



Qualità del lavoro, Bolzano ai vertici della classifica

L'indagine. La Cgia di Mestre: sul benessere aziendale l'Alto Adige è al secondo posto in Italia Kirchmaier (Confindustria): «Benefit per fidelizzare i lavoratori». La Cisl: «Attenti alle disparità»

BOLZANO. La qualità del lavoro che garantisce anche quantità e dunque tenuta complessiva dell'intero sistema produttivo. Alla fine, anche coesione sociale. E qui, in Alto Adige, come siamo messi rispetto a questa possibile cornice virtuosa? Sul podio. Solo la Lombardia vanta una superiore strutturazione del welfare aziendale. Subito dopo, la provincia di Bolzano e il Veneto. Tanto che in questo triangolo geo-economico molto innovativo sta avvenendo un fenomeno sempre più rilevabile: le piccole e medie imprese si disputano l'una con l'altra i dipendenti di qualità proprio in base alla possibilità di offrire risposte competitive alle loro richieste. È il welfare aziendale. In concreto, tutto quello che esce dalla ordinaria contrattazione. Dice **Mauro Chiarel**, già delegato per Bolzano di Assoimprenditori: «Welfare significa anche tempo. Avere il venerdì pomeriggio libero, ad esempio».

Quindi flessibilità di orario, ma pure macchinari in grado di agevolare il lavoro, trasformazione dei contratti a termine in indeterminati, implementazione dei benefit, aumenti, facilitazioni nei trasporti.

«La Loacker, paga i biglietti dei bus o dei mezzi per i pendolari», rileva ad esempio **Stefan**



• La festa del Primo maggio sui prati del Talvera

Perini di Ipl. Ma quello che racconta la ricerca della Cgia di Mestre, osservatorio molto documentato nel guardare alle dinamiche economiche e produttive, è anche una geografia che sta rapidamente mutando: il personale qualificato scarseggia e le imprese se lo disputano.

Nel mentre, aumenta anche la forza contrattuale del lavoratore. «Quello che rileva Cgia», osserva a sua volta **Evelyn Kirchmaier**, vicepresidente di Confindustria Alto Adige, «lo vediamo ogni giorno, parlando e osservando l'attività nei nostri imprenditori e ciò che accade nelle aziende». Kirchmaier ha anche la delega al lavoro nella confederazione ed è in grado di confer-

mare l'estensione del fenomeno: «Per incidere sulla fidelizzazione dei lavoratori e dei collaboratori è sempre più necessario operare sul piano del welfare». La ragione ulteriore? «Ormai le dimensioni dell'offerta superano la richiesta». Traduzione: manca sempre più il personale. Soprattutto quello qualificato. Ecco perché Cgia parla di «Pmi che si rubano i lavoratori». E cresce nel mentre, in particolare tra i giovani, la fuga dal posto fisso. A favore della flessibilità non solo degli orari ma anche del rapporto. Uno dei parametri che più incidono è naturalmente quello retributivo. Tanto che le regioni del Sud, quelle in coda a questa classifica,

vedono i lavoratori lamentarsi proprio per le paghe basse, oltre che per il precariato, gli infortuni, la paura di perdere il posto di lavoro.

«La carenza di mano d'opera nelle regioni più sviluppate», prosegue Perini, «produce una lotta tra le aziende per trovare le migliori leve. Ed è questo un movimento favorevole per i dipendenti di alcuni settori, per spuntare condizioni più favorevoli».

Sulla questione della diversificazione settoriale non manca di rilevare comunque la criticità **Donatella Califano**. «Occorre distinguere», così la segretaria Cisl, «tra ambiti produttivi in cui i datori di lavoro lamentano carenza di personale e quindi attivano una serie di benefit per attirarlo, dalla generalità delle situazioni». Secondo Califano, il rischio di agire solo sulla leva del welfare consiste nella «sottovalutazione della contrattazione collettiva, la sola in grado di garantire condizioni strutturali più favorevoli e non prodotte a spot, a macchia di leopardo». Ci sono certo molti casi virtuosi in Alto Adige, aggiunge la sindacalista, «ma occorre fare attenzione alle disparità che possono prodursi tra categorie di lavoratori e ambiti aziendali». **P.CA.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA