

Lavoro, Istat: 120mila occupati in più rispetto al IV trimestre 2021

L'aumento dell'occupazione (+905 mila unità, +4,1% in un anno) coinvolge sia i dipendenti, a tempo indeterminato, a termine e gli indipendenti

Nel primo trimestre dell'anno si registrano 120 mila occupati in più rispetto al quarto trimestre 2021 (+0,5%), per effetto della crescita dei dipendenti a termine (+72 mila, +2,4% in tre mesi) e di quella, meno intensa, dei dipendenti a tempo indeterminato (+33 mila, +0,2%) e degli indipendenti (+15 mila, 0,3). Lo rileva l'Istat, spiegando che in termini tendenziali l'aumento dell'occupazione (+905 mila unità, +4,1% in un anno) coinvolge sia i dipendenti, a tempo indeterminato (+369 mila, +2,6%) e soprattutto a termine (+412 mila, +16,3%), sia gli indipendenti (+124 mila, +2,6%). Rispetto a marzo 2022, i dati mensili provvisori di aprile 2022 segnalano la sostanziale stabilità del numero di occupati (-12 mila, -0,1%), un'ulteriore lieve diminuzione dei disoccupati (-17 mila, -0,8%) e l'aumento degli inattivi di 15-64 anni (+34 mila, +0,3%). Inoltre, l'aumento tendenziale dell'occupazione si riflette nella crescita del tasso di occupazione (+3,0 punti rispetto al primo trimestre 2021) che si associa alla diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività (-1,9 e -2,0 punti, rispettivamente). Nella fotografia scattata dall'Istat, nel primo trimestre l'input di lavoro utilizzato complessivamente dal sistema economico (espresso dalle ore lavorate di Contabilità Nazionale) registra un aumento rispetto al trimestre precedente (+1,5%) e una decisa ripresa rispetto allo stesso trimestre del 2021 (+6,7%). Il numero di occupati, stimati dalla Rilevazione sulle forze di lavoro al netto degli effetti stagionali, è pari a 22 milioni 948 mila, in crescita rispetto al quarto

trimestre 2021 (+120 mila, +0,5%). L'aumento riguarda soprattutto i dipendenti a termine (+72 mila, +2,4%), ma anche i dipendenti a tempo indeterminato (+33 mila, +0,2%) e gli indipendenti (+15 mila, +0,3%). Prosegue poi la crescita sostenuta delle posizioni in somministrazione, pari a +4,8% in termini congiunturali e a +20,9% su base annua; entrambi i valori confermano la ripresa della domanda di lavoro, già registrata nei trimestri precedenti. L'indice destagionalizzato del costo del lavoro per Unita' di lavoro dipendente (Ula) e' stabile in termini congiunturali, per effetto di un lieve calo delle retribuzioni (-0,1%) e del lieve aumento degli oneri sociali (+0,1%). Su base annua, invece, il costo del lavoro diminuisce dello 0,2%, a seguito della riduzione delle retribuzioni (-0,2%) e soprattutto degli oneri (-0,4%). Il tasso di posti vacanti, pari all' 1,9%, nonostante il lieve calo (-0,2 punti percentuali rispetto al quarto trimestre 2021), si mantiene su livelli tra i piu' elevati dall'inizio del periodo di osservazione; in termini tendenziali, la ripresa risulta ancora particolarmente marcata, pari a 0,8 punti percentuali. _Nel primo trimestre dell'anno il tasso di disoccupazione scende all'8,6% (-0,5 punti in tre mesi) e quello di inattivita' al 34,7% (-0,1 punti). Lo rileva l'Istat. Nel trimestre, il tasso di occupazione 15-64 anni aumenta di +0,4 punti in termini congiunturali, raggiungendo il 59,7%, e i tassi di disoccupazione e di inattivita' 15-64 anni diminuiscono. Sui dati provvisori del mese di aprile 2022, il tasso di occupazione rimane stabile rispetto a marzo 2022, mentre alla lieve diminuzione di quello di disoccupazione (-0,1 punti in un mese) si associa la leggera crescita di quello di inattivita' (+0,1 punti). Nel dettaglio, il tasso di occupazione nei primi tre mesi sale al 59,7%, +0,4 punti sul trimestre precedente. L'aumento e' piu' marcato tra gli uomini (+0,7 punti rispetto ai +0,2 punti delle donne), tra i 15-34enni (+0,6 punti, rispetto ai +0,5 punti dei 35-49enni e ai +0,3 punti dei 50-64enni) e tra i residenti nel Centro (0,6 punti rispetto ai +0,5 punti nel Mezzogiorno e ai +0,3 punti

nel Nord. Nonostante nella ricerca di lavoro continui a prevalere l'uso del canale informale – rivolgersi a parenti, amici e conoscenti rimane la pratica piu' diffusa (76,6%, +1,3 punti), spiega l'Istat – risultano in forte aumento le azioni di ricerca piu' formali, come l'aver sostenuto un colloquio o una selezione di lavoro (24,9%, +7,7 punti), la risposta ad annunci o la pubblicazione di inserzioni (29,7%, +3,0 punti), l'essersi rivolti al Centro pubblico per l'impiego (20,8%, +3,5 punti).

Nasce Pro2b, il primo portale dal professionista all'azienda

La nuova piattaforma sarà presentata ai professionisti bergamaschi venerdì 25 marzo, alle ore 17, in sala Conferenze nella sede Ascom Confcommercio Bergamo

Nasce, per iniziativa dei gruppi “Libere professioni” e “Commercio elettronico” Ascom Confcommercio Bergamo, Pro2b, il primo portale che mette in relazione i liberi professionisti con la loro clientela, attraverso il modello “professional to business”, dal professionista all'azienda. La piattaforma, riservata ai liberi professionisti che operano nel territorio bergamasco, favorisce l'incontro tra l'azienda in cerca di un servizio o di specifiche competenze e il fornitore qualificato. Attraverso l'incontro tra domanda e offerta le imprese e i commercianti bergamaschi possono ricercare e incontrare i professionisti adatti alle loro esigenze, senza inutile dispersione di tempo e di energie, oltre al vantaggio di poter trovare un interlocutore qualificato a “km zero”.

Grazie all'intelligenza artificiale si garantisce il "matching" perfetto tra domanda e offerta. Un importante aiuto per le imprese del terziario che, anche per effetto della pandemia, si sono scontrate con i propri limiti a livello digitale: "Mai come in questi ultimi due anni abbiamo assistito a un'accelerazione delle competenze digitali e di marketing per stare sul mercato- commenta il direttore Ascom Confcommercio Bergamo, **Oscar Fusini**-. Molte imprese si sono affidate a temporary manager perché la struttura stessa della maggior parte delle nostre aziende non consente di avere risorse dedicate al loro interno. Grazie al nuovo portale, le imprese possono in modo veloce ed efficace trovare sul territorio la risposta ai loro bisogni in continua evoluzione, proprio come il mercato".

Matteo Mongelli, presidente del gruppo "Libere Professioni" Ascom Confcommercio Bergamo , sottolinea l'opportunità del portale per dare valore alla multiforme realtà delle competenze dei titolari di partita Iva, anche delle realtà più giovani, presenti sul territorio: "Il futuro del mercato del lavoro, come evidenziato anche da una recente ricerca Censis, va verso l'accorciamento della filiera. Poter disporre di un portale che favorisce l'incontro tra domanda e offerta sul territorio rappresenta un'ottima opportunità. Le relazioni continuano a essere insostituibili e fondamentali e in questo sta la forza del nostro gruppo, che attraverso eventi come "Join the club", che lo scorso anno ha visto oltre cento partecipanti, sa trasformare le connessioni virtuali in veri e propri scambi di opportunità e di crescita professionale. Grazie al portale si faciliteranno incontri e scambi, anche generazionali, attraverso il confronto tra professionisti junior e senior, per continuare a crescere e contaminare le competenze".

Roberto Nembrini, presidente del nuovo Gruppo "Commercio Elettronico" Ascom, sottolinea l'importanza dell'intelligenza artificiale al servizio della professionalità: "Con il

cambiamento in atto le aziende devono sempre più ricercare nuove competenze al di fuori dalla propria realtà aziendale e questa ricerca va semplificata, velocizzata e supportata. Nel portale Pro2b sarà l'intelligenza artificiale a individuare il bisogno reale dell'azienda, l'eventuale problematica e a rispondere in maniera mirata con la soluzione, proponendo una scelta tra diversi fornitori qualificati e selezionati. Tutto questo supportato da eventi fisici e relazioni vere".

Il nuovo portale sarà presentato ai professionisti bergamaschi **venerdì 25 marzo**, alle ore 17, in sala Conferenze nella sede Ascom Confcommercio Bergamo. Nelle prossime settimane verrà presentato anche alle aziende del territorio. Il sito Pro2b è un format innovativo che mette in relazione i liberi professionisti con la loro potenziale clientela e accompagna le imprese del terziario nell'evoluzione delle competenze richieste dal mercato. Il portale, nato e progettato a Bergamo, realizzato dalla società Devon srl, rappresenta un unicum a livello nazionale. Grazie a un'attenta e automatizzata profilazione aziendale ed attraverso l'intelligenza artificiale si individuano e propongono i professionisti che rispondono alle diverse necessità. Le imprese del commercio, del turismo e dei servizi possono così contare su un aiuto per trovare i professionisti più vicini non solo alle loro esigenze ma anche alla loro vera necessità. Emerge così la consapevolezza di come l'innovazione e il digitale non servano solo a comunicare meglio, ma anche e soprattutto a supportare le imprese verso un riposizionamento strategico e operativo al fine di renderle più competitive.

Una risposta alle esigenze delle imprese del terziario

L'Osservatorio "Marketing e Comunicazione Bergamo" realizzato da Format Research per il gruppo MMCE dei Servizi all'impresa (dati a fine gennaio 2022) ha evidenziato una criticità nelle competenze interne: solo il 33,8% delle imprese bergamasche ha un dipartimento interno o almeno un addetto che si occupa in

via specialistica del marketing aziendale. Quindi due aziende su tre ricorrono alla competenza del loro titolare, che non è specialistica e dedicata, occupandosi lo stesso dell'attività principale dell'impresa, per l'attività di sviluppo, marketing e comunicazione. Il 63,3% delle imprese bergamasche ha investito nel 2021 solo in strumenti di marketing digitali, contro il 22,5% in entrambi e solo il 14,2% esclusivamente in strumenti di marketing tradizionale. Di questi investimenti ben il 93,8% delle imprese dichiara di aver investito sul website. Sebbene l'obiettivo prevalente degli investimenti digitali delle imprese sia quello di comunicare con immediatezza (46,8%), migliorare la brand reputation (42,7%) e aumentare i contatti dei clienti anche geograficamente lontani (32,8%). Esiste un bisogno attuale e molto forte. Tra le esigenze più sentite, quella di migliorare la competitività aziendale grazie al confronto con aziende più strutturate 30,9%, seguita da quella di implementare strategie efficaci basate sui bisogni reali della clientela 21,6%.

“Formati e Occupati”: tornano i corsi gratuiti per aspiranti cuochi, barman,

addetti sala e reception

Al via a marzo tre percorsi formativi per stimolare nuove opportunità professionali nella ristorazione e nel turismo

Creare un ponte tra la scuola e il mondo del lavoro per stimolare nuove opportunità nella ristorazione e nel turismo: è in questa prospettiva che Ascom Confcommercio Bergamo con il sostegno dell'Ente bilaterale del Turismo ha dato vita al progetto «Formati e Occupati», un percorso di formazione gratuito che prevede tre corsi professionalizzanti con un unico obiettivo: rispondere alle richieste di un mercato sempre più bisognoso di competenza e professionalità. Formazione però non fine a se stessa: come per la prima edizione del 2019 – 22 corsisti e 21 contratti di tirocinio retribuito – il progetto coinvolge una ventina di imprese del territorio con l'obiettivo di agevolare il matching tra domanda e offerta.

Formazione specialistica

Entrando nel dettaglio, l'«abc» delle competenze è comune a tutti i profili: consapevolezza del ruolo, rispetto delle regole, approccio al cliente e tecniche di accoglienza. I tre percorsi sono anche connotati da una componente pratica che porterà i corsisti ad arrivare preparati all'inserimento lavorativo. Le attività prevedono una formazione specialistica tecnica di 120 ore per ciascun percorso, in programma dal 7 al 30 marzo, e successivamente l'inserimento in azienda con un contratto di tirocinio retribuito di sei mesi nel periodo compreso tra aprile e ottobre. Ciascun corso è rivolto ad un massimo di 10 persone che dovranno superare una selezione. Il criterio fondamentale di giudizio sarà la motivazione e sarà stipulato con ciascun partecipante al progetto un patto formativo-didattico nel segno della crescita personale e professionale.

«In questo periodo di persistente crisi occupazionale e di difficoltà del mondo scolastico a portare a termine il ciclo di studi pesantemente condizionato dalla didattica a distanza – sottolinea Giovanni Zambonelli, presidente di Ascom Confcommercio Bergamo -. l'Ente bilaterale del Turismo ha deciso di investire concretamente nel futuro di questo settore, offrendo l'opportunità di un'ulteriore formazione o di un aggiornamento di competenze per tutti coloro che hanno il desiderio di operare in questo comparto così ricco di fascino e prospettive future».



I corsisti della prima edizione del progetto

Un'opportunità anche per i meno giovani

Contenitore di formazione specialistica accelerata, «Formati e Occupati» vuole offrire una possibilità concreta di rimettersi in gioco anche per i meno giovani e l'Ente Bilaterale del Turismo di Bergamo ha accolto lo sviluppo del progetto stanziando i fondi per rendere gratuito l'accesso al progetto: «La Bilateralità ha come scopo quello di fornire servizi ai lavoratori-lavoratrici e alle imprese – afferma Alessandro

Locatelli, presidente Ente Bilaterale -. Per questo pensiamo sia importante investire sulla formazione finalizzata ad innalzare la professionalità degli operatori e delle aziende. Inoltre, l'incremento dell'occupazione può accrescere il benessere della nostra provincia».

«La formazione del personale è uno dei passaggi chiave per un'azienda e lo sviluppo delle competenze dei collaboratori va di pari passo con la competitività – aggiunge Enrico Betti, vicepresidente Ente Bilaterale -. Dal punto di vista del lavoratore, acquisire conoscenze specialistiche può servire a colmare lacune derivate da esperienze pregresse o alimentare il desiderio di conoscere nuovi percorsi professionali».

Covid, lavoro e nuovi profili: i segnali di ripresa ci sono ma non cantiamo vittoria troppo presto

Il recupero di occupati registrato negli ultimi mesi ha fatto gridare in questi giorni al nuovo miracolo italiano. Giusto pubblicare le notizie positive ma senza enfaticizzare, anche perché la realtà è diversa da come emerge: pensare che tante persone abbiano trovato una nuova prospettiva lavorativa rappresenta un segnale positivo ma non può far trascurare alcuni elementi che emergono da un quadro che resta molto difficile.

La situazione economica di riferimento rende complicato l'aumento del lavoro a tempo indeterminato e questo impatterà molto presto sulle difficoltà delle famiglie a programmare gli

acquisti più impegnativi. A livello nazionale poi a mancare nel recupero è la componente del lavoro autonomo ancora ben al disotto del numero pre Covid. Anche il parziale recupero, dove avvenuto, appare in alcune realtà ancora un fenomeno episodico collegato alla riapertura di attività stagionali oppure, come avvenuto dalle nostre parti, dalla spinta a cercare prima di altri i benefici della ripresa che oggi però sono ancora molto teorici.

Senza fare i catastrofisti, il lavoro è cresciuto negli ultimi mesi per la spinta propulsiva dell'industria e per il recupero del settore terziario dopo la catastrofe dell'ultimo anno. Né l'una né altro, temiamo, avranno vita così lunga da assicurare un percorso duraturo e il recupero dei livelli raggiunti nel 2019, nel quale non dimentichiamolo, non stavamo nemmeno così bene venendo da anni di crescita "zero".

Infine, esiste il vero nodo delle competenze. Mancano i profili e soprattutto manca gente preparata. In ogni settore. L'incremento dei flussi in entrata ci potrà aiutare solo per le mansioni meno qualitative stante un sistema Italia non competitivo per attrarre "cervelli" o quanto meno figure formate. Dobbiamo trovare le modalità per far tornare a lavorare i "residenti" e trovare processi di superamento del gap tra le competenze richieste e offerte da imprese e lavoratori, che ad oggi, dopo la pandemia vede la forbice sempre più larga.

Altrimenti il "fuoco di paglia" del boom occupazionale si spegnerà presto. La crescita attesa del PIL nel 2022 sta diminuendo. Appena ci riassisteremo verso una crescita "normale" lavorerà solo chi sarà capace e dovremo preoccuparci per gli altri.

Lavoro, in Bergamasca oltre 7000 imprese del terziario fanno fatica a reperire personale

I settori più penalizzati sono quelli della ristorazione e dell'accoglienza: tutti i dati della ricerca di Format Research per conto di Ascom Confcommercio Bergamo

Oltre 9000 aziende del terziario stanno cercando di inserire una figura nel proprio organico e il 77,5% di queste (circa 7.100) sta registrando difficoltà nel reperirla. Il settore più penalizzato è quello della ristorazione e dell'accoglienza. Dalle risposte raccolte dagli imprenditori risulta che il rifiuto dipende dalla retribuzione ritenuta poco sufficiente dai candidati, dalla concorrenza di altre imprese e dalle mansioni ritenute poco attrattive. Le aziende richiedono in particolare diplomati. La tipologia contrattuale offerta è il contratto a tempo determinato, a cui segue il tempo indeterminato, il contratto di apprendistato. Il 65% dei contratti a tempo determinato prefigurano un'assunzione successiva. Sono questi alcuni dei dati emersi dalla ricerca sulle Risorse umane contenuta nel Rapporto di ricerca sulle imprese del terziario realizzato da Format Research per conto di Ascom Confcommercio Bergamo.

La ricerca di personale

Nonostante le difficoltà del periodo, il 34,7% delle imprese del terziario bergamasco ha avviato azioni per la ricerca di nuovo personale; il profilo maggiormente richiesto è il

diplomato (47%), di età tra i 18 e i 24 anni (39%) e senza preferenza per il sesso (57,9% contro il 18% che vuole assolutamente un uomo e il 24% una donna). La tipologia contrattuale offerta è il contratto a tempo determinato (50%), a cui segue il tempo indeterminato (23,8%), il contratto di apprendistato (15,9%). Il 65% dei contratti a tempo determinato prefigurano un'assunzione successiva.

La difficoltà di reclutamento

Tra le imprese che stanno cercando nuovo personale il 39% sta registrando molte o abbastanza difficoltà e il 38,5% poche difficoltà. Solo il 22,5% non registra alcuna difficoltà.

Tra le prime, cioè le imprese che registrano difficoltà, il 60,2% ritiene che l'incapacità di trovare il profilo stia producendo un impatto forte o comunque consistente sull'attività, mentre il 39,8 poco e pur nulla.

Queste difficoltà sono superiori a quelle già riscontrate prima della pandemia: per il 43% molto superiori, il 7,8% superiori e il 25,4 le stesse difficoltà. Solo il 4,1% dichiara minori difficoltà.



Le ragioni

Le imprese che rilevano difficoltà a identificare i profili ricercati imputano le ragioni a retribuzione considerata insufficiente dai candidati per il 38,2%, concorrenza delle altre imprese per il 35,0%, mansioni considerate poco attrattive per il 32,0%, scarsità di personale con competenze adeguate per il 26,9%, orari di lavoro ritenuti pesanti per il 24% e ricollocamento presso settori non colpiti dalla crisi per il 18,0%.

*“La pandemia ci ha restituito una crisi occupazionale senza precedenti, un mostro bifronte – commenta **Oscar Fusini, direttore di Ascom Confcommercio Bergamo** -. Se molti faticano a trovare lavoro, moltissime imprese non trovano lavoratori. Più di un’impresa su tre del terziario orobico sta cercando almeno una nuova figura da inserire nell’organico. Rapportate all’universo del settore stiamo riferendoci ad oltre 9.100 aziende del terziario bergamasche. Di queste circa 7.100 sta registrando difficoltà di reperimento. Gli impatti presumibili sono l’incapacità di crescere con i volumi di vendita, turno di lavoro massacranti per i titolari ed anche per gli altri dipendenti, rinuncia di parte degli ordini. In un momento di ripresa del commercio paradossalmente il problema delle imprese non è nei consumi, ma nella mancanza di manodopera. L’incapacità di completare gli organici impedisce di cogliere a pieno la ripresa e a volte crea un circolo vizioso ulteriore, perché coloro che lavorano lo fanno a condizioni di maggiore pesantezza”.*

Lavoratori del turismo,

sospeso a novembre l'elemento economico di garanzia previsto dal CCNL

Le mutate condizioni rispetto al momento della sottoscrizione del contratto non rendono possibile erogare il trattamento retributivo una tantum legato alla produttività

Secondo Ascom Confcommercio Bergamo, le aziende del turismo possono sospendere e non corrispondere l'importo annuale previsto a titolo di elemento economico con la retribuzione del mese di novembre. Tale posizione, avvalorata anche da Fipe nazionale, è dettata dalle mutate condizioni rispetto al momento della sottoscrizione del CCNL che non rendono possibile erogare il trattamento retributivo una tantum legato alla produttività in una situazione di grave crisi economica come quella che tutte le imprese del settore hanno attraversato e stanno tuttora vivendo, legata alle perduranti incertezze generate dalla pandemia.

*“La decisione, trova il fondamento nell'articolo 13, comma 13, del CCNL 8 febbraio 2018, esplicito nella previsione della fattispecie di deroga all'obbligo con il richiamo 'a fronte di situazioni economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi estremi' – sottolinea **Enrico Betti, responsabile area Politiche del lavoro Ascom Confcommercio Bergamo**. Inoltre, l'elemento economico di garanzia è un trattamento legato alla produttività e le norme contrattuali per il premio di risultato si applicano anche all'elemento economico di garanzia”.*

“Naturalmente dobbiamo evidenziare che ci potrebbero essere azioni di rivalsa da parte dei lavoratori e/o delle Organizzazioni sindacali il cui esito giudiziale è incerto – conclude Betti -. Invitiamo le imprese a contattare l'Area

Confcommercio Professioni entra nel Portale "inPA". Mongelli: "Portatori di competenze nuove"

L'obiettivo è individuare e coinvolgere il maggior numero possibile di professionalità e alte specializzazioni per la realizzazione dei progetti del Pnrr

"Siamo molto soddisfatti del nuovo protocollo con la P.A perché i liberi professionisti non ordinistici possono finalmente giocare un ruolo chiave nel rilancio del Paese. Adesso sarà importante capire quali saranno le competenze necessarie per poi avviare un piano di informazione-formazione adeguato del quadro delle competenze dei professionisti che dovranno lavorare con la Pa. Ad ogni modo siamo pronti per questa grande sfida che è frutto dell'incontro tra pubblico e privato: una sinergia che confidiamo sia continuativa perché rinsaldare con un protocollo il rapporto tra il pubblico impiego e l'universo di chi lavora nel terziario di mercato è interpretare pienamente la sfida che oggi serve al Paese".

Esprime soddisfazione **Matteo Mongelli, presidente del gruppo Libere Professioni di Ascom Confcommercio Bergamo**, nel commentare il protocollo d'intesa firmato ieri dal ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, con i presidenti di Confcommercio Imprese per l'Italia e Confcommercio Professioni, Carlo Sangalli e Anna Rita Fioroni, che allarga la platea di professionisti nella rete del Portale

del reclutamento “inPA”.

Il protocollo impegna le parti a collaborare attivamente dal punto di vista tecnico e organizzativo per incrementare le opportunità professionali per gli iscritti a “inPA”, lo spazio digitale dedicato al lavoro pubblico, realizzato dal Dipartimento della Funzione pubblica in collaborazione con Almaviva. L’obiettivo è individuare e coinvolgere il maggior numero possibile di professionalità e alte specializzazioni nelle procedure indette dalle pubbliche amministrazioni per la selezione del personale necessario alla realizzazione dei progetti del Pnrr.

Confcommercio Professioni – che rappresenta le associazioni professionali socie e affiliate, per un totale di 30mila professionisti non ordinistici – si candida quindi a diventare un interlocutore chiave per la migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. “Grazie a questo protocollo – sottolinea **Anna Rita Fioroni, presidente di Confcommercio Professioni** – le associazioni aderenti saranno attive nel promuovere il Portale del reclutamento inPA e l’iscrizione dei propri professionisti, che sono portatori di competenze fondamentali e nuove che possono giocare un ruolo decisivo per il Pnrr in molti ambiti, come quello della digitalizzazione, della formazione e consulenza manageriale e di una nuova cultura della salute e sicurezza”.

**Italia Paese del controsenso:
il lavoro c’è, mancano i**

lavoratori e si aumentano gli ammortizzatori sociali

Siamo il Paese del controsenso. Il lavoro oggi c'è ma mancano i lavoratori. In quasi tutti i settori faticiamo a trovare candidati e personale qualificato.

Cosa facciamo? Con la prossima manovra del 2022, secondo le indiscrezioni, aumenteremo le indennità per chi perde il lavoro. Durata, importo e requisiti. Non mettiamo in discussione la necessità di sostenere le famiglie in difficoltà. Ci mancherebbe. Così facendo però aumenteremo anche la platea dei lavoratori che preferiranno godersi l'indennità piuttosto che tornare a lavorare. E, soprattutto, quella dei furbi che sono molti e che vivono a spese delle imprese e dei lavoratori in attività.

Dovremmo fare proprio l'opposto. Ridurre la durata e l'importo e concedere proroghe e aumenti solo a coloro che effettivamente cercano il lavoro ma non sono ricollocabili mentre dovremmo riconoscere una parte dell'indennità a imprese e ai lavoratori che si ricollocano per incentivarli economicamente a tornare a lavorare. Peraltro, con il coinvolgimento delle imprese private che erogano i servizi al lavoro non avremmo nemmeno il "collo di bottiglia" degli uffici pubblici e le difficoltà dei "navigator".

Troppo difficile o poco gradito agli uffici ministeriali?

Dino l'acidino

Sicurezza sul lavoro, rinnovato il Protocollo d'intesa del 2018

L'accordo ha consentito di istituire un network per la prevenzione. Fusini, direttore Ascom Confcommercio Bergamo: "È giunto il tempo di stimolare un cambiamento culturale"

È stato rinnovato il Protocollo d'intesa per la diffusione della cultura e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La firma martedì 26 ottobre alla presenza del prefetto di Bergamo, Enrico Ricci, Pasquale Gandolfi, presidente facente funzioni della Provincia di Bergamo, del sistema delle imprese e delle organizzazioni sindacali, ordini e collegi professionali, enti e istituzioni.

L'esperienza già condotta nel 2018 con la sottoscrizione di un "Protocollo d'intesa", ha consentito di istituire un network coinvolgendo enti, istituzioni e stakeholders con il vantaggio di ampliare la platea delle aziende che la sola attività di vigilanza e controllo non riuscirebbe a raggiungere. La definizione e attuazione di specifici progetti nell'ambito del protocollo d'Intesa del 31 gennaio 2018, nato all'interno dell'Organo Territoriale per il Coordinamento delle attività di Prevenzione e Vigilanza in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro ex art. 7 del Decreto Legislativo 81/2008, ha consentito di stabilire proficui rapporti di collaborazione tra portatori di interesse che hanno consentito di attivare azioni di prevenzione volte a produrre e diffondere buone pratiche. Ma non basta perché oggi i danni da lavoro assumono

rilevanza sempre maggiore in considerazione sia del numero che delle importanti ricadute sociali ed economiche collegate e il controllo del fenomeno richiede una sempre maggiore attenzione e sollecita il presidio del territorio anche attraverso azioni di sensibilizzazione di tutti gli attori della prevenzione.

“Per incrementare i livelli di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nel biennio 2018-2019 era stata avviata una modalità di collaborazione con le parti sociali, integrata ed unitaria, denominata “Protocollo di Intesa” – ha spiegato il **direttore generale di ATS Bergamo Massimo Giupponi** – Tale azione aveva l’ambizioso obiettivo di limitare, il più possibile, l’incidenza del fenomeno delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro attraverso la collaborazione di figure professionali appartenenti alle diverse organizzazioni portatrici di interessi in ambito lavorativo nella comunità bergamasca”.



L'impegno delle associazioni di categoria

Le tradizionali attività di vigilanza e controllo non sono sufficienti a garantire un cambiamento culturale, si ritiene quindi necessario affiancare alle consuete attività, istituzionalmente svolte dall'Agenzia Tutela della Salute (ATS) e dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, specifiche azioni di promozione e assistenza volte alla diffusione di best practices. "Tra i firmatari c'è anche **Ascom Confcommercio Bergamo**: "La nostra associazione collaborerà a diffondere buone prassi in tema di sicurezza e salute sul lavoro – sottolinea il **direttore Oscar Fusini** -. L'aumento della sicurezza però non passa solo dall'inasprimento delle sanzioni stabilite dal Governo ma è importante stimolare un cambiamento culturale per il quale è necessario un impegno maggiore da parte di tutti i soggetti coinvolti, a cominciare dalle associazioni di categoria".

I nuovi progetti in arrivo

Tra i nuovi progetti che Ats ha intenzione di avviare nei prossimi mesi spiccano quelli inerenti la "conoscenza e diffusione di nuove tecnologie per la sicurezza nella movimentazione materiali" per definire un elenco di "buoni comportamenti" del conduttore per la corretta movimentazione delle merci e dei materiali, oltre a stilare una check list per elevatore, transpallet, rimorchio...).

Un secondo progetto riguarda la formulazione di break formativi per la formazione degli RSPP per fare il punto insieme ai lavoratori di queste aziende sulla loro valutazione del metodo. L'obiettivo è la costruzione di un programma di corso di preparazione/formazione per RSPP/ASPP e preposti all'utilizzo del metodo con l'individuazione della struttura organizzativa che possa erogarlo.

Infine, il terzo progetto accende i riflettori sul tema scottante della prevenzione delle cadute dall'alto, proponendo tra le altre iniziative anche una ricognizione dei Comuni che hanno inserito l'obbligo dei dispositivi di ancoraggio sui

tetti e linee vita con l'avvio di una campagna di sensibilizzazione verso altri Comuni.

Bar e ristoranti in crisi di personale? Non cerchiamo alibi. È ora di cambiare passo

I bar e i ristoranti non trovano più personale per ogni mansione e soprattutto in sala, dove la situazione è drammatica al punto da arrivare a dover togliere tavoli o rinunciare ai clienti. Il problema affligge il settore da tempo e si è acuito nelle ultime settimane, mentre riguadagna clienti dopo la pandemia.

Se gli imprenditori della ristorazione lamentano da anni la difficoltà a trovare e trattenere persone capaci, oggi sostengono di non ricevere più alcuna candidatura per i posti scoperti. Temono una forte crisi vocazionale e la perdita di considerazione per questi. Eppure le motivazioni che vengono spesso addotte sembrano troppo semplicistiche e superficiali, perché siano esaustive della questione e della soluzione.

Il rapporto di Unioncamere

Il rapporto Excelsior di Unioncamere stima il fabbisogno nazionale delle imprese della ristorazione in 42.000 nuove assunzioni delle quali il 46% sarà di difficile reperimento: uno su due, come per gli informatici e gli ingegneri con comprovata esperienza. La questione non torna anche perché il settore ha perso 50.000 addetti nel 2020 rispetto ai 350.000

totali.

Come è possibile che non si possa immediatamente riprendere questa manodopera? Sgomberiamo subito il campo da un luogo comune: i dipendenti del settore non sono malpagati, perché la paga base di un addetto sala o cucina è in linea e addirittura superiore a quella di altri settori (1.200/1.400 euro netti mese con tredicesima e quattordicesima e diverse settimane di ferie e permessi l'anno). Nella logistica e nelle cooperative la paga è molto meno.

Non tiene neppure la motivazione secondo cui questo lavoro non piaccia più alle persone perché disdicevole e di basso valore aggiunto. Vale per alcune mansioni ma non in generale per l'intero settore. Certo i fattori stagionalità e imprevedibilità, evidenziati dai tanti "stop and go" causati dalla pandemia, possono aver spostato le persone verso altri settori il cui lavoro è più stabile.

Anche l'elemento economico può avere il suo peso. Ammortizzatori sociali e reddito di cittadinanza, pompato in overdose nel sistema, può non aiutare nel reclutamento. Per molti potrebbe essere conveniente valutare il ritardo nel rientro al lavoro invece che darsi da fare subito.

Le ragioni sono però di ordine educativo. In generale c'è la sottovalutazione delle competenze che servono per lavorare nel settore e questo allontana chi è ambizioso rispetto a chi si accontenta. La questione è influenzata anche dalla fatica e dalla mancanza di tempo libero (soprattutto negli orari che le persone dedicano al divertimento) che incidono nelle scelte. In altri termini dopo la "sbornia" televisiva si è passati in fretta dall'effetto mediatico alla dura realtà.

Alla radice del problema esistono quindi sia il tema educativo sia quello formativo. Di fronte ad una situazione così complessa non c'è soluzione unica. Certamente questa attività deve recuperare appeal perché non è né così terribile né

priva di soddisfazione come spesso viene oggi dipinta. Per la maggior parte delle persone lavorare a contatto con gli altri offre soddisfazioni maggiori di un lavoro in solitario su una macchina o su un Pc.

Arriva la prima edizione del “Talent day”

Ristorazione e lavoro

Fipe si trasforma in un centro per l'impiego con i Talent Day



Per questo Fipe, Federazione Italiana Pubblici Esercizi, ha promosso la prima edizione del “Talent day”, al fine di valorizzare le professioni nella ristorazione e aiutare a qualificare i percorsi professionali. Dopo questo debutto toccherà agli attori della filiera favorire l'incrocio tra domanda e offerta attraverso iniziative ed eventi a livello territoriale.

Non sarà sufficiente e molto passerà dalle imprese del settore. Perché se la passione può costituire una molla verso questa professione, la partita con gli attuali e i futuri lavoratori del settore si giocherà soprattutto sulla qualità della vita. I lavoratori chiedono di avere più tempo libero e di qualità per vivere con la loro famiglia. Serviranno nuovi

modelli organizzativi che ricerchino l'equilibrio, ovviamente sostenibile da un punto di vista economico, tra turni di lavoro e tempo libero. Per qualche ristorante potrebbe consistere nella doppia brigata o nel doppio turno giornaliero, per altri nel doppio o triplo giorno o chiusura. Perché la partita del reclutamento e del mantenimento del personale si giocherà soprattutto sul versante del tempo libero più che su quello economico.

Da soli però gli imprenditori non ce la potranno fare. La soluzione al collo di bottiglia è collegata al necessario processo di riforme che sono richieste al nostro Paese.

Il sistema degli ammortizzatori sociali deve essere rivisto senza creare un inasprimento insostenibile per le micro e le piccole imprese del settore e soprattutto per accorciare i tempi di reimpiego delle persone. Il reddito di cittadinanza deve garantire il sussidio a chi non è più occupabile ma non la via di fuga per chi non ha voglia di lavorare.

Anche la scuola deve cambiare. Perché un sistema evoluto come il nostro non può non prendere atto che il sistema della scuola, formazione e programmi, alternanza scuola lavoro, stage e tirocini debba essere oggetto di una revisione profonda alla luce della specificità e delle necessità del settore. Serve maggiore flessibilità. In altri Paesi il tirocinio nel settore non è così bloccato da lacci e laccioli. Serve l'affermazione di modelli formativi più versatili. Se il modello soluzione è quello dell'ITS allora è il momento di sterzare dopo ben undici anni dalla sua prima introduzione. L'ultimo monitoraggio ministeriale sugli ITS in questo comparto ha individuato 23 percorsi per circa 400 studenti l'anno. Troppo pochi per l'ospitalità italiana; non basterebbero nemmeno per una sola delle migliaia di città italiane che vivono di arte ed enogastronomia.