



Attenzione alle regole Formazione a scuola

Asvicom. Bertolotti: «Scarsità di personale»

di Beatrice Silenzi

Dottor Alberto Bertolotti, in un settore come quello del commercio e dei servizi, in cui il lavoro è spesso frammentato, quali sono le richieste più urgenti dei lavoratori per garantire un reddito minimo dignitoso?

«Ritengo che, primariamente, sia necessaria una chiarezza di regole che frequentemente impattano proprio sulle piccole e micro imprese composte da un imprenditore ed uno fino ad un massimo di tre dipendenti. Sebbene vi siano formalmente, spesso, tuttavia, vengono alterate. Oggi è basilare parlare di tutela nell'ambito del lavoro e, nonostante la coscienza sociale stia cambiando e siano state messe a punto nuove leggi, sulla base di brutte esperienze occorse in passato, la burocrazia è, tuttavia, troppo complicata e la regolamentazione, in parte, anche disattesa. Certamente il settore del commercio, in linea generale, non rappresenta così tanti rischi come quelli di altre attività economiche, però è innegabile che vi siano situazioni che meriterebbero maggiore attenzione. Al di fuori del mio ruolo di commissario Asvicom, mi occupo da tempo di formazione rivolta ai giovani nelle scuole superiori perché è di fondamentale importanza, oggi, sensibilizzare gli studenti, facendo loro comprendere quanto siano importanti i regolamenti che riguardano la sicurezza sul lavoro, che spesso vengono interpretati invece solo come meri obblighi normativi. È più che mai indispensabile favorire, già dalla scuola, la cultura del lavoro, delle tutele, della sicurezza, del rispetto reciproco dei ruoli e delle regole».

Quali difficoltà incontrano le vostre piccole imprese nell'applicare contratti collettivi e nel formare il personale, nell'ambito della digitalizzazione e dei servizi alla clientela?

«La formazione del lavoratore è spesso causa di difficoltà in azienda poiché, quando quella figura si assenta per frequentare corsi, lascia scoperta temporaneamente la sua posizione. Questo tempo, che viene erroneamente percepito come inutilmente perso, dovrebbe invece essere rivalutato, in quanto il lavoratore amplia le sue conoscenze, vive momenti di crescita personale e professionale che consentono anche al datore di lavoro di poter contare su un personale più qualificato. La difficoltà immediata viene ripagata da tangibili benefici, da una ampliata professionalità e da una maggiore presa di coscienza. Attraverso la formazione si favorisce cultura ed il focus risiede proprio nel cambiamento di mentalità. Proprio in occasione della festa del 1° maggio la riflessione è rivolta alle cose che sono ancora da fare. Ovviamente ci sono attività più a rischio di altre, ma l'approccio del datore di lavoro deve essere proprio di chi si relaziona con un personale informato e sensibilizzato a comprendere fin dal primo momento quale sia il suo ruolo e quali le proprie responsabilità».

Vi sono progetti a cui state lavorando che contribuiscono a valorizzare com-



Alberto Bertolotti,
commissario Asvicom

petenze e a creare nuove opportunità occupazionali?

«Come Aviscom facciamo parte di un sistema nazionale più complesso denominato Sistema Impresa - alter ego di Confindustria, o di Confcommercio - e, all'interno di questo Ente vi sono soggetti che hanno il compito di favorire la bilateralità. Ci si occupa della parte aziendale, di quella sindacale, delle dinamiche legate alla formazione e alla sicurezza. Un fondo garantisce la formazione dei dipendenti, sulla base di quello 0,30 che si trova nel cedolino paga, con la possibilità di maturare crediti in termini economici, che favoriscono corsi finanziati o gratuiti per i dipendenti che ne fanno richiesta».

A partire dalla fine dell'emergenza sanitaria, come valuta l'evoluzione del mercato del lavoro nel commercio cremonese?

«La Pandemia ha creato un nuovo modo di approcciarsi al lavoro: sussistono ancora oggi realtà che operano in smart-working, o ristoratori che proseguono con il delivery, o negozi che continuano a proporre lo shop online. Ma è anche ripartita la piacevolezza dell'incontrarsi, di vivere pienamente la socialità promossa da eventi che caratterizzano questo momento: penso alla Milano-Cortina, alla Festa del Salame o del Torrone. Semmai oggi le strutture fanno fatica a trovare personale adeguatamente formato: i giovani hanno altri obiettivi e desideri e dunque, a fronte di una ripresa economica va registrata una forte demotivazione giovanile, legata alla staticità di lavori poco appassionanti».

LASCITO

La Pandemia ha creato un nuovo modo di approcciarsi al lavoro: lo smart-working o il delivery

Dottor Marsella, quali sono le principali esigenze per i professionisti di Cremona riguardo all'aggiornamento e all'accesso a reti di collaborazione?

«Sicuramente l'acquisizione di nuovi clienti, poiché il passaparola è importante, ma da solo non basta più, poi visibilità, buona reputazione online e partecipazione alla vita pubblica locale. La digitalizzazione negli studi legali e tecnici viene portata avanti grazie a strumenti per la gestione documentale ed adottate strategie organizzative. È fondamentale aggiornarsi su normative fiscali, privacy, antiriciclaggio. Sull'aggiornamento poi sono molti gli ambiti in cui concentrare l'impegno: dalla formazione obbligatoria, con l'obbligo di crediti formativi, a quella sulle soft skill, negoziazione e comunicazione efficace, gestione dello stress e del tempo. Un'altra necessità concerne l'aggiornamento su nuove tecnologie e collaborazioni interdisciplinari, in cui la nostra realtà associativa rappresenta una leva importante».

«Servono aggior

Ordine Professionisti. Marsella: «Anche il "wor



Enrico Marsella, presidente
ordine Professionisti

Quali barriere normative o fiscali pesano maggiormente sul lavoro autonomo qualificato e come incidono sul ricambio generazionale nei diversi ordini professionali?

«Le principali barriere sono rappresentate da un carico fiscale e contributivo elevato: gli autonomi iscritti agli Ordini sono gravati da imposte e contributi previdenziali molto alti. I regimi forfettari agevolati sono disponibili solo entro certi limiti di reddito e oltre quella soglia la pressione fiscale aumenta rapidamente, cosa che rende difficile l'avvio di nuove attività e poco conveniente il passaggio dalla fase "protetta" a quella autonoma. L'iscrizione obbligatoria agli Ordini e alle relative casse previdenziali - anche in assenza di reddito effettivo - sono costi fissi e vi sono regole troppo rigide su assicurazioni obbligatorie e su alcune barriere di accesso all'esercizio professionale che impattano negativamente sul ricambio generazionale.

La categoria invecchia e i giovani spesso abbandonano la libera professione per un lavoro dipendente, considerato più sicuro, oppure cercano opportunità all'estero o in contesti aziendali. Negli Ordini spesso l'età media è alta e i senior

Siamo il pilastro dell'e

Confartigianato. Trabucchi: «Ci adattiamo a ogni cambiamento. Ne

di Mauro Faverzani

Nel comparto artigiano e delle piccole imprese, l'incremento di manodopera è consistente: tra il 2021 ed il

2024 in Italia la crescita dell'occupazione è stata del 6,1%, più della media europea (+4,8%) ed anche meglio di Francia e Germania (+4,5%). Tutto questo evidenzia come l'artigianato rappresenti un pilastro dell'economia nazionale: le imprese del comparto impiegano 2,6 milioni di addetti, pari al 14,5% del totale del settore privato e non agricolo. Nella nostra provincia, in particolare, il tasso di occupazione ha raggiunto il 70,3% nel 2024, anche qui in crescita rispetto al 69,1% registrato nel 2023. Soddisfatto è il commento del presidente di Confartigianato Cremona, Stefano Trabucchi.

Cosa ha determinato a livello locale questo brillante risultato?

«Stiamo parlando di circa 157.000 occupati con un aumento di 3.000 unità rispetto all'anno precedente. Cremona si colloca così sopra la media nazionale e lombarda. Questo risultato è stato determinato da vari fattori: la ripresa post-pandemica in settori chiave come costruzioni e servizi, la resilienza del nostro tessuto di piccole imprese artigiane e un clima economico di fiducia, supportato anche da politiche pubbliche di incentivo all'assunzione e formazione professionale. Dal punto di vista politico, noi di Confartigianato Cremona vediamo in questi dati la conferma che il nostro territorio, se supportato adeguatamente, sa essere protagonista nella crescita. Il nostro impegno sarà quello di consolidare questi risultati, sostenendo l'artigianato con meno burocrazia, maggiore



Stefano Trabucchi,
presidente Confartigianato

accesso al credito e più formazione.

Certo, ci sono fattori esogeni che continuano a minare la nostra economia, ma la forza delle nostre imprese è quella di adattarsi rapidamente ai cambia-

L'avvento delle nuove tecnologie di competenze da parte dei titol

Apindustria. Cantarelli: «Le croniche carenze infrastrutturali sono

Presidente Cantarelli quali sono oggi, sul territorio cremonese, le principali esigenze dei lavoratori dell'industria in termini di formazione e riqualificazione professionale, soprattutto alla luce delle nuove tecnologie?

«Le nuove tecnologie hanno determinato e stanno determinando rapidi mutamenti e profonde trasformazioni in tutti gli ambiti della società. Tutto questo si riflette in modo decisivo sul mercato del lavoro e sulle competenze richieste dalle aziende, con una sempre maggiore centralità di quelle digitali e trasversali. L'automazione dei processi, anche nelle piccole e medie imprese, e l'arrivo dell'A1 portano con sé la richiesta di nuove abilità. Da una parte, come indicato, si ri-



Sonia Cantarelli, presidente
di Apindustria

cercheranno sempre più professionalità con competenze in ambito digitale come specialisti in intelligenza artificiale e machine learning, esperti in cy-

bersecurity, data analyst e data scientist e dall'altra, il possesso delle cosiddette soft-skills tra le quali rientrano le doti comunicative, la capacità di lavorare in team, la predisposizione al problem-solving, la capacità di esercizio della leadership e di gestione dei processi organizzativi. Tuttavia, mi sento di dire che ancora oggi, soprattutto nel mondo industriale manifatturiero, le competenze tecniche e professionali rivestono un ruolo centrale e determinante che le nuove tecnologie digitali non faranno venir meno».

Quali ostacoli - burocratici, normativi o logistici - riscontrano le piccole e medie imprese industriali di Cremona nel garantire percorsi di carriera stabili e tutele adeguate ai propri dipendenti?

«Il tema del mismatch tra formazione e mondo del lavoro ri-

rnamento e visibilità»

k-life balance” è ormai un tema assai concreto da affrontare»

controllano la maggior parte della clientela, lasciando poche opportunità ai nuovi».

Vi sono strumenti – come piattaforme digitali comuni, spazi di coworking o convenzioni con enti locali – che producono effetti positivi per i liberi professionisti?

«Sì, assolutamente e tali strumenti sono validi in una città come Cremona dove la rete territoriale è ancora importante. Fra le piattaforme digitali vi sono portali, App o Crm condivisi per scambio clienti, progetti o formazione. Alcuni Ordini, come gli Ingegneri, creano piattaforme dove iscriversi per offerte di lavoro o team su bandi Pnnr, mentre gli spazi condivisi di coworking apportano ulteriori benefici: minori costi fissi, un ambiente più dinamico, un miglioramento dell'immagine. In città simili a Cremona, come Lodi e Piacenza, stanno nascendo coworking specifici per avvocati e consulenti, con Pec, firma digitale e supporto Gdpr già inclusi.

Altri vantaggi sono: l'accesso agevolato ai bandi pubblici, la riduzione dei costi formativi, il supporto alla digitalizzazione con contributi per acquistare software, gestionali e strumenti di firma elettronica ed alcune Camere di Commercio propongono bandi per “innovazione negli studi professionali”».

In che modo i professionisti gestiscono il bilanciamento tra carichi di lavoro, smart-working ed esigenze familiari e quali soluzioni vengono proposte a livello associativo?

«La domanda è interessante perché il work-life balance per i liberi professionisti, specialmente in città come Cremona, sta diventando un tema assai concreto. Le strategie più comuni per gestire questo bilanciamento risiedono nella flessibilità degli orari e nello smart working misto che limita l'ufficio ai giorni di incontri o udienze. Nei piccoli studi si delegano pratiche standard o lavori preparatori a junior o segretarie, mentre lo smart working, anche

post-pandemia, si è diffuso maggiormente tra consulenti e tecnici. Alcuni Ordini e associazioni professionali territoriali si muovono attraverso corsi e workshop sul time management e convenzioni per coworking flessibili, mentre, ad esempio, l'Ordine degli Avvocati offre convenzioni per percorsi di coaching o counseling. In alcuni casi si può ottenere un contributo per baby-sitting, assistenza familiare o supporto domiciliare. Tuttavia il sistema risente ancora di importanti limiti determinati dalla cultura dell'essere “sempre disponibili” per il cliente che, di conseguenza, deve essere comunque gestito. Vorrei segnalare, infine, che ci sono poche vere strutture di supporto e pochi sportelli fisici per i “servizi alla persona” pensati per gli autonomi e che permane un gap generazionale per cui gli under 40 sono orientati a un work-life balance, mentre i senior spesso considerano “normale” lavorare anche 60 ore la settimana».

Beatrice Silenzi

conomia locale

cessaria, però, una nuova cultura d'impresa»

menti e riuscire quindi ad affrontare le continue sfide che si presentano».

Il tasso di attività femminile è salito al 62,6%: per voi non si pone certo un problema di “quote rosa”...

«I dati parlano chiaro. È un risultato molto significativo. Economicamente, la ripresa dei servizi è stata determinante: commercio, turismo e servizi alla persona hanno creato oltre 5.000 posti di lavoro, prevalentemente femminili. Socialmente, sta emergendo una nuova consapevolezza: le donne vogliono essere protagoniste anche nel lavoro e trovano oggi più strumenti per conciliare vita e professione. Il gap rispetto agli uomini è ancora ampio, ma si sta riducendo. Con politiche mirate - più servizi per l'infanzia, welfare, formazione tecnica, incentivi alle imprese che favoriscono la parità - possiamo accelerare questo riequilibrio.

Per Confartigianato Cremona, valorizzare il talento femminile è una priorità strategica. Certo, il divario salariale tra uomini e donne esiste ancora. Le cause sono note: interruzioni di carriera più frequenti, concentrazione in settori meno remunerativi, minore presenza in ruoli apicali. Confartigianato propone soluzioni concrete: incentivare la trasparenza retributiva, promuovere certificazioni di parità di genere nelle imprese, investire nella formazione Stem per le donne. Il nostro obiettivo è chiaro: costruire un mercato del lavoro dove il merito, non il genere, sia il vero criterio di valutazione».

Il tasso di occupazione tra i 15 ed i 34 anni, però, è sceso dal 55 al 51,1%. Perché?

«Sì, è un dato preoccupante. Le cause sono diverse: mismatch tra competenze richieste e offerte, instabilità contrattuale e purtroppo una crescente “fuga

di cervelli”. I giovani cercano opportunità altrove, spesso fuori provincia o all'estero. Dobbiamo reagire con più apprendistato, tirocini di qualità ed un orientamento scolastico più concreto verso le professioni artigiane e tecniche».

Cosa può fare il sistema Cremona per agevolare il conseguimento di risultati ancor più positivi in futuro?

«Le prospettive sono positive, ma richiedono impegno. L'artigianato si conferma un pilastro della nostra economia, tuttavia dobbiamo affrontare sfide serie: la transizione demografica, il rallentamento delle esportazioni in alcuni settori, la carenza di infrastrutture efficienti. Mi auguro una Cremona più moderna, inclusiva, con una cultura d'impresa sempre più forte. Confartigianato Cremona continuerà ad essere protagonista di questo percorso, difendendo le piccole imprese e costruendo opportunità per le nuove generazioni».

e muta le richieste lari d'azienda

un limite per la nostra crescita»

mane uno dei nodi cruciali. Il forte disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro rimane il paradosso che molte Aziende si trovano costantemente ad affrontare, anche in un momento di calo di lavoro e rallentamento dell'economia. Il nostro territorio, inoltre, soffre la competizione dei territori vicini, Milano in primis. Le croniche carenze infrastrutturali, sia legate alla mobilità che al digitale, rappresentano un forte limite per la competitività della nostra Provincia e di conseguenza per il suo tessuto imprenditoriale. A tutto questo si aggiungono continui e crescenti adempimenti e oneri burocratici, che vanno ad investire tutte le aree aziendali. Ciò non fa che appesantire e creare difficoltà, in un contesto economico assai già complesso. Tuttavia, le Pmi sono ben consapevoli che il proprio patrimonio

più importante sono i propri collaboratori e le difficoltà vengono affrontate tutelando innanzitutto la forza lavoro».

A proposito di questo. In che modo le politiche industriali locali stanno conciliando processo di transizione e salvaguardia dei posti di lavoro, specialmente nelle realtà manifatturiere di Cremona?

«Le Pmi hanno fatto e continuano a fare la loro parte. È un dato significativo che in un contesto di rallentamento dell'economia, con un forte aumento del ricorso alla cassa integrazione nel 2024 rispetto all'anno precedente e al periodo pre-Covid, l'occupazione sia cresciuta. I collaboratori sono al centro di ogni impresa. Tuttavia, le sfide che abbiamo davanti sono complesse, ben al di sopra del contesto locale. Rimane prioritario garantire la

sostenibilità ambientale, ma è necessario ridefinire modi e tempi dettati dal Green Deal, perché è ormai evidente, cosa che il mondo industriale da tempo sostiene con forza, che non può esserci transizione ecologica, senza sostenibilità economica e sociale. Tutto questo si inserisce in un contesto internazionale sempre più caratterizzato da incertezze, dove ai drammatici contesti di guerra, si sono aggiunte politiche commerciali ostili, imprevedibili ed irrazionali. In tutto questo non può che essere invocata la dimensione europea e la necessità di una politica commerciale più coesa tra Stati membri, capace di difendere gli interessi dell'industria continentale in un contesto di concorrenza dove le regole del gioco sono profondamente diverse tra i vari attori».

Beatrice Silenzi



Retribuzione donne? Ingiusto sia diversa

Confcooperative. Stradiotti: «Più welfare»

Prima il Covid, poi i rincari di energia e materie prime, adesso la spada di Damocle dei dazi minacciati dal presidente americano Trump. Ma ai tempi, pur complessi, il mondo delle cooperative risponde, dimostrando una grande capacità di resilienza: oggi nel mondo rappresenta circa 3 milioni di imprese e dà lavoro a 280 milioni di persone; in Italia il settore contribuisce all'8% del Pil nazionale e garantisce un'occupazione a 1,3 milioni di lavoratori, pur senza registrare, negli ultimi tempi, alcun significativo incremento dei livelli occupazionali. Cerchiamo di capire la situazione con Libero Stradiotti, presidente provinciale di Confcooperative.

Presidente, cosa la determina?

«È evidente come l'incremento occupazionale sia dovuto ad una sorta di carenza dell'offerta di lavoro. Per qualsiasi nostro settore la ricerca di manodopera è diventata più difficile e complessa. Più difficile, perché non è semplice trovare il personale necessario; più complessa, perché le aspettative o richieste del lavoratore spesso sono distanti da quello che la singola impresa offre, almeno inizialmente».

Il 61% dei lavoratori impegnati nel mondo delle cooperative è donna, così come lo è il 42% dei soci ed il 27% della governance. Numeri da record, vero?

«Certo, in questo ambito il settore cooperativo rappresenta una sorta di eccellenza, in quanto da noi il dato relativo all'occupazione femminile è più alto rispetto alla media nazionale, ma soprattutto sono più alti i ruoli esercitati dalle donne nelle nostre imprese associate. Alla luce di tutto questo, ritengo che il riequilibrio tra uomini e donne sia piuttosto vicino e sicuramente noi ci impegniamo affinché non sia solo numerico, ma anche retributivo».

Come ovviare alle disparità di retribuzione sussistenti tra uomini e donne?

«Non è giusto, le donne devono avere le stesse retribuzioni degli uomini, punto e basta! Forse questo si origina dal fatto che sia più facile avere uomini che donne nelle posizioni apicali, per cui la differenza retributiva potrebbe essere dettata dal ruolo occupato. Spero comunque che ciò venga rapidamente superato da una crescita di mentalità, supportata dal fatto che ormai la



Libero Stradiotti, presidente Confcooperative Cremona

formazione è sicuramente paritaria ed assolutamente accessibile per chiunque, donne ed uomini. Per favorire tale processo, serve però porre attenzione alle famose politiche di welfare e di conciliazione lavoro/famiglia».

Perché risulta più difficile trovare un lavoro per i più giovani?

«Le varie situazioni spesso sono poco confrontabili, anche a causa delle evoluzioni repentine che il mondo del lavoro attraversa: basti pensare all'impatto delle nuove tecnologie oppure ai cambiamenti dovuti alla codifica dello smart-working, ecc. Comunque, ritengo che le maggiori difficoltà per la fascia giovanile siano almeno in parte dovute all'aumento della permanenza in servizio, ormai codificata sostanzialmente fino ai 67 anni, e dal fatto che la fase di consolidamento al lavoro sia più lunga».

Come vede il futuro?

«Siamo in un periodo di grande evoluzione e cambiamento, gli stessi giovani guardano al lavoro in modo più “disincantato” rispetto a qualche decina d'anni fa. Questo non è assolutamente un giudizio di valore, ma un dato di realtà: il lavoro non rappresenta più giustamente l'unica componente della vita o comunque quella prevalente e di questo bisogna prendere atto e saperlo rielaborare come dato di tendenza culturale. L'affermazione dello smart-working è da leggersi sicuramente in quest'ottica. Inoltre, sussistono elementi di preoccupazione circa l'intelligenza artificiale, perché sicuramente la tecnologia sostituirà il lavoro svolto dall'uomo; d'altra parte, se è di straordinario interesse il beneficio che può derivare dall'automazione di tanti processi, questi dovranno comunque essere pur sempre progettati e governati, il che offrirà nuove opportunità di lavoro, ancora in buona parte inesplorate. Il problema forse più reale sarà quello di trovare un giusto equilibrio e di evitare una differenza tra chi ha tanto e chi ha poco. Il ruolo della politica e della democrazia in questo sarà fondamentale».

Maurio Faverzani