



00118 00118

Talenti in fuga Ma soltanto 1 impresa su 3 investe su loro

Nuzzaci a pag.6

Economia

Report di **Unioncamere** con **l'Istituto Tagliacarne**: scarso ricorso a incentivi e strategie per impedire la fuga dei cervelli migliori nel 29% dei casi
Ance: «Non bastano i salari». Cisl: «Abbatte le disparità generazionali»

Al Sud solo un'impresa su tre investe per trattenerne i talenti

Restano poco utilizzati lo smart working e la flessibilità dell'orario di lavoro

Donato NUZZACI

Al Sud una impresa su tre non fa nulla per trattenerne i talenti nel proprio organico. È quanto emerge dall'ultimo preoccupante rapporto "I fattori di competitività delle medie imprese del Mezzogiorno" realizzato dal **Centro studi Tagliacarne** e da **Unioncamere** e presentato a Catania. Le imprese italiane si lamentano per la fuga dei talenti, soprattutto dal Sud del Paese, ma fanno poco per trattenerne le migliori energie giovani nelle aziende. Il capitale umano, secondo lo studio, è ritenuto strategico dalle realtà produttive del Mezzogiorno ma il 29%, quasi una su tre, non adotta misure per fermare la fuga dei migliori. E il primo strumento che le imprese utilizzano per combattere la cosiddetta "great resignation" (cioè il recente fenomeno delle grandi dimissioni di massa) resta la leva salariale. Anche perché, quando puntano sul proprio personale, le aziende meridionali sentono di avere una marcia in più: il 50% di quelle imprese che investe in capitale umano stima un aumento del fatturato entro il 2025 contro il 37% di chi non lo fa.

«Nel Mezzogiorno - spiega il

presidente di **Unioncamere** **Andrea Prete** - c'è una minore propensione a mettere in campo pratiche per trattenerne i talenti in azienda: il 29% delle medie imprese meridionali, infatti, non ha adottato nessuna pratica contro il 15% delle imprese delle altre aree del Paese». Il primo strumento utilizzato per gli incentivi in azienda resta dunque l'incremento del salario (29%), seguito dai benefit aziendali (21%) e dal riconoscimento del lavoro svolto (17%). Poco utilizzata la concessione dello smart working (solo l'8%) o la flessibilità negli orari di lavoro (11%). I dati dello studio nazionale fanno dire al presidente di **Confindustria** **Lecca Nicola Delle Donne**, che «l'imprenditore va stimolato a comprendere quali sono le forze di eccellenza e di primo livello che vanno trattate attraverso nuovi sistemi di welfare aziendale». L'incremento del salario «incide sicuramente, ma non del tutto - continua **Delle Donne** -. Se è vero che magari uno lavora al Sud e prende ad esempio 200 euro di meno, è vero anche che se va al Nord ne prende anche 500 in più ma non ci vive con quei soldi, considerato il costo della vita più alto. L'incremento salariale incide nel caso in cui i lavoratori vengano sottopagati. In generale, si può lavorare sui salari e bisogna tenere in conto pure l'impatto forte sugli stessi dovuto al livello di tassazione».

Dalle forze sindacali, **Antonio Castellucci** segretario generale **Cisl Puglia** afferma che «bisogna scongiurare con risolutezza

che i giovani, così come le donne, siano condannati ad un lavoro povero e poco qualificato». Il segretario evidenzia «il divario nel Paese, anche di genere e generazionale» che emerge dai dati **Tagliacarne-Unioncamere** e sostiene che «va colmato a cominciare da una seria programmazione a tutti i livelli istituzionali e politici, nazionali e regionali, puntando decisamente allo sviluppo e guardando più al futuro e ad una effettiva modernizzazione e innovazione, facendo leva principalmente sulle nuove generazioni che tendono a ridursi, anno dopo anno, come dimostrano i dati Istat. Riteniamo non più rinviabile, come più volte ribadito dalla Cisl, la necessità di investire sul capitale umano in modo da poter strutturare, nelle aziende, i percorsi professionali di ognuno e conseguentemente di vita, così da scongiurare una fuga di cervelli dalle nostre regioni». Allo stesso tempo, per la Cisl occorre «un approccio diverso del mondo degli imprenditori, troppe volte più attenti a recuperare risorse pubbliche che a investire in prima persona con il proprio capitale. Assumere quindi un giovane non significa usufruire solo da parte datoriale di eventuali contributi e agevolazioni, bensì garantire leggi e accordi; pertanto lavoro giusto e stabile e giusta retribuzione rispettando i contratti di lavoro, tutela della salute e sicurezza, welfare aziendale e pubblico con maggiori servizi e formazione conti-

nua per ampliare competenze e abilità professionali riconoscendo sempre e comunque al lavoratore o lavoratrice quanto svolto in azienda per congegnare un ambiente lavorativo stimolante e apprezzabile. In una battuta, occorre più concertazione, migliorare le relazioni sindacali, maggiore contrattazione di secondo livello per portare al tavolo, meglio e più efficacemente, la partecipazione dei lavoratori nelle dinamiche aziendali». Tutto ciò è sostenuto dalla Cisl con la presentazione in Parlamento di una proposta di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione, con quasi 400 mila firme raccolte in Italia per dare efficacia all'articolo 46 della Costituzione che punta a un nuovo protagonismo dei lavoratori nelle aziende: «La Cisl Puglia - conclude il segretario - continuerà il suo percorso rendendosi disponibile al confronto fatto di responsabilità, dialogo e coerenza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Nicola
Delle Donne
(Ance)**



**Antonio
Castellucci
(Cisl)**