

# «Guadagnano più dei laureati altro che operai, sono specialisti»

«Troppi ragazzi vogliono andare al liceo e all'università e sempre meno alle scuole professionali. Mentre gli operai guadagnano più degli impiegati e a volte perfino dei laureati». Inizia così un lungo ragionamento Andrea Tiburli, il presidente di Unionmeccanica Confapi. «Questo perché per una vecchia concezione gli operai farebbero lavori sporchi e pericolosi. Niente di più sbagliato. Oggi i nostri operai possiamo definirli chirurghi nella meccanica. Ci servono belle teste: un mio dipendente, quarantenne, è appena tornato da una trasferta all'estero, non avrà il colletto bianco, ma fa esperienze e ha la possibilità di guadagnare». Tiburli sfata anche un altro mito: che i tecnici guada-

gnino meno degli impiegati. «Quando si consiglia ai genitori di far intraprendere un percorso professionale ai propri figli, la risposta è quasi sempre: "ah no, me fiolo deve andare all'università". Così sforniamo centinaia di dottori ma non abbiamo il tessuto produttivo che li assorba».

## IL TEMA DEI GUADAGNI

Eppure un operaio guadagna più di un laureato: «Un magazzino con un diploma triennale guadagna gli stessi 1.500 euro di un ingegnere con la triennale. Per tre anni avranno lo stesso compenso. Dopo è più facile che sia l'operaio ad arrivare a 3 mila euro, mentre l'impiegato non supererà i 1.800 euro. Mettiamoci in te-

sta che dobbiamo superare questo limite mentale». Il modo migliore è iniziare dalla lingua: «Urge rivedere le nomenclature - scandisce il presidente di Unionmeccanica Confapi - Il bidello oggi è personale Ata, lo spazzino è un netturbino, l'insergente in ospedale è un Oss, perché l'operaio, dall'800, è rimasto il lavoratore con la tuta blu? Sfidio io chiunque a chiamare operaio il tecnico che viene a sistemare la caldaia. In un mondo come quello attuale, dominato dall'immagine e raccontato dagli influencer, uno specialista che fa controlli micrometrici e che parla due lingue non deve più essere chiamato operaio perché è svilente: è un tecnico specializzato». Dopo il vocabolo-



Andrea Tiburli, Unionmeccanica

lario, bisogna intervenire con coraggio nel welfare aziendale: «Come imprenditori dobbiamo preoccuparci della qualità della vita dei nostri dipen-

denti - sottolinea Tiburli - il nostro welfare fa invidia alle grandi aziende, ma questa cosa non emerge mai. Al contrario, noi formiamo i ragazzi e li porta via con grandi promesse che vorrei sapere se sono realizzate».

## CURARE IL WELFARE

Tiburli sa bene che dietro il lavoro di un giovane non c'è solo il desiderio di soddisfazione e stipendio, ma un progetto di vita: «Con Unionmeccanica nazionale abbiamo portato avanti vere battaglie per aumentare salari e incentiviamo le aziende per investire nelle piattaforme welfare: crediamo che un lavoratore sia prima di tutto una persona e deve stare bene: passano più ore con me che con le famiglie». L'imprenditore padovano ha le idee chiare: «Dobbiamo garantire ai nostri lavoratori formazione, gratificazione economica e un piano di welfare che coinvolga la salute. Parlo di salute, certo, servizi - come il nido o la scuola - ma parlo anche di vacanze per la famiglia». Ti-

burli non si capisce come l'Italia e il Veneto stiano rischiando di perdere il primato europeo di seconda area per meccanica e tessile. «Va coltivato l'amore per il manifatturiero - continua - se lo perdiamo siamo morti. La pandemia ci ha dimostrato che non avevamo capacità di produrre mascherine e questo significa che manca un piano di medio periodo nell'organizzazione della produzione».

Da dove iniziare a cambiare? «Con la comunicazione: dobbiamo far vedere cosa vuol dire lavorare nella piccola e media impresa manifatturiera. I grandi blasoni fanno colpo, ma noi possiamo garantire certificazioni sulla sicurezza, sull'ambiente, grande possibilità di crescita».

Si deve cominciare dalla scuola: «Tra i banchi bisogna rivoluzionare l'idea della fabbrica. Come aziende abbiamo già cominciato a "rubarci" gli studenti fin dal quarto anno, tanto sono indispensabili. Prima chiedevamo le liste dei diplomati, ora anche prima». —

EL VIRASCIGLIANO

PADOVA 11

La questione occupazionale

La questione occupazionale

**A gennaio mancavano 10 mila lavoratori**  
**La Cna: «Si cercano giovani under 30»**

Secondo uno studio 4 figure su 10 sono difficili da reperire, nonostante stipendi di 1.500 euro al mese e contratti fissi

**I POSTI CHE MANCANO**

660  
470  
400

«Guadagnano più dei laureati altro che operai, sono specialisti»

La Cna, l'associazione delle imprese artigiane, ha pubblicato un reportage che evidenzia la difficoltà di reperire personale qualificato. Secondo lo studio, 4 figure su 10 sono difficili da reperire, nonostante stipendi di 1.500 euro al mese e contratti fissi. Il settore che presenta il maggior deficit è quello dei servizi, con 660 posti mancanti. Seguono i settori della meccanica (470) e dell'edilizia (400).

Il reportage sottolinea che la mancanza di personale qualificato è un problema che riguarda tutte le imprese, ma in particolare quelle a medio e piccolo giro d'affari. Le cause sono diverse: la mancanza di incentivi per la formazione, la difficoltà di attrarre giovani, e la scarsa comunicazione delle opportunità lavorative.

La Cna chiede che il governo e le istituzioni prendano in considerazione questi dati e agiscano per risolvere il problema. In particolare, si chiede di aumentare gli incentivi per la formazione e di creare programmi di orientamento e inserimento lavorativo per i giovani.

Il reportage conclude che la mancanza di personale qualificato è un problema che riguarda tutte le imprese, ma in particolare quelle a medio e piccolo giro d'affari. Le cause sono diverse: la mancanza di incentivi per la formazione, la difficoltà di attrarre giovani, e la scarsa comunicazione delle opportunità lavorative.