Il turismo, il lavoro

(C) Ced Digital e Servizi | 1679558494 | 62.110.79.68 | carta.ilgazzettino.it

Stabilimenti a caccia di bagnini: «Brevetto costoso e compensi bassi»

▶Il tempo stringe e queste figure professionali sembrano introvabili: a Jesolo ne manca almeno il 30 per cento

SPIAGGE Stabilimenti a caccia di bagnini, figure professionali introvabili

IL PROBLEMA

JESOLO – Stessa spiaggia e stesso mare, per il momento però con meno bagnini. Altro che figura mito della spiaggia, sempre meno persone vogliono lavorare come assistenti bagnanti. A lanciare l'allarme sono alcune delle principali aziende che si occupano del servizio di salvataggio tra Jesolo e Cavallino-Treporti che segnalano la difficoltà nel fare assunzioni. Il problema era già emerso nel 2022 perché il numero dei bagnini è diminuito negli ultimi anni ma quest'anno sembrano essercene ancora meno. E come se non bastasse, a mancare sono anche le nuove leve perché per fare questo lavoro è necessario fare corsi e prendere il brevetto. Solo sulle spiagge di Jesolo e Cavallino-Treporti, i bagnini in servizio sono circa 400 ma ad oggi a mancare all'appello è almeno il 30% cui gli addetti in servizio nei campeggi, nei parchi e nelle piscine. Il tempo stringe e l'inizio della stagione è imminente. «La carenza del personale è un problema sentito – spiega William Della Francesca Damiani, amministratore unico di Wela Srl - Le motivazioni sono varie: calo demografico, contributi statali che - in alcuni casi - disincentivano la ricerca di un'occupazione e nessuna sinergia tra il settore turismo ed i calendari scolastici. Ma anche retribuzioni che non sono adeguate al costo della vita, indennità di disoccupazione che - di fatto - è stata dimezzata e l'esplosione dei concorsi pubblici».

BREVETTO COSTOSO

DAMIANI (WELA SRL): «UN PERCORSO NEGLI ISTITUTI SCOLASTICI PER COPRIRE I POSTI VACANTI»

A pesare, poi, anche i costi per ottenere ed aggiornare attestati e brevetti necessari per lavorare oltre ad importanti responsabilità connesse al lavoro di assistente ai bagnanti. «Come salvataggio – prosegue Damiani - cerchiamo di andare incontro ai nostri collaboratori sia nella turnazione che, nei limiti del contratto di lavoro, lo stipendio, ma anche questo sembra non essere sufficiente. Abbiamo quindi iniziato un percorso negli istituti scolastici promuovendo la cultura della sicurezza, interagiamo con i fiduciari delle tre federazioni che organizzano corsi per diventare assistenti bagnanti per entrare in contatto con giovanissimi che, da subito possano coprire le posizioni vacanti in organico».

COSTI DI ALLOGGIO

A pesare, poi, c'è il problema dell'alloggio perché non sempre la forza lavoro locale basta e spesso occorre puntare su lavoratori da "fuori". «Occorre un'azione unitaria – aggiunge Marco Vanin, presidente società Cooperativa Pulimar - per lanciare un allarme tempestivo a tutte le parti in causa: la situazione è preoccupante e si rischia di non poter garantire il servizio. Ogni aiuto che tenda a semplificare i problemi e dare supporto alle imprese, in questo momento è necessario ed improcrastinabile». Sulla stessa scia Mauro Zambaldi, presidente di Security Srl. «Il problema della carenza del personale, sicuramente presente in tutto il comparto turistico - spiega - diventa ancora più pesante per il settore del salvataggio. Ricordiamo che stando a quanto stabilito dalle normative vigenti, una spiaggia non sorvegliata, non può essere aperta all'utenza con conseguente tracollo di tutte le attività economiche. La questione va affronta subito». «La difficoltà nel reperire il personale - sono le parole di Massimo Campagnaro, rappresentante di Atlantis Sas - è dovuta principalmente al fatto che non è più considerato allettante fare l'assistente bagnanti. Una soluzione? Gli stipendi dovrebbero essere adeguati alle qualifiche in possesso del lavoratore».

Giuseppe Babbo

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sono pochi i lavoratori sulle spiagge però la richiesta del 2023 è da record

L'ALLARME

Continuano ad attestare come il lavoro stagionale resti una vera emergenza i dati che escono dalle varie analisi sul turismo. L'ultima è quella della Fondazione Think Tank Nord Est, secondo cui nel 2023 potrebbe registrarsi il record del movimento turistico in Veneto ed anche le spiagge potrebbero raggiungere un nuovo massimo. La crescita del turismo si accompagnerà ad una sempre maggiore richiesta di lavoratori, tanto che l'anno in corso potrebbe registrare anche il record di assunzioni stagionali da parte delle imprese turistiche del litorale veneto. Tuttavia, proprio il reclutamento del personale rappresenta la principale difficoltà del sistema di offerta turistica. Prima della pandemia le spiagge venete avevano intensificato l'impiego di manodopera stagionale, in virtù dell'aumento dei flussi turistici, ma anche in funzione di una maggiore attenzione al cliente, quale conseguenza di una cresciuta qualità dell'offerta. Infatti, il rapporto tra presenze turistiche e giornate di lavoro stagionale è tendenzialmente sceso, comportando un maggior impiego di forza lavoro. A conferma di ciò, nel 2019, a fronte di poco più di 25 milioni di presenze in tutta la costa veneta, le assunzioni stagionali nei servizi turistici hanno appena superato quota 27mila; mentre nel corso del 2022, con un movimento turistico di poco inferiore ai 25 milioni, ci sono stati quasi 30mila contratti stagionali. Più in generale, le assunzioni si erano attestate tra 19mila e 21mila nel periodo 2008-2016, per poi salire oltre quota 25mila nel 2017 e continuare l'ascesa nel biennio successivo. Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, la loro presenza sul litorale è significativa già da tempo. Si tratta di una componente fondamentale per la sostenibilità dei servizi turistici ed in forte crescita nel 2022, dopo il calo tra 2020 e 2021 dovuto alla pandemia. Nel 2022 le assunzioni di lavoratori stagionali stranieri sulle spiagge venete hanno infatti raggiunto un nuovo massimo: sono state circa 8mila 400, un migliaio in più rispetto al 2019, rappresentando oltre il 28 per cento di tutti i contratti stagionali. La loro quota è più elevata nell'Alto Adriatico sopra Venezia, dove sono quasi il 30 per cento. Secondo la Fondazione Think Tank Nord Est, le previsioni di crescita del movimento turistico per l'estate 2023 fanno prevedere una maggiore domanda di lavoratori stagionali, con le assunzioni che potrebbero superare quota 30mila, spingendosi fino ad un livello record di 32mila, di cui circa 9mila riferite agli stranieri. «Per risolvere le difficoltà di reclutamento del personale necessario alle imprese turistiche si deve agire a livello di costa veneta - dichiara Antonio Ferrarelli, presidente della Fondazione Think Tank Nord Est - con importanti investimenti sulla formazione, sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché sull'accoglienza e l'integrazione degli stranieri, per favorire il loro ingresso nel mercato del lavoro. Al Governo chiediamo maggiori quote per gli stagionali del turismo nel prossimo decreto flussi, ma anche detassazione e contributi a chi rinnova il contratto - propone Ferrarelli - mentre Regione e Comuni potrebbero promuovere progetti di sistema sulla formazione e l'accoglienza: si tratta di investire per sostenere lo sviluppo del settore turistico di una delle più frequentate destinazioni d'Europa».

L'ALLARME LANCIATO DALLA FONDAZIONE THINK TANK NORDEST SUL RECLUTAMENTO

T.inf.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Si chiede tanto si dà poco

Caro Gazzettino,
Grazie per aver sollevato questo tema.
Ho 31 anni e ora occupo una posizione manageriale in un'importante realtà turistica nazionale del settore lusso. Non trovo personale pur offrendo un contratto corretto e che prevede tutte le tutele che spetterebbero a chi lavorerebbe in qualsiasi altro settore (parlo dei giorni liberi o delle ferie o delle varie indennità).

Ora mi occupo di aspetti tecnici del lavoro dinamiche prezzi, supervisione tecnica dei piani di sviluppo aziendale, vendite speciali e simili. Tuttavia ho fatto una lunga gavetta e ho anche studiato, sono laureato e sono riuscito a studiare anche all'estero, costruendo un percorso di un certo inquadramento. Sempre finanziandomi con le "stagioni".

Oggi ho una posizione è vero, ma ringrazio Dio di aver trovato un'azienda illuminata dove ho potuto fare questo percorso. Le altre aziende dove ho lavorato, chiedevano solo, non davano mai.

Gli albergatori e ristoratori, per lo più, sono protesi alla ricerca del margine di guadagno maggiore sempre e comunque. In quasi tutte le aziende dove ho lavorato non esisteva alcun diritto se non quello di fare più margine per il proprietario, giorni liberi non pagati, vacanze non pagate, straordinari per la gloria dell'azienda. Tutto in virtù di un falso senso di "racconto di famiglia" che è una vergogna tutta nostrana. Quando ho iniziato in questo settore ho fatto anche 7 mesi di lavoro, senza giorno libero, come dato di fatto, 11 ore al giorno, pagato 1240 euro al mese. Sono trascorsi 15 anni dalla mia prima stagione ma non è cambiato nulla.

I datori di lavoro, raccontano una storia di ragazzi che non hanno voglia di lavorare o di impegnarsi o di imparare. Non è vero. Ho incontrato e tengo ancora bellissimi rapporti con tantissimi di questi che ho formato e fatto crescere. Ma vanno rispettati, vanno pagati e vanno tutelati. Trattati con onestà e trasparenza. Non raccontate storie signori ristoratori e albergatori. Guardate in fondo alla verità. Ai vostri contratti "forfettari tutto compreso" che includono tutto a discapito del povero che firma, sapendo di rinunciare a un tfr che gli spetta non incluso ma extra a fine stagione, dove nel surplus si ritrova incluso un valore che comprende la sua rinuncia al suo tempo libero e al suo riposo. Quindi quando raccontate che offrite 1700 euro raccontate la verità: offrite il minimo previsto da un contratto perché include dentro tutto. Nulla di più. Anzi probabilmente sarà comunque a discapito del lavoratore. La mia è una critica feroce alla nostra categoria e continueremo a non trovare personale perché il 90% delle aziende continua ad offrire contratti di questo tipo. Che rovinano la reputazione di un settore determinante per La Nazione stessa. Un ultimo punto da verificare sarebbe il perché in 15 anni di lavoro non abbia mai visto entrare la finanza a fare verifiche sui contratti, sugli orari. Mi domando perché nel settore dell'ospitalità vi sia una sorta di autorizzato "liberi di sfruttare".

SETTE MESI SENZA GIORNO LIBERO UNDICI ORE AL GIORNO PER UNO STIPENDIO DI 1240 EURO AL MESE

Paolo da Thiene

© RIPRODUZIONE RISERVATA

bbbd70997a2e6a53a00add623f66c01