

L'allarme

Nel 2030 mancheranno 146 mila lavoratori tra calo demografico e crisi di competenze

Veneto Lavoro: produzione a rischio per carenza di giovani. Sempre più urgente una gestione efficace dei flussi migratori

Elvira Scigliano

Nel 2030 l'andamento demografico dice che nel Padovano mancheranno 146.677 lavoratori. La scure della denatalità è il problema numero uno del mondo del lavoro. Dai dati di Veneto Lavoro si deduce che tra sette anni la fascia d'età 15-44 anni, ovvero l'iniezione di energia alla produzione, subirà un colpo pesantissimo: mancheranno all'appello 404.829 lavoratori. Le aziende non hanno molta scelta: dovranno contare sulla fascia 45-64 anni (ma, appunto, non basteranno a colmare tutti i vuoti), che farà da bilanciare, e dovranno cambiare strategie di gestione: il lavoratore oggi va corteggiato e le armi di seduzione sono principalmente due: il welfare aziendale e il lavoro a tempo indeterminato (che nella provincia di Padova cresce dal 2017 e oggi i contratti indeterminati sono 38.445). Lo spiega il direttore di Veneto Lavoro, Tiziano Barone: «Eramo abituati a sentire l'azienda dire "le faremo sapere", adesso è il candidato a rispondere "le farò sapere"». Potrebbe sembrare una bella notizia, e in parte lo è perché questo nuovo contesto dimostra che non è sempre il mercato a dettare le regole. Ma è indubbiamente una pessima notizia per il calo demografico e per chi ha una bassa qualifica professionale che, invece, rischia di rimanere bloccato nelle sabbie mobili del precariato. Non bastasse, dal 2008 ad oggi si è susseguita una crisi dietro l'altra: «Nel drammatico inverno

LA FRASE



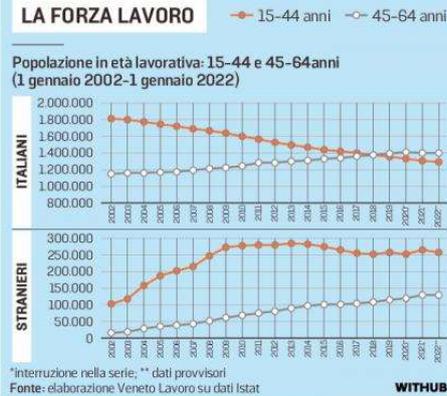
«Per far fronte alle difficoltà di reperimento servono con urgenza politiche familiari, una gestione più efficace dei flussi migratori, presidiare il capitale umano e puntare sulla formazione. Metà delle persone che si rivolgono ai centri per l'impiego non è in grado di sostenere un colloquio di lavoro a distanza»

Tiziano Barone
(direttore di Veneto Lavoro)



Tra sette anni mancheranno all'appello oltre 400 mila lavoratori della fascia d'età 15-44 anni

LA FORZA LAVORO



grigio delle nascite, mentre i flussi migratori non sono gestiti nel migliore dei modi», riferisce il presidente di Ascom Concommercio, Patrizio Bertin, «noi imprenditori facciamo i conti con una forza lavoro fortemente carente, con le crisi del 2008 e del 2010 e, negli ultimi due anni, con Covid, gli aumenti delle materie prime, l'inflazione, la questione energetica. Cosa dobbiamo aspettarci dai prossimi anni?». Prova a rispondere il direttore Barone: «Viviamo un cambiamento continuo», sottolinea. «Nel Padovano c'è uno spazio di crescita importante, basti pensare che dal 2008 avevamo perso 11 mila lavoratori, ma dal 2014 ne abbiamo riconquistata-

ti 52 mila. Tuttavia bisogna tener conto che oggi il lavoro ha tre grandi caratteristiche. Uno, i posti sono rapidamente distrutti in un settore e ricostruiti in un altro. Due, la polarizzazione tra alte qualifiche e basse qualifiche è sempre più marcata. Questo significa che chi ha competenze utili al mercato ha grande possibilità di scelta, ma chi non le ha rischia di rimanere bloccato. Qui serve una formazione continua. Infine il *mismatching*, ovvero domanda e offerta: lo scorso mese nel Padovano erano previste 7.290 entrate complessive, eppure la difficoltà di reperimento è molto alta, nella ristorazione addirittura del 60%, tra ridotto numero di candidati (41,1%) e competenze inadeguate (18%)». Cosa fare Barone lo sa bene: «Servono con urgenza politiche familiari, una gestione più efficace dei flussi migratori, presidiare il capitale umano e puntare sulla formazione, sia da parte dell'azienda che del lavoratore. I nostri Centri per l'impiego sono come il medico di base: distribuiti capillarmente, con una banca di 6 mila offerte di lavoro al mese e i pacchetti regionali di assistenza. La responsabilità verso le competenze è libera, ma c'è una sorta di obbligo formativo "etico" per il lavoratore e per il datore di lavoro. Questo è un passaggio culturale importante: il cambiamento è inesorabile, eppure il 50% delle persone che si rivolgono ai centri per l'impiego non è in grado, ad esempio, di sostenere un colloquio di lavoro a distanza». —