

IL LAVORO ALLA PROVA DELLA DEMOGRAFIA

LA RIDUZIONE QUANTITATIVA DEI LAVORATORI NON È COMPENSATA DA UN MIGLIORAMENTO QUALITATIVO, SPIEGA ALESSANDRO ROSINA

di **Valentina Magri**

La transizione demografica sta producendo due vistosi cambiamenti in tutti i paesi del mondo. Da un lato si vive più a lungo, grazie alla riduzione dei rischi di morte nelle varie fasi della vita, il che genera un aumento degli anziani e quindi un generalizzato invecchiamento della popolazione. Dall'altro, è in atto un abbassamento dei livelli di natalità.

Per mantenere l'equilibrio tra generazioni, sarebbero necessari due figli per donna. Ma nei paesi sviluppati siamo ben al di sotto di questo livello, soprattutto in Italia, che conta solo 1,2 figli per donna, stando ai dati dell'Ocse. Se si va al di sotto del livello di equilibrio tra generazioni, ogni generazione è di numero inferiore rispetto alle precedenti. «Un figlio per donna significa un dimezzamento dei giovani rispetto agli anziani. Più persiste la situazione, più si riduce l'afflusso delle nuove generazione al centro della vita attiva del Paese», spiega **Alessandro Rosina**, professore ordinario di Demografia alla Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano e autore del libro "Storia de-

mografica d'Italia. Crescita, crisi e sfide" (Carocci editore). Non è un caso che le generazioni under 40 in Italia siano in forte riduzione rispetto alle precedenti e che la forza lavoro italiana di 25-30 anni sia in forte calo. «Gli attuali trentenni italiani sono un terzo in meno degli attuali cinquantenni, per cui andiamo verso una riduzione di un terzo della forza lavoro potenziale», stima Rosina che sarà relatore al Labour Forum di TopLegal, in programma a Milano il 22 ottobre 2024.

Una penuria di giovani destinata ad avere un impatto sulle imprese, che già lamentano la difficoltà di trovare lavoratori e la mancata corrispondenza della domanda di lavoro con l'offerta da parte dei lavoratori (mismatch). Risulta particolarmente difficile per le imprese italiane trovare laureati, dato che la loro percentuale nel nostro paese è inferiore rispetto agli altri paesi europei. Nel 2023, la quota di giovani tra i 25 e i 34 anni con una laurea ha raggiunto il 30,6% in Italia, contro una media europea del 43,1%, dicono i dati dell'Istat.

Le imprese sono passate da una situazione di abbondanza di



Alessandro Rosina

LE PMI ITALIANE NON DEVONO DIVENTARE UN ALIBI PER LA MANCANZA DI VALORIZZAZIONE DI GIOVANI E DONNE

delle imprese, portando competenze green e digitali», evidenzia Rosina. «Tuttavia, anche portando l'occupazione giovanile e femminile sulla media europea e potenziando l'automazione, avremmo comunque uno svantaggio competitivo rispetto ad altri paesi per via dei nostri squilibri demografici», ammonisce Rosina. Un ruolo importante può essere pertanto giocato anche dall'immigrazione, purché sia ben regolata, qualificata e integrata nel sistema sociale. Alla luce dell'invecchiamento della popolazione, le imprese devono puntare sull'age management, attraverso strumenti di formazione continua, una consulenza continua sulla progressione di carriera e la variazione di mansioni, la collaborazione tra generazioni nelle diverse fasi della vita, attraverso mentoring e reverse mentoring.

Infine, occorre mobilitare e valorizzare il capitale umano delle donne. Secondo i dati Eurostat, in Italia lavora solo il 56,5% delle donne tra i 20 e i 64 anni, a fronte di una media europea del 70,2%. «Occorrono politiche di conciliazione tra lavoro famiglia, oltre che indirizzare le giovani donne sulle materie Stem (Science, technology, engineering and mathematics).

«I fondi del Pnrr (Piano nazionale di ripresa e resilienza) possono dare un aiuto in tal senso, ma molto devono fare aziende. In Italia solo un terzo del part-time è scelto, per cui la strada verso la conciliazione è ancora lunga», evidenzia Rosina. Sarebbe auspicabile l'introduzione di un part-time flessibile, oltre che dello smart working e di orari più flessibili per i lavoratori. Inoltre, sarebbe opportuno un prolungamento del congedo di paternità rispetto ai 10 giorni attualmente previsti dalla legge italiana.

Non occorre necessariamente puntare solo su un cambiamento a livello legislativo nazionale: potrebbero anche muoversi le singole aziende, introducendo delle policy ad hoc. Infine, può essere utile alle giovani coppie il welfare aziendale, ossia una serie di benefit che consentano di conciliare impegni lavorativi e carico familiare. «Più l'azienda si prende cura dei lavoratori, più aumentano la fiducia e il senso di attaccamento, riducendo le assenze e incrementando la produttività. Le pmi italiane non devono diventare un alibi per la mancanza di valorizzazione di giovani e donne», conclude Rosina.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

offerta di lavoro giovane, in cui potevano scegliere chi assumere e porre delle condizioni a una riduzione quantitativa dell'offerta di lavoro. «Tuttavia, la riduzione quantitativa dei giovani non è stata compensata da un miglioramento qualitativo delle loro condizioni, in termini di stipendi, formazione, politiche attive del lavoro. E la demografia non fa altro che accentuare questi punti deboli del sistema», evidenzia Rosina.

La ricetta per uscire dall'impasse a suo avviso prevede molteplici ingredienti. Da un lato, un potenziamento della scuola e della formazione, ponendo particolare attenzione alla formazione professionalizzante, soprattutto i corsi tecnici professionali, che si sposano con un sistema di formazione duale (una modalità di apprendimento basata sull'alternarsi di momenti formativi in aula e momenti di formazione pratica).

Occorrono anche politiche di contrasto ai Neet (i giovani che non studiano e non lavorano) e che aiutino i giovani a collocarsi meglio nel mercato del lavoro. «Il capitale umano dei giovani può anche diventare una leva per migliorare prodotti e servizi