

La partita del lavoro giocata su natalità, salari e competenze

Squilibri pericolosi

Cristina Tajani

Che anno sarà per il lavoro quello appena cominciato? I dati rilasciati a inizio gennaio da Unioncamere e Anpal ci dicono di una domanda di lavoro tornata sopra i livelli pre-pandemici con circa 500mila lavoratori ricercati a gennaio dalle imprese, +14% rispetto al 2019.

Su base trimestrale le previsioni parlano di 1,3 milioni di lavoratori con una prevalenza del settore manifatturiero, seguito dal turismo e dai servizi. Se questi numeri venissero confermati dalle dinamiche reali del mercato del lavoro, andrebbero a consolidare il dato positivo registrato dall'Istat a dicembre scorso quando il tasso di occupazione generale nel nostro Paese è tornato sopra il 60% dopo diversi decenni, sebbene con grandi disparità tra generi, generazioni e aree geografiche. A ipotizzare l'esito di queste previsioni, però, non vi sono solo le incertezze macroeconomiche, comuni a tutti i Paesi europei, come l'inflazione, l'andamento del costo delle materie prime, il Pil nazionale e globale. Vi sono anche variabili peculiari del nostro Paese che rischiano di rappresentare un grave freno non solo alla dinamica del mercato del lavoro, ma allo sviluppo complessivo, economico e sociale, dei prossimi anni.

Il primo grande nodo è il declino demografico che, per la prima volta da quando la curva della natalità ha cominciato a flettersi, è arrivato a riverberarsi direttamente sul mercato del lavoro. L'Istat stima che nel 2050 il rapporto tra pensionati e attivi sarà di 1:1 e già oggi la crescita dei pensionati sul totale della popolazione mette a rischio la sostenibilità non solo del sistema pensionistico ma del *welfare* in generale. Questa dinamica è registrata anche dalle previsioni Unioncamere e Anpal che indicano in crescita il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro: dal 38,6% dello scorso anno al 45,6% (pari a circa 230mila assunzioni). La mancanza di candidati è la motivazione maggiormente indicata da quasi il 30% delle imprese. Questa

carezza è solo in parte spiegata dal *mismatch* formativo, che le imprese indicano nel 13,5% dei casi come principale motivazione del difficile reperimento di lavoratori.

Se si pensa che, sempre secondo le stime Unioncamere-Anpal, nella sola provincia di Milano il saldo negativo tra le coorti generazionali in età da pensione e quelle comprese tra i 15 e i 25 anni sarà di 50mila unità nei prossimi 5 anni, si comprende come la difficoltà di reperimento di personale sia fortemente connessa alla dinamica demografica. Questo è tanto più grave in un Paese che non sa e non vuole compensare il calo demografico con l'apertura ad altri mercati del lavoro, sia nei segmenti altamente specializzati sia in quelli a minore valore aggiunto.

Al calo demografico si aggiunge il cronico *mismatch* formativo cui le recenti riforme finanziate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), come il programma Gol, Garanzia occupabilità lavoratori, stanno provando a offrire risposta con la previsione di circa 800mila lavoratori in formazione entro il 2025.

Il terzo fardello che grava sul mercato del lavoro, mettendo in discussione il valore aggiunto di una formazione adeguata rispetto alle aspettative dei singoli, è la fiacca dinamica salariale che ha visto il Paese perdere salario reale nell'ultimo trentennio.

Impressiona il confronto tra i salari della generazione dei *baby boomer* e quella dei *millennial*. Questi ultimi, a fronte di un livello di scolarizzazione e competenze decisamente maggiore, hanno salari inferiori di circa il 34% per un impiegato e del 17% per un operaio rispetto alla generazione dei genitori. Le "aspettative decrescenti" delle nuove generazioni rispetto a quelle più anziane producono a loro volta impatti negativi sulla dinamica del mercato del lavoro e della società in generale.

Se la forte mobilità tra un'occupazione e l'altra registrata anche in Italia tra il 2021 e il 2022 (2 milioni di licenziamenti volontari nel 2021 con una crescita del 33% sull'anno precedente) può essere interpretata in maniera positiva come dinamicità del mercato e ricerca di condizioni migliori, la questione salariale rimane un freno cui si aggiunge, a livello di organizzazione del lavoro, la complessità del nuovo equilibrio post pandemico che chiede maggiore conciliazione tra vita e lavoro. In un recente *focus group* con i capi del personale di grandi aziende del Paese, la sfida più complessa che mi è stata indicata è come fronteggiare quello che nei paesi anglosassoni chiamano *quite quitting*, la fuga silenziosa dall'impegno nel lavoro, il fare lo stretto necessario, che attraversa anche le nostre imprese con una domanda esigente di conciliazione, salario e "senso". Così nel passaggio dal macro al micro il nuovo anno sollecitata con la stessa urgenza buone politiche pubbliche, nuova organizzazione del lavoro, adeguata contrattazione collettiva.

Docente Politecnico di Milano e presidente Anpal servizi spa

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Aspettative decrescenti. Benché molto più scolarizzati, i *millennial* guadagnano dal 17 al 34% in meno dei *baby boomer*, a seconda del loro inquadramento

LICENZIAMENTI VOLONTARI

Il dato si riferisce al 2021 rispetto all'anno precedente e fotografa un mercato del lavoro più dinamico (e meno remunerativo) che in passato.