



Contrattazione individuale, in Alto Adige prende sempre più piede

L'IPL DI BOLZANO. Il direttore Perini: «Invece è necessario rinnovare i contratti collettivi territoriali e definire gli standard minimi per ogni settore»

IDATI
La retribuzione lorda di un dipendente a tempo pieno del settore privato in Alto Adige supera del 7% il livello nazionale ma il costo della vita supera la media italiana di oltre il 20 per cento. Più a destra il direttore Ipl Stefan Perini



STEFAN PERINI
direttore Istituto promozione lavoratori

In provincia di Bolzano gli stipendi non tengono il passo con il costo della vita. Ma, soprattutto, la contrattazione collettiva di secondo livello si è letteralmente addormentata. In verità non dovrebbe essere necessario parlarne, in quanto lo sanno tutti: l'aumento dei costi degli ultimi mesi compromette il tenore di vita di molti altoatesini, soprattutto di chi dipende da salari fissi. O, detto in altre parole, in Alto Adige non si può vivere bene in una situazione in cui - per parafrasare - salari "italiani" devono coesistere con un costo della vita "svizzero". A lungo termine, una situazione del genere non sarebbe sostenibile. In merito solo due dati: la retribuzione lorda di un dipendente a tempo pieno del settore privato in Alto Adige supera del 7% il li-

vello nazionale, ma il costo della vita supera la media italiana di oltre il 20%. Fino a poco tempo fa qualche spiraglio di speranza c'era. Si pensava infatti che la pandemia da Coronavirus potesse rappresentare una sorta di catarsi, un momento di scossa in cui la gente avrebbe potuto scoprire un altro possibile (e auspicabile) modello economico e sociale più equo in termini di distribuzione e partecipazione alla ricchezza. Gli ultimi dati sulla congiuntura dell'economia altoatesina - in particolare sulla stagione invernale appena conclusasi - e i riscontri delle categorie sindacali suggeriscono tuttavia che abbiamo imparato ben poco dall'esperienza dei lockdown. Anzi, siamo pienamente tornati alla "vecchia normalità". Diversi rappresentanti sindacali mi

Isalari.
In provincia di Bolzano gli stipendi non tengono il passo con il costo della vita

hanno riferito, recentemente, delle condizioni di salute in cui si presentano lavoratori stagionali del turismo che hanno appena terminato la stagione invernale e che ora si accingono a richiedere l'indennità di disoccupazione: stanchi, esausti, dimagriti, semplicemente "spremuti", a detta dei sindacati "peggio di prima della pandemia". Nel settore del turismo si continua a riconoscere quasi esclusivamente il minimo contrattualmente previsto, il resto viene eventualmente pagato in nero o, se regolare, sulla base di un accordo individuale. Questo la dice lunga su quanto siano da prendere sul serio le lamentele dei rappresentanti delle imprese in relazione alla "carenza di lavoratori qualificati". Il principio prevalente in Alto Adige (ci possono essere eccezioni, ma

non è sicuramente la regola) è ancora quello secondo cui i dipendenti sono un costo e che quindi si debba cercare di risparmiare il più possibile. Le associazioni imprenditoriali altoatesine, d'altra parte, sembrano avere una vera e propria avversione rispetto agli accordi integrativi provinciali di carattere collettivo. In altre parole, la contrattazione collettiva territoriale viene evitata come il diavolo evita l'acqua santa. Allo stesso tempo sta però emergendo una nuova strategia per contrastare la carenza di lavoratori qualificati: l'attenzione è infatti sempre più rivolta alla contrattazione individuale, con datori di lavoro e dipendenti che, in sostanza, concordano condizioni e retribuzioni "personalizzate". La progressiva individualizzazione dei contratti di lavoro presenta tuttavia diversi rischi: il più immediato è che questo sistema mina la contrattazione collettiva, alla quale è affidata il compito di stabilire determinati standard minimi di condizioni di lavoro per tutti i dipendenti del rispettivo settore (e non solo per quelli che vanno particolarmente d'accordo con il capo). Ecco dunque perché, anche nell'ottica del concetto di "buon lavoro 4.0", in Alto Adige è necessario rinnovare i contratti collettivi territoriali e definire gli standard minimi per ogni settore. Gli accordi di lavoro individuali che vanno oltre quanto previsto dai contratti collettivi territoriali sono certamente auspicabili, ma devono esserne un'integrazione, non rappresentarne un sostituto.