



Settore pubblico e privato alle prese con la difficoltà a trovare figure specializzate. La risposta arriva anche dal Welfare aziendale, vantaggioso per tutti



«Oggi la sfida è dare valore alle persone, renderle felici di alzarsi ogni lunedì mattina, di "indossare" la maglietta della propria azienda e partire, qualunque sia la mansione». Parole ispirate quelle di Giuseppe Ligotti (foto), presidente di Conflavoro Varese (la sede è in via Rainoldi 5) e coordinatore regionale dell'associazione datoriale nata sul territorio nel 2017 e pienamente operativa dal 2022. Rappresentare i piccoli e medi imprenditori significa anche pensare a chi nelle società lavora tutti i giorni, ai collaboratori che devono sentirsi gratificati, valorizzati, considerati. «Oggi tutti gli istituti di ricerca, come le analisi di industriali e artigiani indicano un dato inequivocabile: la carenza di maestranze - spiega Ligotti -; esiste la domanda ma l'offerta è scarsa, non perché manchino persone ma per una questione culturale più ampia. Da un lato per un *modus operandi* sbagliato in diversi settori, basato ancora sull'idea di "sfruttamento", dall'altro per mancanza di formazione, dalle scuole all'università alle imprese stesse. Le persone non sono debitamente formate, oppure sono sottopagate. Non parliamo soltanto di ambiti stagionali, come accadeva un tempo, soprattutto nel turismo, nei pubblici esercizi e nel periodo estivo: oggi l'emergenza è estesa alle quattro stagioni e a tutte le attività. Le aziende di ogni tipologia non riescono a trovare collaboratori, nemmeno quelli specializzati, dal metalmeccanico alla ristorazione agli studi professionali, dal privato alla pubblica amministrazione, persino con bandi locali o nazionali deserti».

Il cambiamento

Che cosa sta succedendo? Un tempo un concorso pubblico per l'agognato "posto fisso" era il sogno di mezza Italia, oggi ci sono più posizioni aperte che candidati. Eppure ci sono strade per superare vecchi e nuovi problemi. «Non possiamo pensare che la colpa sia di imprenditori "brutti e cattivi" che non applicano i contratti, è tutto un sistema che deve essere rivisto - sottolinea ancora il coordinatore varesino e regionale -. Gli imprenditori hanno affrontato il Covid, lavorando in perdita per evitare il fallimento e poi hanno trovato la forza di rialzarsi di nuovo. Le aziende sono formate da capitali, macchinari, infrastrutture, certo, ma soprattutto da persone. Secondo noi esistono delle "ricette" di medio e lungo periodo per uscire da questa cri-

«Lavoratori felici e orgogliosi»

*Dalla crisi di manodopera alla ricetta per uscirne
Ligotti di Conflavoro: «Valorizzare sempre la persona»*

si». Lo sguardo viene rivolto per prima cosa alla maggiore collaborazione tra mondo produttivo e scuole: «Con l'apprendistato duale negli istituti professionali si va oltre l'alternanza scuola-lavoro, investendo su un maggior contatto con le realtà lavorative fin dai primi anni di studio, puntando subito alla formazione specifica sulla sicurezza - ribadisce Giuseppe Ligotti -. E poi dobbiamo creare la cultura del lavoro contro l'assistenzialismo, evitando di pensare che qualcuno debba pagarci per

stare a casa, ma accettando la responsabilità verso i propri familiari, la società, le aziende. Questo impegno serio però deve essere anche gratificante, senza limitarsi alla sola applicazione dei contratti, ma puntando anche al Welfare aziendale. Sappiamo che le aziende sono gravate dai costi, dal cuneo fiscale che impedisce retribuzioni più elevate e limita il potere d'acquisto dei dipendenti. E i cambiamenti sono più marcati negli ultimi due o tre anni per l'erosione portata dall'inflazione e dalla bolla sui mutui. Il Welfare è una risposta valida a supporto dell'economia nazionale: non si riduce ai buoni pasto, ma è una proposta di beni e servizi regolata dal nostro ordinamento giuridico, libera da imposte, quindi vantaggiosa per entrambe le parti. Con il

Welfare, insomma, 100 vale 100 e si spazia dalla tutela sanitaria per sé e i propri cari alla cura dei figli per l'acquisto di libri o campus estivi, fino alle vacanze. Ma quante imprese sono a conoscenza di questi strumenti?».

Le associazioni devono diffondere un nuovo modo di intendere la vita professionale: «Le persone devono sentirsi apprezzate, soprattutto in momenti di crisi di manodopera in senso generale. Tutti i settori ne sono colpiti e dobbiamo riscoprire l'orgoglio del lavoro. Lo

«Da problema stagionale a strutturale»

«Oggi i candidati selezionano le imprese»



stipendio non è tutto, tanto è che vero che persino molti professionisti con paghe ottime si dicono infelici e vorrebbero cambiare. Puntiamo a percorsi formativi, valorizzazione di esperienze e competenze, perché le persone siano sempre più motivate, attente e produttive. In Italia abbiamo inventato questo filone, con figure come Adriano Olivetti che capì l'importanza della motivazione. Se i lavoratori sono distratti perché non sanno come accudire i figli... perché non creare degli asili interni? Intuizioni che sono state poi di ispirazione per altri imprenditori illuminati. Noi abbiamo inventato il Welfare anche quando non si chiamava così, ora dobbiamo riscoprirlo: molti si sentono spaventati dai paragoni con grandi personalità o multinazionali di successo, ma tutti nel nostro piccolo possiamo chiederci come migliorare la nostra azienda, il nostro territorio. Le eccellenze nascono dai piccoli passi iniziali. Da questo magma dobbiamo creare un buon amalgama, trasferendo queste informazioni dall'età scolare agli imprenditori, verso una nuova frontiera, un nuovo concetto che non contempli più solo l'aspetto salariale ma anche crescita, formazione, benessere».

L'impegno

Conflavoro Varese organizzerà incontri in presenza e online, momenti di scambio con le imprese per trasmettere questo approccio innovativo. «Gli strumenti ci sono ma spesso non sono conosciuti: per ridurre lo stress lavorativo e favorire il giusto clima fra colleghi e in azienda - sottolinea il presidente - ci sono forme di sostegno psicologico. Ancora una volta la gratificazione e le giuste mansioni sono preziose a tutti i livelli. Pensiamo ad esempio al cambio di paradigma degli ultimi anni: non sono più le aziende che selezionano i candidati ma questi ultimi a scegliere le prime, in base allo stipendio, certo, ma anche alle proposte su salute, formazione, tempo libero, attività, smart working. Il Covid ha fatto da spartiacque e ora dobbiamo accettare che è nata una nuova mentalità. In questo filone si inserisce anche la nascita del nostro gruppo Impresa femminile, che vuole realizzare dei piani per imprenditrici e lavoratrici, per far emergere tutte le potenzialità, partendo dal primo problema, la gestione del tempo».