

Lavoro, in Italia record di occupati ma non per i quarantenni

LINK: https://www.ilmessaggero.it/economia/moltoeconomia/lavoro_crisi_per_i_quarantenni_sono_troppo_vecchi_8752204.html

POPOLAZIONE PER CLASSI DI ETÀ E CONDIZIONE PROFESSIONALE

| | Valori assoluti (migliaia di unità) | VARIAZIONI MENSILI | | VARIAZIONI ANNUE | |
|----------------------|--|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| | | gen25 - dic24 (assolute) | gen25 - dic24 (percentuali) | gen25 - gen24 (assolute) | gen25 - gen24 (percentuali) |
| 15-24 ANNI | | | | | |
| Occupati | 1.159 | +13 | +1,1 | -22 | -1,8 |
| Disoccupati | 287 | -2 | -0,6 | -64 | -18,2 |
| Inattivi | 4.411 | -16 | -0,4 | +116 | +2,7 |
| 25-34 ANNI | | | | | |
| Occupati | 4.283 | +38 | +0,9 | +70 | +1,7 |
| Disoccupati | 486 | +8 | +1,6 | +35 | +8,1 |
| Inattivi | 1.419 | -73 | -4,9 | -91 | -6,0 |
| 35-49 ANNI | | | | | |
| Occupati | 8.787 | -38 | -0,4 | -18 | -0,2 |
| Disoccupati | 500 | -4 | -0,8 | -102 | -18,9 |
| Inattivi | 2.689 | +26 | +1,3 | +42 | +2,1 |
| 50 ANNI E PIÙ | | | | | |
| Occupati | 9.992 | +133 | +1,3 | +481 | +5,1 |
| Disoccupati | 287 | -12 | -3,0 | -64 | -14,1 |
| Inattivi | 17.692 | -81 | -0,5 | -183 | -1,0 |

Lavoro, in Italia record di occupati ma non per i quarantenni Nell'Italia della quasi piena occupazione è proprio nella fascia di età tra i 35 e i 49 anni che si riducono ogni mese gli assunti. Questa generazione sconta le scarse conoscenze digitali richieste dalle aziende e paga i limiti di un sistema formativo non più adeguato di Francesco Pacifico e Giampiero Valenza 5 Minuti di Lettura giovedì 3 aprile 2025, 06:55 - Ultimo aggiornamento: 07:26 Articolo riservato agli abbonati premium Tra gennaio 2025 e dicembre 2024 si sono creati in Italia 135mila nuovi posti di lavoro. Ascolta: Dai droni ai carri armati, un'alleanza europea per la Difesa. E la Borsa ci scommette Nello stesso lasso di tempo, ma nella fascia tra i 35 e i 49 anni, il numero degli occupati è calato di 39mila unità. Identico trend si è ripetuto - quasi costantemente - nei mesi precedenti. Nell'Italia che

sfigura la piena occupazione - 24,222 milioni di persone hanno un posto fisso o un'attività che permette loro di sbarcare il lunario - sembra che non ci sia posto per i quarantenni. Perché lavorativamente l'Italia non è un Paese per quarantenni. I cosiddetti boomer, a differenza degli under 30, delle donne e persino dei cinquantenni non riescono ad approfittare dei fattori che stanno spingendo l'occupazione: la ripresa post Covid del Pil alimentata anche dal Pnrr, la fuga dei cervelli che mischiata con la bassa natalità sta via via erodendo la cosiddetta forza lavoro. Fenomeno quest'ultimo che sta costringendo le aziende a sforzi impensabili per riempire le caselle vuote al loro interno, soprattutto nella ricerca di sistemisti, ingegneri, manutentori, c o m m e r c i a l i , programmatori, addetti alla ristorazione e operai specializzati. LE CARRIERE Tra i nati tra gli anni

Settanta e Ottanta - fa sapere l'Istat - ci sono 2,6 milioni di disoccupati o inoccupati. Cioè gente che è rimasta senza lavoro proprio nel momento della vita nel quale si dovrebbe accelerare la propria carriera. Le ragioni dietro questi numeri sono varie e rischiano di diventare strutturali: le agevolazioni per assumere personale in questa fascia di età sono minime, gli ammortizzatori sociali non sono legati a processi di riconversione e di outplacement, ma soprattutto è una questione di competenze, basilari nella rivoluzione digitale in atto per le imprese. Spiega Francesco Rotondi, giuslavorista e consigliere esperto del Cnel: «Questa fascia di popolazione è quella che soffre di più di altre i cambiamenti tecnologici in atto, in primis l'introduzione sempre più massiccia dell'intelligenza artificiale. Anche se non sono passati tanti anni dalla fine dei percorsi di studi la loro formazione non

prevedeva quelle competenze oggi richieste da un'azienda». Un tempo si diceva "troppo vecchi per trovare un altro lavoro e troppo giovani per andare in pensione". Adesso a questa locuzione va aggiunto anche un altro pezzo: fuori età per essere riconvertiti. «Le imprese - aggiunge Rotondi - faticano a trovare i lavoratori necessari perché non ci sono in circolazione figure con le conoscenze necessarie. Devono crearsele in casa. Detto questo, preferiscono formare i più giovani e non i quarantenni con più esperienza, perché gli under 30 sono nativi digitali e chiaramente costano di meno». LE MANSIONI Il nodo, quindi, è la formazione. «A fare più fatica a trovare un'altra collocazione sono figure che in passato hanno gestito importanti mansioni, che però nelle loro aziende non sono più necessarie. E quindi sono diventati esuberanti. Sono lavoratori che scontano sia un sistema di ammortizzatori sociali incentrati soltanto sul sussidio, come la cassa integrazione, sia - e va detto - una loro certa ritrosia ad aggiornarsi. Se non si interviene questa situazione avrà un impatto fortissimo anche in termini pensionistici». L'AGGIORNAMENTO La

strada da seguire, quindi, è dotarsi anche autonomamente delle nuove conoscenze "pretese" dalla rivoluzione digitale in atto. E in qualcosa in questa direzione si sta muovendo. Il fondo Nuove competenze 3, promosso dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (con una dotazione di 731 milioni di euro) sostiene le imprese nei processi di transizione digitale ed ecologica, incentivando la formazione dei lavoratori per l'acquisizione di nuove competenze. È ormai alla sua terza edizione, si rivolge al settore privato e copre il costo delle ore di lavoro dedicate ai percorsi formativi. Una novità di quest'anno è la sua estensione ai disoccupati, a conferma dell'importanza strategica della formazione per la competitività. Uno dei temi che può rallentare la crescita è, infatti, legato proprio alla forza lavoro che deve essere al passo con i tempi e le tecnologie per rispondere agli scenari globali sempre più concorrenziali: una condizione che tocca neoprofessionisti ma anche chi ha più esperienza e che non ha partecipato ai processi di formazione continua. Infatti qui si innesta il progetto di 4.Manager, costituito da Confindustria, Digit'Ed e Federmanager, il percorso

di alta formazione che coinvolge 60 dirigenti ormai inoccupati sui temi dell'intelligenza artificiale, cybersecurity e Big data, che rappresentano leve strategiche per cogliere nuove opportunità, migliorare i processi e creare ambienti di lavoro orientati allo sviluppo. Proprio l'Osservatorio 4.Manager fa notare che un'azienda su due segnala una carenza di competenze come ostacolo principale all'utilizzo dell'IA, con un forte divario tra grandi e piccole imprese. E i manager che magari non sono freschi di studi possono avere maggiori difficoltà a comprendere la necessità di un cambio di passo. Poi ci sono le piattaforme digitali che aiutano nella formazione. Tra queste proprio Digit'Ed prevede di superare i 150.000 utenti della sua piattaforma Open Learning entro quest'anno, candidandosi a diventare il principale polo formativo dell'alta formazione italiana, offrendo un catalogo di 2.000 corsi su una piattaforma innovativa e all'avanguardia. Tra i temi trattati nei corsi si spazia dall'intelligenza artificiale alla sicurezza sul lavoro, all'amministrazione, finanza e controllo, alla trasformazione digitale fino alla leadership e alle competenze manageriali.

L'ESPERIENZA Open Learning è la piattaforma scelta da importanti aziende italiane come Autostrade, Acea e Tim. La piattaforma, interamente sviluppata in Italia usa tecnologie avanzate come l'intelligenza artificiale e il machine learning che consentono di personalizzare l'esperienza di apprendimento, rendendola più coinvolgente e intuitiva. E, allo stesso tempo, di rispondere alle esigenze di chi deve conciliare i tempi del lavoro o della gestione familiare. «Nell'era dell'IA, per un'azienda il capitale umano qualificato è il principale asset su cui costruire la propria competitività. Il nostro compito è formare le persone che siano in grado di gestire le sfide digitali di domani, tornando ad essere risorse qualificate ed essenziali per le aziende», commenta Mario Vitale, direttore commerciale e responsabile dello sviluppo di Digit'Ed. © RIPRODUZIONE RISERVATA