



Menu



Cerca

Venerdì 1 Maggio 2026



PressNews

TEMI DEL GIORNO: [ECONOMIA](#) | [CRONACA](#) | [POLITICA](#) | [CULTURA](#) | [ATALANTA](#)

1 maggio [Confindustria Bergamo](#) Festa dei lavoratori paolo rota

PRIMO MAGGIO | ECONOMIA

“Aziende più attente alle necessità dei lavoratori: giovani e talenti si trattengono con flessibilità e piani di crescita chiari”

1 Maggio 2026 | 05:49 0



Luca Samotti



Lo sguardo sul lavoro dal punto di vista delle aziende con Paolo Rota, vicepresidente di **Confindustria Bergamo** con delega alle relazioni industriali: “Sul territorio piena e forte alleanza tra le parti sociali sul tema sicurezza. Per aumentare l’occupazione femminile serve anche un grande lavoro di mediazione culturale verso quella fetta di popolazione immigrata che oggi non è interessata ad entrare nel mondo del lavoro”

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

166238



Formazione, attenzione alla sicurezza e una maggiore consapevolezza delle necessità dei lavoratori in termini di conciliazione vita-lavoro: così, in un contesto caratterizzato da forte incertezze a livello globale e da una carenza di personale ormai strutturale sul territorio, le aziende bergamasche cercano la via per resistere e per costruirsi un futuro nel quale le competenze faranno ancor di più la differenza.

Temi dei quali, in occasione delle celebrazioni del **Primo Maggio**, abbiamo parlato con **Paolo Rota**, vicepresidente di **Confindustria Bergamo** con delega alle relazioni industriali.

Rota, partiamo da un dato ormai certificato: Bergamo è la provincia con la più bassa disoccupazione in Italia e con sempre meno forza lavoro disponibile. Quale è la situazione?

Scontiamo sicuramente una problematica demografica strutturale, che va ben oltre ogni capacità di azione da parte delle aziende. Per valutare la situazione e renderla ancora più chiara, ho confrontato i dati del 2019, l'ultimo pre Covid, con quelli del 2025: un'analisi dalla quale emerge in modo chiaro la tendenza implacabile in atto. Siamo la provincia in Italia con il minor tasso di disoccupazione, con l'1,3% di disoccupati nella fascia 15-74 anni che è al di sotto anche del 3% che solitamente si riconosce come tasso frizionale e identifica quella fetta di popolazione interessata dal normale turnover lavorativo. Questo cosa significa? Che oggi chi non lavora non vuole farlo. È un dato storico, mai successo prima. Se pensiamo al 2019, quando già ci lamentavamo della mancanza di personale, la disoccupazione era al 3,5%. Siamo anche la provincia con il minor tasso di disoccupazione giovanile, il 2,5% contro il 5,8% del 2019. Miglioriamo anche nell'occupazione femminile, storicamente nostro punto debole, che si è innalzata dal 56,3 al 59,8%.

Vi siete dati una spiegazione di questa “debolezza”?

Nel nostro dialogo costruttivo con i sindacati, nell’ambito della stesura delle linee guida per la contrattazione di secondo livello, abbiamo notato un problema strutturale ma sul quale si può intervenire. Crediamo che le donne vadano messe nelle condizioni di poter lavorare e con il Pnrr nella nostra zona qualcosa si è mosso: seppur in modo ancora insufficiente, i nidi sono stati migliorati e potenziati, quindi ci aspettiamo anche una crescita del dato rispetto all’occupazione femminile. La messa a disposizione di posti a prezzi competitivi può essere sicuramente un facilitatore, perché tante volte le mamme non hanno un supporto tale da poter ritornare a lavorare. Poi esiste anche una seconda dinamica, di più difficile risoluzione: c’è uno zoccolo duro di mogli di immigrati di prima generazione che non manifestano la volontà di inserirsi nel mondo del lavoro: in questo caso crediamo che sia fondamentale, magari con l’aiuto del governo, investire in mediazione culturale per favorire questo processo di integrazione.

Le nostre aziende come affrontano questa carenza strutturale di personale?

Da vicepresidente delegato alle Relazioni sindacali ho visto da vicino come sono state gestite le crisi negli ultimi quattro anni. Durante il mio mandato non ne abbiamo vissute di enormi, però qualcuna l’abbiamo affrontata. Abbiamo sottoscritto un protocollo con l’ufficio del lavoro, al quale mandiamo le persone in uscita dalle aziende, ma la maggior parte non fa nemmeno in tempo ad arrivarci che già è stata ricollocata. Ed è vero anche quanto raccontato pochi giorni fa su Bergamonews dal presidente della Piccola, Matteo Assolari: esistono anche aziende che, pur di assicurarsi personale, rilevano aziende in crisi o ne acquisiscono di altre. Al verificarsi delle crisi ho notato che il protocollo attivato a livello provinciale funziona bene e velocemente, ma parliamo di numeri davvero residuali. In futuro una mano la potrebbe dare la famosa intelligenza artificiale, che oggi non è a un livello tale da poter rappresentare della forza lavoro nelle fabbriche, mentre un aiuto lo sta dando

negli uffici o nel campo dell'analisi dei dati. Come Confindustria stiamo percorrendo anche il canale della formazione di personale all'estero: numeri anche qui contenuti, ma comunque abbiamo aperto una strada interessante con un esperimento ottimo e che va nella giusta direzione. Un progetto che ci può garantire decine di lavoratori da portare sul territorio, ma il fabbisogno è nell'ordine delle decine di migliaia. Inoltre per funzionare al meglio deve essere collegato con piani di housing e di accoglienza ben definiti. Quel che è certo è che a **Confindustria Bergamo** non è mai mancata la capacità di progettazione sul territorio e continuiamo a dimostrarlo.

Abbiamo parlato delle persone che mancano, ma anche mantenere chi c'è già è diventato un problema: come stanno cambiando in questo senso le politiche di welfare delle nostre aziende?

Partiamo da una considerazione: i grossi contratti sul territorio sono stati tutti rinnovati e l'effetto immediato di questa situazione è stata una ripresa nella contrattazione di secondo di livello, quella più strettamente legata al welfare. I grandi gruppi ne stanno discutendo già da tempo, seguendo le famose linee guida stabilite al tavolo Confindustria-Sindacati che si era focalizzato proprio sui giovani e sull'occupazione femminile con l'obiettivo di trattenere e attrarre personale. Credo che oggi, soprattutto nel rapporto con le nuove generazioni, sia fondamentale parlare di flessibilità e piani di crescita chiari. Tracciare sin da subito un piano di carriera aiuta a essere trasparenti e mette tutti nelle migliori condizioni per prendere delle decisioni: serve un engagement rinnovato e modernizzato, poi sta ai ragazzi trovare percorsi che siano di reciproca soddisfazione. Nel nostro piccolo stiamo cercando di spingere affinché siano elementi da inserire nei contratti.

Le aziende bergamasche hanno mutato il loro atteggiamento tenendo presenti le necessità dei lavoratori, più attenti agli aspetti di conciliazione tra vita e lavoro?



Sì, è aumentata tantissimo questa consapevolezza. Non c'è nemmeno più bisogno di sollecitarle. All'inizio del mio mandato, quattro anni fa, c'era un problema di recruitment degli Hr nelle aziende e come Confindustria ci siamo mossi per mettere in campo l'iniziativa Hr Frequencies, che permette a queste figure che già operano sul territorio di scambiarsi le best practice e migliorare, tramite un travaso di competenze, l'efficacia delle loro azioni. Il loro ruolo sarà sempre più decisivo ed è per questo che abbiamo anche attivato un corso specifico con l'Università di Bergamo. Il mettere a fattor comune esperienze e competenze funziona sempre, anche nel campo del capitale umano e della formazione: dobbiamo fare rete anche per risolvere il problema della reperibilità di personale che venga volentieri nelle nostre fabbriche e che continui a trovarsi bene.

Ha citato la formazione, aspetto di primissimo piano sotto ogni punto di vista, a maggior ragione all'interno di un mondo globalizzato che viaggia e muta a una velocità impressionante.

Abbiamo una facilitazione e una risorsa generale da spendere: le nuove generazioni sono molto più attive, propense e veloci nell'apprendere nuovi concetti e nuove competenze, soprattutto nel campo del digitale. Quando arrivi al punto di poter gestire, tramite smartphone, il gestionale o la dashboard di un macchinario allora puoi stare certo che gli operatori controlleranno meglio quella macchina, perché hanno una mentalità diversa. Dobbiamo essere bravi però a non dimenticare quello che c'è già: i lavoratori che si sporcano le mani dal punto di vista meccanico o elettrico serviranno sempre. I nuovi operatori dovranno rappresentare queste due anime, da un lato sapersi sporcare le mani ma dall'altro avere quella freschezza e quelle competenze nuove per operare con le nuove tecnologie. Solo così potremo parlare tutti la stessa lingua, senza distinzioni: è una delle cose buone che sta avanzando in questo periodo. Oltre alla formazione sulle competenze, mi piace ricordare anche un'altra esperienza che sta avendo ottimo successo: la formazione emozionale sulla sicurezza. Insieme ad Anmil abbiamo portato nei luoghi di lavoro la testimonianza di chi è rimasto vittima di un infortunio che ha portato a una mutilazione o a un'invalidità: tutti gli incontri hanno registrato il tutto esaurito e c'è anche chi chiede di poterlo rifare, perché sta avendo un impatto molto positivo.



In tema sicurezza, dal 2021 al 2025 sono state presentate 101 denunce di infortunio con esito mortale in provincia di Bergamo.

Per fortuna gli eventi infausti sono sempre meno, ma la grossa fetta rientra nella casistica dell'infortunio in itinere su cui l'industria può fare veramente poco. L'unica cosa che possiamo fare da imprenditori in quel caso è fare pressioni sulla politica e sulle autorità locali affinché venga migliorata la viabilità delle nostre strade, ma non è un percorso facile. Posso invece dire che sul tema sicurezza a Bergamo c'è piena e forte alleanza tra le parti sociali, senza alcun tipo di contrasto che non avrebbe alcun senso di esistere. Ogni infortunio, di qualsiasi entità, corrisponde a una persona e quindi non è mai una buona notizia, ma i miglioramenti ci sono e si vedono. Chiaro che ci piacerebbe sempre parlare di infortuni zero. Se guardiamo ai due indici che si analizzano solitamente, dal triennio 2017-2019 al 2021-2023 il tasso di frequenza degli infortuni nella manifattura è passato da 15,8 a 12,6 ogni mille addetti, mentre il tasso di gravità è sceso dall'1,17 all'1,07. Le imprese hanno maturato un'altissima sensibilità.

Come vede, da imprenditore, il futuro lavorativo?

Non facile sicuramente, soprattutto alla luce degli ultimi eventi geopolitici, con la guerra in Iran che ha portato a un aumento imbarazzante dei costi e alle prime disruption. Per ora i risultati, nel complesso, sono ancora soddisfacenti, l'industria bergamasca sta reggendo bene. Non vedo grandi crisi all'orizzonte: anche lo scorso anno, come da tradizione per il nostro territorio, sono state chieste moltissime ore di cassa integrazione in via prudenziale, ma poi l'effettiva erogazione è stata molto bassa.