



«Salari migliori e più flessibilità nel pubblico impiego»

Carenza di personale e concorsi deserti, indagine Ipl fra i lavoratori. «Così si recupera attrattività»

TRENTO Dinnanzi alla diagnosi (ossia una progressiva disaffezione verso il lavoro negli enti pubblici) l'Istituto per la promozione dei lavoratori individua una cura. Uno stipendio migliore, maggiore flessibilità, un'attività di lavoro stimolante con più responsabilità: sono questi gli elementi chiave su cui il pubblico impiego dovrebbe puntare nell'ottica di recuperare attrattività. Questo, perlomeno, è il quadro disegnato dalle lavoratrici e dai lavoratori dipendenti nell'edizione primaverile 2022 del Barometro dell'Istituto per la promozione dei lavoratori Ipl-Afi.

In merito il presidente Ipl Dieter Mayr afferma: «Gli elementi citati dai sindacati sono noti, ma grazie all'indagine campionaria e rappresentativa ora abbiamo una migliore conoscenza sugli ordini di preferenza. È questo il vero valore aggiunto che l'indagine fornisce».

Concorsi pubblici deserti, un basso numero di candidati/e, soluzioni subottimali in caso di sostituzioni: il pubblico impiego stenta a trovare personale, e questo nel bel mezzo di un'ondata di pensionamenti particolarmente incisiva. «Riuscire a competere con il settore privato nel-



Al vertice
Stefan Perini è direttore dell'Istituto promozione lavoratori della provincia di Bolzano

l'assunzione di personale qualificato, onde evitare l'implosione del pubblico impiego - sarà questa la vera sfida nel medio periodo», sottolinea il direttore Ipl Stefan Perini.

Nell'edizione primaverile del Barometro Ipl è stato chiesto ai lavoratori impiegati nel settore pubblico che cosa abbia determinato la loro scelta e ai lavoratori del settore privato i motivi per i quali

prenderebbero o non prenderebbero in considerazione un eventuale impiego nel pubblico. A tutti gli intervistati è stata posta la domanda, cosa possa rendere il pubblico impiego nuovamente attrattivo. Gli elementi più citati sono stipendi più alti (23%), una migliore conciliazione vita-lavoro (15%), seguiti - a sorpresa - da un lavoro più stimolante e con maggiori responsabilità (12%). Fattori decisamente meno citati: meno burocrazia (7%), maggiori possibilità di carriera (6%) e più meritocrazia (6%). «Senza alcun dubbio sono soprattutto stipendio, flessi-

bilità oraria e maggiore responsabilizzazione del lavoro, i tre principali fattori che potrebbero spingere le lavoratrici e i lavoratori del privato a passare al pubblico impiego», asserisce l'esperto Ipl Matteo Antulov.

Detta altrimenti, per poter competere con il privato in termini di efficienza e in termini di qualità dei talenti, anche il pubblico deve attrezzarsi e rendersi competitivo. Sia con i salari sia con le soluzioni che favoriscano la conciliazione dei carichi familiari con quelli professionali.

Ma. Da.

© RIPRODUZIONE RISERVATA