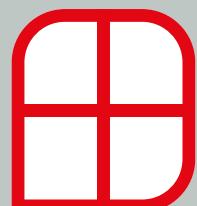




01
DICEMBRE
2025

NASCITE

BENEDETTO BEMBO (DOCUMENTATO DAL 1462 AL 1489), "MADONNA DELL'UMILTÀ E ANGELI MUSICANTI" [PART.]



AEDIFICANDO
COSTRUIRE CULTURA D'IMPRESA



BENEDETTO BEMBO (DOCUMENTATO DAL 1462 AL 1489), "MADONNA DELL'UMILTÀ E ANGELI MUSICANTI"

DI MADRE IN FIGLIO

NELLA MADONNA DELL'UMILTÀ DI BENEDETTO BEMBO, TRASPARÈ IL DESTINO INELUDIBILE E CERCATO CHE ACCOMUNA LA NASCITA DI GESÙ E LA VERGINE

Tra i dipinti più celebri del Museo "Amedeo Lia" spicca l'assorta "Madonna dell'umiltà" di Benedetto Bembo, opera di estremo lirismo, che ben permette di toccare con mano il lento, meticoloso passaggio dal grafismo gotico, ornato e forbito, alla limpida scrittura rinascimentale. Benedetto Bembo, che dobbiamo immaginare nato a Cremona intorno al 1425, faceva parte di una folta famiglia di artisti: pittore era suo padre Giovanni, pittore e miniaturista suo fratello Bonifacio, primariamente al soldo dei Duchi di Milano per i quali compone, tra l'altro, sorprendenti tarocchi, di alchemico segreto, e ancora pittore il fratello Ambrogio, dai contorni biografici più sfumati. In questa temperie Benedetto pare svincolarsi dalla tradizione imperante, di cui resta comunque timido interprete, per affrontare con spavaldo piglio infinite novità, quando le sue opere tradiscono il riverbero dell'"espressionismo nutrito di archeologia" del padovano Francesco Squarcione, per dirla con Chastel, e del suo dotissimo allievo Andrea Mantegna. Nel 1462 firma e data, al mese di maggio, l'opera che consente di ricostruire la sua carriera e i suoi sentimenti, il polittico di Torchiana, oggi al Castello Sforzesco di Milano, ma già nella cappella dedicata a San Nicomede in quella rocca che era stata di Pier Maria II Rossi, il quale chiede ancora al pittore di decorare la stanza dove ama l'amante Bianca Pellegrini, la sua Bianchina: la Camera d'Oro. Benedetto è un pittore itinerante, si sposta dove può trovare lavoro e fortuna, e le corti e i suoi signori, prodighi di committenza e smaniosi di celebrare loro stessi, sono il luogo ideale. E tra queste la Ferrara di Borso d'Este diviene allora come un magnete, un cantiere fervido e palpitante dove il Duca e i suoi artisti inventavano un mondo nuovo. Erede di Lionello e predecessore di Ercole, Borso inventa la stagione più felice del Rinascimento ferrarese, trovando nell'abile e nevrotico Cosmè Tura l'interprete maggiormente evoluto ed eloquente di quello stile ornato e profano, sospeso sempre tra sogno e verità. E poi ancora Francesco del Cossa, più mite e pacato ma capace di una visione d'insieme sintetica e omogenea, di certo meno spigolosa rispetto al mondo irrisolto di Tura, dove la luce diffusa è tramite e strumento per le sue precise ricerche spaziali di ascendenza fiorentina. A tener compagnia ai due campioni di Borso si affaccenda in perenne movimento una nutrita schiera di artisti, tutti ansiosi di partecipare a questo prodigo, pittori, miniatori, scultori, architetti, che immaginiamo riuniti sbigottiti nelle stanze astrali del Palazzo Schifanoia, da dove occhieggia impareggiabile il giovane Ercole de Roberti. In questa temperie culturale, coincidente l'avvento di Tura, si muove il talentuoso Benedetto Bembo. La sua immota e sbigottita Vergine si mostra umile, dunque seduta per terra, a reggere sulle ginocchia il Figlio, entrambi enormi e smisurati rispetto agli angeli che fan loro da coro. Il prato su cui posano è meticolosamente fiorito, come nuovamente fiorito sarà il Paradiso nel momento in cui Cristo verserà il tributo del proprio sangue, sceso dalla croce a bagnare il terreno inaridito dopo la cacciata dei progenitori, e questa consapevolezza di un destino ineludibile e cercato accomuna Madre e Figlio, segnati dal dolore di questa prevegenza. Un'aria sospesa di lutto e tragedia –il Bambino è vestito con il sudario- marchia le rade montagne, l'orizzonte nebbioso, i distonici musici che si accalcano a proteggere Madre e Figlio: solo oltre le nubi d'oro, nell'armonia del paradiso, risuona ristorante il canto di gloria degli angeli. **Andrea Marmori**

ANCE | LA SPEZIA

Società editrice:

Ance La Spezia

Via Don Minzoni, 2 - 19121 La Spezia

Tel. 0187.725206

E-mail: ancelaspezia@confindustriasp.it

<https://laspezia.ance.it>

Direttore responsabile:

Paolo Faconti

Redazione e grafica:

Autorivari Srl

Corsso IV Novembre, 8 - 12100 Cuneo (CN)

Tel. 0171 601962 - staff@autorivari.com

Stampa tipografica:

Tipolito Europa

Via degli Artigiani, 17 - 12100 Cuneo (CN)

Tel. 0171 603633 - info@tipolitoeuropea.com

Registro Stampa:

Tribunale della Spezia

N. 6/2005 del 19 settembre 2005

Aut. Poste Italiane Spa:

Spedizione in abbonamento postale

Aut. LO-NO/02084/07.2021

Stampe in regime libero

Chiusura: 18 dicembre 2025

Nascita
s. f. [der. di nascere]

1. Il nascere, il venire al mondo di un essere umano, sia con preciso riferimento all'evento fisiologico del parto sia con sign. più ampio e generico, come inizio dell'esistenza di un essere umano: la capacità giuridica si acquista dal momento della n. (affermazione con cui ha inizio il Codice civile ital.); la n. del fratello, della sorella; attendere la n. del primo figlio; controllo delle n. (v. controllo, n. 2 a).
[...]

2. a. In relazione con i sign. estens. di nascere, lo spuntare di organi vegetali: la n. del grano; la n. delle foglie, dei fiori; il sorgere di astri: la n. meravigliosa del sole (Buzzati). b. fig. L'inizio di una qualsiasi attività: la n. di un grande complesso industriale; fin dalla n. del partito si delineò il contrasto tra le due tendenze.

[*Dal Vocabolario Treccani*]

SOMMARIO

EDITORIALE 4

Dalla crescita della domanda di lavoro al crollo demografico

INTERVISTA 6

Cambiare: la parola d'ordine per dare futuro a imprese e territorio

RICERCA 11

Plasmare un'offerta di lavoro troppo rigida per intercettare meglio la partecipazione

COMMENTO 14

Ricambio: prepararsi per quando i cinquantenni usciranno dal mercato

INDAGINE 16

Più vecchi e meno numerosi la prospettiva demografica per lo Spezzino e la Lunigiana

COMMENTO 20

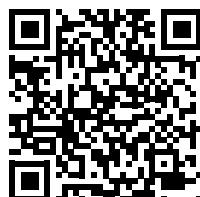
Inclusione: collaborare a 360 gradi per offrire condizioni di lavoro appetibili

COMMENTO 20

Inclusione: collaborare a 360 gradi per offrire condizioni di lavoro appetibili

STORIA 22

Demografia: storie di numeri e di persone



SFOGLIA ONLINE



NON SOLO SU CARTA

SEGUI ANCE LA SPEZIA SU



[HTTPS://LASPEZIA.ANCE.IT](https://LASPEZIA.ANCE.IT)

DALLA CRESCITA DELLA DOMANDA DI LAVORO AL CROLLO DEMOGRAFICO



ALBERTO BACIGALUPI
Presidente Ance La Spezia

IMMAGINARE CHE NELL'ARCO DI 25 ANNI SCOMPAIA DAL TESSUTO ECONOMICO E SOCIALE DELLA NOSTRA PROVINCIA UN NUMERO DI LAVORATORI PARI AD UN COMUNE COME SARZANA, RENDE EVIDENTE LA PORTATA DELLA SFIDA CHE ABBIAMO DAVANTI

Viaviamo un tempo di trasformazioni profonde, che intersecano demografia, lavoro, infrastrutture, mobilità, competenze, sostenibilità e modello di sviluppo.

Per le imprese, e quindi per il territorio, è un cambiamento che si manifesta ogni giorno: nella difficoltà a trovare lavoratori, nell'aumento dell'età media, nell'accelerazione tecnologica, ma anche nelle straordinarie opportunità che derivano dai grandi progetti di investimento in corso. I numeri della demografia parlano chiaro. Il tasso di fecondità italiano è sceso a 1,18 figli per donna, con una popolazione che cala ininterrottamente dal 2014, mentre la quota di over 65 continua a crescere ben oltre la media europea.

Per la nostra provincia questo si traduce in una riduzione significativa della popolazione in età lavorativa: la fascia 15–64 anni passerebbe infatti dalle attuali 132 mila persone del 2021 a circa 111 mila nel 2050. Si tratta, in termini concreti, di una perdita equivalente all'intera popolazione in età lavorativa di una città come Sarzana. Immaginare che, nell'arco di 25 anni, scompaia dal tessuto economico e sociale un numero di lavoratori pari a un intero Comune, rende evidente la portata della sfida che abbiamo davanti. È un cambiamento che impatta direttamente sull'economia, sui servizi e sulla sostenibilità demografica dell'intero territorio.

A questo quadro si aggiunge un altro dato che deve far riflettere: ogni anno nella nostra provincia escono dal lavoro tra 3.400

e 3.700 persone, pari al 6–7% della forza lavoro, più del doppio della media nazionale. Il ricambio generazionale, già fragile, risulta così ulteriormente sbilanciato, mentre gli ingressi giovanili non sono sufficienti a compensare la velocità delle uscite.

Il mercato del lavoro riflette questa pressione: la difficoltà di reperimento delle imprese spezzine ha raggiunto il 54,1% nel 2024, uno dei valori più alti della Liguria, con criticità particolarmente forti nelle professioni tecniche e manuali, proprio quelle che sorreggono il nostro tessuto industriale. Occorre guardare con attenzione il fenomeno dei NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi di formazione). Nell'anno 2022, sono stati dunque 29.972 i giovani "Neet" liguri (13.345 gli uomini, 16.616 le donne). I numeri salgono a circa 40.000 NEET a livello ligure se si allarga la forbice dai 18 ai 34 anni, in cui la percentuale delle donne aumenta considerevolmente e riguarda la componente di chi non riesce a rientrare nel mercato del lavoro dopo la maternità.

Siamo dunque di fronte a una sfida complessa: una domanda di lavoro che cresce e si qualifica, mentre la popolazione in età attiva diminuisce e il potenziale giovane non basta più. Ma è proprio nei momenti di transizione che si disegna il futuro.

Ormai cominciamo a fare i conti con l'onda lunga della crisi demografica che sta investendo il Paese. I lavoratori figli del boom economico degli Anni 60, con circa 1.000.000 di nascite annue, che stanno

progressivamente lasciando il mondo del lavoro per motivi anagrafici, non sono compensati dai potenziali lavoratori, nati all'incirca 20 anni fa in cui si registravano poco più di 500.000 nati all'anno. La curva discendente è proseguita fino ad oggi, registrando nel 2024 il minimo storico con circa 370.000 nascite.

I numeri che emergono portano alla luce un quadro locale che non solo riflette la tendenza nazionale, ma ne enfatizza le caratteristiche negative. Ora, tralasciando gli effetti devastanti sul sistema pensionistico e sanitario nazionale, a livello locale dobbiamo essere consapevoli di questi pochi, ma inoppugnabili principi:

- I dati riportati non rappresentano gli effetti di una congiuntura di periodo, ma al contrario sono l'espressione di una tendenza che si consoliderà sempre più nei prossimi anni.
- Anche se trattenessimo la maggior parte dei nostri giovani che si affacciano al mondo del lavoro e creassimo le condizioni per abbassare il maggior numero dei NEET, non sarebbe sufficiente a soddisfare la domanda di lavoro che il territorio chiede, non solo per assecondare l'ottimo trend di crescita economica della nostra provincia, ma anche semplicemente per assicurare il ricambio generazionale alle nostre imprese.
- Sarà necessario richiamare forza lavoro da altri territori.

È importante, quindi, attivare una politica territoriale con lo scopo di creare le condizioni per trattenere i nostri giovani e richiamando lavoratori da altre aree del

ISTITUZIONI, AMMINISTRAZIONI E ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA DEVONO AVERE UN'UNICA STRATEGIA DI SVILUPPO

Paese. Dobbiamo rendere attrattivo il nostro territorio attraverso la possibilità di trovare facilmente casa a prezzi accessibili, avere adeguati servizi di welfare a supporto delle famiglie dei lavoratori (ad esempio gli asili, il trasporto pubblico, etc.), fornire buone opportunità culturali e di svago per il tempo libero.

Queste azioni dovrebbero essere il frutto del coordinamento fra le istituzioni, le amministrazioni e le associazioni di categoria attraverso un'unica strategia di sviluppo. Una strategia che richiede una forte regia territoriale, la collaborazione tra istituzioni e imprese, una cultura del fare basata su visione, continuità amministrativa e capacità di attrarre investimenti.

Come sistema imprenditoriale siamo chiamati a non limitarci a osservare, ma a contribuire: indicando priorità, fornendo studi ed approfondimenti, collaborando alla progettazione, offrendo competenze e testimonianze, aprendo le aziende alla formazione dei giovani, sostenendo l'innovazione e investendo sul territorio.

La Spezia ha tutte le carte in regola per affrontare la sfida demografica e trasformarla in un'opportunità: una vocazione industriale solida, un porto tra i più dinamici d'Italia, un distretto nautico di eccellenza, una qualità ambientale superiore alla media nazionale, un patrimonio culturale e paesaggistico ammirato in tutto il mondo

Il futuro non è scritto. Ma dipende dalle scelte che facciamo oggi: sulla formazione, sull'attrattività, sulla capacità di lavorare insieme.

Ance La Spezia continuerà a essere protagonista di questo percorso, con una visione chiara: un territorio che cresce, che include, che attrae e che sa guardare lontano.

 Alberto Bacigalupi

DOBBIAMO RENDERE ATTRATTIVO IL NOSTRO TERRITORIO
ATTRAVERSO LA POSSIBILITÀ
DI TROVARE FACILMENTE
CASA A PREZZI ACCESSIBILI,
AVERE ADEGUATI SERVIZI DI
WELFARE A SUPPORTO DELLE
FAMIGLIE DEI LAVORATORI,
FORNIRE BUONE OPPORTUNITÀ
CULTURALI E DI SVAGO PER IL
TEMPO LIBERO



ALESSANDRO ROSINA

Professore universitario e saggista

NESSUN TERRITORIO PUÒ
ARE UN FUTURO, NESSUNA
AZIENDA PUÒ RAPPRESEN-
TARE UN FUTURO SE NON SI
METTE IN SINTONIA CON IL
CAMBIAMENTO, ATTRAVERSO
IL RUOLO CHE LE NUOVE
GENERAZIONI POSSONO AVERE
NEL TRASFORMARE QUESTO
CAMBIAMENTO IN VALORE
AGGIUNTO, IN SVILUPPO, IN
COERENZA CON LE TRASFOR-
MAZIONI DEL PROPRIO TEMPO

CAMBIARE

LA PAROLA D'ORDINE PER DARE FUTURO A IMPRESE E TERRITORIO

Mettersi in sintonia con il cambiamento, riconoscendo il ruolo che le nuove generazioni possono avere per portare valore aggiunto e sviluppo in coerenza con le trasformazioni del proprio tempo. È questa una delle chiavi per il futuro del territorio e delle aziende secondo **Alessandro Rosina**, docente universitario (è Professore ordinario di Demografia e Statistica sociale nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano), saggista ("La scomparsa dei giovani" è il suo ultimo libro), ma soprattutto appassionato studioso delle trasformazioni demografiche, dei mutamenti sociali, della diffusione di comportamenti innovativi come chiave di lettura del mondo che cambia, nella relazione tra scelte individuali e mutamento collettivo. Non per nulla la Treccani ha affidato a lui la stesura della voce "Demografia".

L'indice di natalità in provincia di Spezia è in calo da vent'anni, in maniera anche più accentuata rispetto alla Liguria e al resto d'Italia. Ciò significa che il problema dell'aumento del divario tra domanda e offerta di lavoro è solo al principio e che al crescere dell'offerta sarà sempre più evidente il diminuire della domanda. Quello che stiamo vivendo è solo l'incipit di un problema

che durerà molto a lungo nel tempo, una sorta di inizio della fine?

"In Italia il numero medio di figli per donna è sceso sotto quota due, cioè sotto il livello che garantisce di avere un ricambio generazionale. Questo comporta che ogni nuova generazione è composta da un numero minore di persone rispetto alla generazione che la precede. Questo è un dato di fatto, oggi nessuna economia matura o avanzata riesce a tenere un equilibrio nel rapporto tra le generazioni. Da una parte i giovani sono sempre di meno, dall'altra la popolazione anziana aumenta. Tali squilibri resteranno a lungo, perché non c'è nessuna evidenza di riequilibrio nella struttura demografica, le aziende sono passate da un mondo in cui i giovani erano una risorsa abbondante, ad un quadro in cui gli esponenti delle nuove generazioni che entrano nel mondo del lavoro vanno progressivamente a ridursi, fenomeno che in Italia è ancora più accentuato rispetto agli altri Paesi. È un problema nuovo che bisogna affrontare, per far sì che le aziende possano continuare ad alimentare i loro processi di crescita e di sviluppo e ad essere competitive in un contesto diverso dal passato, ovvero con una minor offerta di lavoro, quantomeno interna".

Fino a che punto il calo della popolazione in età lavorativa può essere compensato dalla crescita della popolazione immigrata, dando per scontato che il saldo migratorio naturale si mantenga costante nel tempo, anche considerato che le tipologie di competenze e mansioni maggiormente ricercate dalle aziende liguri e spezzine sono quelle tecniche e manuali, sulle quali in teoria dovrebbe essere più facile e veloce il percorso di formazione e apprendimento?

"Si tratta di una leva importante che bisogna imparare a gestire meglio. Finora è stata vista soprattutto come un'emergenza, una questione di ordine pubblico, tutti aspetti che non vanno certo sottovalutati, ma che denunciano una visione incompleta e parziale della situazione. Si deve smettere di guardare all'immigrazione come problema da risolvere e cominciare a vederla come potenziale da valorizzare.

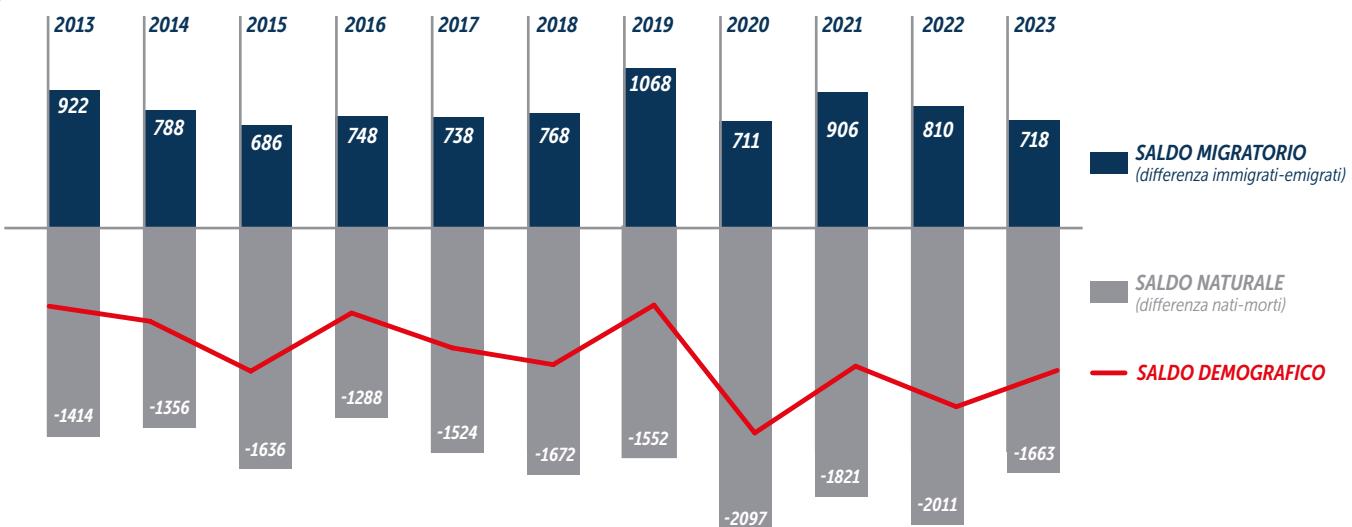
Poi è indubbio che si tratta di un fatto abbastanza nuovo, nel senso che è solo con l'entrata in questo secolo che l'Italia

è diventata da Paese di emigrazione a Paese con provenienza di flussi migratori. Ovviamente, siccome non possiamo oggi far nascere i bambini che non sono nati 20 o 30 anni fa, l'immigrazione può certo compensare, ma deve essere messa in grado di poter avere le competenze, la formazione, la conoscenza della lingua e la possibilità di integrarsi nel territorio. Senza queste condizioni non si può trasformare in un fattore positivo.

Dobbiamo cominciare in fretta a pensare a processi simili a quelli che hanno consentito all'economia italiana di crescere negli Anni 50, 60 e 70, quando l'immigrazione dal Sud verso il Nord del Paese ha alimentato la forte richiesta di forza di lavoro che arrivava dal triangolo industriale. Adesso abbiamo una condizione non così dissimile, chiaramente non all'interno del Paese - anche se flussi dal Sud verso il Nord d'Italia ci sono ancora - ma soprattutto dai Paesi del Sud verso quelli del Nord del mondo. Il contesto che stiamo vivendo, può offrire effettive prospettive ai nuovi arrivati riguardo alla qualità della

PRIMA DI TUTTO CHIARIAMO CHE NON È VERO CHE I GIOVANI OGGI NON SONO INTERESSATI AL LAVORO. PIUTTOSTO I GIOVANI OGGI SPESO SPIAZZANO I DATORI DI LAVORO, PROPRIO PERCHÉ RADICALMENTE DIVERSI DAI LAVORATORI CHE ASSUMEVANO FINO A VENT'ANNI FA, OVVERO GLI ATTUALI CINQUANTENNI E QUARANTENNI. QUESTI GIOVANI NEL LAVORO VOGLIONO PORTARE QUALCOSA IN PIÙ, CHE NON È SOLO LA LORO COMPETENZA TECNICA.

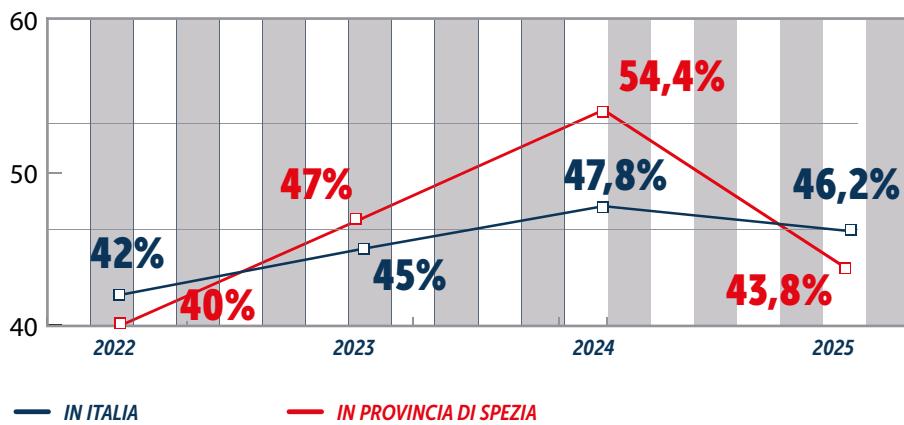
La decrescita demografica in provincia di Spezia



FONTE: RIELABORAZIONE DATI CENTRO STUDI CONFINDUSTRIA LA SPEZIA

LA PERCENTUALE DI AZIENDE CHE HANNO AFFEEMATO DI AVERE DIFFICOLTÀ A TROVARE MANODOPERA NEL 2025 IN PROVINCIA DI SPEZIA È STATA CALCOLATA FACENDO UNA MEDIA DEI BOLLETTINI DI APRILE-MAGGIO-AGOSTO DEI DATI EXVCSELIER DELLA CAMERA DI COMMERCIO

La difficoltà delle aziende a reperire lavoratori



vita, può sostenere i processi di sviluppo del territorio e rispondere alle esigenze di fabbisogno delle aziende”.

L'attuale scenario di carenza di popolazione in età lavorativa, il cui cambiamento non è programmabile fino a quando la denatalità non avrà una sua inversione di tendenza, per quanto compensato parzialmente dal saldo migratorio positivo, si porta dietro problemi come il fenomeno dei NEET (i giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano), da anni uno dei campanelli di allarme più evidenti sullo stato di salute psico-fisico delle nuove generazioni, i cui stili di vita spesso risultano poco compatibili con le richieste delle aziende. D'altro canto, proprio i post Millennials e i Nativi digitali sono i più affini alle nuove necessità occupazionali. Siamo di fronte ad un problema o ad una risorsa?

“Prima di tutto chiariamo che non è vero che i giovani oggi non sono interessati al lavoro. Quindi ci sono due aspetti da prendere in considerazione.

Da una parte, la carenza e la debolezza di tutto il processo di transizione scuola-lavoro, che è molto più debole in Italia rispetto agli altri Paesi, spiegano perché

noi abbiamo una percentuale più alta di giovani che non studiano e non lavorano. La verità è che noi abbiamo una maggior dispersione scolastica rispetto alla media europea, ma soprattutto abbiamo meno investimenti, solidità, presenza sul territorio, centri e servizi per l'impiego e in generale meno sistemi esperti che aiutano i giovani a raccordare la formazione e le competenze che hanno con le esigenze del territorio, allineando le loro aspettative con quello che le aziende richiedono.

Questo genere di sistemi esperti è molto più presente in altri Paesi dove la percentuale di NEET, non per nulla, è più bassa. In Italia la maggior parte dei giovani continua a trovare lavoro attraverso segnalazioni, conoscenze e canali informali, cosicché i giovani che hanno potenzialità non sono aiutati a riqualificarsi e incrociare la domanda di lavoro adeguata, mentre le aziende non incontrano i giovani a cui potrebbero offrire lavoro. Questo è uno dei limiti maggiori della situazione italiana, con la conseguenza che mettiamo i giovani in condizione di demotivarsi, perdersi, sfrangiarsi, soprattutto quelli che arrivano da famiglie o da condizioni più fragili e che potrebbero essere valorizzati se adeguatamente formati.

D'altra parte, invece, ci sono i giovani ben preparati, ben formati, che hanno aspettative elevate, ovvero che portano anche un'idea di organizzazione del lavoro nuova rispetto a quella tradizionale delle aziende. Questi giovani spesso spiazzano i datori di lavoro, proprio perché radicalmente diversi dai lavoratori che assumevano fino a vent'anni fa, ovvero gli attuali cinquantenni e quarantenni. Questi giovani nel lavoro vogliono portare qualcosa in più, che non è solo la loro competenza tecnica. Vogliono un contesto in cui si trovano bene, c'è un clima aziendale positivo, la possibilità di stare in relazione, non ci sono gerarchie rigide, in cui conta quello che si sa fare e si viene premiati in base alle potenzialità, non semplicemente in base all'anzianità".

Si può dire che il mondo imprenditoriale in genere deve in qualche modo prendere atto della sua difficoltà a leggere la situazione generale e che nascondersi dietro una lettura faziosa del fenomeno NEET è più che altro un alibi che non risolve le cose, soprattutto non corrisponde al vero? Forse serve fare un po' di autocritica, anziché lamentarsi o puntare il dito, affinare l'udito e mettersi in ascolto delle nuove generazioni come portatrici di processi innovativi, uscire dalla propria comfort zone e mettersi in gioco su terreni inesplorati, potenzialmente ricchi di insidie e di opportunità...

"Tutto sta cambiando, purtroppo le aziende italiane sono meno attente, meno preparate a riconoscere e valorizzare le novità. Questo fa sì che i giovani più preparati abbiano meno opportunità e spesso vadano a cercare migliori condizioni altrove. Ne abbiamo già pochi, dovremmo almeno cercare di riuscire a trattenerli e ad attrarli; invece, il più delle volte li facciamo andare

via perché non ne riconosciamo la specificità anche antropologica, loro intrinseca. Quando sono collocati bene nel mondo del lavoro e sono messi in condizione di dialogare e collaborare tra generazioni diverse, i giovani possono leggere e comprendere più facilmente i nuovi tempi, senza contare che sono più vicini alle nuove tecnologie e hanno maggiori competenze.

Oggi l'unica possibilità per diventare competitivi e generare sviluppo e benessere in un territorio come in un'azienda, è mettersi in sintonia con il valore che possono portare le nuove generazioni. Nessun territorio può avere un futuro, nessuna azienda può rappresentare un futuro se non si mette in sintonia con il cambiamento, attraverso il ruolo che le nuove generazioni possono avere nel trasformare questo cambiamento in valore aggiunto, in sviluppo, in coerenza con le trasformazioni del proprio tempo".

Perché questo processo fatica a partire, da dove nasce la ritrosia delle imprese a confrontarsi con il nuovo, non dovrebbe essere nel loro interesse e nel Dna stesso dell'essere imprenditore?

"Quello che sta succedendo attualmente è che le aziende si stanno aggrappando a ciò che conoscono bene, un'impostazione tradizionale del lavoro, grazie anche al fatto che sul mercato c'è un'abbondanza di over 50, che non per nulla è la fascia che cresce di più a livello occupazionale. Fino a quando le aziende troveranno queste risorse, copriranno le loro esigenze legate ad un'idea di lavoro tradizionale e non avranno nessun motivo per cambiare. Ma bisogna tener conto che nei prossimi dieci anni usciranno dal mondo del lavoro oltre 6 milioni di lavoratori e non avremo sufficienti giovani per poterli sostituire. Quindi, se noi combiniamo questo fatto e in più non siamo in grado di riconoscere la novità che portano le nuove generazioni nel mondo del lavoro, non essendoci nessuna possibilità di avere un rinnovo generazionale non sarà possibile rispondere alle esigenze della domanda di lavoro che le aziende avranno.

Le aziende che nei prossimi dieci anni riusciranno a fare per tempo il passaggio dalla resistenza all'interno della loro forza lavoro degli over 50 - che oggi ancora garantiscono competenze e rispondono alle esigenze delle imprese, ma che prima o poi usciranno dal mondo del lavoro -, all'apertura per mettersi in sintonia con la nuova idea di lavoro di cui sono portatori i giovani, creando un'organizzazione aziendale che meglio li valorizza, si troveranno ad aver sostituito gli over 50 che vanno in pensione con i venticinque-trentenni che nel frattempo avranno imparato, con cui si saranno in qualche modo relazionati positivamente, si saranno inseriti come leva di competitività e di sviluppo.

Invece, le aziende che non avranno fatto questo passaggio, troveranno dei vuoti che non sapranno come riempire ed è illusorio pensare che questa carenza possa trovare risposta semplicemente dall'immigrazione. Serve la giusta combinazione tra saper valorizzare i giovani italiani e i giovani stranieri. Non si possono valorizzare i giovani stranieri se non si è capaci di valorizzare i giovani italiani”.

Se tutte queste azioni sono indispensabili per tentare di risolvere il problema nel breve e medio periodo, va da sé che bisogna anche ragionare sul periodo medio-lungo, con l'obiettivo di arrivare quanto prima a invertire il trend di denatalità in atto da oltre vent'anni. Quali sono le vie da percorrere e le strategie da mettere in atto?

“In qualche modo la risposta l'abbiamo implicitamente già data. Perché se noi non mettiamo i giovani nella condizione di essere adeguatamente inseriti nel mondo del lavoro, continueranno ad andare all'estero perché mancano opportunità dove sono nati. Le aziende, però, hanno proprio bisogno di giovani per poter crescere, non solo come manodopera, ma anche con le nuove idee che portano, con la loro capacità di essere innovativi, di usare nuove tecnologie, ovviamente in

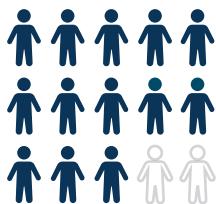
combinazione con salari adeguati, qualità aziendale, formazione, riqualificazione e quindi valorizzazione piena nel mondo del lavoro. D'altra parte, c'è tutto quello che il territorio e la politica possono fare attraverso i servizi di conciliazione all'interno del territorio, i servizi per l'infanzia, la possibilità di accesso ad un'abitazione, etc.

Con un maggior raccordo tra scuola, formazione e le esigenze delle aziende, i giovani possono sentirsi parte di un territorio e di aziende che crescono con loro, che investono su di loro e con loro. Quindi, non solo aumenta l'occupazione giovanile, ma anche il senso di appartenenza al territorio, di ingaggio nell'azienda, che poi porta anche a sentirsi soddisfatti, a voler formare una famiglia, pensare di avere dei figli, etc. Tutto questo contribuisce a invertire la tendenza e vale ovviamente anche per gli immigrati, per i quali il lavoro deve essere combinato con la possibilità di integrazione, per non dire delle donne, in quanto l'occupazione femminile è il vero termometro della natalità. Tramite politiche adeguate, tutte queste componenti aiutano i giovani a realizzare pienamente i loro progetti di vita e l'aumento della natalità sarà la naturale conseguenza”.  **Fabrizio Pepino**

**21.000 PERSONE
SECONDO LE PREVISIONI
IN MENO DI 30 ANNI LA
PROVINCIA DI SPEZIA
PERDEREBBE QUASI L'EQUI-
VALENTE DEGLI ABITANTI DI
SARZANA IN ETÀ LAVORATI-
VA (15-64 ANNI)**

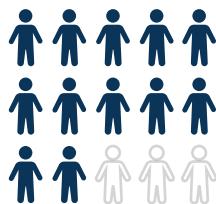
La diminuzione della popolazione provinciale in età lavorativa

Anno 2021



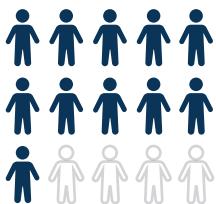
ABITANTI: 132.000

Anno 2030



ABITANTI: 125.866

Anno 2050



ABITANTI: 111.000

FONTE: STIME STUDIO AMBROSETTI (RAPPORTO STRATEGICO LIGURIA 2030 – QUINTA EDIZIONE)

PLASMARE UN'OFFERA DI LAVORO TROPPO RIGIDA PER INTERCETTARE MEGLIO LA PARTECIPAZIONE PROFESSIONALE

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro nei mesi scorsi ha realizzato lo studio "Crisi demografica e invecchiamento: l'impatto sul mercato del lavoro in Liguria"

Una più stretta sinergia tra le istituzioni locali e le aziende per rispondere alle esigenze del mercato, valorizzare maggiormente il contributo delle donne e lavorare affinché il mondo della scuola e del lavoro convergano per trasformare le sfide demografiche e tecnologiche in vere opportunità di crescita per la Liguria". È questo il pensiero del presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Rosario De Luca, a proposito di quanto emerso dallo studio "Crisi demografica e invecchiamento: l'impatto sul mercato del lavoro in Liguria", realizzato nei mesi scorsi dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Un'analisi approfondita e dettagliata dalla quale si evince che il mercato del lavoro nella nostra regione ha registrato negli ultimi anni buoni risultati, superando quelli della maggior parte delle altre regioni italiane.

I NUMERI. Tra i tanti dati interessanti che emergono dallo studio, su tutti il fatto che negli ultimi 6 anni (tra il 2019 e il 2024) il numero degli occupati in quella che è la tradizionale fascia di età "da lavoro" (15-64 anni) è aumentato del 5,2% (30 mila persone in più), mostrando un tasso di crescita superiore sia alla media del Nord-Ovest (2,2%), sia a quella

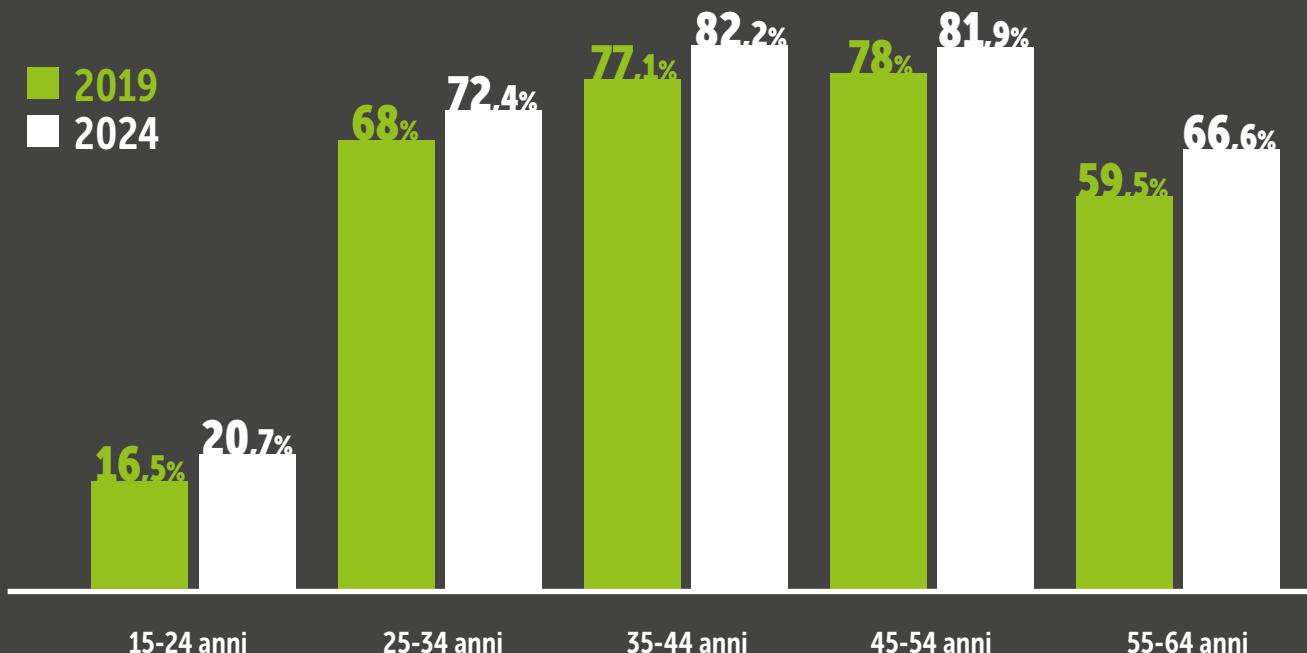
del resto dell'intero Paese (3,2%). Ma anche il dato generale sorride alla nostra regione, visto che il tasso di occupazione è aumentato di oltre 4 punti percentuali, passando dal 63,2 al 67,3. Tuttavia, se per quanto riguarda il sesso aumentano sia l'occupazione femminile che quella maschile (con un dato superiore per quest'ultima), occorre invece segnalare che sul versante "generazionale", la crescita non è stata omogenea. Se in tutte le fasce di età cresce il numero di occupati (il tasso di occupazione passa dal 59,5 al 66,6 tra i 55-64enni, dal 78 all'81,9 tra i 45-54 e dal 77,1 all'82,2 tra i 35-44enni), è tra i giovani che si registrano i risultati migliori: aumenta non solo il numero degli occupati tra i 15-34enni

SE I NUMERI DIMOSTRANO CHE IL MERCATO DEL LAVORO IN LIGURIA HA REGISTRATO NEGLI ULTIMI ANNI BUONI RISULTATI, SUPERANDO QUELLI DELLA MAGGIOR PARTE DELLE ALTRE REGIONI ITALIANE, DALL'ALTRA LE PREVISIONI DEMOGRAFICHE IMPONGONO NUOVE SFIDE PER EVITARE CHE LO SCENARIO CAMBI DRASTICAMENTE IN POCO TEMPO



SECONDO LO STUDIO, NEGLI ULTIMI SEI ANNI (DAL 2019 AL 2024) IN LIGURIA, IL NUMERO DI OCCUPATI NELLA TRADIZIONALE FASCIA DI ETÀ LAVORATIVA (15-64 ANNI) È CRESCIUTO DEL 5,2%, PARI A CIRCA 30 MILA UNITÀ IN PIÙ

La crescita del tasso di occupazione per fasce d'età in provincia di Spezia dal 2019 al 2024



FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI ISTAT

► (+12,9%) ma cresce soprattutto il tasso di occupazione, dal 16,5 al 20,7 tra i 15-24enni e dal 68 al 72,4 tra i 25-34enni. Ottime performance spinte da una domanda che, nella fase di ripresa successiva alla pandemia, ha mostrato grande vivacità anche grazie all'impulso portato dalla trasformazione digitale e tecnologica e dalle politiche, attuate a livello nazionale e regionale, mirate a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a potenziare l'occupabilità, soprattutto giovanile. Un cambiamento per certi versi epocale che ha inevitabilmente fatto emergere un bisogno crescente di figure professionali in grado di accompagnare e sostenere il processo di innovazione in atto.

MA NON È TUTTO ORO CIÒ CHE LUCCICA. Uno scenario dunque favorevole che, tuttavia, si trova oggi a fare i conti

con nuove condizioni che potrebbero influenzarne in modo rilevante lo sviluppo futuro. Sono in particolare le attuali tendenze demografiche ad indicare una graduale contrazione dell'offerta di lavoro, che potrebbe compromettere la capacità del sistema di conservare gli attuali livelli occupazionali e, più in generale, di mantenere i ritmi di crescita economica finora osservati. Secondo le previsioni formulate da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro sulla base delle proiezioni demografiche dell'Istat, entro il 2030, in Liguria la popolazione in età attiva dai 15 ai 64 anni si ridurrà di 21 mila unità, mentre al 2040 il calo sarà ancora maggiore, con una perdita di 106 mila persone, pari all'11,7%. Una contrazione importante (con La Spezia e Imperia che riportano dati migliori rispetto a Genova e Savona), ma comunque inferiore alla media italiana, dove a pesare è soprattutto l'emorragia prevista nelle regioni del Sud Italia. Dati che non potrebbero che avere un effetto rilevante sul livello occupazionale regionale e che vedrebbero, a fronte di un immutato tasso di occupazione, una riduzione di 14 mila occupati (-2,3%) nella fascia 15-64 anni che potrebbe arrivare a 72 mila (-11,7%) nel 2040. Numeri preoccupanti che tuttavia, anche in questo caso, sono migliori rispetto a quelli di quasi tutte le altre regioni italiane.

LA CARENZA DI ADDETTI RISCHIA DI PORTARE LE AZIENDE A DOVER RINUNCIARE A PROGETTI DI ESPANSIONE E A INVESTIMENTI

LE DIFFICOLTÀ DEL RICAMBIO GENERAZIONALE.

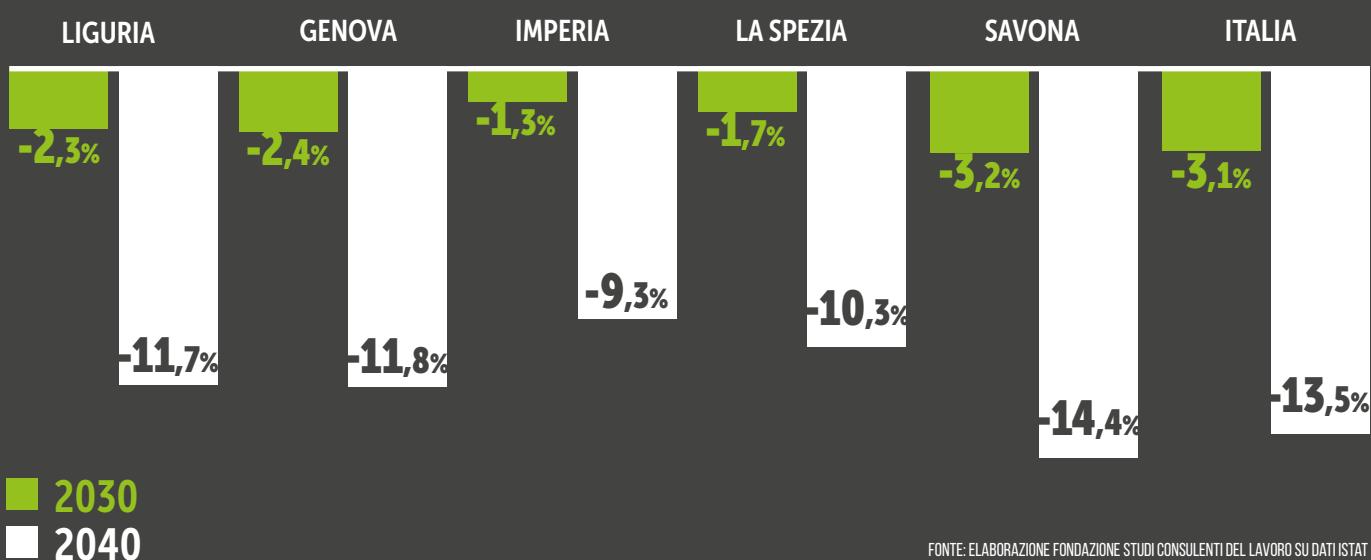
GENERAZIONALE. È La carenza di capitale umano disponibile a rischiare di essere la principale causa delle mancate risposte a una domanda di lavoro che continuerà a mostrare margini di crescita significativi nei prossimi anni, anche e soprattutto per la necessità di sostituire una forza lavoro sempre più anziana. La Liguria è oggi la regione con la più alta quota di lavoratori over 50 (45,4% contro una media italiana del 40,6%) e il 29% della popolazione ha almeno 65 anni, a fronte di valori che al Nord-Ovest e in Italia si collocano di poco al di sopra del 24%. Dunque, nei prossimi anni il mercato del lavoro ligure dovrà fare fronte alla fuoriuscita di un numero rilevante di lavoratori, che naturalmente andranno

sostituiti, rischiando così di alimentare ancora di più le già crescenti difficoltà di reperimento del personale incontrate in questi ultimi anni. Tra il 2019 e il 2024, la quota di profili considerati "difficili da trovare" in Liguria è più che raddoppiata, passando dal 23,4% al 49,9% (da circa 23 mila a oltre 58 mila) soprattutto a causa della mancanza di candidati più che dalla loro inadeguatezza. E se nel 2019 a risultare più difficilmente reperibili sul mercato erano le figure dei dirigenti e le professioni intellettuali, nel 2024 sono state quelle operative e specialistiche.

QUALE FUTURO? La carenza di addetti rischia di avere ricadute pesanti sull'intero sistema produttivo, come il rallentamento dei processi delle aziende che potrebbero così rinunciare a progetti di espansione e a investimenti strategici. Uno scenario non particolarmente roseo, dunque, all'interno del quale, tuttavia, occorre considerare come l'evoluzione delle variazioni demografiche in corso non sia del tutto scontata. Se l'occupazione dovesse infatti continuare a crescere al ritmo degli ultimi anni, il declino demografico potrebbe essere compensato da un incremento della partecipazione al lavoro. E margini di crescita dei livelli occupazionali ancora esistono, purché si riesca a plasmare meglio un'offerta di lavoro che, per motivi diversi, resta nella nostra regione (come nel resto d'Italia peraltro) piuttosto rigida. Una maggiore reattività alle dinamiche e agli stimoli che provengono dal mercato per intercettare di più e meglio l'offerta professionale: ecco la sfida a cui è chiamato il mercato del lavoro ligure dei prossimi anni.

Fabio Rubero

Riduzione prevista della popolazione in età lavorativa in Liguria e in Italia nel 2030 e nel 2040



FONTE: ELABORAZIONE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO SU DATI ISTAT

RICAMBIO

PREPARARSI PER QUANDO I CINQUANTENNI USCIRANNO DAL MERCATO DEL LAVORO

Ester Dini, responsabile dell'ufficio studi della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, commenta i dati della pubblicazione realizzata sul mercato del lavoro ligure

Al fine di fare maggiore chiarezza sulle luci e sulle ombre che emergono dalla pubblicazione "Crisi demografica e invecchiamento: l'impatto sul mercato del lavoro in Liguria", abbiamo rivolto alcune domande a **Ester Dini**, responsabile dell'ufficio studi della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che l'ha realizzata.

I dati sull'occupazione in Liguria sono migliori rispetto a quelli della media nazionale e a quelli di quasi tutte le regioni italiane, anche analizzandoli singolarmente in base alle fasce d'età e al sesso. Si tratta di un buon segnale o ci sono comunque indicatori che destano un po' di preoccupazione?

"La crescita dell'occupazione è sicuramente di per sé un buon segnale, ancora di più in Liguria, dove l'Istat ci dice che oltre agli over 50, aumentati del 12,4%, sono anche cresciuti gli occupati con meno di 35 anni, passato da 116 mila del 2019 a 131 mila del 2024, con un incremento del 12,9%. E questo è sicuramente un dato molto positivo. Preoccupa però l'assottigliamento occupazionale nella fascia anagrafica tra i 35 e 49 anni, dove si re-



ESTER DINI

Responsabile Ufficio studi Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

QUELLO CHE PREOCCUPA È L'ASSOTTIGLIAMENTO OCCUPAZIONALE NELLA FASCIA ANAGRAFICA TRA I 35 E 49 ANNI, DOVE SI REGISTRA UN CALO DI OCCUPATI IMPORTANTE, DOVUTO A FATTORI DEMOGRAFICI. UN CALO CHE IMPATTERÀ ANCHE SUGLI ANDAMENTI OCCUPAZIONALI DEI PROSSIMI ANNI

gistra un calo di occupati importante, dovuto a fattori demografici. Un calo che impatterà anche sugli andamenti occupazionali dei prossimi anni".

La Liguria è la regione con la più alta quota di lavoratori over 50 (45,4% contro una media Italia del 40,6%). Al 2024, la quota di popolazione con 65 anni e oltre rappresenta il 29% del totale, a fronte di valori che al Nord Ovest e in Italia si collocano di poco al di sopra del 24%. Quali le conseguenze sul lungo periodo e quali le sfide che ci troveremo ad affrontare?

"La presenza di un'elevata quota di over 50 comporta che nei prossimi anni un numero consistente di lavoratori uscirà dal mercato, e con essi un ampio patrimonio di competenze, non sempre facili da sostituire, soprattutto nei settori dove l'esperienza rappresenta un asset fondamentale. Allo stesso tempo, una forza lavoro mediamente più anziana può mostrare maggiori difficoltà nell'adozione di tecnologie e processi innovativi, rallentando l'aggiornamento organizzativo e richiedendo investimenti mirati in formazione continua e upskilling digitale. Infine,

l'età avanzata dei lavoratori aumenta l'esposizione a rischi ergonomici e infortunistici, in particolare nelle attività fisicamente impegnative come portualità, edilizia e logistica: ciò rende indispensabile adattare mansioni, turni e misure di prevenzione, promuovendo un approccio alla salute e sicurezza orientato all'età".

Tra il 2019 e il 2024, la quota di profili considerati difficili da trovare è più che raddoppiata, passando dal 23,4% al 49,9%, con un incremento in valore assoluto da circa 23 mila a oltre 58 mila. Quali le motivazioni?

"Le motivazioni sono quelle comuni a tante altre realtà territoriali e vanno individuate da un lato nella progressiva riduzione dell'offerta di lavoro, in particolare giovanile, dovuta a fattori demografica ma anche alla crescita di un fenomeno migratorio, che ha raggiunto dimensioni critiche. Dall'altro lato, il mismatch di competenze, rimasto su livelli fisiologici fino al 2020, è cresciuto significativamente negli ultimissimi anni, anche sotto la spinta di un'accelerazione senza precedenti sul versante tecnologico e digitale, che il sistema formativo fa sempre più fatica ad intercettare".

Sbloccare il potenziale inattivo è forse l'unica soluzione percorribile per innalzare i livelli di occupazione. Quali iniziative sarebbe utile intraprendere al riguardo?

"Negli ultimi anni, a fronte di una crescita rilevante del tasso di occupazione (+4,1 punti percentuali) non si è avuto un analogo incremento della partecipazione al mercato

del lavoro: il tasso di attività è aumentato solo marginalmente (+1,1 punto percentuale), passando dal 70,1 al 71,2. Questo divario evidenzia la persistenza di barriere profonde alla partecipazione, che ostacolano soprattutto giovani e donne. Su 260 mila inattivi tra i 15 e i 64 anni, censiti in Liguria dall'Istat, 128 mila (49,2%) hanno meno di 35 anni e circa 163 mila (62,7%) sono donne. Attivare questo potenziale inespresso richiede politiche che vadano oltre la sola dimensione lavorativa, intervenendo su quei fattori esterni al mercato del lavoro – dal sistema di welfare alla formazione – che condizionano l'offerta e ne limitano la capacità di attivazione. È necessario rimuovere gli ostacoli pratici che limitano la partecipazione, come la mancanza di servizi di cura, le difficoltà di trasporto e i costi legati all'ingresso o al rientro nel mercato del lavoro, fattori che trattengono molte persone ai margini pur avendo disponibilità a lavorare. Accanto a questo, è fondamentale rafforzare le politiche di attivazione e l'orientamento mirato, attraverso servizi al lavoro proattivi, capaci di raggiungere e accompagnare chi ha abbandonato la ricerca o non percepisce di avere opportunità concrete. Infine, la formazione e la riqualificazione delle competenze svolgono un ruolo decisivo: percorsi brevi, modulari e aderenti ai fabbisogni reali delle imprese, insieme al riconoscimento delle competenze pregresse, possono ridurre il mismatch e restituire alle persone la possibilità di inserirsi o reinserirsi efficacemente nel mercato del lavoro".

Nel quadro generale quale analisi può essere effettuata sul comparto edile?

"È un comparto cruciale che negli ultimi anni ha vissuto per primo le criticità legate al reperimento di competenze, vuoi per l'esplosione della domanda di profili legata alla crescita del comparto dovuto agli incentivi (prima il 110% dopo il PNRR), vuoi per la scomparsa di molti profili specializzati del settore. Si tratta di un fabbisogno destinato ad aumentare viste le uscite per pensionamenti e la sostituzione di lavoratori sempre più maturi".

Quale invece l'analisi sul presente e sul futuro del mercato del lavoro in provincia della Spezia?

"La provincia sembra trovarsi in una fase occupazionale abbastanza favorevole, grazie soprattutto al buon andamento del terziario, in particolare commercio e turismo. Il tasso di occupazione nel 2024 ha raggiunto quota 67,8%, superando quello medio regionale (67,3). Tuttavia, la debolezza del manifatturiero e dell'edilizia – insieme alla difficoltà di reperire competenze adatte – possono rappresentare un freno allo sviluppo industriale e infrastrutturale, e limitare le opportunità".

 **Fabio Rubero**

LA PARTECIPAZIONE AL LAVORO NON È CRESCIUTA CON IL TASSO DI OCCUPAZIONE

L'intervento del Presidente di Fondazione Carispezia Andrea Corradino all'evento di presentazione della ricerca "Analisi dei bisogni e progettazione di proposte di intervento in ambito sociosanitario nel territorio spezzino e in Lunigiana", realizzata dal Centro Interdisciplinare Health Science della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa



PIÙ VECCHI E MENO NUMEROSI LA PROSPETTIVA DEMOGRAFICA PER LO SPEZZINO E LA LUNIGIANA

A conferma del calo demografico in atto e dell'invecchiamento della popolazione nei territori spezzini, è di recente pubblicazione l'indagine dal titolo "Analisi dei bisogni e progettazione di proposte di intervento in ambito sociosanitario nel territorio spezzino e in Lunigiana", realizzata dal Centro Interdisciplinare Health Science della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Con l'obiettivo di disegnare il futuro dei servizi sociosanitari in un'area geografica particolarmente sfaccettata, caratterizzata

dalla coesistenza di ben due diversi sistemi sociosanitari regionali, quello ligure e quello toscano in Lunigiana, l'iniziativa ha visto il sostegno congiunto di Fondazione Carispezia, di Asl 5 Spezzino, dei Distretti socio-sanitari n. 17 (Riviera e Val di Vara), n. 18 (Del Golfo) e n. 19 (Val di Magra) e della Società della Salute della Lunigiana, uniti in un percorso di ascolto e analisi del tessuto locale.

La ricerca si addenta nell'esame di svariati aspetti cruciali: dalle caratteristiche

territoriali ai profili sociodemografici della popolazione, passando per l'analisi del tessuto associativo, dell'offerta dei servizi disponibili e dei processi di riorganizzazione attualmente in corso. Non si tratta di una semplice fotografia, ma di uno strumento conoscitivo che mira a fornire una visione integrata dei bisogni locali. Questo quadro completo si è rivelato fondamentale per l'individuazione di priorità e possibili linee d'azione, tanto da costituire uno dei riferimenti chiave per l'elaborazione del Documento Programmatico Pluriennale 2026- 2028 di Fondazione Carispezia.

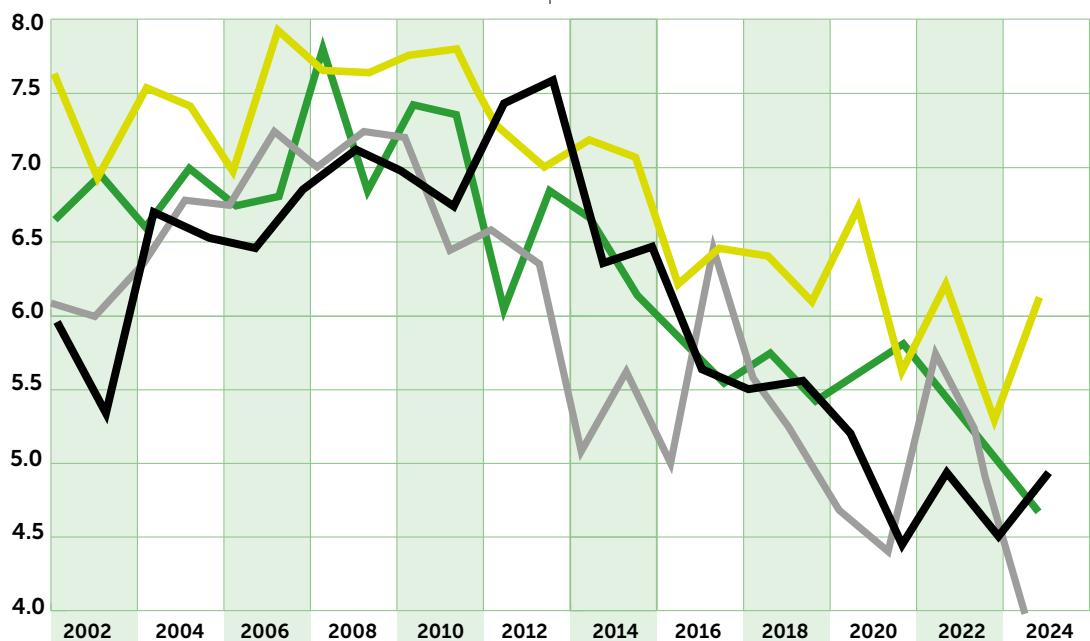
DISTRIBUZIONE POPOLAZIONE PER FASCE D'ETÀ

Un primo gruppo di indicatori analizzati nella ricerca riguarda l'andamento socio-demografico della popolazione residente. L'esame della struttura per età nei territori della Lunigiana e nei tre Distretti dell'ASL5 mette in evidenza **un processo di invecchiamento particolarmente accentuato, che si manifesta in modo omogeneo su tutto il territorio**. Le piramidi demografiche

mostrano una forte prevalenza delle fasce over 60 e una base sempre più ristretta, a conferma di un calo della natalità ormai strutturale. Si tratta di un fenomeno coerente con la tendenza nazionale, ma che in queste aree appare ancora più marcato, indicando un mancato ricambio generazionale e una progressiva riduzione delle classi giovanili, con potenziali implicazioni rilevanti sul piano sociale, economico e occupazionale.

INDICE DI NATALITÀ

In seconda battuta, la ricerca approfondisce l'andamento dell'indice di natalità, parametro che misura il numero di nati vivi ogni 1.000 abitanti in un anno e rappresenta uno degli indicatori più significativi per interpretare l'evoluzione demografica di un territorio. **L'analisi mette in evidenza come, nelle aree considerate, l'indice abbia registrato un calo continuo nell'arco degli ultimi vent'anni, delineando una tendenza ormai consolidata.** I valori rilevati risultano stabilmente inferiori alla media regionale, tanto in Lunigiana quanto

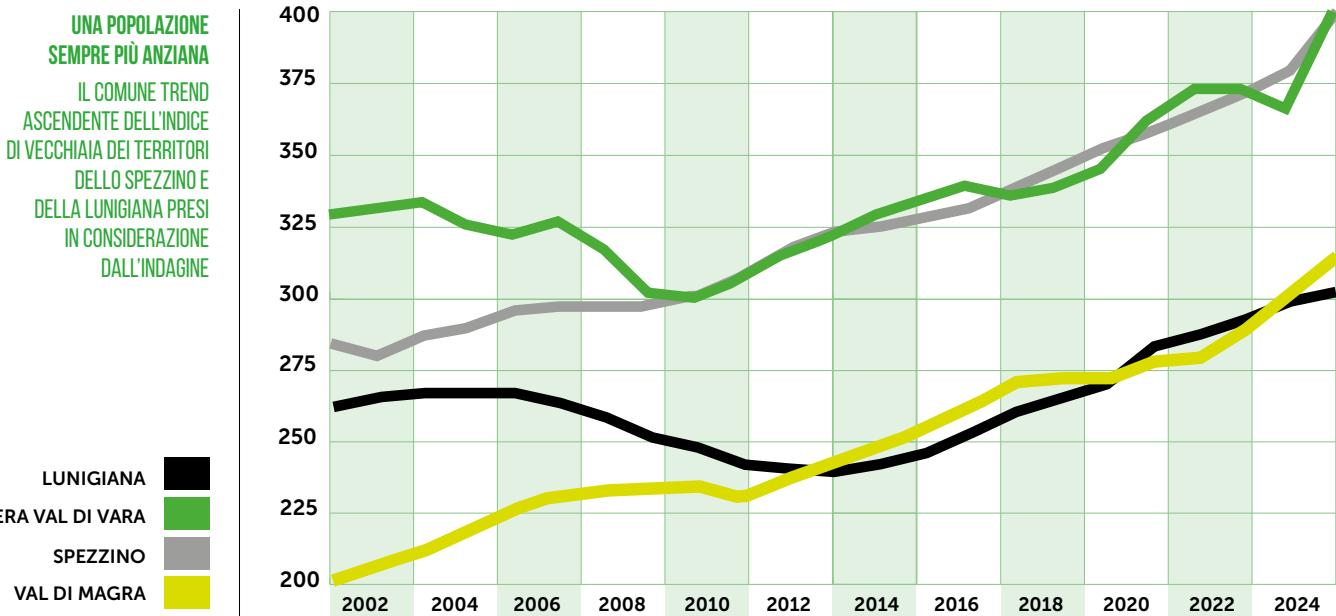


IL CROLLO DEMOGRAFICO
IL COMUNE TREND DISCENDENTE
DELL'INDICE DI NATALITÀ DEI
TERRITORI DELLO SPEZZINO E
DELLA LUNIGIANA PRESI IN
CONSIDERAZIONE DALL'INDAGINE



LUNIGIANA
RIVIERA VAL DI VARA
SPEZZINO
VAL DI MAGRA

INDAGINE



nei tre Distretti dell'ASL5, suggerendo un progressivo indebolimento della capacità di ricambio generazionale. Questa dinamica si colloca in linea con il quadro nazionale, ma assume in questi territori una connotazione ancora più critica, contribuendo a definire uno scenario demografico sempre più sbilanciato verso le classi d'età più mature. Nello specifico: il Distretto Lunigiana riporta un valore più basso sia della media aziendale sia di quella regionale; il Distretto Riviera Val di Vara registra il livello di natalità più basso tra i tre Distretti liguri e uno dei più bassi a livello regionale; il Distretto Spezzino mostra un andamento altalenante, con forti oscillazioni nei valori annui, ma comunque in linea con il progressivo declino osservato a livello regionale; il Distretto Val di Magra, pur con un trend discendente, ha mantenuto valori più elevati rispetto agli altri due Distretti liguri per gran parte del periodo considerato.

INDICE DI VECCHIAIA

Un ulteriore indicatore particolarmente significativo emerso dalla ricerca è l'indice di

vecchiaia, che misura il rapporto tra la popolazione anziana (65 anni e oltre) e quella più giovane (0-14 anni), offrendo una lettura immediata del grado di invecchiamento di un territorio. In tutti i contesti analizzati, Lunigiana e Distretti dell'ASL5, l'indice mostra una crescita costante nel tempo, delineando una tendenza condivisa e ormai strutturale verso un **progressivo sbilanciamento della popolazione verso le fasce d'età più mature**. Sebbene la Lunigiana presenti valori più elevati rispetto agli altri territori e superiori alla media regionale, anche i tre Distretti dell'ASL5 seguono la medesima traiettoria di incremento. Nel complesso, il dato conferma una tendenza omogenea di invecchiamento demografico che accomuna l'intera area oggetto di analisi. Nello specifico: il Distretto Lunigiana è il secondo per indice di vecchiaia nella Regione e conferma il trend in crescita seppur con un ritmo lievemente più lento dell'azienda di riferimento e della Regione; il Distretto Riviera Val di Vara mostra il valore più alto e l'incremento più marcato, superando la media aziendale e regionale; il Distretto

Spezzino evidenzia una crescita continua, con un andamento che negli ultimi anni si è allineato o leggermente superato rispetto alla media ASL 5 e regionale; il Distretto Val di Magra, pur registrando un aumento dell'indice di vecchiaia, mantiene valori inferiori rispetto ai restanti due Distretti dell'ASL 5.

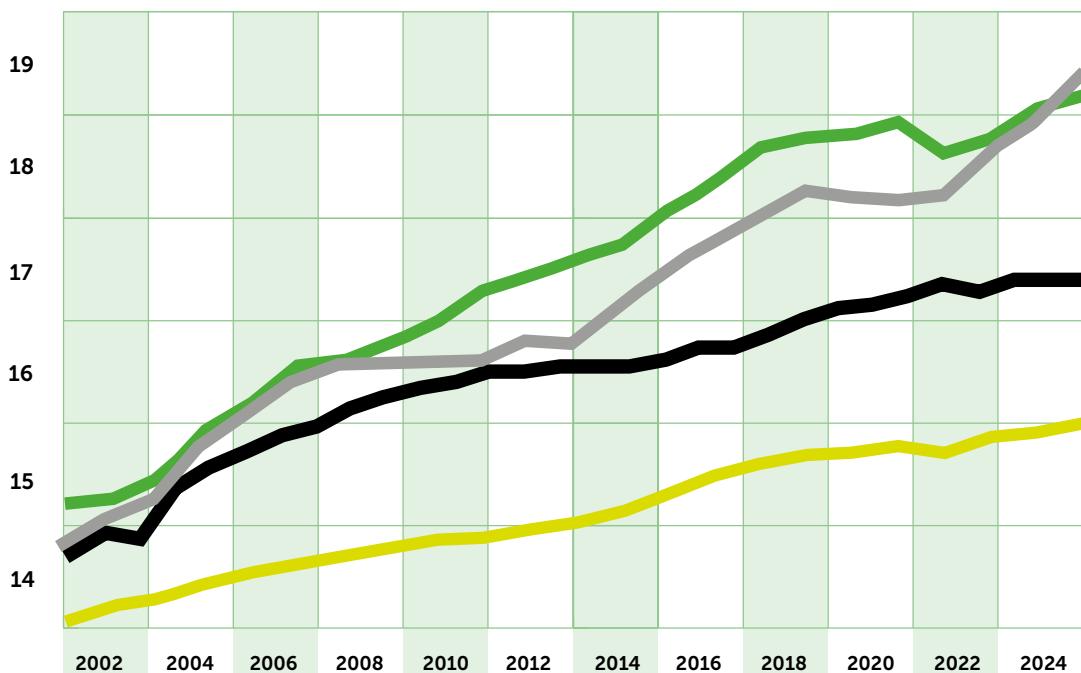
INDICE POPOLAZIONE OVER 74

L'indice degli over 74, che misura la quota di popolazione con più di 74 anni sul totale dei residenti, evidenzia un fenomeno condiviso da tutti i territori analizzati: **una crescita costante e progressiva della componente più anziana**. Sia nei tre Distretti dell'ASL 5 sia in Lunigiana, l'aumento di questa fascia d'età risulta stabile nel tempo e più accentuato rispetto alla media regionale, indicando un invecchiamento avanzato che interessa l'intera area in modo trasversale. In particolare, i tre Distretti dell'ASL 5 registrano un aumento continuo della percentuale di over 74 negli ultimi vent'anni, con dinamiche interne differenziate.

NELLO SPEZZINO E NELLA LUNIGIANA LA POPOLAZIONE ANZIANA AUMENTA DI PIÙ CHE NEL RESTO DELLA LIGURIA

Nello specifico: il Distretto Lunigiana presenta un dato costantemente più alto dei valori aziendali e regionali di riferimento, anche se il trend in crescita vede negli ultimi anni un rallentamento, probabilmente anche legato agli impatti della pandemia da Covid-19; il Distretto Riviera Val di Vara si distingue per i valori più elevate, costantemente superiori alla media aziendale e regionale; il Distretto Spezzino segue un trend di crescita regolare, con un progressivo avvicinamento ai livelli del Distretti 17; il Distretto Val di Magra, pur registrando una crescita della quota di ultra-settantaquattrenni, rimane stabilmente al di sotto della media regionale e aziendale.

 **Anna Pellegrino**



VERSO UN'INVASIONE DI OVER 74

IL COMUNE TREND ASCENDENTE DELL'INDICE DI POPOLAZIONE OVER 74 DEI TERRITORI DELLO SPEZZINO E DELLA LUNIGIANA PRESI IN CONSIDERAZIONE DALL'INDAGINE

 LUNIGIANA
 RIVIERA VAL DI VARA
 SPEZZINO
 VAL DI MAGRA

INCLUSIONE

COLLABORARE A 360 GRADI PER OFFRIRE CONDIZIONI DI LAVORO APPETIBILI



FRANCESCA PENNUCCI
Ricercatrice Scuola Superiore Sant'Anna

Più che un tema di demografia, direi che il punto cruciale riguardi come affrontare il tema dell'offerta di condizioni di lavoro appetibili rispetto a quanto è possibile rinvenire al di fuori dei territori di riferimento delle aziende.

Per interpretare correttamente i dati della ricerca "Analisi dei bisogni e progettazione di proposte di intervento in ambito sociosanitario nel territorio Spezzino e in Lunigiana" del Centro Interdisciplinare Health Science, Scuola Superiore Sant'Anna, abbiamo posto alcune domande a **Francesca Pennucci** e **Giammaria Gotti**, ricercatori che hanno curato il progetto con il responsabile scientifico prof. **Emanuele Rossi**.

Dottoressa Pennucci, dalle analisi presentate nel progetto emerge un calo demografico significativo, che le aziende del territorio riconoscono come una delle cause principali della difficoltà nel trovare manodopera. I dati sulla distribuzione della popolazione per fasce d'età mostrano una forte presenza della fascia 50-59 anni e un progressivo diminuire delle fasce più giovani, dai 40-49 fino ai 0-9 anni. Nonostante questo quadro generale, in alcuni dei distretti analizzati, in particolare nel Distretto della Riviera Val di Vara e in quello della Val di Magra, la fascia 10-19 anni sembra mantenersi stabile o addirittura registrare un lieve aumento rispetto alla fascia adulta successiva. Questo dato può essere interpretato come un segnale incoraggiante per le aziende, che potrebbero disporre di una platea lievemente più ampia di lavoratori negli anni futuri?

"Non è semplice legare direttamente il dato evidenziato alla futura disponibilità di lavora-

tori nei territori oggetto di analisi. In primo luogo, la fascia di popolazione che si evidenzia come stabile (10-19 anni) è composta da quella porzione di giovani che sono per lo più negli anni della formazione obbligatoria e che risiedono solitamente nel nucleo familiare di origine. In generale, non è possibile escludere che una porzione non indifferente di questi stessi giovani possano un domani scegliere altri territori per realizzare le proprie traiettorie di vita.

In secondo luogo, contemplando anche i dati su età media e indice di vecchiaia, i territori della Val di Vara e della Val di Magra presentano strutture demografiche tendenzialmente diverse, con un fenomeno di invecchiamento più marcato nel primo territorio e una popolazione in media più giovane nel secondo territorio.

Resta aperta una possibilità importante di riflessione per le aziende del territorio: quali opportunità mettere in campo per aumentare la propria attrattività e capacità di retainment per le giovani generazioni in ingresso nel mondo del lavoro? Più che un tema di demografia, direi che il punto cruciale riguardi come affrontare il tema dell'offerta di condizioni di lavoro appetibili rispetto a quanto è possibile rinvenire al di fuori dei territori di riferimento delle aziende".

Dottoressa Pennucci, la ricerca mette in luce come il profilo dei più giovani presenti

diverse fragilità: stili di vita poco salutari – tra cui sedentarietà, alimentazione non equilibrata, consumo eccessivo di alcol e fumo, sovrappeso – insieme a un benessere psicologico spesso precario, caratterizzato da stress elevato e disturbi del sonno, oltre alla diffusione di fenomeni come bullismo e cyberbullismo. Alla luce di questo, ritenete che tali condizioni possano contribuire ad alimentare un progressivo allontanamento dal mondo del lavoro e una minore motivazione ad intraprendere un percorso professionale e a impegnarsi stabilmente in un'occupazione?

"Per poter rispondere in maniera fondata a tale domanda, sarebbe utile svolgere una ricerca ad hoc e approfondire la complessità del fenomeno richiamato.

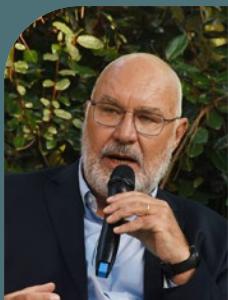
Certamente l'adozione di stili di vita poco salutari in termini fisici, psicologici e sociali potrebbe minare alle basi la possibilità per alcuni giovani di costruire un percorso continuo ed efficace in termini lavorativi. Pur tuttavia, è importante sottolineare che i fattori influenti sulla motivazione all'impegno lavorativo e sulla scelta di un certo percorso professionale sono molteplici e in interazione complessa tra loro. Sono noti in letteratura i fenomeni di influenza del contesto sulle scelte più o meno salutari e costruttive dei giovani stessi, il che indica la necessità di tenere sempre insieme variabili individuali con indicatori contestuali anche legati alla rete sociale e culturale di riferimento dei giovani stessi. È fondamentale, dunque, affiancare alle azioni di promozione alla salute e al benessere per la fascia giovanile della popolazione mentre si lavora sul contesto di riferimento, anche interrogandosi ulteriormente sull'attuale offerta nel mercato del lavoro locale".

Dottor Gotti, dalle risposte raccolte tramite il questionario emerge che la grande maggioranza degli enti del Terzo Settore iscritti al RUNTS e attivi nei territori della Spezia, Val di Vara, Val di Magra e Lunigiana intende avviare, nei prossimi anni, dei nuovi interventi. Tra



GIAMMARIA GOTTI
Ricercatore Scuola Superiore Sant'Anna

IL FENOMENO DEI NEET RICHIENDE POLITICHE PUBBLICHE INTEGRATE, IN CUI L'AZIONE DEL TERZO SETTORE SI INSERISCE IN UNA RETE PIÙ AMPIA CHE COINVOLGE TUTTE LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE COMPETENTI E GLI ALTRI ATTORI PRIVATI COME LE FONDAZIONI DI ORIGINE BANCARIA



EMANUELE ROSSI
Responsabile scientifico progetto
"Analisi dei bisogni e progettazione di proposte di intervento in ambito sociosanitario nel territorio Spezzino e in Lunigiana" del Centro Interdisciplinare Health Science, Scuola Superiore Sant'Anna

le priorità indicate compaiono soprattutto progetti sull'inclusione lavorativa e sulla prevenzione del disagio giovanile. Iniziative di questo tipo possono rappresentare un valido strumento per contrastare l'aumento, a livello nazionale, di giovani che non studiano e non lavorano (NEET)?

"Le iniziative promosse dagli Enti del Terzo Settore possono certamente rappresentare strumenti importanti per il contrasto al fenomeno dei NEET, ad esempio assicurando la intercettazione precoce del disagio, l'accompagnamento educativo e il supporto all'inserimento socio-lavorativo, soprattutto nei contesti territoriali più fragili come le aree interne.

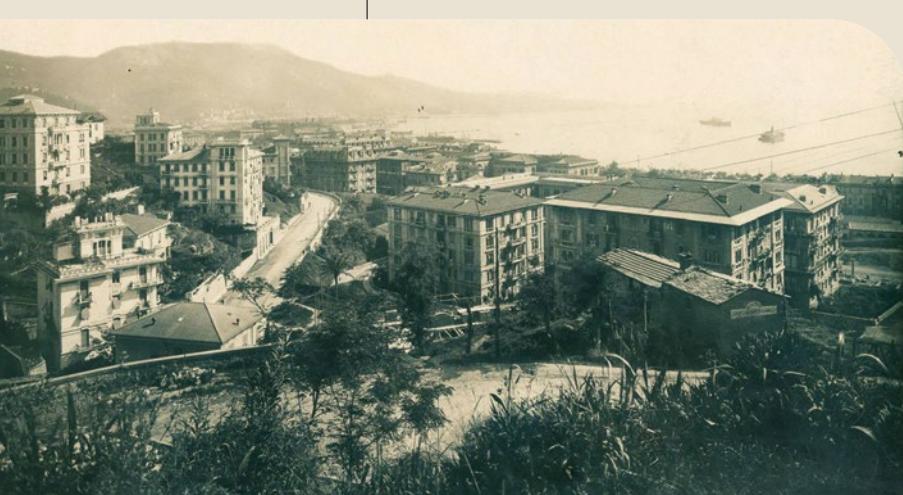
Tali interventi risultano particolarmente significativi quando si collocano all'interno di modelli di amministrazione condivisa, come quelli delineati dall'art. 55 del Codice del Terzo settore, che valorizzano la collaborazione strutturata tra enti pubblici ed ETS attraverso gli strumenti della co-programmazione e della co-progettazione. In questa prospettiva, gli ETS contribuiscono non solo all'attuazione degli interventi, ma anche alla definizione dei bisogni e delle priorità di intervento, favorendo risposte più aderenti ai contesti territoriali e alle specificità delle popolazioni giovanili coinvolte.

Resta tuttavia fermo che tali iniziative - da sole - non potranno essere del tutto risolutive. Il fenomeno dei NEET richiede politiche pubbliche integrate, in cui l'azione del Terzo Settore si inserisce in una rete più ampia che coinvolge tutte le amministrazioni pubbliche competenti (scuola, centri per l'impiego, comuni) e gli altri attori privati come le fondazioni di origine bancaria, che sul tema da tempo dimostrano particolare attenzione. In questo quadro, la co-programmazione e la co-progettazione possono costituire strumenti idonei a rafforzare il coordinamento tra i diversi attori, contribuendo così a rendere più efficaci le azioni di inclusione rivolte ai giovani".

 **Anna Pellegrino**



ACCADEMIA LUNIGIANESE DI SCIENZE
"GOVANNI CAPPELLINI"



Il ben noto sviluppo accelerato che la città ed il circondario della Spezia ebbero a partire dalla seconda metà dell'Ottocento, stimolò da più parti riflessioni sulle dinamiche demografiche, interpretate dall'Accademia e divulgare attraverso la pubblicazione delle "Memorie dell'Accademia"

L'esistenza dell'Accademia Lunigianese di Scienze "Giovanni Capellini" da più di un secolo accompagna quella della città di Spezia, offrendo studi e ricerche volti a comprendere i diversi aspetti della realtà locale, dalle radici più antiche fino al presente, con un'attività di rilievo nazionale in ambito sia scientifico sia umanistico.

Fondata nel 1919 come Società Lunigianese di Storia Naturale, il primo gennaio 1924 l'Accademia assunse la nuova e definitiva fisionomia, estendendo il proprio interesse dagli studi naturali ad una varietà di campi d'indagine che tuttora caratterizza la missione dell'Istituto, con una costante: la scientificità del metodo applicato, basato su dati certi e confrontabili. Coerentemente con questa impostazione gli studi demografici sono il presupposto delle

DEMOGRAFIA

STORIE DI NUMERI E DI PERSONE

ricerche storiche locali e sulla comunità, nelle quali la popolazione e le metamorfosi sociali compaiono come dimensione di contesto per la lettura di fenomeni scientifici, culturali in senso lato e di costume. Il ben noto sviluppo accelerato che la città ed il circondario della Spezia ebbero a partire dalla seconda metà dell'Ottocento stimolò da più parti riflessioni sulle dinamiche demografiche, interpretate dall'Accademia e divulgate attraverso la pubblicazione delle Memorie.

Nel tumulto dei cambiamenti diventavano necessari dati e letture non solo per misurare la distanza tra il passato, ancorché recente, e il presente, ma anche per proiettarsi nel futuro, fornendo ai pianificatori del territorio elementi affidabili di valutazione.

La più elementare consultazione online ci fornisce un elenco di contributi pubblicati nelle Memorie dell'Accademia da diversi studiosi, che rispecchiano l'apporto dato dalla demografia storica alla conoscenza del passato.

Basti ricordare solo due tra i tanti: Paolo Emilio Faggioni e Gabriella Chioma. Il primo, indagando su quale fosse il toponimo più corretto (se "La Spezia" o "Spezia"), estese la sua ricerca alla storia urbana trattando anche dell'evoluzione dell'insediamento e del popolamento locale; la seconda, autrice di numerose importanti opere, ha contribuito grandemente alla conoscenza della Spezia.

Altri contributi pubblicati nelle Memorie – come studi sui toponimi, sugli usi del territorio, sugli insediamenti e sulle attività antropiche locali – permettono di ricostruire componenti indirette della dinamica demografica storica, quali i movimenti sociali e culturali che influenzano “i numeri e le persone”.

Un esempio di come le informazioni di carattere demografico s'intreccino con l'esposizione storica di fatti, si trova nelle pagine di “Storia di una Provincia” di Angelo Landi (1923 – 2020), pubblicata nel 2003 dall'Accademia e dalla Provincia della Spezia. Nel volume, che descrive il processo grazie al quale negli anni Venti del Novecento si costituì la Provincia spezzina in forma autonoma rispetto a Genova, le considerazioni demografiche hanno un ruolo importante, anche quando sono portate a sostegno di tesi poi sconfamate dalla storia. Nel dibattito riportato da Landi pro e contro il distacco della Spezia da Genova, i genovesi erano apertamente contrari all'indipendenza della Spezia, adducendo tra le più determinanti le motivazioni di carattere demografico:

“L'importanza di un centro urbano, sia pure notevole per incremento industriale e demografico, non costituisce fatto sufficiente perché si debba pensare senz'altro a farne una nuova Provincia, tanto più quando – come nel caso di Spezia – l'importanza nucleare del centro non si sostiene e non si armonizza nella possibilità di un aggregato che offre fattori demografici e valori economici e amministrativi tali da giustificare, seppure mediocrementi, l'individuazione organica del nuovo Ente”.

Nella pessimistica posizione dei genovesi emerge tutta la problematica della Spezia moderna, cresciuta in tutta fretta, con uno sviluppo demografico (e, giustamente, come detto sopra, anche industriale) con il quale le istituzioni e la mentalità locale faticò a tenere il passo. Non si può che concordare con Landi quando descrive l'incremento della popo-



lazione spezzina come un processo lento e irregolare protrattosi per secoli, seguito da una trasformazione rapida e dirompente tra XIX e XX secolo, con un accrescimento dovuto in massima parte all'immigrazione, prima della quale La Spezia e il suo territorio erano demograficamente marginali rispetto ad altre aree liguri.

Per questo lo sviluppo demografico spezzino è stato definito come discontinuo e “artificiale”, sostenuto da elementi estrinseci e quindi particolarmente sensibile alle mutazioni di scenario politico e produttivo.

La popolazione della città continua a variare, confermando ancora oggi quella fragilità strutturale che già un secolo fa era stata intuita dagli osservatori più attenti. I numeri, letti nel loro contesto storico e sociale, mostrano come le dinamiche demografiche spezzine non siano mai state un semplice riflesso della crescita naturale, ma il risultato di scelte politiche, trasformazioni produttive e flussi migratori che hanno inciso profondamente sull'identità del territorio. In questo senso, la demografia non è soltanto uno strumento di misurazione quantitativa, ma una chiave interpretativa essenziale per comprendere il passato e interrogare il presente. Il lavoro dell'Accademia, nel tenere insieme “i numeri e le persone”, conferma dunque il valore di uno sguardo scientifico capace di restituire complessità ai processi storici locali e di offrire elementi di riflessione utili per leggere le trasformazioni in atto e orientare consapevolmente le scelte future. ■

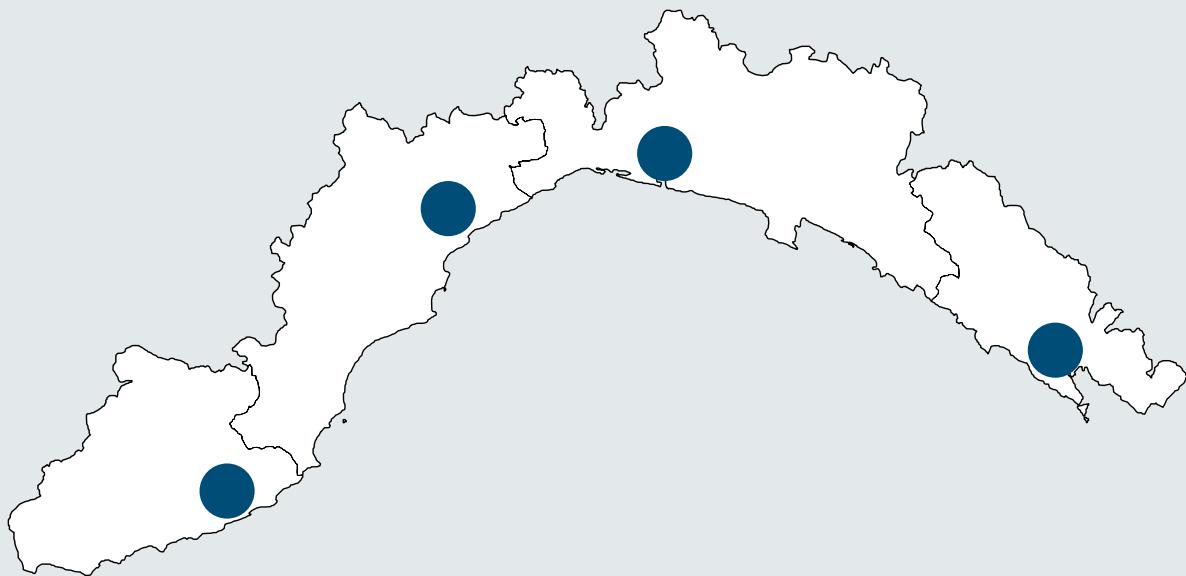


UN ESEMPIO DI COME LE INFORMAZIONI DI CARATTERE DEMOGRAFICO S'INTRECCINO CON L'ESPOSIZIONE STORICA DI FATTI, SI TROVA NELLE PAGINE DI “STORIA DI UNA PROVINCIA” DI ANGELO LANDI (1923 – 2020), PUBBLICATA NEL 2003 DALL'ACADEMIA E DALLA PROVINCIA DELLA SPEZIA

ANCE | LIGURIA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI

L'Ance rappresenta l'industria italiana delle costruzioni. All'Ance aderiscono circa 20.000 imprese private in tutta Italia, specializzate in opere pubbliche, edilizia abitativa, commerciale e industriale, tutela ambientale, promozione edilizia e lavorazioni specialistiche. Il sistema associativo copre tutto il territorio nazionale ed è articolato in 96 Associazioni Territoriali e 20 Organismi Regionali. L'azione dell'Ance è diretta alla promozione e al rafforzamento dei valori imprenditoriali e del lavoro dell'industria edile e del suo indotto, e concorre al perseguitamento degli interessi generali del Paese. Nel campo del lavoro, l'Ance gestisce insieme al sindacato una rete nazionale per la formazione (Scuole Edili), l'assistenza (Casse Edili) e la sicurezza dei lavoratori del settore (CPT). A livello internazionale l'Ance è presente stabilmente a Bruxelles e aderisce alle più importanti Federazioni internazionali delle costruzioni.



ANCE IMPERIA

Via Matteotti 32
18100 Imperia
Tel. 0183.650551
Fax 0183.64245

ANCE SAVONA

Via Gramsci 10
17100 Savona
Tel. 019.8553
Fax 019.821474

ANCE GENOVA

Via Roma 10/a
16121 Genova
Tel. 010.589841
Fax 010.587413

ANCE LA SPEZIA

Via Don Minzoni 2
19121 La Spezia
Tel. 0187.725206
Fax 0187.21320

ANCE LIGURIA

Via alla Porta degli Archi 10 - 16121 Genova - Tel. 010.543000 - Fax 010.5708933 - info@danceliguria.it