

## Denatalità e pensionamenti, la crisi del lavoro in Romagna

La Cisl ha incrociato diverse banche dati e richiama attenzione sulla situazione. Parla Marinelli



**18 Marzo 2023** Demografia e forza lavoro: perché è urgente una strategia romagnola. Torna a crescere l'occupazione, ma demografia e difficoltà di reperire professionalità e competenze generano anche in Romagna il "paradosso delle skills" che diventa urgente affrontare con politiche di sistema sul lato della formazione e orientamento al mercato del lavoro. Cisl Romagna ha incrociato diverse banche dati e richiama attenzione sulla situazione

### Problema demografia: quali scenari?

Secondo dati ISTAT, rispetto ad uno scenario mediano di proiezione della popolazione comunale fino al 2030 nelle province romagnole la popolazione attiva (15-64) diminuirà di circa 11 mila abitanti (il 2% della popolazione attiva).

Se però introduciamo un modello empirico che proietta la popolazione del 2021 al 2030 considerando diversi scenari alternativi di rischio demografico secondo parametri di fecondità e immigrazione basati sui trend degli ultimi dieci anni, come realizzato nel 2022 nell'Atlante della Romagna in collaborazione con Antares, ci accorgiamo che in uno scenario di rischio medio la perdita di popolazione attiva rischia di essere tre volte superiore allo scenario mediano Istat, ovvero registrare un deficit di almeno 30 mila persone, che equivale ad una perdita del 4% della attuale popolazione attiva romagnola.

Si tenga conto che, sulla base dei dati della Rilevazione Forze lavoro ISTAT, i lavoratori nella coorte di età 55-64 anni, ovvero i lavoratori che saranno in età pensionabile nel 2030, rappresentano il 20% della forza lavoro nelle province romagnole. E questo aggiunge un elemento di ulteriore vulnerabilità al ricambio nella forza lavoro.

La distribuzione di questa coorte di età per skills e settore lavorativo, sempre sulla base dell'analisi sulla rilevazione forze lavoro dell'ISTAT rivela che il rischio di ricambio interessa soprattutto la manifattura e il commercio ed è trasversale ai profili professionali coinvolgendo sia le élite manageriali che i lavoratori di media competenza e addetti a mansioni di routine.

Esiste pertanto una doppia sfida al mondo del lavoro romagnolo che è al contempo legata alla demografia ed alla sostituzione di competenze in uscita dal mercato del lavoro per ragioni di età.

### Problema reperibilità delle figure professionali

Sul totale assunzioni effettuate nel 2022, un indicatore di difficile reperibilità calcolato per tutta la Romagna da Cisl su dati Excelsior rivela che il 44% di tutte le assunzioni sono avvenute in situazioni di difficile reperibilità del personale. Gli ambiti professionali dove questa scarsa reperibilità si manifesta più drammaticamente (e quindi è molto difficile giungere ad un'assunzione) in Romagna sono i manager e la classe dei lavoratori della conoscenza (i nuovi "colletti bianchi") soprattutto nella manifattura e nel comparto costruzioni, gli operai specializzati nella manifattura, i conduttori di impianti e di macchinari nel comparto delle costruzioni e anche nel settore turistico.

Se si guarda al dettaglio delle figure professionali di scarsa reperibilità ci si accorge di una drammatica reperibilità di figure professionali avanzate (specialisti in scienze matematiche, ingegneri), professioni tecniche, ma poi anche operai specializzati in meccanica e mecatronica.

Negli ultimi 12 mesi, sulla base della banca dati Arter "skills intelligence" che analizza le inserzioni di lavoro attraverso un algoritmo speciale di intelligenza artificiale, in Romagna le mansioni più richieste del comparto meccanico ricadono nelle professioni di operaio specializzato e di conduttori di impianto. Le conoscenze più richieste sono relative a "produzione e processi produttivi" e "ingegneria e tecnologia". Tra le competenze specifiche le più richieste: la soluzione di problemi complessi, il controllo del tempo e l'analisi per il controllo della qualità.

Si evidenzia quindi un mercato del lavoro di area vasta che non è esente dalla vulnerabilità generata dall'invecchiamento della forza lavoro e su cui pende il drammatico scenario demografico che attende non solo la Romagna ma tutta Italia. E' un mercato del lavoro in cui convive inoltre una ricerca di nuove figure professionali da indirizzare ai nuovi mestieri di gestione dati e analisi dati per la trasformazione digitale nella produzione e nei servizi, ed una enorme ricerca di figure con mansioni sia routinarie che non routinarie di media qualifica.

È una fase di "paradosso delle skills" in cui l'obiettivo di orientamento della formazione per le figure in entrata appare una sfida enorme nella prospettiva della singola impresa ma su cui forse potrebbe rivelarsi vincente agire per azioni di sistema che mettano in collegamento le molteplici opportunità di orientamento, formazione, upskilling offerte da imprese, le loro academy formative, le Camere di commercio e altri attori del sistema della formazione professionale. Probabilmente una analisi della domanda di professioni richieste, svolta in modo meno frammentato, potrebbe aiutare poi la proposta di orientamento e di generazione di percorsi formativi e di qualifica con l'obiettivo di aumentare anche la stessa capacità delle imprese di migliorare i processi di produzione.

"La situazione attuale è molto preoccupante - dichiara il segretario generale CISL Romagna Francesco Marinelli - le sfide che stiamo affrontando in questo momento sono molteplici e richiedono soluzioni immediate e concrete. È importante investire nella formazione e nella riqualificazione professionale, garantendo ai lavoratori le competenze necessarie per affrontare le sfide del mercato del lavoro.

È necessario dunque elaborare una strategia che prenda in considerazione il rischio demografico e punti a una formazione adeguata per i nuovi mestieri della trasformazione digitale, nonché a una maggiore attenzione per le competenze tecniche.

Inoltre - continua il segretario cislino - si deve porre maggiore attenzione alla tutela dei diritti dei lavoratori, attraverso la promozione di contratti di lavoro stabili e la lotta alla precarietà e al dumping sociale. È fondamentale garantire una giusta retribuzione per il lavoro svolto e un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Inoltre, riteniamo essenziale promuovere un dialogo costante e costruttivo tra sindacati, imprese e istituzioni, al fine di sviluppare politiche e soluzioni che rispondano alle esigenze dei lavoratori e delle imprese stesse".

La Romagna è attrattiva per i talenti?

All'interno della sfida di sostituzione e riqualificazione della forza lavoro entro i prossimi dieci anni c'è la sfida che l'Emilia-Romagna ha deciso di affrontare in tema di attrazione dei talenti. I dati recenti ISTAT di iscrizione e cancellazione anagrafica attestano un saldo regionale positivo nei trasferimenti interni, ma negativo nell'attrattività dall'estero (per livelli di istruzione sia bassi che alti).

L'attrattività della Romagna negli ultimi dieci anni è confermata dalla nostra analisi condotta con Antares sui flussi in entrata che attestano un saldo positivo di iscrizioni anagrafiche soprattutto verso le città romagnole.

È sufficiente questo per dire che la Romagna è attrezzata per l'attrazione dei talenti? I nostri confronti sul territorio con amministratori e imprese rivelano sicuramente una necessità di una strategia complessiva che metta sul piano dell'attrattività anche elementi imprescindibili di qualità della sanità e del welfare, accesso alla casa e qualità del lavoro e della conciliazione con i tempi familiari. Tutti fattori su cui la Romagna ha buoni standard che rischiano però di scivolare in basso se non presidiati e mantenuti alla luce della gradi transizioni che ci attendono.

“Crediamo che l'attrattività della Romagna per i talenti - chiosa il segretario - sia un tema di grande importanza per la competitività e lo sviluppo dell'intero territorio. La Romagna è riuscita ad attrarre un certo numero di persone negli ultimi anni, ma c'è ancora molto da fare per consolidare questa tendenza e renderla sostenibile nel lungo termine.

Inoltre, è importante sottolineare che l'attrattività del territorio romagnolo non può essere vista solo in termini di numeri, ma anche in termini di qualità della vita e dell'ambiente lavorativo. La Romagna ha una grande tradizione di accoglienza e di apertura culturale, elementi che possono fare la differenza nel convincere i talenti a trasferirsi e ad investire nel nostro territorio.

In sintesi - conclude Marinelli - riteniamo che la Romagna abbia il potenziale per attrarre talenti, ma che sia necessario un impegno congiunto da parte di istituzioni, imprese e organizzazioni sindacali per sviluppare una strategia completa e sostenibile di attrattività, che prenda in considerazione le esigenze e le aspettative dei talenti e garantisca loro un ambiente lavorativo e di vita di alta qualità”.

