

d L'Aclista Padovano

MAGAZINE

IL MENSILE DELLE ACLI DI PADOVA

#09
21 GIUGNO 2026

La casa? “Privilegio” raro

Maurizio Drezadore
presidente Acli Padova

La provincia di Padova sta cambiando pelle: lo rileva la ricerca sui dati anonimi raccolti nel 2024. Uno degli indicatori più significativi di questo cambiamento riguarda l'abitare. Le generazioni passate hanno potuto raggiungere la proprietà della casa in misura considerevole pari al 75 per cento dei residenti. Oggi la rilevazione dell'Iref (Istituto di ricerca delle Acli) ci dice che il 51 per cento dei lavoratori dipendenti dichiara di non poter far fronte all'impegno economico per acquistare una propria abitazione.

Se non fosse un impedimento economico a ostacolare la proprietà della casa, si potrebbe ritenere che si stia affermando una nuova propensione all'abitare – più attenta alla mobilità geografica, alla carriera professionale e a forme di vita aperte al mondo: ma i dati smentiscono questa interpretazione. E di nuovo la nostra ricerca, stilata su un campione di oltre 30 mila denunce dei redditi, afferma che lo stipendio di chi vive in affitto è il 23 per cento inferiore rispetto a quello di chi vive in una casa di proprietà. Insomma, a Padova si è in affitto a causa di un insufficiente reddito da lavoro dipendente.

Padova, una tra le principali sedi universitarie del Nord Italia, ospita migliaia di studenti fuori sede che, in mancanza di serie politiche abitative, hanno concorso a dare una forte impronta speculativa a tutto il mercato degli affitti. Una sola camera arriva a costare anche 500 euro al mese e un posto in convivenza 300; con un costo medio a fine 2025 di 14 euro di affitto al mese per metro quadrato. Valori più elevati si registrano nel centro storico, al Portello, in Prato della Valle e all'Arcella, zone preferite dagli studenti per la vicinanza ai dipartimenti universitari. Calcolato il costo degli alimentari al supermercato, dei trasporti, delle utenze domestiche, di internet e di qualche sporadica attività ricreativa o culturale, per vivere a Padova servono dai 750 ai mille euro al mese per uno studente che si sa adattare. Dopo Venezia, ineguagliabile città per arte



Abitazioni nell'area dei Colli Euganei. (foto Boato)

e paesaggio, il costo dell'abitare vede Padova immediatamente seconda, lasciando indietro le altre città venete. Come se ciò non bastasse, da alcuni anni, col rafforzarsi dell'attrattività turistica in città, ha cominciato a prendere piede l'uso degli affitti brevi turistici, decisamente più remunerativi, ma che hanno contribuito ad aggravare lo squilibrio del mercato.

Quel che non fa il mercato degli affitti lo fa la rendita, e così scopriamo che nel Comune di Padova ci sono circa 16 mila abitazioni sfitte (il 10 per cento dell'intero patrimonio abitativo) che possono tranquillamente non generare reddito perché comunque generano valore, visto la crescita dei prezzi degli alloggi – ancorché diversamente distribuita nei diversi quartieri – che ne garantisce l'incremento del valore anche se non utilizzati.

E mentre la dinamica dell'abitare assume questi connotati, la dinamica delle retribuzioni del lavoro dipendente privato ci fornisce dati di particolare allarme. Il fenomeno del lavoro povero è in crescita, sono circa l'8 per cento i lavoratori dipendenti che percepiscono meno di 726 euro netti al mese. Nonostante ci sia una disoccupazione molto bassa (al di sotto del 3 per cento), il 20 per cento dei lavoratori dipendenti percepisce un reddito netto annuo che non supera i 10 mila euro. Per molti quindi il lavoro non è più condizione di superamento della povertà e diventa

origine di vera indigenza per le famiglie monoreddito o per quelle con due figli in cui lavorano entrambi i genitori. La povertà relativa riguarda in regione circa 500 mila veneti, evidenziando la contraddittoria condizione dove alta occupazione e lavoro povero convivono.

Quasi due lavoratori su tre che nel 2020 erano nel gradino più basso della scala dei redditi dopo cinque anni si trovano ancora lì. Si tratta di redditi che non sono nominalmente scesi ma che sono stati erosi per effetto dell'inflazione. Si tratta molto spesso di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che non hanno variato posto di lavoro o contratto di riferimento, e che in alcuni casi si collocano nel cosiddetto ceto medio.

Questo vuol dire che la precarietà lavorativa e quella abitativa non sono questioni separabili. A chi non è in possesso di un contratto stabile è quasi precluso l'accesso a un mutuo per l'acquisto dell'abitazione. Non cambia la difficoltà anche per accedere al mercato degli affitti. Quanti sono in condizione di precarietà si trovano quindi intrappolati con ben poche possibilità di migliorare la propria condizione.

L'abitazione è pertanto la preconditione per raggiungere la stabilità e la possibilità di progettare il futuro, di creare una famiglia, di migliorare la condizione lavorativa, di pensare ad avere figli. Questi ultimi spesso saranno esposti al rischio della povertà educativa,

della difficoltà di accesso all'istruzione superiore e perciò imprigionati in basse competenze professionali e ingabbiati in un totale immobilismo sociale, destinati a replicare le modeste condizioni di vita dei genitori. Una povertà che si eredita e si tramanda.

Sono tutti dati che non descrivono un'emergenza temporanea, ma l'insorgere di una vera e propria struttura di disuguaglianza che si replica di generazione in generazione. Originata dalla condizione di povertà lavorativa, si estende nel tempo e pregiudica la sfera dell'abitare, della vita familiare, della genitorialità e dell'educazione dei figli. Se il lavoro regola la situazione sociale, è soprattutto la condizione sfavorevole di partenza che tende a perpetuarsi in una sorta di trappola che condiziona la qualità della vita presente e futura. Se confrontiamo questa realtà padovana con la soglia di bassa retribuzione che l'Istat pone a 8,9 euro nette l'ora, ne deriva l'emergere di una fetta consistente di popolazione lavorativa che si colloca sulla soglia di povertà e che si trova permanentemente esposta al rischio che eventi imprevedibili o crisi ricorrenti possano trascinarla in una condizione di impoverimento.

Di fronte a tutto ciò ci vogliono politiche strutturali, non serve sbandierare l'aumento occupazionale o l'incremento dei contratti a tempo indeterminato. Occorre una vera riforma della casa che superi la logica dei bonus o dell'incentivo fiscale, serve riprendere l'edilizia sociale che in questo Paese da cinquant'anni non si fa, servono affitti accessibili per i giovani a supporto della mobilità lavorativa.

Il Governo ha recentemente approvato un piano casa annunciando per il prossimo decennio un intervento per fronteggiare l'emergenza abitativa. Gli obiettivi sono rivolti al recupero di 60 mila alloggi popolari da parte delle Aziende Territoriali di Edilizia Residenziale e di 100 mila nuove abitazioni residenziali a prezzo calmierato: un piano rilevante, che dovrebbe creare condizioni di migliore accesso all'abitazione per i ceti meno abbienti. Ma se mancherà una adeguata attenzione all'*housing* sociale e non si andrà a riqualificare il patrimonio abitativo esistente, il rischio sempre in agguato è che per l'ennesima volta si faccia una cementificazione selvaggia col tanto costruire e poco abitare.

Il Veneto compete con le maggiori regioni europee ma servono investimenti

Il futuro? **Innovazione e competenze**



Tiziano Barone
direttore di
Veneto Lavoro



In una regione competitiva come il Veneto le dinamiche del mercato del lavoro sono fortemente connesse all'evoluzione dell'economia regionale. Vediamo la situazione congiunturale e le caratteristiche strutturali collegate alla sostenibilità del mercato del lavoro nei prossimi anni.

Il mercato del lavoro nel mese di aprile 2026

Per il mercato del lavoro dipendente privato in Veneto il saldo dei primi quattro mesi del 2026 è positivo (+ 42 mila posizioni di lavoro) e poco più favorevole di quello registrato nel 2025 (+ 40.700 unità) grazie ai risultati osservati a marzo. Il mese di aprile sembra consolidare il rafforzamento, nonostante un quadro congiunturale ancora segnato da elevata incertezza per l'aggravarsi delle tensioni geopolitiche e delle difficoltà negli approvvigionamenti energetici con il rialzo dei prezzi del petrolio e dell'inflazione. Il contributo maggiore al saldo positivo arriva dal tempo determinato, sostenuto dalle dinamiche stagionali del periodo, mentre rallenta il tempo indeterminato. Nel comparto industriale permane la tendenza alla normalizzazione delle dinamiche occupazionali, pur con andamenti discontinui e un'elevata variabilità nel breve periodo; nel complesso del quadrimestre nei principali ambiti del manifatturiero, ma soprattutto nel metalmeccanico, si osservano una leggera ripresa della domanda di lavoro e un bilancio superiore a quello registrato nello stesso periodo dell'anno precedente. Nel terziario, il bilancio dei primi quattro mesi dell'anno resta in linea con quello del 2025, sostenuto dalla domanda di lavoro nei servizi turistici, nei servizi di pulizia e nell'editoria e cultura, dove incidono ancora una volta le attivazioni di breve durata legate alla produzione cinematografica nel veneziano.

Quale sostenibilità del mercato del lavoro nei prossimi anni

Nonostante la presenza di segnali positivi congiunturali è necessario porsi costantemente la domanda sulle caratteristiche che consentiranno la sostenibilità del mercato del lavoro regionale nei prossimi anni, procedendo ad anticipare

problemi e tensioni che impatteranno con la vita delle persone, delle famiglie, delle imprese e delle istituzioni. I principali temi da presidiare riguardano quattro fattori: la possibilità per le imprese venete di trovare i lavoratori necessari, la possibilità per tutti i lavoratori che non hanno lavoro e che lo ricercano di trovarne uno, la possibilità di disporre di un welfare aziendale e territoriale in grado di garantire il patto tra le generazioni anziane e quelle giovani che rappresenta il pilastro del nostro sistema pensionistico e infine la condizione per reggere la competizione del nostro sistema economico.



Caratteristiche del cambiamento nel mercato del lavoro

Dal 2008 il cambiamento è il compagno di viaggio dell'economia e del lavoro. È aumentata la velocità di distruzione e ricostruzione dei posti di lavoro, è cresciuta la polarizzazione tra basse qualifiche e alte qualifiche e si è affermato un *mismatching* tra domanda e offerta di lavoro, dovuto a fattori demografici e di disallineamento delle competenze possedute dai lavoratori.

Il bilancio complessivo delle posizioni lavorative (entrate-uscite) è stato negativo nella manifattura dal 2008 fino alla fine del 2023 (con un picco di 95 mila posizioni nel 2014), i saldi sono in crescita nei servizi, superando le 240 mila posizioni nel 2024, e positivi con una leggera crescita in agricoltura.

La polarizzazione alte-basse qualifiche rappresenta una caratteristica delle regioni competitive e riverbera il tema dei bassi salari insieme a quello della temporaneità dei contratti di lavoro in contesti di scarsa innovazione. Una combinazione che richiede migliori servizi all'impiego, in grado di rimettere al lavoro più rapidamente, e contratti di lavoro di qualità.

I lavoratori con basse qualifiche devono essere supportati nella propria qualificazione, mentre i lavoratori con alte qualifiche sono "obbligati" a mantenere le alte professionalità. La formazione continua sta passando da diritto a componente fondamentale per sostenere il ciclo di vita nel mercato del lavoro dei lavoratori.

Il *mismatching* tra domanda ed offerta di

lavoro è ben rappresentato dalla rilevazione di Unioncamere Excelsior. Nella regione Veneto ogni 100 offerte di lavoro provenienti dalle imprese, 50 sono di difficile reperimento: 25 per mancanza di competenze e 25 per ragioni demografiche. Teniamo in considerazione che, ogni mese, la domanda di lavoro espressa dalle aziende del territorio genera tra le 40 mila e le 60 mila nuove assunzioni. La demografia ci dice che nel 2030, tra cinque anni, in Veneto mancheranno 400 mila persone in età lavorativa nella classe di età 15-44 anni, solo parzialmente compensata dal saldo positivo della classe di età 45-65 anni, per un bilancio finale che risulterà negativo per circa 150 mila persone.

Occupazione

Gli occupati sono cresciuti, nel 2019 erano 2 milioni e 154 mila, mentre nel 2025 2 milioni e 226 mila, con una variazione pari al + 3,5 per cento. Gli occupati dipendenti sono cresciuti del 6,6 per cento negli ultimi sei anni e rappresentano l'80 per cento, mentre gli occupati indipendenti sono il 20 per cento e ammontano a 442 mila nel 2024 con una riduzione del 7,3 per cento negli ultimi cinque anni. Gli occupati dipendenti a tempo indeterminato sono cresciuti del 10,4 per cento negli ultimi sei anni e rappresentano l'87,7 per cento mentre gli occupati dipendenti a tempo determinato sono il 12,3 per cento.

Il tasso di occupazione in Veneto nella classe d'età 15-64 anni (ovvero la percentuale di persone occupate, che hanno un lavoro, rispetto alla popolazione in età lavorativa raccolta da Istat) era pari nel 2019 al 67,5 per cento e nel 2024 al 70,2, con una variazione di 2,7 punti percentuale. Il tasso di occupazione medio in UE nel 2024 è del 70,8 per cento, - 0,6 punti percentuali rispetto al Veneto.

Il tasso di occupazione maschile in Veneto era pari al 76 per cento nel 2019 e al 78 nel 2024. Il tasso di occupazione femminile in Veneto era del 59 per cento nel 2019 e del 62,3 nel 2024. Il dato medio UE è pari al 66,2 per cento (-3,9 punti rispetto al Veneto). La differenza tra il dato maschile e quello femminile è di -15,7.

I confronti regionali sui tassi di occupazione totale ci dicono di Regioni europee che hanno performance migliori rispetto alla nostra. Tasso di occupazione totale: 70,2 per cento in

Veneto, 70,8 media europea, 80,9 in Baviera, 83,2 Eindhoven, 80,9 Rotterdam, 70,3 per cento Catalogna.

Tasso di occupazione femminile: 62,3 per cento Veneto, 66,2 media UE, 62,3 Lombardia, 77,0 Baviera, 79,3 Eindhoven, 77,2 Rotterdam, 66,3 per cento Catalogna.

Il 2025 si chiude con un bilancio del mercato del lavoro dipendente privato (dati *Bussola* di dicembre) in Veneto positivo per +14.600 posizioni di lavoro in essere; tuttavia, esso risulta dimezzato rispetto a quello dell'anno precedente (+29.500 unità).

Disoccupazione

Nel 2019 i disoccupati erano 128 mila (femmine 73 mila, maschi 55 mila) mentre nel 2025 erano 78 mila (femmine 52 mila, maschi 26 mila). Nel 2019 il tasso di disoccupazione generale era 5,7 per cento (femminile 7,4 per cento e maschile 4,4) mentre nel 2025 il tasso di disoccupazione generale era 3,5 per cento (femminile 5,3 maschile 2,1). Le persone appartenenti alle Forze Lavoro Potenziali (i cosiddetti scoraggiati) e disponibili al lavoro erano 108 mila nel 2019 (femmine 60 mila, maschi 35 mila), 78 mila nel 2025 (femmine 54 mila, maschi 28 mila).



Neet

I Neet giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non lavorano o non frequentano percorsi di istruzione o formazione nel 2024 erano 65.410, pari al 9 per cento della popolazione giovanile. Il Veneto è secondo solo al Trentino Alto Adige (13.540 Neet, pari al 7,7 per cento), nel contesto di una media nazionale che si attesta al 15,2 per cento. Il 50 per cento dei Neet è già conosciuto ai centri per l'impiego.

Quali sono le sfide che la demografia pone al mercato del lavoro?

La fotografia che si sta delineando per il prossimo futuro in regione è quella di un mercato del lavoro meno ampio, con una maggiore istruzione e qualificazione nella fascia di età giovane. Nel 2024 l'incidenza della popolazione in età lavorativa in Veneto è del 63,5 per cento (63,8 nella media UE), l'incidenza della popolazione over 75 del 12,8 per cento in Veneto (10,2 in UE). L'indice di vecchiaia (rapporto tra numero di persone con più di 65 anni e di giovani 0-14 anni) è del 203 per cento in Veneto, 204 in Emilia-Romagna, 188 in Lombardia, 234 in Toscana, 148 per cento nella media europea, 138 in Baviera, 143 in Catalogna.

Il progressivo invecchiamento della popolazione in età lavorativa sta comportando profonde trasformazioni nella composizione



Una delle sfide principali da affrontare sarà l'aumento dell'età della popolazione in età lavorativa, con esigenze diverse. La dinamica demografica comunque è già attiva nella mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro in Veneto

del bacino occupazionale, con una presenza sempre maggiore tra occupati e disoccupati di lavoratori di età superiore ai 55 anni (+ 60 per cento nell'ultimo decennio). Gli occupati over 55 erano 200 mila nel 2002, sono saliti ai 500 mila del 2024, con un peso sul totale degli occupati con più di 15 anni salito dal 10 per cento del 2004 al 25 per cento del 2024.

Situazione dei servizi per il lavoro e delle politiche per il lavoro in Veneto

Sono circa 130 mila gli utenti che ogni anno si rivolgono alla rete dei Centri per l'impiego del Veneto per ricevere supporto nella ricerca di un nuovo lavoro. Nel solo 2025 si tratta di 132.272 persone, per una media di circa 11 mila ingressi al mese, con picchi concentrati nei mesi di luglio, ottobre e novembre.

Nella maggior parte dei casi (circa il 60 per cento) si tratta di disoccupati che accedono ai centri per l'impiego a seguito della conclusione di un rapporto di lavoro dipendente. Seguono gli inattivi (12 per cento), ovvero persone che tornano a cercare un impiego dopo più di quattro mesi dall'ultimo rapporto di lavoro, e gli inoccupati (11 per cento), utenti che cercano impiego in regione per la prima volta. Nel 15 per cento dei casi, invece, si tratta di utenti già in carico ai cpi che necessitano di rinnovare o trasformare il proprio Patto di servizio. Tra i disoccupati, il sottoinsieme più numeroso è rappresentato da chi ha concluso un rapporto di lavoro a termine (22 per cento), seguito da lavoratori licenziati (12 per cento), stagionali (10), precari del comparto scuola (7), dimissionari (5) e disoccupati provenienti dal lavoro domestico (4).

Riguardo alle caratteristiche anagrafiche dei disoccupati, nella maggior parte dei casi si tratta di donne (58 per cento) e di persone con cittadinanza italiana (75 per cento), ma con una percentuale di stranieri in crescita (25 per cento) e in misura non trascurabile rispetto alla popolazione di riferimento. In termini di età prevale la fascia 30-54 anni, mentre i giovani under 30 costituiscono il 30 per cento del totale e gli over 54 il 18. Il livello di istruzione dell'utenza riflette anche la significativa presenza di cittadini stranieri, per i quali permangono criticità nel riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero: si osserva quindi una prevalenza di diplomati (44 per cento) e persone in possesso soltanto della licenza media (36), mentre i laureati costituiscono un quinto del totale.

La distribuzione territoriale degli utenti riflette il peso demografico delle singole province e risente delle specificità settoriali che contraddistinguono la domanda di lavoro locale: il numero più elevato di soggetti presi in carico si registra nei cpi della provincia di Venezia (28.162 patti di servizio, pari al 21 per cento del totale regionale), territori caratterizzati da un maggiore stagionalità, seguiti da quelli di Padova (24.695), Verona (23.995), Vicenza (22.161), Treviso (20.740), Rovigo (7.054) e Belluno (5.465).

L'attuazione del programma "Gol" ha rafforzato l'integrazione tra servizi per l'impiego pubblico e operatori privati accreditati, che storicamente caratterizza il modello veneto delle politiche attive del lavoro: il Centro per l'impiego mantiene la funzione di regia del percorso (intercetta

l'utente, ne valuta il profilo, definisce il Patto di servizio e orienta le misure più coerenti), mentre i privati gestiscono l'erogazione dei servizi di formazione e contribuiscono alle attività di accompagnamento al lavoro.

Ad un anno dalla presa in carico, l'88 per cento degli utenti con maggiore prossimità al mercato del lavoro risulta occupato o aver comunque sperimentato nel periodo almeno un'occasione di lavoro. Si tratta prevalentemente di lavoratori stagionali, precari della scuola o dimissionari. Tra gli utenti con un bisogno più intenso di supporto alla ricollocazione, il tasso di utenti occupati o che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro nei 12 mesi è del 64 per cento e coinvolge soprattutto lavoratori giovani e con precedenti esperienze lavorative.

In periodi di bassa disoccupazione cresce la cura del capitale umano

La questione demografica e la sostenibilità del mercato del lavoro pongono l'urgenza di una maggiore cura del capitale umano oggi disponibile da parte delle imprese nei confronti dei lavoratori presenti e futuri. Uno studio recente della Banca Centrale Europea fornisce una risposta nuova e molto utile in un momento in cui la crisi dell'offerta di lavoro è uno dei principali vincoli per le imprese europee. I risultati mostrano che i lavoratori cambiano posto per ottenere una migliore corrispondenza tra competenze e mansioni, una paga più alta o condizioni più sostenibili, dall'orario al pendolarismo.



Capitale umano e welfare

I giovani cercano un lavoro dove vedono coerenza tra competenze, crescita, retribuzione e qualità della vita. I sistemi di welfare previdenziale pensionistico, sanitario, bilaterale, aziendale e territoriale, rappresentano le infrastrutture per sostenere la qualità del lavoro. La sfida per le imprese per trattenerne i giovani riguarda la capacità di rispondere alla domanda di realizzazione che è presente in ciascuno oggi molto più che nelle generazioni precedenti che indentificavano il senso della vita nel lavoro.

Mercato del lavoro e sistema economico competitivo: la sfida della produttività

Il Veneto è una regione con 4,9 milioni di abitanti (8,1 per cento della popolazione italiana) e produce il 9,5 per cento del Pil italiano. È uno dei motori industriali europei, con un settore manifatturiero che rappresenta oltre un terzo del valore aggiunto lordo regionale. Negli ultimi due decenni, il Veneto ha mantenuto un vantaggio di competitività rispetto a regioni europee di confronto, grazie a una combinazione di elevata produttività del lavoro e costi del lavoro relativamente moderati. Nel 2024, la produttività del lavoro del Veneto aveva accumulato un divario di 12 punti percentuali rispetto alle principali regioni europee che nel 2005 avevano livelli di produttività simili. La tendenza è comune ad altre regioni industriali italiane e richiedono interventi mirati soprattutto con politiche industriali nazionali. Tra le principali criticità evidenziate in letteratura sono le seguenti: investimenti e investimenti esteri inferiori rispetto alle regioni concorrenti, scarsa presenza di grandi imprese ad alta produttività, livello di istruzione e competenze della forza lavoro inferiore rispetto alle regioni europee più avanzate, limitato utilizzo delle competenze Stem e dei lavoratori altamente qualificati, difficoltà nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Veneto rimane un motore industriale europeo, ma per mantenere competitività e benessere deve puntare su innovazione, investimenti, competenze e crescita della produttività, più che sul contenimento dei costi del lavoro.



Madagascar Formazione, cooperazione internazionale e sviluppo locale al centro di un progetto innovativo a Maherivaratra grazie a Talent Seed odv ed Enaip Veneto e Piemonte

La **scuola** che **scova** il **talento** dei giovani

Antonino Ziglio
presidente di Talent Seed odv

Nel Nord del Madagascar, nella regione Diana, la formazione professionale compie un passo decisivo verso le aree rurali. A Maherivaratra, nel distretto di Ambanja, è stata inaugurata lo scorso 8 maggio una Scuola di cucina e accoglienza destinata a offrire nuove opportunità di sviluppo e inserimento lavorativo ai giovani del territorio.

La struttura, situata a circa 30 chilometri a nord di Ambanja, nasce da una collaborazione internazionale che vede protagonisti la padovana Talent Seed odV, gli enti di formazione Enaip Veneto ed Enaip Piemonte e la congregazione delle suore Discepolo del Sacro Cuore con sede a Lecce e presente nella missione cattolica di Maherivaratra.

L'iniziativa rappresenta una risposta concreta alle esigenze delle comunità locali, con l'obiettivo di avvicinare l'apprendimento dei mestieri alle popolazioni delle zone più isolate e povere, favorendo al contempo lo sviluppo economico e sociale attraverso il turismo e la ristorazione.

La scuola è dotata di laboratori moderni e attrezzature tecnologiche all'avanguardia, progettate per rispondere alle esigenze della formazione professionale contemporanea. Particolare attenzione è stata dedicata alla sostenibilità ambientale: il centro è alimentato da impianti solari che garantiscono energia pulita e connessione internet



TAGLIO DEL NASTRO

Nelle foto, alcuni momenti dell'inaugurazione della scuola di Maherivaratra, lo scorso 8 maggio.



permanente, permettendo anche attività di formazione a distanza.

Il progetto ha già visto la realizzazione di un primo edificio di circa 160 metri quadrati, comprensivo di un laboratorio di cucina completamente attrezzato, grazie a un investimento iniziale di circa 80 mila euro, risorse raccolte dalla generosità di privati e aziende venete. È prevista una successiva fase di

ampliamento che porterà la struttura a 580 metri quadrati complessivi, con sei aule, spazi amministrativi e alloggi per i docenti.

A pieno regime, la scuola accoglierà fino a 120 studenti in percorsi triennali articolati tra teoria e pratica, con stage nelle principali strutture turistiche della regione. Il primo corso prenderà avvio nell'ottobre 2026 e



porterà al conseguimento di qualifiche professionali nei settori della cucina e del servizio di sala e bar. A regime saranno ben sei i corsi di formazione professionale per cuochi e *commis* di sala/bar che verranno avviati; previste anche attività di specializzazione e aggiornamento professionale per coloro che già operano nel settore.

Elemento distintivo del progetto è anche la sostenibilità economica nel lungo periodo con la realizzazione della cosiddetta impresa formativa: accanto alle attività formative, sono previsti un allevamento di polli e un laboratorio per la produzione di biscotti, pensati per contribuire al finanziamento autonomo della struttura.

La cerimonia di inaugurazione si è svolta alla presenza delle autorità locali, dei rappresentanti della Diocesi di Ambanja e di una delegazione italiana di cui fanno parte l'ambasciatore d'Italia Alberto Vecchi – che da Pretoria segue anche il Madagascar – che ha sottolineato il valore dell'iniziativa come simbolo della cooperazione tra Italia e Madagascar e della volontà condivisa di offrire ai giovani reali prospettive di formazione e lavoro, e il console onorario a Nosy Be Claudio Siragusa. L'inaugurazione, caratterizzata da una forte partecipazione della comunità locale, si è conclusa con un momento conviviale, espressione della condivisione attorno a un progetto che guarda al futuro con fiducia. Questa nuova scuola rappresenta non solo un centro di formazione, ma un vero e proprio investimento sociale, capace di generare opportunità, rafforzare le competenze locali e costruire prospettive concrete per le nuove generazioni del Madagascar rurale.

TALENT SEED ODV

Sostegno alla **formazione** dei giovani nati in aree arretrate

Fondata nel 2020, Talent Seed è un'associazione senza scopo di lucro, da ottobre 2024 organizzazione di volontariato (odv) iscritta Registro Unico Nazionale Terzo Settore (Runts), che si propone di realizzare progetti di sostegno e sviluppo, intesi a migliorare le condizioni di vita delle popolazioni che soffrono di svantaggio sociale ed economico.

La missione di Talent Seed è sostenere la formazione e l'istruzione attraverso progetti volti al rilancio del lavoro, alla riqualificazione agricola, alla formazione e al sostegno dei minori e degli adolescenti orfani che si trovano in condizioni di arretratezza economica e sociale, cercando di diffondere la comprensione della diversità come

strumento fondamentale per il dialogo tra le diverse civiltà che popolano questo mondo.

È possibile sostenere i progetti di Talent Seed OdV con donazioni liberali versando gli importi al seguente conto corrente bancario: Iban IT05 H088 0762 5600 0000 088 8043 indicando la causale "Erogazione liberale progetti Talent Seed OdV" o destinando il 5 per mille dell'Irpef nella dichiarazione dei redditi (730, Certificazione unica, Unico) "Sostegno degli Enti del Terzo settore e delle OdV iscritte all'anagrafe" inserendo sotto alla firma il codice fiscale di Talent Seed OdV: 92305410281

Altre informazioni sui progetti realizzati e in corso: www.talentseed.it

