

## IL RICAMBIO GENERAZIONALE DELL'OCCUPAZIONE

L'invecchiamento della forza lavoro e la difficile sostituibilità tra anziani e giovani



# Il ricambio generazionale dell'occupazione

---

L'invecchiamento della forza lavoro e la difficile sostituibilità tra anziani e giovani

## *Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro*

---



in collaborazione con



## Indice

<b>Sintesi</b>	<b>3</b>
<b>1. FORZE DI LAVORO EUROPEE: DIMINUISCONO I GIOVANI, MA IN ITALIA I VALORI PIÙ BASSI</b>	<b>6</b>
1.2 Gli occupati in Italia: persi 3,3 milioni di giovani	8
1.3 L'invecchiamento della popolazione europea: l'Italia è il paese con più anziani	19
1.3.1 Fra 25 anni la popolazione in età lavorativa diminuirà di 6 milioni	27
<b>2. IL RICAMBIO GENERAZIONALE DELL'OCCUPAZIONE: BASSA SOSTITUIBILITÀ TRA GIOVANI E ANZIANI</b>	<b>31</b>
2.1 Gli effetti della riforma Fornero sull'occupazione giovanile	34
2.2 Basso ricambio generazionale dell'occupazione per le professioni altamente qualificate	38
2.3 Solo per le professioni non qualificate si realizza il ricambio generazionale tra pensionati e giovani	43
2.3.1 Nessuna difficoltà di ricambio per camerieri, baristi, cuochi e facchini	50
<b>Bibliografia</b>	<b>59</b>

**Autori del rapporto:** Roberto Cicciomessere, Giuseppe De Blasio

## Sintesi

### **L'Italia è il paese più vecchio e con il welfare meno sostenibile: per ogni anziano solo due persone attive**

L'Italia ha un primato non invidiabile in Europa: è il paese dove la popolazione anziana è aumentata di più e più rapidamente, la quota di popolazione giovanile è tra le più basse (superiore solo a quella della Grecia), dove si registra la percentuale più elevata di anziani con 65 anni e oltre e di over 80 e dove l'età media della popolazione è più alta: 46 anni nel nostro paese, a fronte dei 37 dell'Irlanda. Di conseguenza, l'indice di dipendenza degli anziani in Italia è il più elevato in assoluto: se nel 1960 c'erano oltre cinque persone potenzialmente attive a potersi "fare carico" di un anziano, nel 2018 ce ne sono solo due e nei prossimi anni, se questa tendenza non verrà modificata, le persone che dovranno sostenere il welfare dei pensionati si ridurranno a una.

### **Declino della natalità e aumento della speranza di vita**

L'invecchiamento della popolazione italiana è determinato da una parte dal fortissimo declino della natalità e dall'altra dall'aumento altrettanto sostenuto della sopravvivenza anche alle età più avanzate: infatti, la speranza di vita alla nascita del nostro paese si colloca al primo posto in Europa per gli uomini e al terzo per le donne; il numero di figli per donna nel nostro paese (1,32 figli) cala costantemente ed è molto al di sotto della soglia di rimpiazzo (2,1) che garantirebbe il ricambio generazionale, anche quello nettamente superiore delle immigrate (1,98) cala rapidamente. Si verifica un fatto positivo nella provincia di Bolzano dove la fecondità continua ad aumentare (1,74): ciò dimostra che politiche adeguate a sostegno della maternità e in particolare quelle per ridurre il costo dei servizi per l'infanzia possono raggiungere grandi risultati anche in poco tempo.

### **Fra 25 anni la popolazione in età lavorativa diminuirà di 6 milioni**

La popolazione italiana complessiva subirà tra 25 anni una flessione di 1,1 milioni di persone da 60,7 a 59,6 milioni, come conseguenza della drastica riduzione della popolazione in età lavorativa di 6,3 milioni di persone, della minore riduzione di 800 mila giovani e della crescita di 5,9 milioni di anziani over 65.

### **Negli ultimi vent'anni persi 3,3 milioni di giovani occupati**

Negli ultimi vent'anni si registra in Italia un fenomeno drammatico e unico tra i paesi dell'Unione, con la perdita di 3,3 milioni di giovani 15-34enni occupati e l'aumento di 5,7 milioni di adulti di 35 anni e più: non sorprende, di conseguenza, che il tasso d'occupazione giovanile sia tra

i più bassi d'Europa, superiore solo a quello della Grecia, e quello della disoccupazione giovanile sia tra i più alti, al pari della Spagna e della Grecia. Occorre osservare che questa è un'anomalia rispetto non solo all'Europa ma anche al resto dei paesi OCSE: l'Economist ricorda in questi giorni che la realtà del mercato del lavoro è molto diversa dai racconti che si fanno sui danni della gig economy e della perdita di lavoro conseguente alla quarta rivoluzione industriale, perché la maggior parte del mondo sviluppato sta godendo di un boom occupazionale di portata senza precedenti e il lavoro non solo è abbondante, ma anche migliore. Ci sono solo due paesi che vanno controcorrente: l'Italia e la Spagna.

### **Si può ridurre la disoccupazione giovanile anticipando il pensionamento dei lavoratori anziani?**

Con questo studio si vuole verificare, a fronte della continua flessione dell'occupazione giovanile, se la promozione del pensionamento anticipato dei lavoratori più anziani può favorire il ricambio generazionale con l'ingresso di un maggior numero di giovani nel mercato del lavoro. È emerso a questo proposito che per la maggior parte dei paesi dell'Unione europea non si registra una concorrenza tra occupazione giovanile e quella degli anziani – giovani e anziani sono complementari e non sostituibili all'interno degli organici delle aziende – e che per gran parte dei paesi europei, soprattutto del Nord, il tasso d'occupazione giovanile aumenta con la crescita del tasso d'occupazione degli anziani, rendendo controproducente ogni politica di riduzione dell'età pensionabile. Viceversa, questo fenomeno non si verifica in Italia nel confronto, per esempio, con l'Austria: infatti, i due paesi hanno lo stesso tasso d'occupazione dei lavoratori in età avanzata prossima al pensionamento, ma il tasso d'occupazione giovanile dell'Italia è inferiore di oltre 34 punti percentuali a quello del nostro vicino di lingua tedesca.

### **Non c'è concorrenza tra lavoratori giovani e anziani, ma complementarità**

Altre evidenze di grande rilievo emergono facendo un confronto analogo con il tasso di disoccupazione di giovani e anziani dei 28 Stati membri, perché viene messa in discussione la *lump of labour theory*, basata sull'idea che esista una quantità fissa di lavoro disponibile che deve essere distribuito tra la popolazione attiva: di conseguenza, all'aumentare del numero dei lavoratori anziani a causa dell'aumento dell'età pensionabile diminuisce quello dei giovani, e viceversa la loro riduzione con il pre-pensionamento lascia spazio all'ingresso di un maggior numero di giovani nel mercato del lavoro. Se la teoria della *lump of labour* fosse vera, dovremmo poter osservare una relazione inversa tra il tasso di disoccupazione

degli anziani e quello giovanile: a un maggior tasso di disoccupazione dei più anziani dovrebbe corrispondere un minor tasso di disoccupazione giovanile perché si sono liberati più posti e in generale si dovrebbe registrare una minore disoccupazione dei giovani nei paesi dove quella degli anziani è più alta.

La realtà è molto diversa, perché la correlazione tra i tassi di disoccupazione fra i due gruppi di giovani e anziani è positiva e molto significativa: nei paesi dove il tasso di disoccupazione degli anziani è molto alto si registra un tasso di disoccupazione giovanile molto elevato, mentre nella maggioranza dei paesi, dove la disoccupazione dei lavoratori in età avanzata è molto contenuta, si osserva un modesto tasso di disoccupazione dei 15-24enni. Ancora una volta si può affermare che esiste una complementarità tra i due gruppi di lavoratori, ma in Italia si registra una situazione anomala rispetto a tutti gli altri paesi europei, perché a un tasso di disoccupazione degli over 55 contenuto e inferiore, per esempio, a quello francese, corrisponde un tasso di disoccupazione giovanile molto elevato, superiore di 11 punti percentuali a quello dei cugini d'oltralpe, determinato in gran parte dalla bassa quota di giovani occupati – studenti-lavoratori e apprendisti – che contemporaneamente studiano.

In ogni caso, l'assenza di ogni relazione tra tasso di disoccupazione giovanile e tasso d'attività degli anziani smentisce l'idea che per dar lavoro ai giovani è necessario "toglierlo" agli anziani.

### **Le forze di lavoro di diversa età sono diverse per competenze ed esperienze e quindi giovani e anziani non sono perfettamente sostituibili**

La questione della promozione del ricambio generazionale attraverso misure che favoriscano l'uscita anticipata dal mondo del lavoro con l'abbassamento dell'età pensionabile o con i prepensionamenti è controversa e dibattuta da tempo dagli studiosi di tutto il mondo.

La letteratura che contesta la *lump of labour theory* è molto vasta e si basa innanzitutto su due evidenze:

1. la domanda di lavoro non è fissa e varia costantemente sulla base della produttività e dei cicli economici;
2. le forze di lavoro di diversa età non sono omogenee per competenze, esperienze, capacità e vocazioni, quindi giovani e anziani sono complementari e non sostituibili all'interno degli organici, per cui al pensionamento anticipato di un certo numero di lavoratori anziani potrebbe corrispondere l'assunzione di un numero anche minore di giovani lavoratori: più probabilmente si assumerebbero lavoratori adulti che hanno le stesse caratteristiche e skill di quelli che devono essere sostituiti.

### **La riforma Fornero ha bloccato senza gradualità la fuoriuscita di molti lavoratori, provocando l'interruzione delle assunzioni di giovani**

Alcuni studi sostengono che è possibile ipotizzare che nel breve periodo esista una relazione tra età di pensionamento e occupazione giovanile: la riforma Fornero ha bloccato, senza gradualità, la prevista fuoriuscita di diverse migliaia di persone, generando un effetto "lock-in" in molte imprese che improvvisamente si sono ritrovate con l'impossibilità di mandare in pensione i lavoratori, determinando nel 2012 almeno il 60% del calo dell'occupazione giovanile.

### **Gli effetti della riforma Fornero sull'occupazione giovanile**

L'analisi storica dell'occupazione dei giovani e degli adulti in età avanzata mostra che la riforma Fornero ha avuto un effetto negativo di durata sull'occupazione giovanile, dopo tre anni dalla riforma l'occupazione ha poi ripreso a crescere. Inoltre, è emerso che la mobilità interna ha un grande peso: se il grado di sostituibilità tra lavoratori "anziani" e lavoratori "giovani" è alto, le imprese non avranno problemi a sostituire un lavoratore andato in pensione con un lavoratore giovane; se invece è basso perché è un lavoratore altamente qualificato, invece di assumere nuovi giovani lavoratori, le imprese preferiscono sostituire il pensionato con un altro lavoratore di "mezza età" già presente in azienda, anche con miglioramenti retributivi.

### **È più elevata in Italia la sostituibilità tra lavoratori anziani e giovani a causa dell'alto numero di piccole imprese con lavoratori poco qualificati facilmente sostituibili**

Più in generale l'effetto sull'occupazione giovanile dei prepensionamenti sembra dipendere dal contesto in cui si opera, a partire da tre fattori: la struttura e la flessibilità del mercato del lavoro, la situazione economica (espansione o contrazione) e il livello di sostituibilità tra lavoratori anziani e giovani: in un mercato del lavoro rigido come quello italiano, con poca flessibilità e norme che rendono difficoltoso e costoso il licenziamento, è possibile che misure che consentono il pensionamento anticipato possano liberare posti di lavoro che altrimenti sarebbero bloccati, spingendo così le imprese ad assumere lavoratori giovani. Ma potrebbe prodursi anche l'effetto contrario, perché le imprese potrebbero sfruttare i prepensionamenti come strumento di gestione delle ristrutturazioni aziendali per ridurre il personale, più che come strumento di ricambio generazionale.

Occorre anche considerare che in Italia il tessuto produttivo è costituito in prevalenza da micro e piccole imprese a basso contenuto tecnologico, con lavoratori che svol-

gono prevalentemente professioni non qualificate e manuali, e in queste circostanze la sostituibilità tra lavoratori anziani e lavoratori giovani aumenta, nel breve periodo.

### Solo il 20% dei pensionati svolge lavori non qualificati e manuali

Tuttavia, occorre osservare che, come emerge da questo rapporto, la quota di pensionati che svolgono professioni non qualificate da sostituire con i giovani è inferiore al 20%, mentre la grande maggioranza dei pensionati esercitava professioni altamente o mediamente qualificate, dove la sostituibilità è molto più bassa o nulla. Inoltre, la diminuzione dell'età pensionistica produce effetti depressivi: l'aumento della spesa pubblica derivante dal maggior numero di pensionati deve essere finanziato da un più elevato livello di tassazione sui lavoratori attivi, aumentando il costo del lavoro, con effetti distorsivi sia sul lato dell'offerta di lavoro sia sul lato della domanda.

### È prioritario creare lavoro per tutti piuttosto che sostituire anziani con giovani

In definitiva, l'esigenza primaria di lungo termine per un paese come l'Italia, dove solo 58 persone su 100 lavorano a fronte di 76 in Germania, sembra più quella di creare maggiori opportunità di occupazione per tutti che non quella di sostituire lavoratori anziani con lavoratori più giovani, ipotesi peraltro che non sembra dimostrata o che si realizza per brevissimi periodi.

### Nessuna difficoltà di ricambio generazionale per camerieri, baristi, commessi e facchini, viceversa sono difficili da sostituire dirigenti, professionisti e tecnici

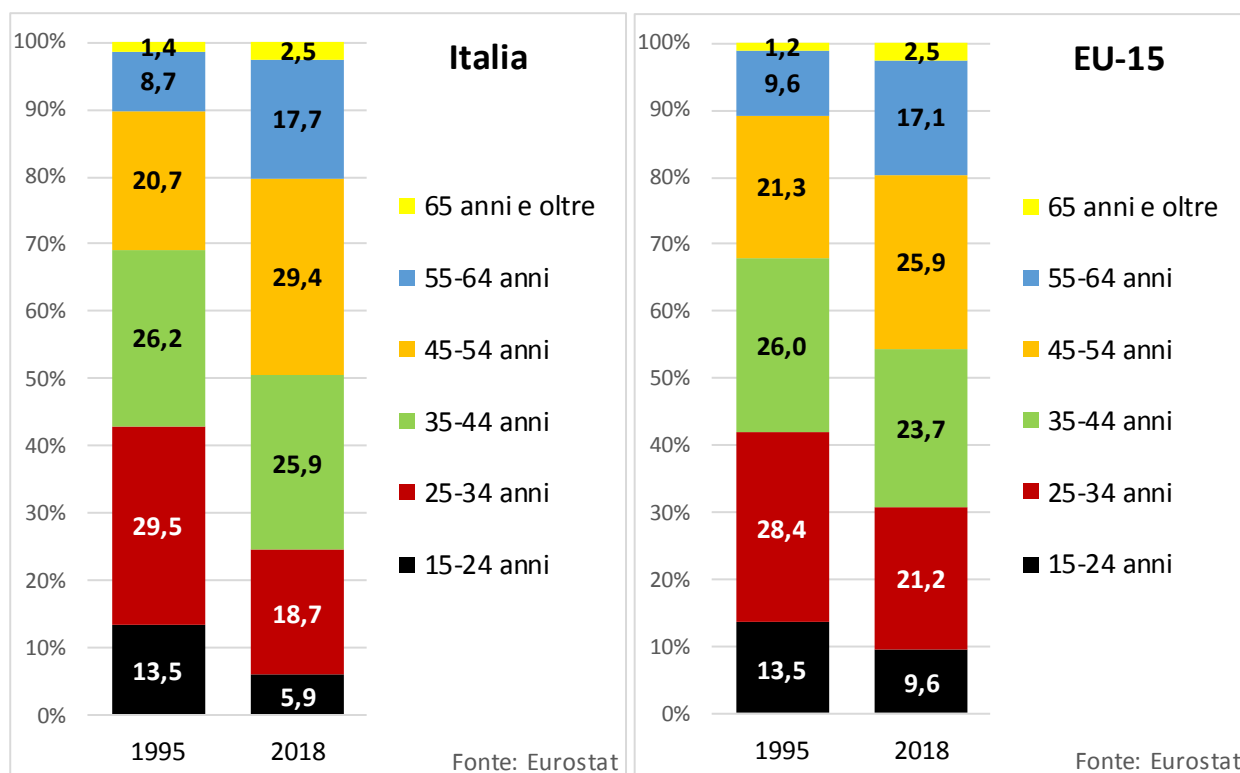
Per verificare le possibilità di ricambio occupazionale fra pensionati e giovani alla prima esperienza lavorativa, si analizzano le caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei due gruppi e si stima la loro sostituibilità attraverso l'indice di ricambio occupazionale. Dall'analisi dei dati emerge che la sostituibilità tra pensionati e giovani alla prima esperienza lavorativa - quindi la minore o maggiore probabilità di ricambio generazionale - è strettamente correlata alla professione che svolgono e in qualche misura al settore economico nel quale lavorano, perché, come è stato già osservato, solo per i lavori poco qualificati il ricambio occupazionale è quasi assoluto: un barista o un commesso può essere sostituito con un lavoratore di qualsiasi età, ma se è giovane costa meno. Analizzando nel dettaglio otto grandi gruppi professionali è emerso che:

1. per i **legislatori, imprenditori e alta dirigenza** la sostituibilità e il ricambio generazionale sono molto bassi perché si registra una netta riduzione dei dirigenti pubblici e privati, a seguito del blocco del turnover nella pubblica amministrazione e alle ristrutturazioni effettuate dalle aziende in seguito alla crisi economica, tuttavia è possibile che pensionamenti anticipati dei dipendenti pubblici accompagnati dallo sblocco del turn-over possano determinare un ricambio generazionale nella pubblica amministrazione nella quale si registra un'età media di 50 anni;
2. nelle **professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione**, si registra un basso ricambio generazionale, perché sono richieste competenze che si acquisiscono solo dopo molti anni di tirocinio e di pratica lavorativa;
3. anche per le **professioni tecniche** si registra un basso ricambio occupazionale, ad esclusione di quelle che richiedono competenze informatiche, nelle quali i giovani nativi digitali sono molto più dotati rispetto agli anziani;
4. non si presentano difficoltà di ricambio occupazionale per le **professioni esecutive nel lavoro d'ufficio**, dal momento che i giovani impiegati possono tranquillamente rimpiazzare quelli ritirati dal lavoro;
5. Il ricambio tra anziani in pensione e giovani non incontra alcuna criticità nel grande gruppo professionale delle **professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi**, dal momento che si tratta di mestieri che non richiedono una lunga formazione come quelli di commessi, baristi, camerieri e parrucchieri;
6. considerazioni simili alle precedenti si possono riproporre anche per il grande gruppo professionale degli **artigiani, operai specializzati e agricoltori**, anche se questo gruppo comprende mestieri che richiedono una maggiore formazione ed esperienza, tuttavia conseguibile anche da giovani, che in questo rapporto sono considerati tali fino a 35 anni;
7. il ricambio generazionale tra anziani pensionati e giovani 20-34enni nel grande gruppo professionale dei **conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli** non sembra presentare difficoltà, se si escludono gli autisti di mezzi pubblici, che solo per il 24% sono scelti tra i giovani;
8. per chi svolge **professioni non qualificate** e manuali si registra sostanzialmente la perfetta sostituibilità tra i due gruppi.

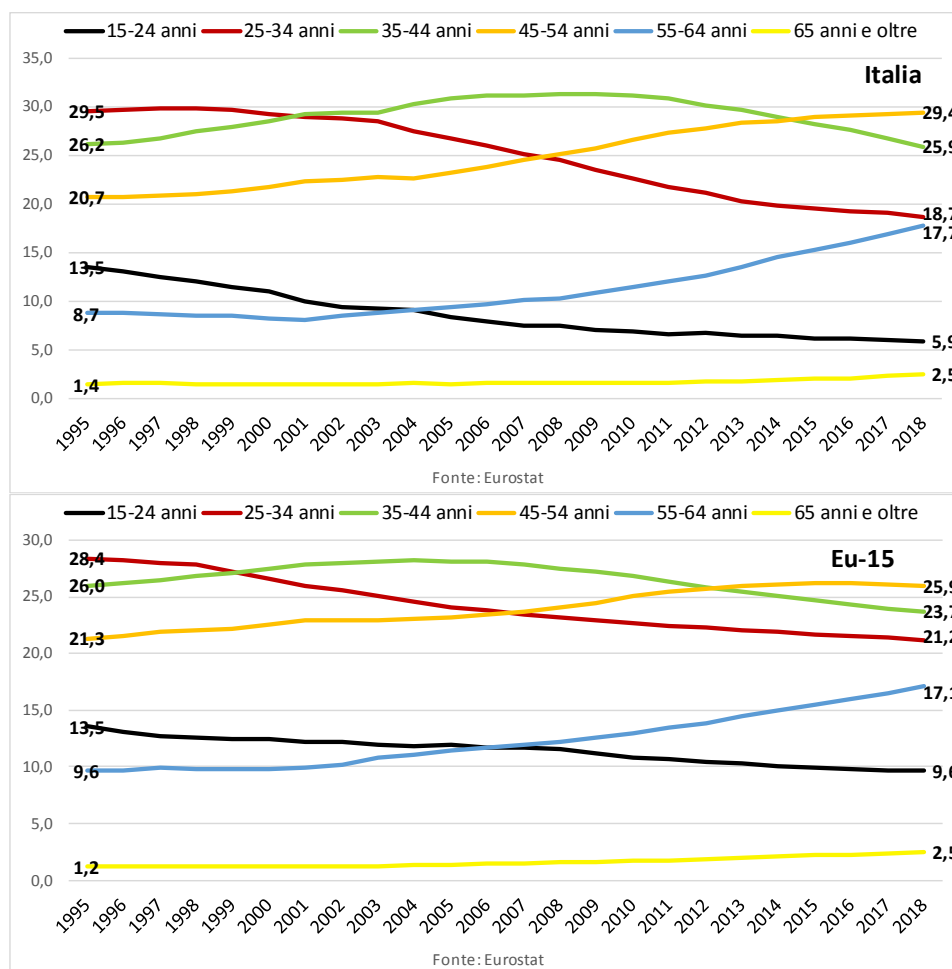
## 1. FORZE DI LAVORO EUROPEE: DIMINUISCONO I GIOVANI, MA IN ITALIA I VALORI PIÙ BASSI

Il progressivo e rapido invecchiamento della popolazione nei paesi dell'Unione europea ha determinato una consistente riduzione delle forze di lavoro (occupati + disoccupati) più giovani e un aumento di quelle adulte e in età avanzata: in poco più di 20 anni, dal 1995 al 2018, la popolazione attiva complessiva dell'Europa a 15 è aumentata di 32 milioni, ma la quota di giovanissimi 15-24enni è diminuita di 3,9 punti percentuali dal 13,5% al 9,6%, quella dei 25-34enni di 7,2 punti (dal 28,4% al 21,2%) e quella dei 35-44enni di 2,3 punti (dal 26% al 23,7%), mentre è aumentata di 4,6 punti la percentuale di adulti di 45-54 anni, dal 21,3% al 25,9%, facendo diventare questa generazione la più numerosa tra le forze di lavoro (*figure 1.1 e 1.2 e tavola 1.1*). Anche l'incidenza della classe 55-64 anni aumenta in modo significativo di 7,5 punti passando dal 9,6% al 17,1%, mentre l'incremento della classe degli over 65 è più contenuto (1,3 punti) e l'incidenza percentuale sul totale aumenta (dall'1,2% al 2,5%). In Italia questo fenomeno è aggravato ulteriormente perché la quota della classe d'età da 15 a 44 anni diminuisce nello stesso periodo di quasi 19 punti percentuali (dal 69,2% al 50,4%), mentre nella media EU-15 si riduce di 13 punti, dal 67,9% al 54,5%).

**Figura 1.1 – Forze di lavoro per classi d'età decennali in Italia e nell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995 e 2018 (composizione percentuale)**



**Figura 1.2 – Forze di lavoro per classi d'età decennali in Italia e nell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995-2018 (composizione percentuale)**



La quota delle forze di lavoro giovanili in Italia nel 2018 non solo è inferiore a quella che si registra nella media dell'Unione a 15 (9,6%), ma si colloca agli ultimi posti della classifica degli Stati membri: infatti, solo in Grecia si registra una quota di 15-24enni (5,1%) inferiore a quella italiana (5,9%), mentre nei paesi del Nord Europa raggiunge i valori più elevati, tre volte quelli italiani (*figura 1.3*), a partire dall'Olanda (15,8%) e dalla Danimarca (15,2%). Anche la percentuale di giovani italiani di 25-34 anni (18,7%) è la più bassa di tutti gli altri paesi, mentre la quota più elevata si raggiunge nel Regno Unito e in Svezia (22,9%).

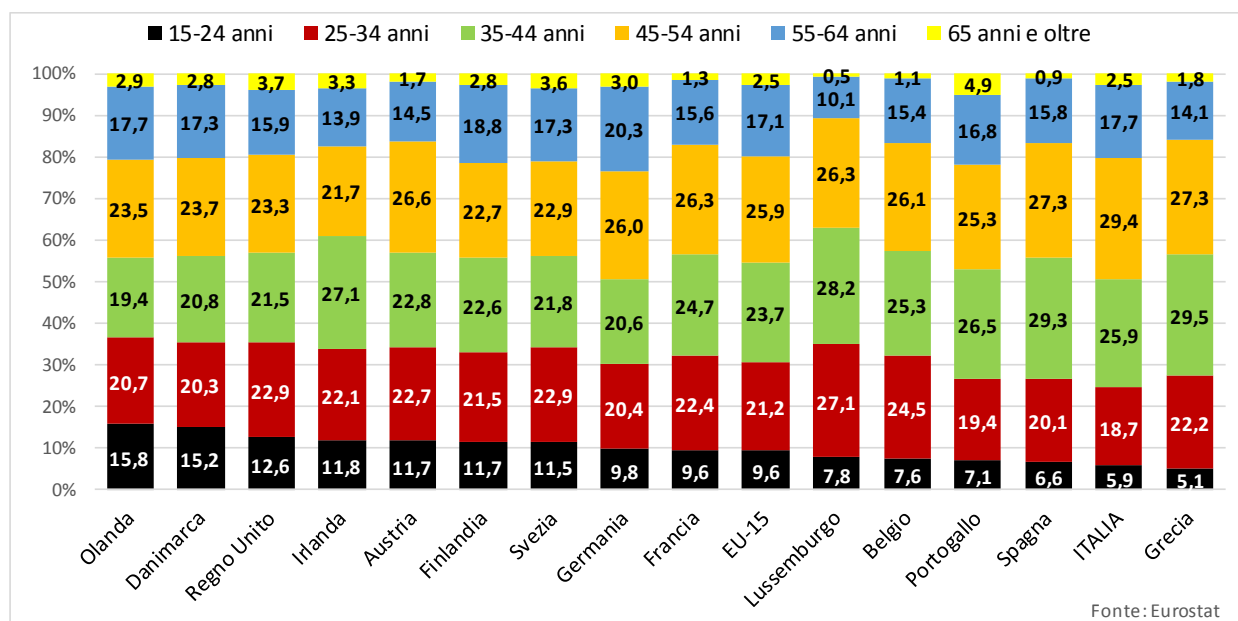
Viceversa, l'incidenza in Italia della classe 45-54 anni (29,4%) è la più elevata tra tutti i 15 paesi dell'Unione, mentre la quota più bassa si registra in Irlanda (21,7%). L'incidenza della classe 55-64 anni è più elevata in Germania (20,3%), superiore anche a quella dell'Italia (17,7%).

La quota più elevata di forze di lavoro over 65 si osserva in Portogallo (4,9%), mentre quella più bassa in Spagna (0,9%).

Il paese con la maggiore quota di giovani da 15 a 34 anni è l'Olanda (36,6%), mentre l'Italia si colloca sempre all'ultimo posto con una percentuale del 24,5%.



**Figura 1.3 – Forze di lavoro per classi d'età decennali nei paesi dell'Unione europea a 15 Stati membri – Anno 2018 (composizione percentuale)**



**Tavola 1.1 – Forze di lavoro per classi d'età decennali nella media dell'Unione europea a 15 Stati membri e in Italia – Anni 1995 e 2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

	1995	2018	Variazione 2018-1995		1995	2018	Var. 2018-1995
	Valori assoluti in migliaia		%		Composizione percentuale		
<b>EU-15</b>							
15-24 anni	22.551	19.065	-3.485	-15,5	13,5	9,6	-3,9
25-34 anni	47.277	41.996	-5.281	-11,2	28,4	21,2	-7,2
35-44 anni	43.293	47.019	3.725	8,6	26,0	23,7	-2,3
45-54 anni	35.524	51.339	15.815	44,5	21,3	25,9	4,6
55-64 anni	15.996	33.940	17.944	112,2	9,6	17,1	7,5
65 anni e più	1.962,4	4.954,5	2.992	152,5	1,2	2,5	1,3
<b>Totale</b>	<b>166.603</b>	<b>198.314</b>	<b>31.711</b>	<b>19,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>ITALIA</b>							
15-24 anni	3.047	1.529	-1.519	-49,8	13,5	5,9	-7,6
25-34 anni	6.677	4.846	-1.831	-27,4	29,5	18,7	-10,9
35-44 anni	5.917	6.725	808	13,7	26,2	25,9	-0,3
45-54 anni	4.683	7.635	2.952	63,0	20,7	29,4	8,7
55-64 anni	1.970	4.593	2.623	133,2	8,7	17,7	9,0
65 anni e più	322,9	643,3	320	99,2	1,4	2,5	1,0
<b>Totale</b>	<b>22.617</b>	<b>25.970</b>	<b>3.354</b>	<b>14,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

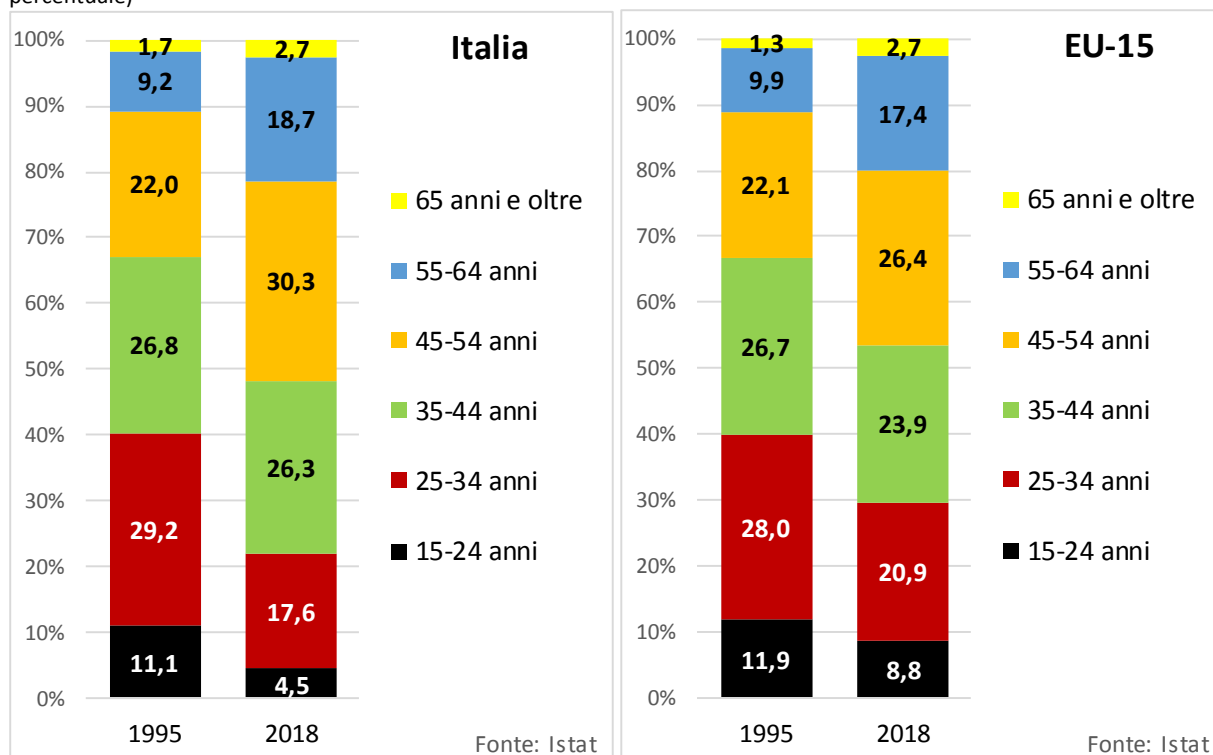
Fonte: Eurostat; a seguito degli arrotondamenti, i totali potrebbero non coincidere con la somma dei singoli addendi

## 1.2 GLI OCCUPATI IN ITALIA: PERSI 3,3 MILIONI DI GIOVANI

Dal 1995 al 2018, il numero degli occupati in Italia è aumentato di 2,5 milioni (+11,8%), ma per l'effetto congiunto della drammatica flessione di 3,3 milioni di giovani 15-34enni (-39%) e dell'aumento di 5,7 milioni di adulti di 35 anni e oltre (+46,2%): di conseguenza la quota di giovanissimi 15-24enni è diminuita di 6,7 punti percentuali dall'11,1% al 4,5% (-55,2%), quella dei 25-34enni di 11,6 punti (dal 29,2% al 17,6%; -32,8%) e quella dei 35-44enni di mezzo punto (dal 26,8% al 26,3%), mentre è aumentata di 8,4 punti la percentuale di adulti di 45-54 anni, dal 22% al 30% (+46,9%), facendo diventare questa generazione la più numerosa tra le forze di lavoro (figure 1.4 e 1.5 e tavola 1.2).

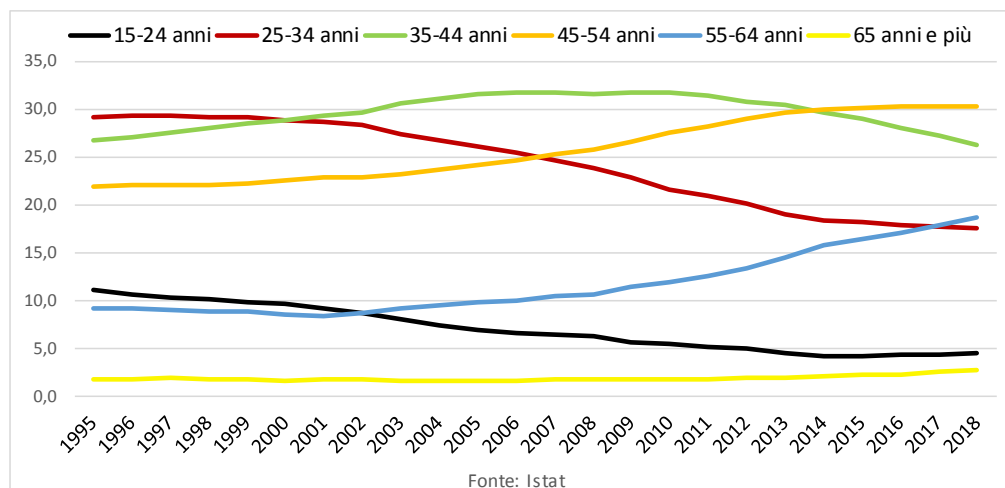
Anche l'incidenza della classe 55-64 anni aumenta in modo significativo passando dal 9,2% al 18,7%, con un incremento straordinario pari al 126,2% che raddoppia il numero degli occupati di questa fascia d'età, mentre la crescita della classe degli over 65 è più contenuta (1 punto) e l'incidenza percentuale sul totale aumenta dall'1,7% al 2,7%.

**Figura 1.4 – Occupati per classi d'età decennali in Italia e nell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995 e 2018 (composizione percentuale)**



Nella media dei 15 paesi dell'Unione europea si registra una minore diminuzione del numero dei giovani e della loro quota sulla popolazione totale: la quota di giovanissimi 15-24enni è diminuita della metà rispetto all'Italia (-3,2 punti percentuali dall'11,9% all'8,8%), così come quella dei 25-34enni (-7,2 punti, dal 28% al 20,9%) e quella dei 35-44enni di 2,8 punti (dal 26,7% al 23,9%), mentre è aumentata di meno la percentuale di adulti di 45-54 anni, (-4,2 punti dal 22,1% al 26,4%), facendo diventare questa generazione la più numerosa tra le forze di lavoro dell'Unione europea a 15.

**Figura 1.5 – Occupati per classi d'età decennali in Italia – Anni 1995-2018 (composizione percentuale)**



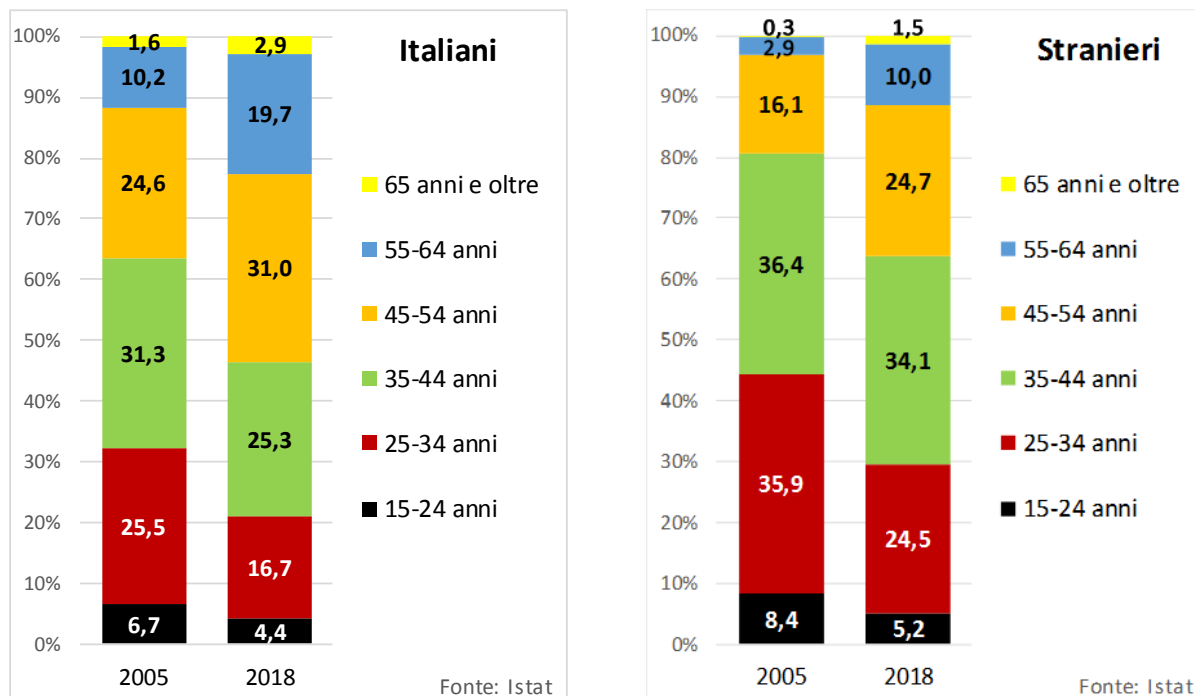
**Tavola 1.2 – Occupati per classi d'età decennali in Italia e nell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995 e 2018** (valori assoluti in migliaia e percentuali)

	1995	2018	Variazione 2018-1995		1995	2018	Variazione 2018-1995
	Valori assoluti in migliaia		%		Composizione percentuale		Punti percentuali
<b>ITALIA</b>							
15-24 anni	2.313	1.036	-1.277	-55,2	11,1	4,5	-6,7
25-34 anni	6.062	4.075	-1.986	-32,8	29,2	17,6	-11,6
35-44 anni	5.565	6.099	534	9,6	26,8	26,3	-0,5
45-54 anni	4.557	7.044	2.487	54,6	22,0	30,3	8,4
55-64 anni	1.914	4.330	2.416	126,2	9,2	18,7	9,4
65 anni e più	349	629	280	80,2	1,7	2,7	1,0
<b>Totale</b>	<b>20.761</b>	<b>23.215</b>	<b>2.454</b>	<b>11,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>EU-15</b>							
15-24 anni	17.768	16.087	-1.681	-9,5	11,9	8,8	-3,2
25-34 anni	41.691	38.310	-3.381	-8,1	28,0	20,9	-7,2
35-44 anni	39.730	43.889	4.160	10,5	26,7	23,9	-2,8
45-54 anni	32.932	48.380	15.448	46,9	22,1	26,4	4,2
55-64 anni	14.679	32.028	17.348	118,2	9,9	17,4	7,6
65 anni e più	1.927	4.865	2.937	152,4	1,3	2,7	1,4
<b>Totale</b>	<b>148.728</b>	<b>183.558</b>	<b>34.831</b>	<b>23,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

Fonti: Istat<sup>1</sup> ed Eurostat

Nel 2018 la quota di giovani 15-34enni occupati stranieri (29,7%) è superiore di quasi 9 punti percentuali a quella degli italiani (21,1%), ma la flessione di questa percentuale rispetto al 2005, primo anno nel quale sono disponibili i dati comparati, è leggermente superiore tra gli immigrati (-14,6 punti percentuali) rispetto agli autoctoni (-11,1), probabilmente a causa della più veloce riduzione del tasso di natalità tra gli stranieri e del maggior numero di giovani che proseguono gli studi (*figura 1.6*).

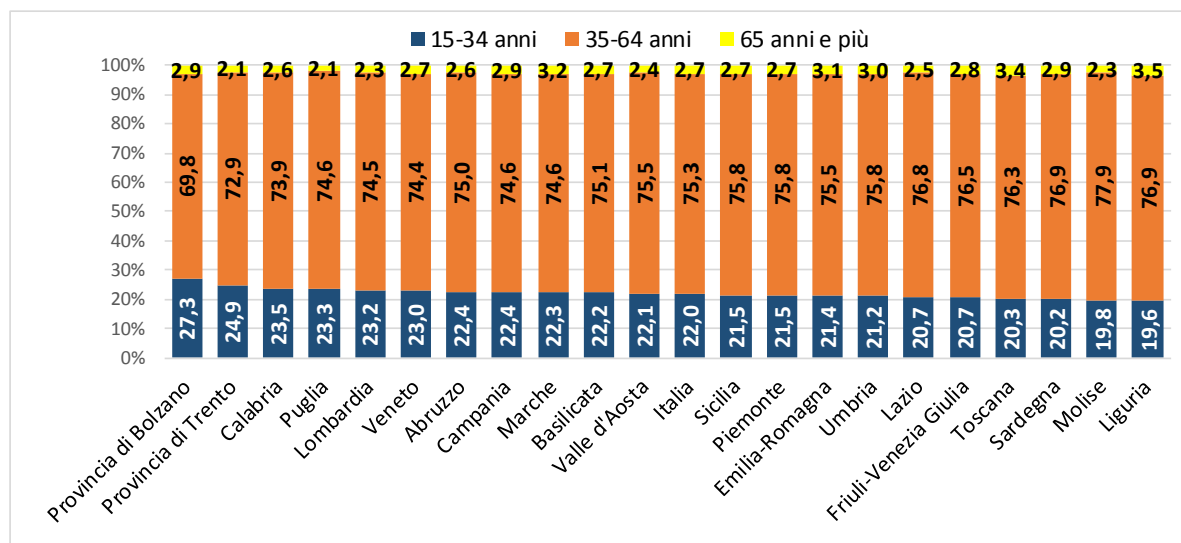
**Figura 1.6 – Occupati per classi d'età decennali e per cittadinanza in Italia – Anni 2005 e 2018** (composizione percentuale)



<sup>1</sup> I dati degli occupati in Italia precedenti al 2004 sono il risultato di ricostruzioni effettuate con modelli statistici al fine di eliminare i break nelle serie storiche determinati dalle modifiche intervenute nella Rilevazione sulle forze di lavoro nel corso degli anni.

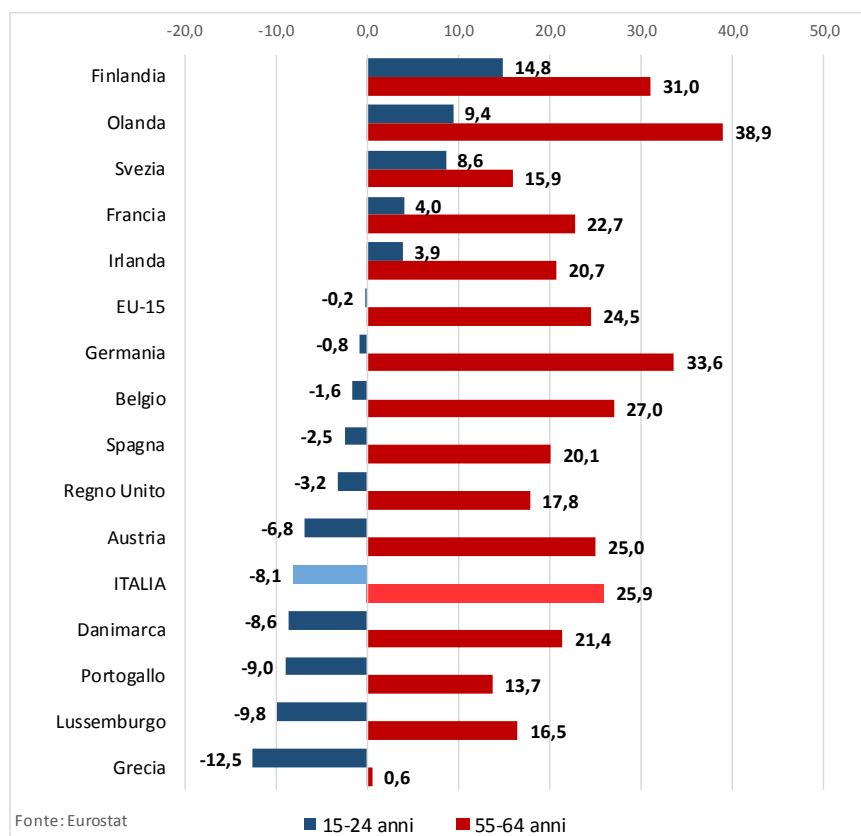
La provincia autonoma di Bolzano è nel 2018 l'area più "giovane" del paese con la quota più elevata di occupati 15-34enni (27,3%), anche grazie all'ampia diffusione dell'apprendistato duale, mentre nella regione Liguria si registra una percentuale di giovani (19,6%) inferiore di 7,7 punti percentuali: le differenze non seguono la tradizionale divisione tra Nord e Sud, perché regioni molto giovani sono anche la Calabria (23,5%) e la Puglia (23,3%), mentre tra quelle con meno 15-34enni si registrano la Toscana (20,3%), il Friuli-Venezia Giulia (20,7%) e il Lazio (20,7%) (figura 1.7). La quota maggiore di adulti di 35-64 anni si osserva in Molise (77,9%), mentre la percentuale più elevata di anziani over 65 si registra in Liguria (3,5%) che si conferma la regione maggiormente invecchiata e con la minore presenza di giovani.

Figura 1.7 – Occupati per classi d'età e per regione in Italia – Anno 2018 (composizione percentuale)

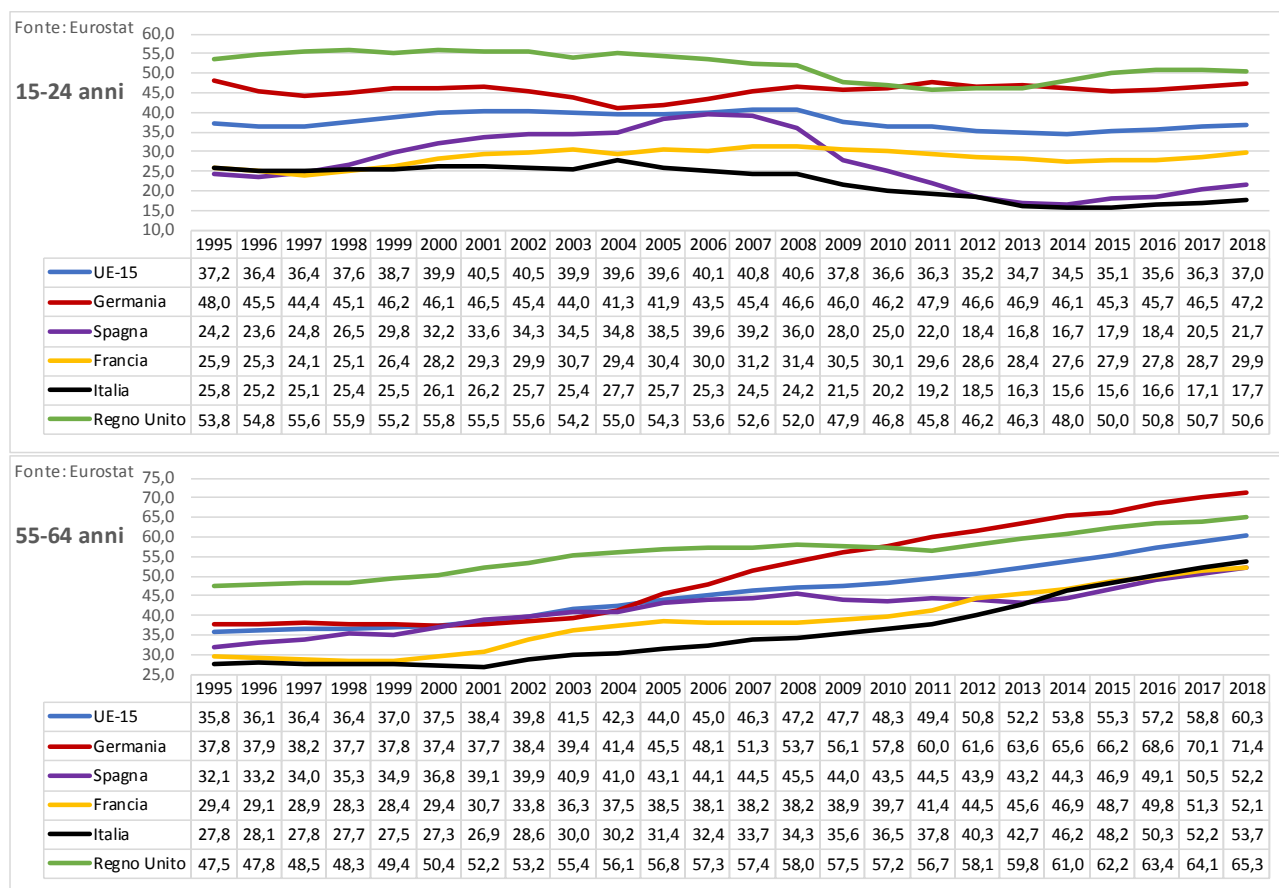


Le dinamiche storiche fin qui descritte degli occupati giovani e in età avanzata nell'Unione europea determinano ovviamente conseguenze importanti per quanto riguarda i rispettivi tassi di occupazione e di disoccupazione. Infatti, nel corso degli ultimi vent'anni il tasso d'occupazione dei giovani 15-24enni è rimasto sostanzialmente immutato nella media dei 15 Stati membri (-0,2%), ma con profonde differenze tra i paesi: il valore di questo indicatore è aumentato in cinque paesi del Nord Europa dove sono maggiormente diffuse e più efficaci le politiche a sostegno della maternità e dell'infanzia – Finlandia (+14,8 punti percentuali), Olanda (+9,4 punti), Svezia (+8,6 punti), Francia (4 punti) e Irlanda (3,9 punti) – mentre ha subito una flessione negli altri dieci paesi, dal valore minimo della Germania (-0,8 punti) a quello massimo (-12,5 punti) della Grecia (figure 1.8 e 1.9 e tavola 1.3).

**Figura 1.8 – Variazione dal 1995 al 2018 del tasso d'occupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei paesi dell'Unione europea a 15 Stati membri (punti percentuali)**



**Figura 1.9 – Tasso d'occupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) in alcuni paesi dell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995-2018 (valori percentuali)**

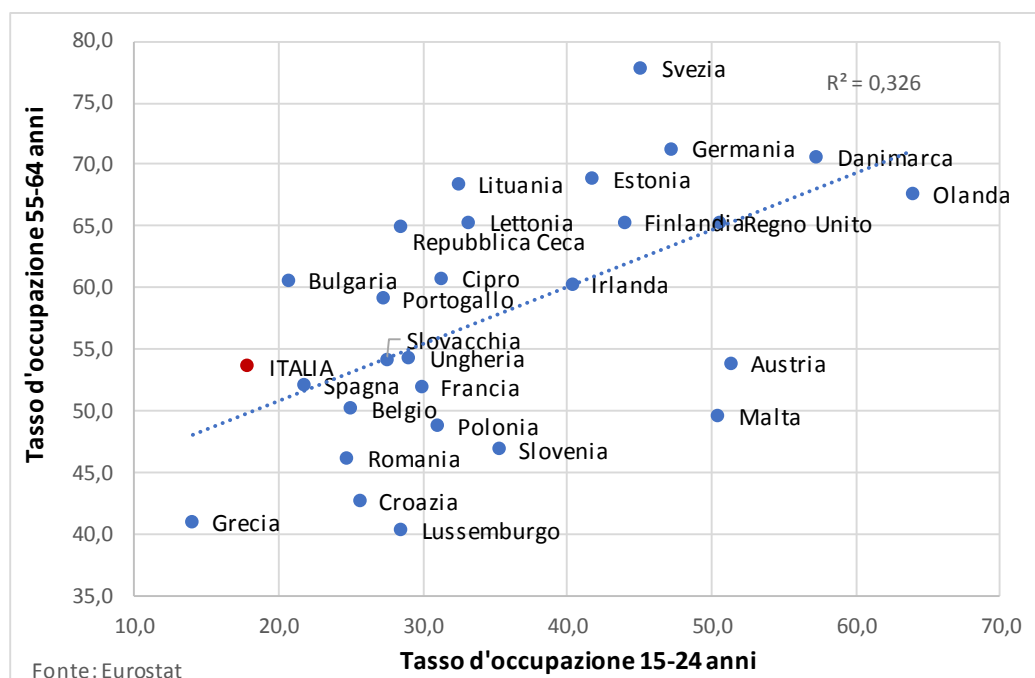


Il tasso d'occupazione giovanile in Italia è diminuito di 8,1 punti, meno che in Danimarca (-8,6 punti) e in Portogallo (-9 punti), ma con una dinamica diversa da quella degli altri grandi paesi europei perché la sua lunga flessione inizia sin dal 2004, ben prima della crisi, si aggrava nel 2008 con l'inizio del ciclo recessivo e riprende a crescere in modo contenuto solo negli ultimi tre anni, dal 2016 al 2018. La flessione del tasso d'occupazione giovanile in Spagna inizia solo nel 2007.

Occorre osservare che il tasso d'occupazione giovanile in Italia nel 2018 (17,7%) è inferiore a quello di tutti gli altri 15 paesi, con il valore massimo in Olanda dove più della metà dei giovani 15-24enni è occupata (63,9%), seguita dalla Danimarca (57,3%), dall'Austria (51,3%) e dal Regno Unito (50,6%). Viceversa, il tasso d'occupazione degli adulti in età matura, nella fascia 55-64 anni, aumenta nella media dell'Unione a 15 di 24,5 punti percentuali, con il valore più elevato in Olanda (38,9 punti), che è il paese dove si è registrata anche la maggiore crescita del tasso d'occupazione giovanile – a dimostrazione che non vi è concorrenza tra posti di lavoro occupati dai giovani e dagli adulti in età avanzata – e quello più basso in Grecia (0,6 punti), mentre l'Italia occupa una posizione molto elevata con una crescita di 25,9 punti, al quarto posto tra i 15 paesi.

L'assenza di concorrenza tra occupazione giovanile e quella delle fasce in età avanzata - giovani e anziani sono complementari e non sostituibili all'interno degli organici delle aziende -<sup>2</sup> emerge anche analizzando la relazione tra i rispettivi tassi d'occupazione, in questo caso prendendo in considerazione tutti i 28 paesi dell'Unione nel 2018: per gran parte dei paesi europei, soprattutto del Nord, il tasso d'occupazione giovanile aumenta con la crescita del tasso d'occupazione dei più anziani, mentre per altri questa relazione non è significativa, come emerge per esempio confrontando l'Italia e l'Austria che hanno lo stesso tasso d'occupazione degli over 55, rispettivamente 53,7% e 54%, ma due tassi d'occupazione giovanile con una distanza gigantesca di ben 34 punti percentuali, 17,7% nel nostro paese e 51,3% nel nostro vicino di lingua tedesca (figura 1.10).

**Figura 1.10 – Tasso d'occupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei 28 paesi dell'Unione europea – Anno 2018 (valori percentuali)**



<sup>2</sup> Cfr. Nicola C. Salerno, *Pro e contro la Lump of Labour Fallacy: un dibattito da superare*, Strade, 12 giugno 2017. Vedi anche dello stesso autore: Ufficio parlamentare di bilancio, *Il dibattito sulla flessibilità pensionistica*, (a cura di) Nicola C. Salerno, Emilia Marchionni, Focus tematico n. 6, 4 agosto 2016.

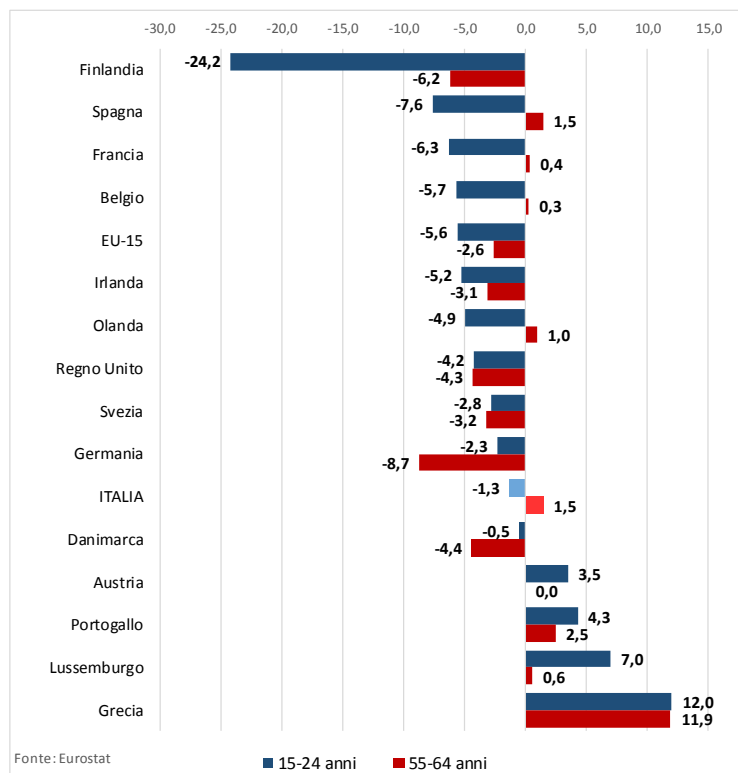
**Tavola 1.3 – Tasso d’occupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei paesi dell’Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995 e 2018 (valori percentuali)**

	15-24 anni			55-64 anni		
	1995	2018	Variazione 2018-1995	1995	2018	Variazione 2018-1995
	%		Punti percentuali	%		Punti percentuali
EU-15	37,2	37,0	-0,2	35,8	60,3	24,5
Belgio	26,6	25,0	-1,6	23,3	50,3	27,0
Danimarca	65,9	57,3	-8,6	49,3	70,7	21,4
Germania	48,0	47,2	-0,8	37,8	71,4	33,6
Irlanda	36,4	40,3	3,9	39,7	60,4	20,7
Grecia	26,5	14,0	-12,5	40,5	41,1	0,6
Spagna	24,2	21,7	-2,5	32,1	52,2	20,1
Francia	25,9	29,9	4,0	29,4	52,1	22,7
<b>ITALIA</b>	<b>25,8</b>	<b>17,7</b>	<b>-8,1</b>	<b>27,8</b>	<b>53,7</b>	<b>25,9</b>
Lussemburgo	38,2	28,4	-9,8	24,0	40,5	16,5
Olanda	54,5	63,9	9,4	28,8	67,7	38,9
Austria	58,1	51,3	-6,8	29,0	54,0	25,0
Portogallo	36,2	27,2	-9,0	45,5	59,2	13,7
Finlandia	29,2	44,0	14,8	34,4	65,4	31,0
Svezia	36,5	45,1	8,6	62,0	77,9	15,9
Regno Unito	53,8	50,6	-3,2	47,5	65,3	17,8

Fonte: Eurostat

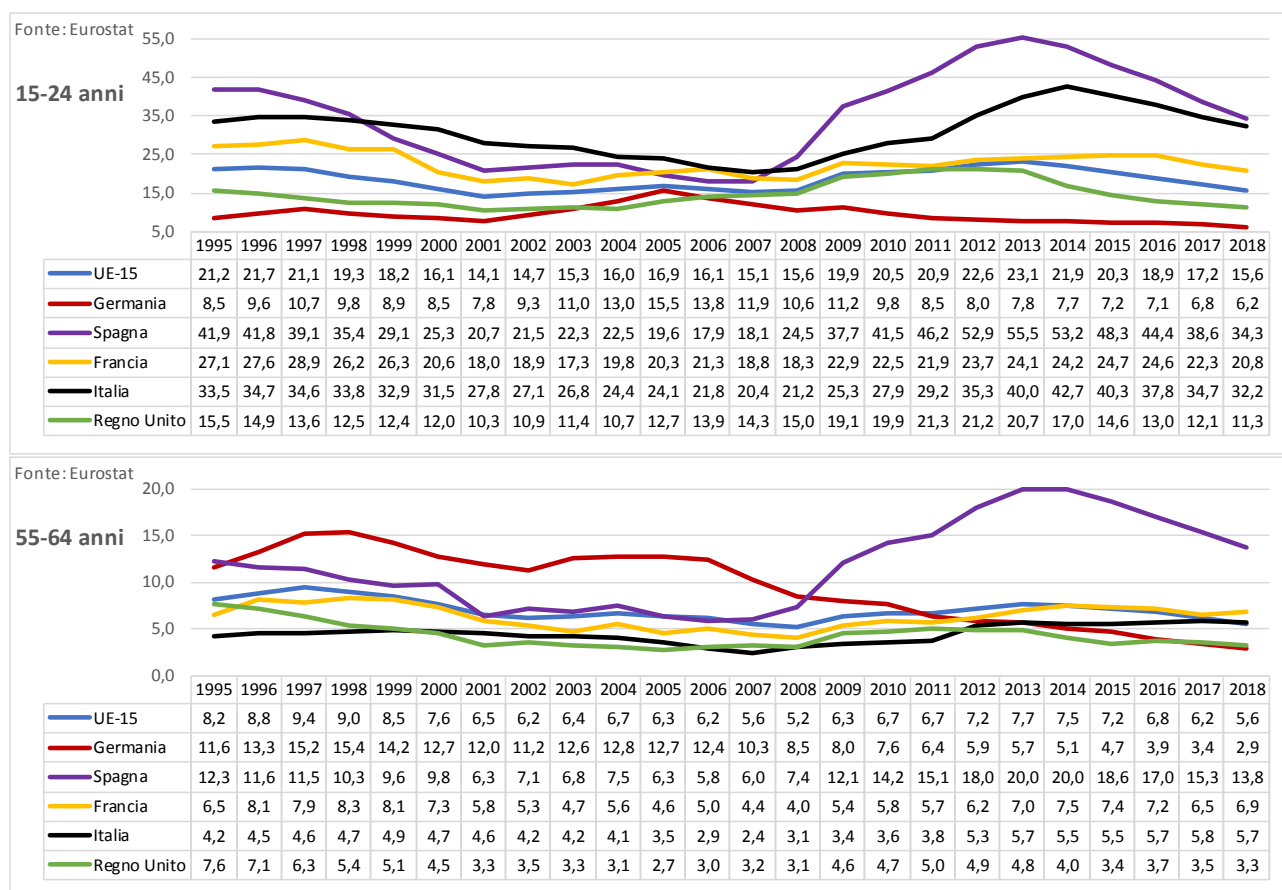
Per quanto riguarda i giovani che cercano attivamente un impiego, nel corso di oltre vent’anni, dal 1995 al 2018, il tasso di disoccupazione dei giovani 15-24enni ha subito una flessione nella media EU-15 di 5,6 punti percentuali e riduzioni di diversa misura si registrano anche in altri undici paesi (*figure 1.11 e 1.2 e tavola 1.4*), dalla diminuzione massima della Finlandia (-24,2 punti) a quella minima della Danimarca (-0,5 punti), mentre aumenti del valore di questo indicatore si osservano in quattro paesi, Grecia (+12 punti), Lussemburgo (+7 punti), Portogallo (+4,3 punti) e Austria (+3,5 punti).

**Figura 1.11 – Variazione dal 1995 al 2018 del tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei paesi dell’Unione europea a 15 Stati membri (punti percentuali)**



Il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è diminuito nello stesso periodo di 1,3 punti, con una dinamica simile a quella degli altri paesi, ma occorre osservare che il suo valore nel 2018 (32,2%) è inferiore solo a quello della Grecia (39,9%) e della Spagna (34,3%), mentre i tassi più bassi si registrano in Germania (6,2%) e in Olanda (7,2%). Il tasso di disoccupazione degli adulti in età avanzata di 55-64 anni diminuisce nella media europea dell'UE-15 di 2,6 punti percentuali, con la flessione più elevata in Germania (-8,7 punti), mentre il maggior aumento di questo indicatore si registra in Grecia (+11,9 punti). In Italia è pari a solo un punto e mezzo.

**Figura 1.12 – Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) in alcuni paesi dell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995-2018 (valori percentuali)**



È particolarmente interessante osservare il grafico successivo, sviluppato sulla base delle metodologie contenute in due studi di Eichhorst, Boeri e altri<sup>3</sup>, perché mette in discussione la *lump of labour theory*, basata sull'idea che esista una quantità fissa di lavoro disponibile che deve essere distribuito tra la popolazione attiva: di conseguenza, all'aumentare del numero dei lavoratori anziani a causa dell'aumento dell'età pensionabile diminuisce quello dei giovani, e viceversa la loro riduzione con il prepensionamento lascia spazio all'ingresso di un maggior numero di giovani nel mercato del lavoro (figura 1.13).

Se la teoria della *lump of labour* fosse sempre vera, dovremmo poter osservare una relazione inversa tra il tasso di disoccupazione degli adulti in età avanzata di 55-64 anni e quello giovanile dei 15-24enni: a un maggior tasso di disoccupazione dei più anziani dovrebbe corrispondere un minor tasso

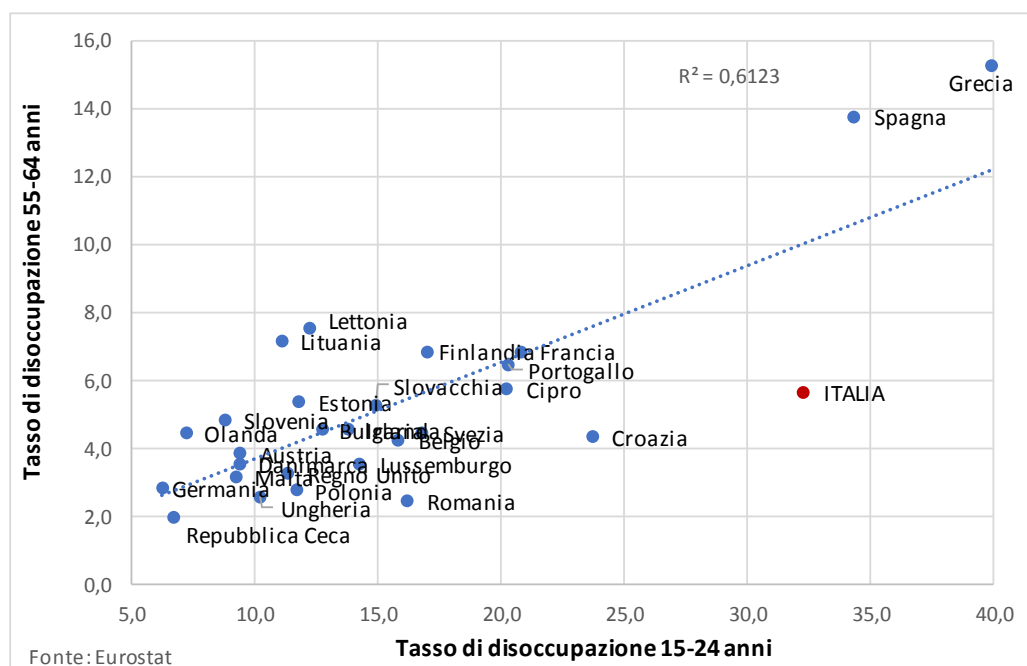
<sup>3</sup> Cfr. Werner Eichhorst, Tito Boeri, An De Coen, Vincenzo Galasso, Michael Kendzia, Nadia Steiber, *How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?*, IZA Journal of European Labor Studies, December 2014. Werner Eichhorst et al., *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers*, IZA Research Report No. 53, April 2013.



di disoccupazione giovanile perché si sono liberati più posti e in generale si dovrebbe registrare una minore disoccupazione dei giovani nei paesi dove quella degli anziani è più alta.

Il grafico mostra una realtà diversa perché la correlazione tra i tassi di disoccupazione fra i due gruppi di giovani e più anziani è positiva e molto significativa (indice di correlazione = 0,78248) e nei paesi dove il tasso di disoccupazione degli over 55 è molto alto, come la Grecia (15,3%) e la Spagna (13,8%) si registra un tasso di disoccupazione giovanile altrettanto elevato (rispettivamente, 39,9% e 34,3%); nella maggior parte dei paesi europei, a un basso tasso di disoccupazione dei più anziani corrisponde un modesto tasso di disoccupazione giovanile. Si potrebbe affermare che esiste una complementarità tra i due gruppi di lavoratori, oppure che prevalgano fattori e caratteristiche specifiche di ogni paese. Per l'Italia potrebbe valere la seconda ipotesi, dal momento che registra una situazione anomala rispetto a tutti gli altri paesi europei: a un tasso di disoccupazione degli over 55 contenuto (5,7%) e inferiore a quello francese (6,9%), corrisponde un tasso di disoccupazione giovanile molto elevato (32,2%), superiore di 11 punti percentuali a quello francese (20,8%). Nel secondo capitolo di questo rapporto è esaminata questa peculiarità italiana, legata essenzialmente alla grande presenza di piccole imprese con personale poco e non qualificato, facilmente intercambiabile.

**Figura 1.13 – Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei 28 paesi dell'Unione europea – Anno 2018 (valori percentuali)**



**Tavola 1.4 – Tasso di disoccupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei paesi dell'Unione europea a 15 Stati membri – Anni 1995 e 2018 (valori percentuali)**

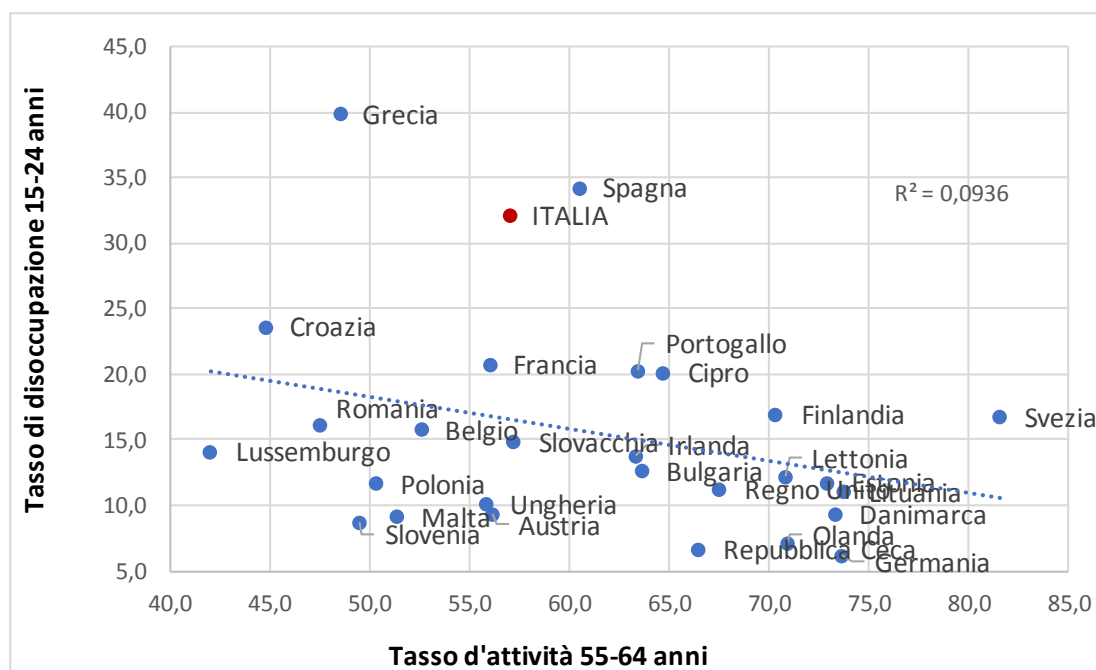
	15-24 anni			55-64 anni		
	1995	2018	Variazione 2018-1995	1995	2018	Variazione 2018-1995
	Punti percentuali			Punti percentuali		
EU-15	21,2	15,6	-5,6	8,2	5,6	-2,6
Belgio	21,5	15,8	-5,7	4,0	4,3	0,3
Danimarca	9,9	9,4	-0,5	8,0	3,6	-4,4
Germania	8,5	6,2	-2,3	11,6	2,9	-8,7
Irlanda	19,0	13,8	-5,2	7,7	4,6	-3,1
Grecia	27,9	39,9	12,0	3,4	15,3	11,9
Spagna	41,9	34,3	-7,6	12,3	13,8	1,5
Francia	27,1	20,8	-6,3	6,5	6,9	0,4
<b>ITALIA</b>	<b>33,5</b>	<b>32,2</b>	<b>-1,3</b>	<b>4,2</b>	<b>5,7</b>	<b>1,5</b>

	15-24 anni			55-64 anni		
	1995	2018	Variazione 2018-1995	1995	2018	Variazione 2018-1995
	%	%	Punti percentuali	%	%	Punti percentuali
Lussemburgo	7,2	14,2	7,0	3,0	3,6	0,6
Olanda	12,1	7,2	-4,9	3,5	4,5	1,0
Austria	5,9	9,4	3,5	3,9	3,9	0,0
Portogallo	16,0	20,3	4,3	4,0	6,5	2,5
Finlandia	41,2	17,0	-24,2	13,1	6,9	-6,2
Svezia	19,6	16,8	-2,8	7,7	4,5	-3,2
Regno Unito	15,5	11,3	-4,2	7,6	3,3	-4,3

Lussemburgo 55-64 anni: 2009-2018. Fonte: Eurostat

Infine, è utile riprendere e aggiornare un altro confronto proposto da Boeri e Galasso per smentire l'idea "che per dar lavoro ai giovani è necessario 'toglierlo' agli anziani"<sup>4</sup>: come si può osservare nel grafico successivo, non si osserva alcuna relazione tra il tasso d'attività (incidenza percentuale di occupati + disoccupati sulla popolazione totale) degli adulti in età avanzata di 55-64 anni e la disoccupazione giovanile (15-24 anni), a riprova che la sostituibilità tra lavoratori giovani e anziani non ha alcun fondamento (*figura 1.14*).

**Figura 1.14 – Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) e tasso d'attività degli adulti in età avanzata (55-64 anni) nei 28 paesi dell'Unione europea – Anno 2018 (valori percentuali)**

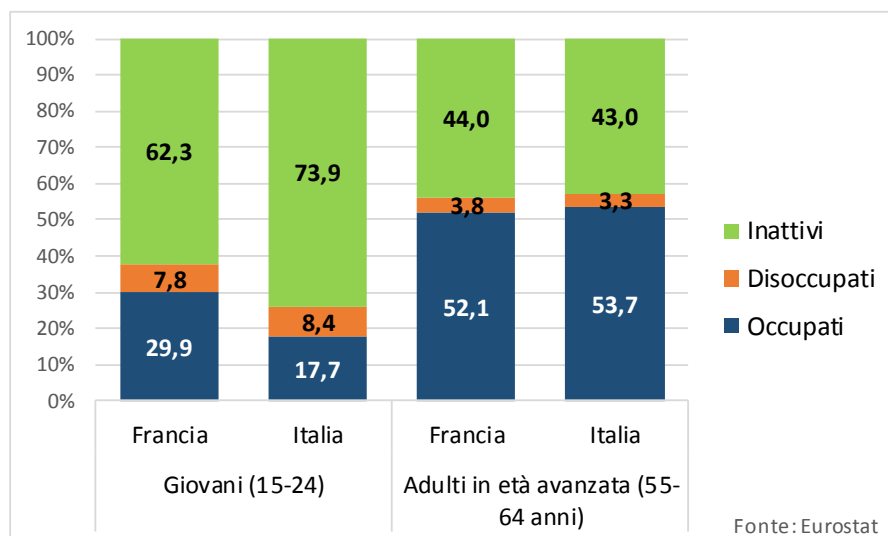


Per esempio, l'Italia ha nel 2018 un tasso d'attività degli adulti in età avanzata (57%) simile a quello della Francia (56%), ma un tasso di disoccupazione giovanile (32,2%) più elevato di oltre dieci punti percentuali rispetto a quello della Francia (20,8%) causato essenzialmente dalla bassa quota di giovani occupati: infatti, il numero di disoccupati 15-24enni italiani (492 mila) è inferiore a quello che si registra in Francia (596 mila), ma le forze di lavoro francesi della stessa età con le quali si determina il tasso di disoccupazione (2,9 milioni) sono di gran lunga superiori a quelle italiane (1,6 milioni). Insomma, il numeratore del tasso di disoccupazione giovanile è persino superiore in Francia, ma il nostro denominatore è molto più piccolo, determinando così un maggiore valore di questo indicatore (*tavola 1.5*). Viceversa, i tassi di disoccupazione e d'attività degli adulti in età avanzata sono simili perché la quota di popolazione attiva è simile.

<sup>4</sup> Tito Boeri e Vincenzo Galasso, *Per una vera staffetta tra generazioni*, lavoce.info, 24 maggio 2013.

Il grafico successivo, nel quale la popolazione complessiva dei due gruppi di giovani e di adulti è ripartita per condizione professionale, rende maggiormente evidenti le differenze strutturali del mercato del lavoro francese e italiano e l'inutilità delle politiche che vogliono togliere lavoro agli anziani per darlo ai giovani: le proporzioni tra occupati, disoccupati e inattivi tra gli adulti sono uguali ed equilibrate nei due paesi – la quota di popolazione attiva è largamente superiore alla metà, con una quota maggiore in Italia (57%) rispetto alla Francia (56%) - e di conseguenza non si può attribuire a questa fascia d'età alcuna responsabilità per quanto riguarda la condizione occupazionale dei giovani (figura 1.15).

**Figura 1.15 – Giovani (15-24 anni) e adulti in età avanzata (55-64 anni) in Francia e Italia: popolazione per condizione professionale – Anno 2018** (composizione percentuale)



Infatti, le criticità risiedono tutte nella composizione della popolazione giovanile dei due paesi, non tanto per l'incidenza del numero dei disoccupati sul totale, che è sostanzialmente simile e differisce solo di mezzo punto percentuale (Francia: 7,8%; Italia: 8,4%), quanto sulla quota di giovani che lavorano e non lavorano: infatti la quota di inattivi – sostanzialmente quelli che studiano e i Neet che non si formano ma neppure lavorano (percentuale di Neet sul totale degli inattivi: 5,3% in Francia, 11,7% in Italia)<sup>5</sup> – è pari in Italia a tre quarti del totale (73,9%), in Francia a meno di due terzi, e di conseguenza i giovani occupati italiani non sono neppure pari a un quinto (17,7%), mentre quelli francesi si avvicinano a un terzo (29,9%).

**Tavola 1.5 – Giovani (15-24 anni) e adulti in età avanzata (55-64 anni) in Francia e Italia: popolazione per condizione professionale e tassi – Anno 2018** (valori assoluti in migliaia e percentuali)

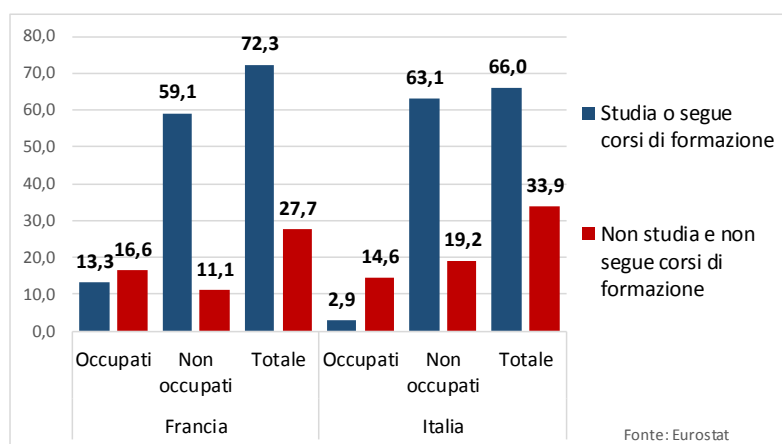
		(a) Occupati	(b) Disoccupati	(c) Forze di lavoro	(d) Inattivi	(t) Totale popolazione	Tasso d'occupazione	Tasso d'attività	Tasso di disoccupazione	Incidenza dei disoccupati sulla popolazione
		(a+b)			(a+b+d)		(a/t*100)	(c/t*100)	(b/c*100)	(b/t*100)
		Valori assoluti in migliaia					Valori percentuali			
Giovani (15-24 anni)	Francia	2.274	596	2.870	4.747	7.617	29,9	37,7	20,8	7,8
	Italia	1.037	492	1.529	4.333	5.862	17,7	26,1	32,2	8,4
Adulti in età avanzata (55-64 anni)	Francia	4.332	319	4.650	3.657	8.307	52,1	56,0	6,9	3,8
	Italia	4.330	262	4.593	3.471	8.064	53,7	57,0	5,7	3,3

Fonte: Eurostat

<sup>5</sup> Tasso di Neet esclusivamente degli inattivi. Fonte: Eurostat (*Inactive persons, Neither formal nor non-formal education and training*)

Nel grafico successivo tutta la popolazione giovanile di 15-24enni è divisa tra coloro che partecipano ad attività di studio e di formazione e quelli che non vi partecipano, per condizione professionale (occupati e non occupati, costituiti da disoccupati e inattivi): complessivamente su 100 giovani, quelli non impegnati a studiare o a formarsi professionalmente sono pari al 27,7% in Francia e al 33,9% in Italia (*figura 1.16*). Il tasso di Neet, cioè la percentuale dei non occupati (disoccupati + inattivi) che non studia e non segue corsi di formazione è pari all'11,1% in Francia e al 19,2% in Italia, con una differenza di 8 punti percentuali. Ma l'informazione più importante è relativa alla quota di giovani che lavorano e che contemporaneamente studiano o seguono corsi di formazione professionale: solo il 2,9% in Italia e il 13,3% in Francia, con una differenza di oltre 10 punti percentuali: l'alta quota di giovani francesi occupati che determina in Francia, com'è stato già osservato, il basso tasso di disoccupazione giovanile rispetto all'Italia, nonostante il numero di disoccupati sia superiore, è spiegato dall'elevata percentuale di studenti-lavoratori e soprattutto di apprendisti che, invece, non si registra in Italia, con la sola esclusione della provincia di Bolzano dove si registra un tasso di disoccupazione giovanile più basso tra tutte le regioni e province italiane (9,2%) e inferiore di 23 punti percentuali rispetto a quello della media nazionale (32,2%), grazie all'ampia diffusione dell'apprendistato duale.

**Figura 1.16 – Tasso di partecipazione dei giovani (15-24 anni) alle attività di studio e formazione per condizione professionale in Francia e in Italia – Anno 2018 (valori percentuali)**



### 1.3 L'INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE EUROPEA: L'ITALIA È IL PAESE CON PIÙ ANZIANI

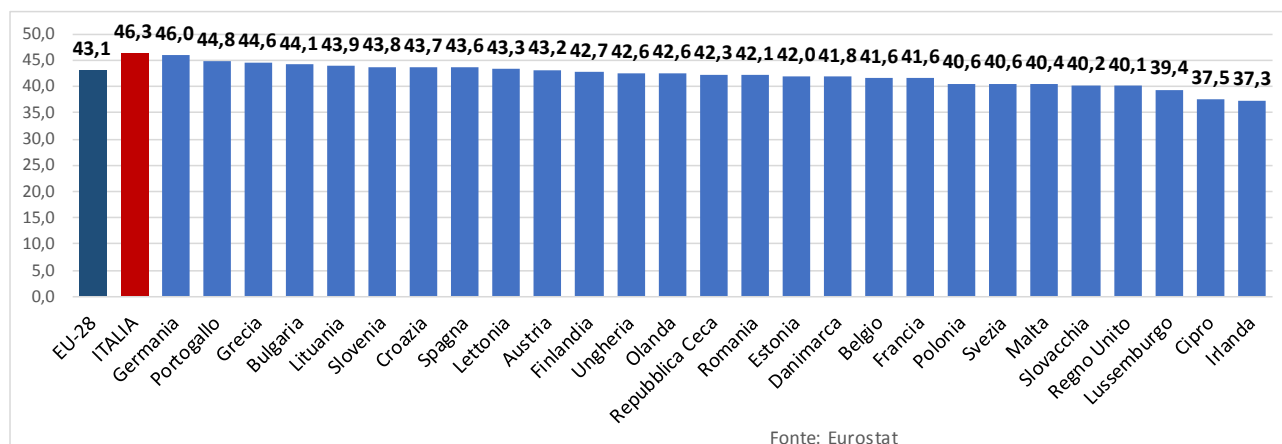
La progressiva riduzione delle forze di lavoro più giovani e l'aumento di quelle adulte e in età avanzata sono due fenomeni determinati dal più generale invecchiamento della popolazione in Europa. Infatti, al primo gennaio 2018 la popolazione complessiva dei 28 Stati membri dell'Unione europea era stimata a 512,4 milioni di persone, con un aumento di 24,1 milioni rispetto al 2001: i giovani (0-14 anni) costituivano il 15,6% della popolazione dell'UE-28 (una diminuzione di 1,5 punti percentuali rispetto a 17 anni prima; 2001: 17%), mentre le persone in età lavorativa (15-64 anni) ne rappresentavano il 64,7% (una diminuzione di 2,5 punti rispetto a 17 anni prima; 2001: 67,2%) e la percentuale di anziani di età pari o superiore ai 65 anni si attestava (*tavola 1.5*) al 19,7 % (un aumento di 3,9 punti rispetto a 17 anni prima; 2001: 15,8%). Di conseguenza l'età media della popolazione è aumentata da 38,3 anni del 2001 a 43,1 anni del 2018.

L'Italia è il paese che è invecchiato maggiormente in questi ultimi vent'anni, superando anche la Germania: ha la percentuale più elevata di anziani con 65 anni e oltre (22,6%) e di over 80 (7%) e l'età media della popolazione più alta (46,3 anni) (*figura 1.17 e tavole 1.6 e 1.7*).

Di conseguenza, la quota di giovani italiani (0-14 anni) è diminuita dal 14,3% del 2001 al 13,4% del 2018, che rappresenta la percentuale più bassa tra i 28 paesi dell'Unione, mentre quella più elevata

si osserva in Irlanda (20,8%). Inoltre, per il quarto anno consecutivo diminuisce la popolazione: al 1° gennaio 2019 si registrano oltre 90mila residenti in meno rispetto all'anno precedente.

Figura 1.17 – Età media della popolazione nei 28 paesi dell'Unione europea – Anno 2018 (anni)



Tra il 2001 e il 2018, l'età media nell'Unione europea ha subito un incremento di 4,8 anni, da 38,3 anni a 43,1, mentre in Italia l'aumento nello stesso periodo è stato di 5,9 anni, da 40,4 anni a 46,3: l'Irlanda è il paese più giovane e l'età media è aumentata di 4,7 anni, da 32,6 a 37,3 anni (figura 1.18).

Figura 1.18 – Età media della popolazione nella media UE-28, in Germania, Italia e Irlanda – Anni 2001-2018 (anni)

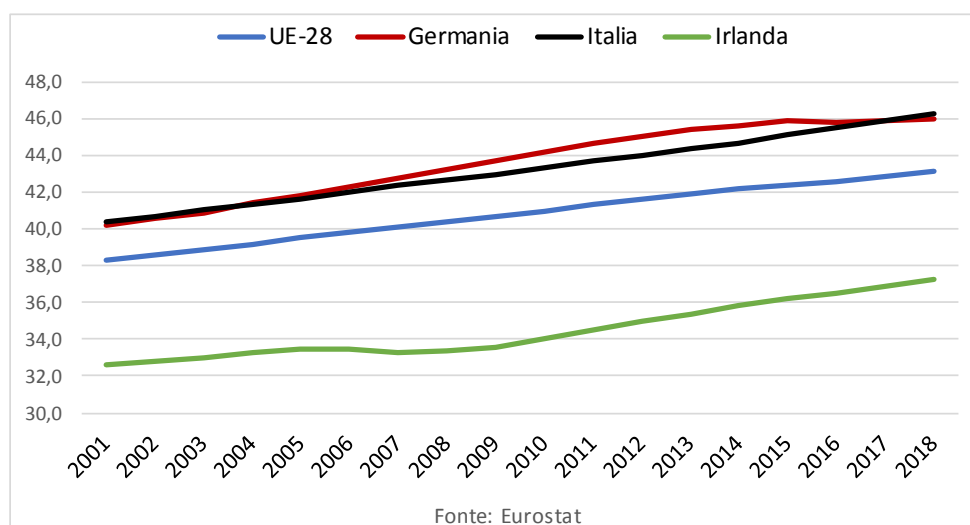


Tavola 1.6 – Popolazione per fasce d'età nei 28 paesi dell'Unione europea – Anni 2001 e 2018 (incidenza percentuale sul totale e punti percentuali)

	0-14 anni			15-64 anni			65 anni e oltre		
	2001	2018	Variazione 2019-2001	2001	2018	Variazione 2019-2001	2001	2018	Variazione 2019-2001
	Incidenza percentuale sul totale	Punti percentuali		Incidenza percentuale sul totale	Punti percentuali		Incidenza percentuale sul totale	Punti percentuali	
<b>EU-28</b>	17,0	15,6	-1,5	67,2	64,7	-2,5	15,8	19,7	3,9
<b>ITALIA</b>	14,3	13,4	-0,9	67,3	64,1	-3,2	18,4	22,6	4,1
Grecia	14,5	14,4	-0,1	67,8	63,8	-4,0	17,7	21,8	4,1
Portogallo	16,3	13,8	-2,4	67,4	64,7	-2,8	16,3	21,5	5,2
Finlandia	18,1	16,2	-1,9	66,9	62,5	-4,5	15,0	21,4	6,4
Germania	15,5	13,5	-2,0	67,8	65,1	-2,7	16,6	21,4	4,7
Bulgaria	15,5	14,2	-1,3	68,1	64,7	-3,4	16,3	21,0	4,7

	0-14 anni			15-64 anni			65 anni e oltre		
	2001	2018	Variazione 2019-2001	2001	2018	Variazione 2019-2001	2001	2018	Variazione 2019-2001
	Incidenza percentuale sul totale		Punti percentuali	Incidenza percentuale sul totale		Punti percentuali	Incidenza percentuale sul totale		Punti percentuali
Croazia	16,8	14,5	-2,4	67,0	65,4	-1,6	16,1	20,1	4,0
Lettonia	17,4	15,8	-1,6	67,5	64,1	-3,4	15,1	20,1	5,0
Svezia	18,4	17,7	-0,6	64,4	62,4	-2,0	17,2	19,8	2,6
Francia	19,1	18,1	-1,0	65,0	62,2	-2,8	15,9	19,7	3,7
Lituania	19,7	15,0	-4,7	66,4	65,4	-1,0	13,9	19,6	5,7
Estonia	17,4	16,3	-1,1	67,5	64,1	-3,4	15,1	19,6	4,5
Slovenia	15,7	15,0	-0,7	70,1	65,6	-4,6	14,1	19,4	5,3
Danimarca	18,6	16,6	-2,0	66,6	64,1	-2,5	14,8	19,3	4,5
Repubblica Ceca	16,2	15,7	-0,5	70,0	65,0	-4,9	13,8	19,2	5,4
Spagna	14,6	15,0	0,3	68,6	65,8	-2,8	16,8	19,2	2,4
Ungheria	16,6	14,5	-2,0	68,3	66,5	-1,7	15,1	18,9	3,8
Olanda	18,6	16,1	-2,5	67,8	65,1	-2,7	13,6	18,9	5,3
Malta	19,8	13,9	-5,8	67,9	67,3	-0,7	12,3	18,8	6,5
Belgio	17,6	17,0	-0,6	65,6	64,3	-1,2	16,9	18,7	1,8
Austria	16,9	14,4	-2,5	67,6	66,9	-0,7	15,4	18,7	3,2
Regno Unito	18,9	17,9	-1,0	65,3	63,8	-1,4	15,8	18,2	2,4
Romania	18,0	15,6	-2,4	68,5	66,2	-2,3	13,5	18,2	4,7
Polonia	19,1	15,2	-3,8	68,6	67,7	-0,9	12,4	17,1	4,8
Cipro	22,3	16,2	-6,1	66,4	67,9	1,5	11,3	15,9	4,6
Slovacchia	19,2	15,6	-3,6	69,3	68,9	-0,5	11,4	15,5	4,1
Lussemburgo	18,9	16,1	-2,8	67,2	69,5	2,4	13,9	14,3	0,4
Irlanda	21,6	20,8	-0,8	67,2	65,3	-1,9	11,2	13,8	2,7

Fonte: Eurostat

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione rende sempre più costoso e insostenibile il sistema di welfare basato sulla popolazione che lavora e paga i contributi previdenziali perché determina forti squilibri nei rapporti di dipendenza intergenerazionale: l'indice di dipendenza degli anziani nel 2018 in Italia (35,2%), che calcola l'incidenza degli over 65 sulla popolazione in età lavorativa (15-64 anni) ed è il più elevato tra i paesi dell'Unione (EU-28: 30,5%), rileva che per ogni persona di età pari o superiore ai 65 anni ci sono poco meno di tre persone in età lavorativa (*tavola 1.3*). Il valore di questo indicatore in Irlanda (21,2%) è inferiore di 14 punti percentuali a quello dell'Italia. L'indice di dipendenza strutturale, che combina l'indice di dipendenza dei giovani (20,8%) e quello degli anziani ed è calcolato come rapporto tra le persone a carico - giovani e anziani - e la popolazione in età lavorativa, si attesta nel 2018 in Italia al 56% (UE-28: 54,6%) e indica che per ogni persona a carico del welfare ce n'erano circa 2 in età lavorativa.

Anche l'indice di vecchiaia, che stima il grado d'invecchiamento della popolazione e si calcola come rapporto tra la popolazione anziana (over 65) e quella più giovane (0-14 anni), è il più elevato in Italia (168,9%; 126,8% nella media EU-28): la quota degli anziani è superiore a quella dei giovanissimi.

Come abbiamo già visto, al 1° gennaio 2018, la quota media di europei con 80 anni e più è pari al 5,6%, con il valore più basso in Irlanda (3,3%) e quello più elevato in Italia (7%). L'Italia, inoltre, detiene il record europeo, insieme alla Francia, del maggior numero di ultracentenari in vita, oltre 14mila in base alle stime del 2018<sup>6</sup>.

Occorre osservare che le differenze tra i paesi europei sono più rilevanti rispetto ai valori degli indici demografici relativi al solo 2018 se si analizzano le dinamiche negli ultimi 58 anni, che mostrano l'evoluzione della sostenibilità dello stato sociale negli anni a venire: infatti, l'indice di dipendenza strutturale calcola quante sono le persone in età non attiva ogni cento in età attiva, fornendo indirettamente

<sup>6</sup> Istat, *Indicatori demografici, Stima per l'anno 2018*, 7 febbraio 2019.

una misura della sostenibilità della struttura di una popolazione e quindi del welfare. Il denominatore rappresenta la fascia di popolazione che dovrebbe provvedere al sostentamento della fascia indicata al numeratore attraverso i contributi previdenziali e le imposte. Questo indicatore esprime il carico sociale ed economico teorico della popolazione in età attiva: valori superiori al 50 per cento indicano una situazione di squilibrio generazionale e di welfare insostenibile. Un altro aspetto importante dell'indicatore, che come abbiamo visto combina l'indice di dipendenza dei giovani e quello degli anziani, è la composizione della popolazione dipendente: a parità di ammontare di questa possiamo avere (figura 1.19) un maggior peso della componente giovanile (indice di dipendenza dei giovani) o di quella più anziana (indice di dipendenza degli anziani).

L'indice di dipendenza strutturale aumenta di 6,8 punti percentuali in Germania, di 4,5 punti in Italia, di 2,9 punti nel Regno Unito attestandosi sopra il 50%, dopo una flessione negli anni Ottanta, mentre subisce una significativa flessione di 19,3 punti in Irlanda, il paese più giovane dell'Unione: nella repubblica italiana e in quella tedesca il maggior contributo all'aumento del valore di questo indicatore proviene dalla crescita continua dell'indice di dipendenza degli anziani determinata dal rapido invecchiamento della popolazione, che supera abbondantemente quello dei giovani, che si stabilizza negli ultimi anni. Questa dinamica, abbastanza simile in Germania e in Italia, indica che se nel 1960 c'erano oltre cinque persone potenzialmente attive a potersi "fare carico" di un anziano, nel 2018 ce ne sono solo due e nei prossimi anni, se questa tendenza non verrà modificata, il valore di questo indicatore supererà il 50% e le persone che dovranno sostenere il welfare dei pensionati si ridurranno a una. Nel Regno Unito, anche se l'indice di dipendenza strutturale ha superato il 50%, per ogni persona di età pari o superiore ai 65 anni ce ne sono nel 2018 ancora più di tre in età lavorativa (indice di dipendenza degli anziani: 28,6%), mentre la sostenibilità del sistema di welfare in Irlanda è nettamente positiva, perché sempre nel 2018, ci sono ancora ben cinque persone attive a doversi far carico degli over 65, dal momento che l'indice di dipendenza degli anziani è pari al 21,2%, con aumento di soli 2 punti percentuali in 58 anni (21,2 punti in Italia).

**Figura 1.19 – Indici di dipendenza dei giovani, degli anziani e strutturale in Italia, Germania, Regno Unito e Irlanda – Anni 1960-2018 (anni)**

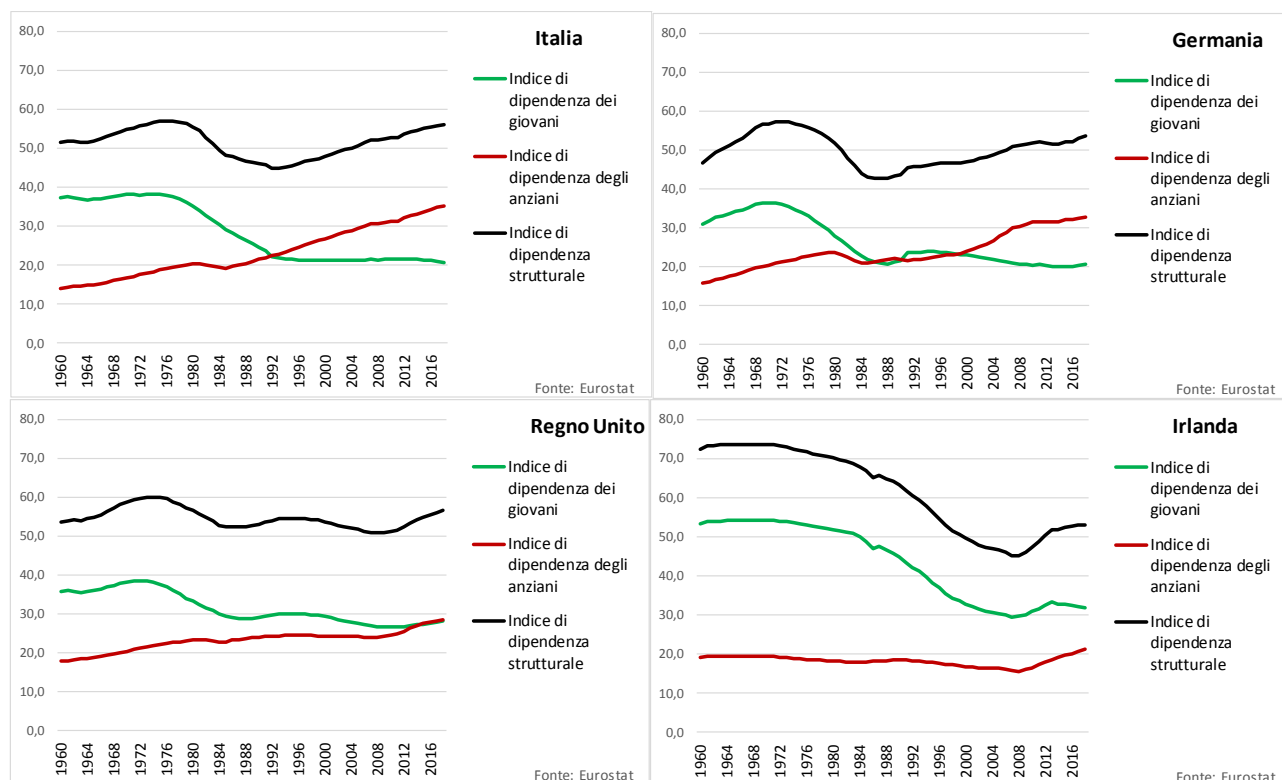


Tavola 1.7 – Indicatori demografici nei 28 paesi dell’Unione europea – Anno 2018 (valori percentuali)

2018	Età media della popolazione	Indice di dipendenza strutturale <sup>7</sup>	Indice di dipendenza dei giovani <sup>8</sup>	Indice di dipendenza degli anziani <sup>9</sup>	Indice di vecchiaia <sup>10</sup>	Percentuale della popolazione di 80 anni e oltre
EU-28	43,1	54,6	24,1	30,5	126,8	5,6
<b>ITALIA</b>	<b>46,3</b>	<b>56,0</b>	<b>20,8</b>	<b>35,2</b>	<b>168,9</b>	<b>7,0</b>
Germania	46,0	53,6	20,7	32,8	158,5	6,2
Portogallo	44,8	54,7	21,4	33,3	155,4	6,3
Grecia	44,6	56,7	22,6	34,1	151,3	6,9
Bulgaria	44,1	54,5	22,0	32,5	147,5	4,8
Lituania	43,9	53,0	23,0	30,1	130,9	5,6
Slovenia	43,8	52,5	22,9	29,6	129,2	5,2
Croazia	43,7	52,9	22,1	30,7	138,9	5,2
Spagna	43,6	51,9	22,7	29,2	128,4	6,2
Lettonia	43,3	56,0	24,6	31,4	127,4	5,4
Austria	43,2	49,5	21,6	27,9	129,4	4,9
Finlandia	42,7	60,1	25,9	34,2	132,4	5,3
Ungheria	42,6	50,3	21,9	28,5	130,2	4,4
Olanda	42,6	53,7	24,7	29,0	117,2	4,5
Repubblica Ceca	42,3	53,8	24,2	29,6	122,1	4,0
Romania	42,1	51,1	23,6	27,5	116,3	4,5
Estonia	42,0	56,0	25,5	30,6	120,1	5,5
Danimarca	41,8	56,1	25,9	30,1	116,2	4,4
Belgio	41,6	55,4	26,4	29,1	110,2	5,6
Francia	41,6	60,7	29,1	31,6	108,5	6,0
Polonia	40,6	47,8	22,5	25,3	112,3	4,3
Svezia	40,6	60,1	28,4	31,7	111,8	5,1
Malta	40,4	48,7	20,7	28,0	135,2	4,2
Slovacchia	40,2	45,2	22,7	22,5	99,4	3,2
Regno Unito	40,1	56,6	28,1	28,6	101,9	4,9
Lussemburgo	39,4	43,8	23,2	20,6	88,8	3,9
Cipro	37,5	47,3	23,9	23,4	97,8	3,5
Irlanda	37,3	53,1	31,9	21,2	66,4	3,3

Fonte: Eurostat

L’invecchiamento della popolazione italiana è determinato da una parte dal fortissimo declino della natalità e dall’altra dall’aumento altrettanto sostenuto della sopravvivenza anche alle età più avanzate.

Infatti, nel 2017 la speranza di vita alla nascita nel nostro paese (il numero medio di anni di vita che attende un neonato) è tra le più elevate dei paesi dell’Unione europea, al secondo posto dopo la Spagna (83,4 anni), con 83,1 anni per la popolazione totale, registrando una breve flessione di tre decimi di punto percentuale rispetto al 2016 (83,4 anni), ma un aumento di 2,7 anni in quindici anni dal 2002 (80,4 anni): i valori più bassi di questo indicatore (*figura 1.20*) si osservano in Bulgaria (74,8 anni), in Lettonia (74,9 anni) e in Romania (75,3 anni).

Occorre osservare a questo proposito che le differenze tra i paesi europei sono preoccupanti e mettono in luce profonde differenze nei sistemi di welfare: un bambino nato nel 2017 nel nostro paese ha un’aspettativa di vita superiore di 8,3 anni rispetto a uno nato in Bulgaria.

<sup>7</sup> Rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

<sup>8</sup> Rapporto tra la popolazione non autonoma (0-14 anni) e la popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

<sup>9</sup> Rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100.

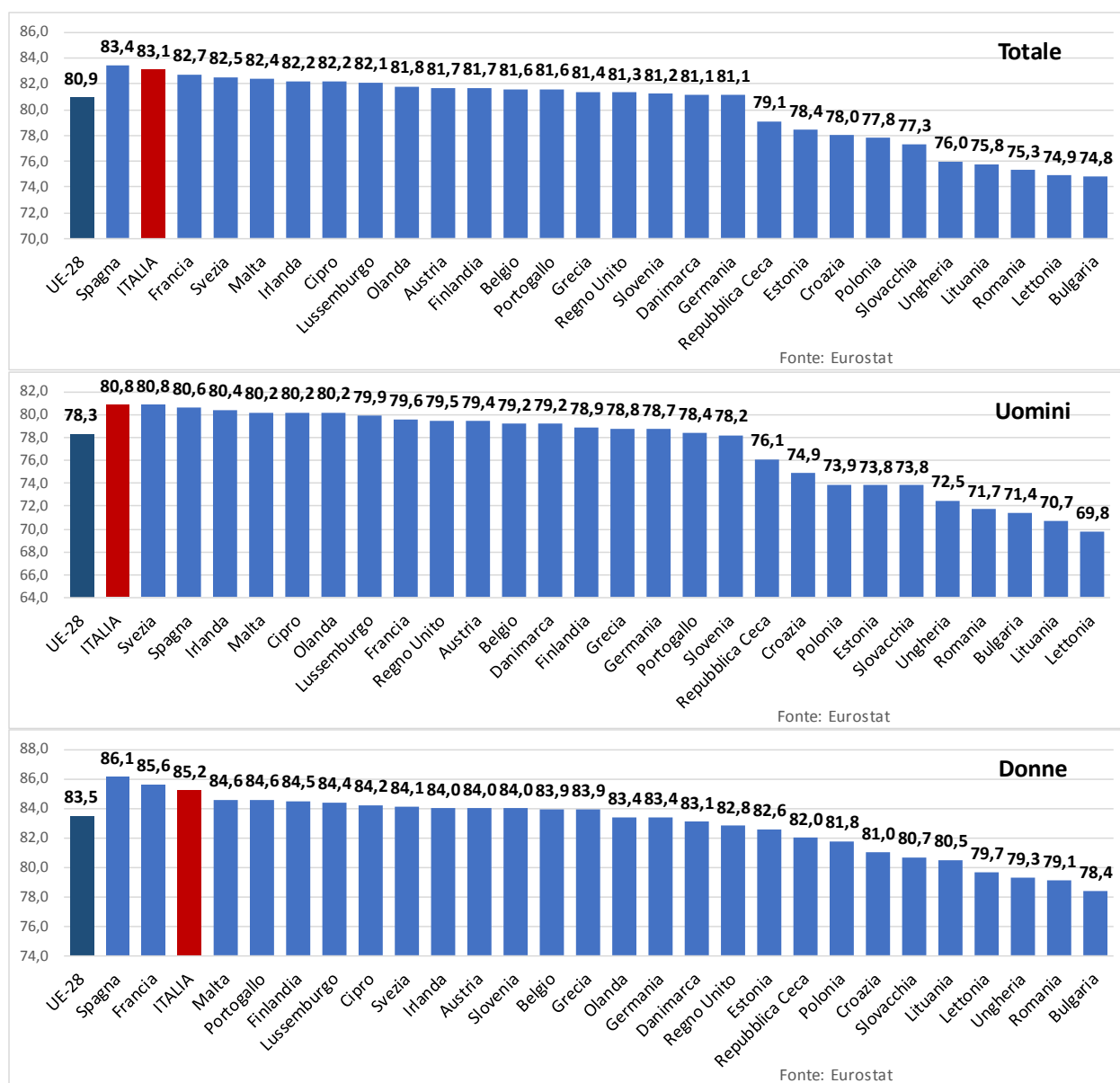
<sup>10</sup> Rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100.



L'aspettativa di vita alla nascita per gli uomini si colloca al più alto livello (80,8 anni), al pari con la Svezia (80,8 anni) e superiore a quello della Spagna (80,6 anni) e di tutti gli altri paesi, registrando un aumento di 3,4 anni rispetto a quindici anni fa, mentre il valore più basso si osserva in Lettonia (69,8 anni).

La speranza di vita delle donne italiane (85,2 anni) si attesta al terzo posto della classifica, dopo la Spagna (86,1 anni) e la Francia (85,6 anni), con un aumento rispetto al 2002 di due anni, inferiore a quello degli uomini, mentre il valore più basso di questo indicatore si registra in Bulgaria (78,4 anni).

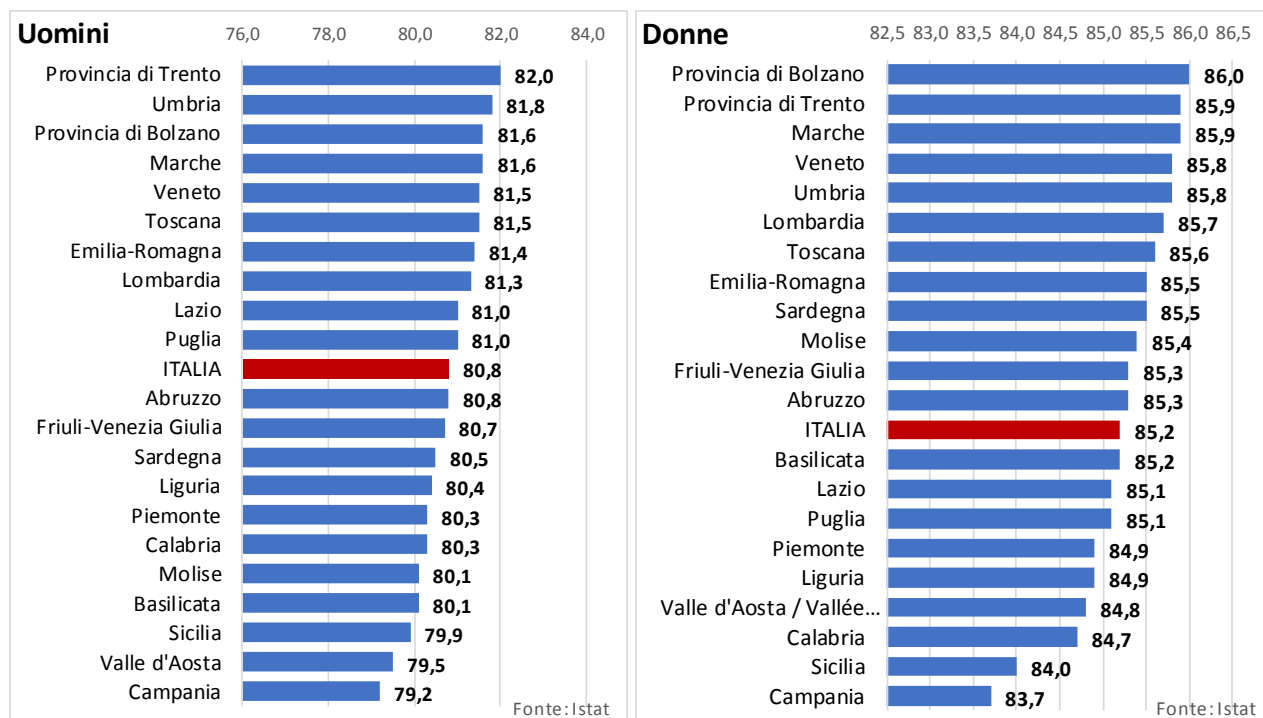
Figura 1.20 – Speranza di vita alla nascita nei paesi dell'Unione europea per sesso – Anno 2017 (anni)



L'aspettativa di vita alla nascita nelle regioni italiane, nella stima dell'Istat per il 2018, presenta differenze non drammatiche come quelle che si osservano tra i 28 paesi europei, ma comunque preoccupanti: un bambino nato in Campania ha una speranza di vita inferiore di 2,8 anni rispetto a quello nato nella provincia di Trento (79,2 anni a fronte di 82), uno svantaggio che diminuisce a 2,3 anni per una bambina sempre campana (83,7 anni) nel confronto della sua coetanea nata nella provincia di Bolzano (86 anni) (figura 1.21).

Anche il divario di sopravvivenza per livello di istruzione è molto elevato: l'aspettativa di vita media alla nascita varia da 82,3 anni per gli uomini con livello di istruzione alto a 79,2 anni per i meno istruiti (+3,1 anni). Tra le donne da 86,0 a 84,5 anni (+1,5 anni). La forbice si amplia notevolmente quando si prendono in considerazione anche i dati regionali (+6,1 anni negli uomini e +4 anni nelle donne); la maggiore sopravvivenza si osserva a Bolzano mentre è la Campania ad essere la regione più svantaggiata con la più bassa speranza di vita, pari a 77,5 e 82,9 anni per uomini e donne meno istruiti. Sempre la Campania si caratterizza per una forte disuguaglianza nella mortalità per titolo di studio e al contempo per i valori più bassi d'Italia nelle speranze di vita per tutti i livelli di istruzione <sup>11</sup>.

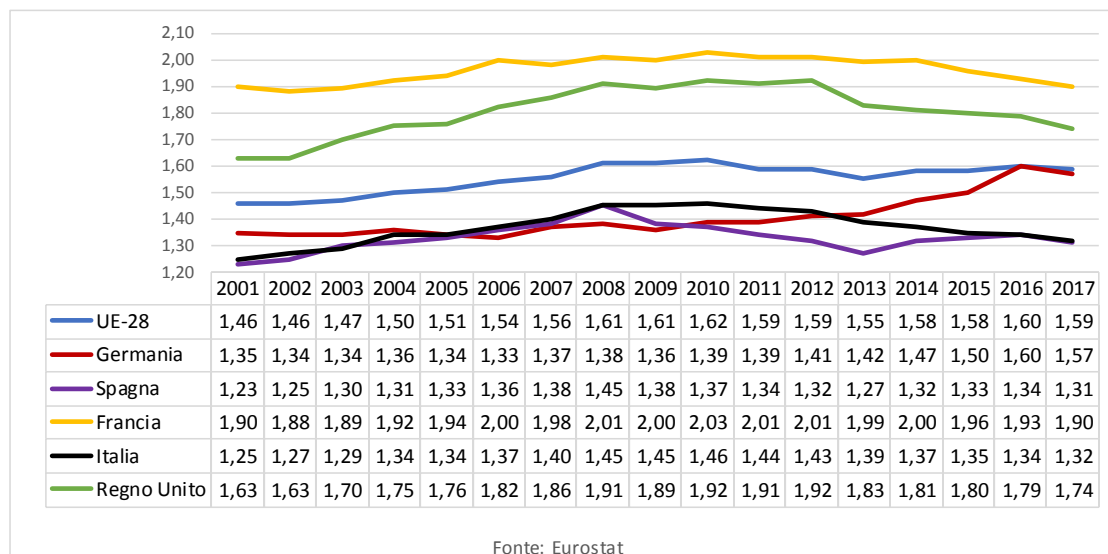
Figura 1.21 – Speranza di vita alla nascita in Italia per sesso – Anno 2018 (anni)



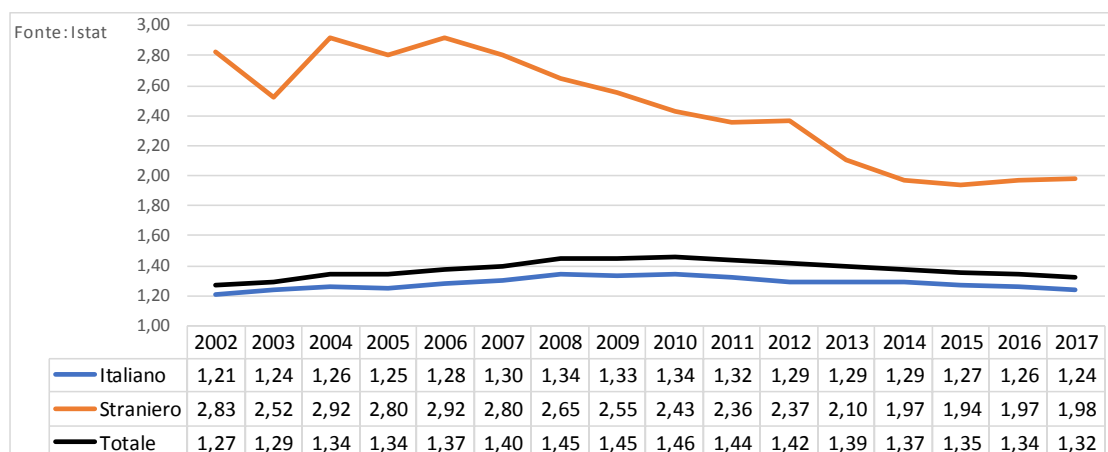
La seconda causa principale di questo fenomeno in Italia è la diminuzione del tasso di fecondità: il numero medio di figli per donna (italiane + straniere) residente in Italia aumenta in modo appena percettibile da 1,25 nel 2001 a 1,46 nel 2010, per diminuire fino a 1,32 nel 2017, in ogni caso sempre al di sotto della soglia di rimpiazzo (2,1 figli per donna) che garantirebbe il ricambio generazionale (figura 1.22). Solo la Francia si avvicina a questa soglia (1,9 figli per donna nel 2017) e anche per questo registra un saldo naturale positivo di oltre 200 mila unità. Peggio del nostro Paese, dal punto di vista della fecondità, si trova la Spagna (1,31 figli per donna nel 2017), mentre in Germania il tasso di fecondità è risalito nel 2017 a 1,59, probabilmente a causa della maggiore prolificità degli immigrati. A questo proposito si può osservare che in Italia il tasso di fecondità delle donne italiane (da 1,21 figli per donna nel 2002 a 1,24 nel 2017) è sempre stato di gran lunga inferiore a quello delle donne straniere, ma quest'ultimo ha subito una rapida flessione dal valore di 2,83 figli nel 2002 (sopra la soglia di rimpiazzo) a quello di 1,98 nel 2015, al di sotto di questa soglia (figura 1.23). Il numero medio di figli per donna delle immigrate è destinato a stabilizzarsi o a diminuire ulteriormente nei prossimi anni e, di conseguenza, il suo contributo alla fecondità complessiva si ridurrà progressivamente.

<sup>11</sup> Istat, *Diseguaglianze regionali nella speranza di vita per livello di istruzione*, 18 aprile 2018.

**Figura 1.22 – Tasso di fecondità nei paesi dell’Unione europea per sesso – Anno 2017 (numero medio di figli per donna)**

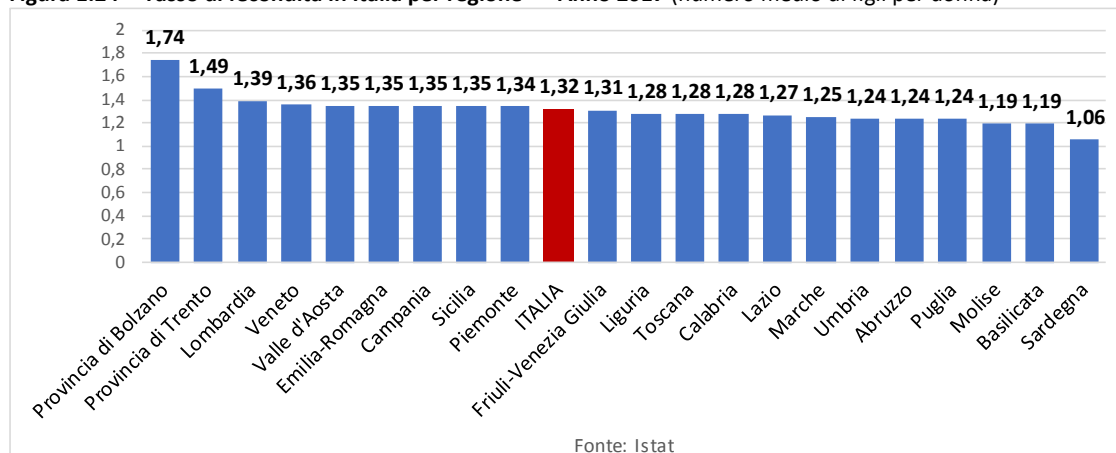


**Figura 1.23 – Tasso di fecondità in Italia per cittadinanza – Anno 2017 (numero medio di figli per donna)**



Anche la fecondità presenta forti differenze territoriali: nel 2017 la provincia di Bolzano si conferma la regione più prolixa del paese (1,74 figli per donna), nonché l’unica che abbia incrementato questo indicatore, secondo le stime dell’Istat, nel 2018 (1,76 figli): questi dati dimostrano che politiche adeguate a sostegno della maternità e in particolare per ridurre il costo dei servizi per l’infanzia possono raggiungere grandi risultati anche in poco tempo (figura 1.24). La fecondità più contenuta si registra nelle regioni del Mezzogiorno e in particolare in Sardegna (1,06 figli) e, per valori identici (1,19 figli), in Basilicata e Molise

Figura 1.24 – Tasso di fecondità in Italia per regione – Anno 2017 (numero medio di figli per donna)



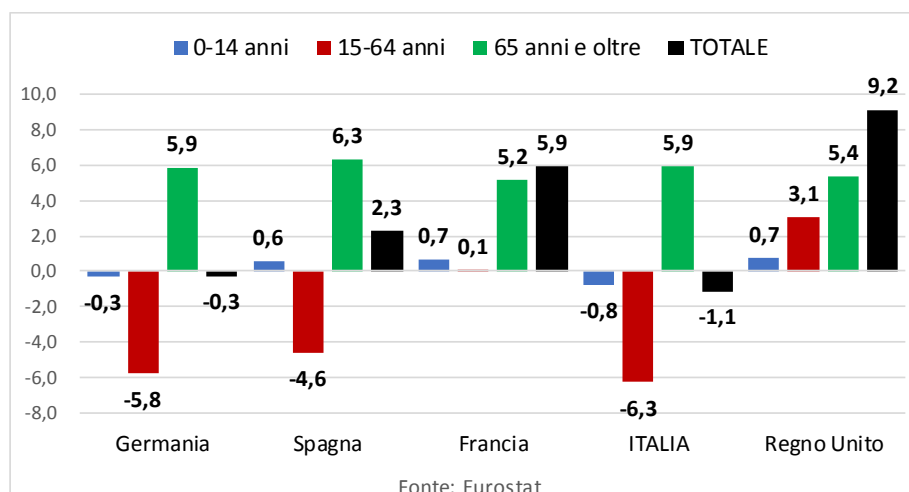
### 1.3.1 Fra 25 anni la popolazione in età lavorativa diminuirà di 6 milioni

A partire da queste dinamiche demografiche, le proiezioni della popolazione per i prossimi 25 anni avranno conseguenze drammatiche in Italia per la produzione e il welfare: come ha osservato il Governatore della Banca d'Italia in questi giorni, “nei prossimi 25 anni la quota della popolazione con almeno 65 anni raggiungerà il 28 per cento nel complesso dell’Unione, il 33 in Italia; cresceranno di conseguenza le pressioni finanziarie sui sistemi pensionistici e di assistenza. La popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni diminuirà di 6 milioni nel nostro paese, nonostante l’ipotesi di un afflusso netto dall’estero di 4 milioni di persone in questa classe di età. La riduzione della capacità produttiva connessa con gli andamenti demografici va contrastata con aumenti decisi nella partecipazione al lavoro e nella produttività”<sup>12</sup>.

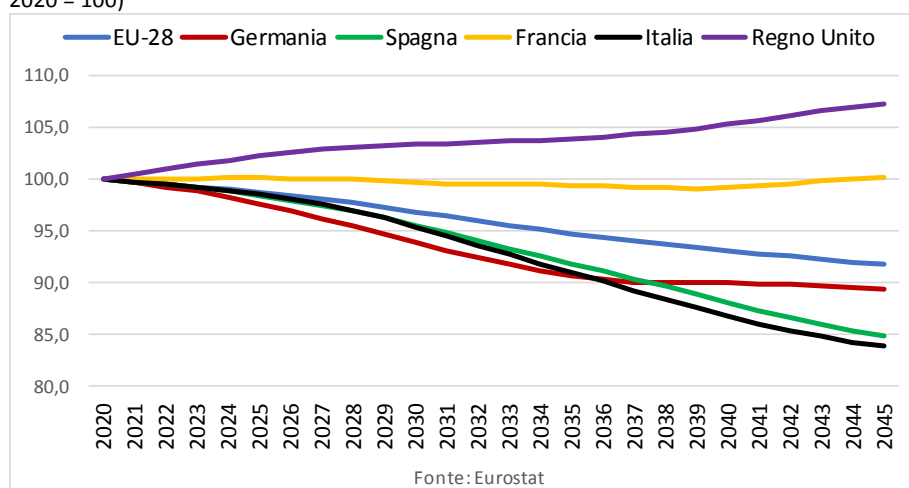
Infatti, considerando le tradizionali classi d’età e le proiezioni di Eurostat per i prossimi 25 anni (dal 2020 al 2045), la popolazione italiana complessiva subirà una flessione di 1,1 milioni di persone da 60,7 a 59,6 milioni, come conseguenza della drastica riduzione della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) di 6,3 milioni di persone, della minore riduzione di 800 mila giovani (0-14 anni) e della crescita di 5,9 milioni di anziani over 65 (*figure 1.25 e 1.26 e tavola 1.8*). Situazioni analoghe si registrano in Germania con una flessione della popolazione in età lavorativa di 5,8 milioni di persone e in Spagna di 4,6 milioni dove, tuttavia, la popolazione cresce di 2,3 milioni, mentre in Francia e nel Regno Unito, grazie agli alti indici di fecondità, la popolazione aumenta rispettivamente di 5,9 e di 9,2 milioni di persone, ma solo nel paese britannico aumenta anche la popolazione in età lavorativa di 3,1 milioni di persone.

<sup>12</sup> Banca d’Italia, *Considerazioni finali del Governatore, Relazione annuale anno 2018*, centoventicinquesimo esercizio, Roma, 31 maggio 2019.

**Figura 1.25 – Proiezione della popolazione 2020-2045 per fasce d'età in alcuni paesi dell'Unione europea – Variazione anni 2020-2045 (valori assoluti in migliaia)**



**Figura 1.26 – Proiezione della popolazione di 15-64 anni 2020-2045 in alcuni paesi dell'Unione europea – Anni 2020-2045 (indice: 2020 = 100)**



**Tavola 1.8 – Proiezione della popolazione 2020-2045 per fasce d'età nei 28 paesi dell'Unione europea – Anni 2020 e 2045 (valori assoluti in migliaia)**

	0-14 anni			15-64 anni			65 anni e oltre			TOTALE		
	2020	2045	Var. 2045-2020	2020	2045	Var. 2045-2020	2020	2045	Var. 2045-2020	2020	2045	Var. 2045-2020
<b>Valori assoluti in migliaia</b>												
<b>EU-28</b>	<b>79.740</b>	<b>78.053</b>	<b>-1.686</b>	<b>330.849</b>	<b>303.397</b>	<b>-27.452</b>	<b>105.003</b>	<b>147.664</b>	<b>42.662</b>	<b>515.591</b>	<b>529.115</b>	<b>13.523</b>
Belgio	1.973	2.121	147	7.392	7.797	405	2.215	3.164	949	11.580	13.081	1.501
Bulgaria	1.001	774	-227	4.443	3.240	-1.203	1.511	1.726	215	6.954	5.740	-1.215
Repubblica Ceca	1.706	1.525	-181	6.806	6.068	-738	2.140	2.927	786	10.652	10.520	-133
Danimarca	964	1.063	99	3.761	3.980	219	1.162	1.596	434	5.887	6.639	751
Germania	11.221	10.898	-322	54.259	48.472	-5.787	18.271	24.127	5.856	83.752	83.498	-254
Estonia	217	189	-27	835	746	-90	266	337	71	1.318	1.272	-46
Irlanda	1.073	985	-88	3.078	3.227	149	701	1.335	633	4.852	5.546	694
Grecia	1.474	1.086	-388	6.697	4.878	-1.819	2.389	3.214	825	10.560	9.179	-1.382
Spagna	6.890	7.467	577	30.352	25.756	-4.597	9.319	15.629	6.310	46.562	48.852	2.290
Francia	12.306	12.980	674	41.773	41.859	86	13.740	18.903	5.163	67.819	73.741	5.922
Croazia	597	493	-104	2.641	2.210	-431	854	1.044	191	4.092	3.748	-344
<b>ITALIA</b>	<b>7.937</b>	<b>7.163</b>	<b>-774</b>	<b>38.769</b>	<b>32.498</b>	<b>-6.272</b>	<b>14.012</b>	<b>19.950</b>	<b>5.938</b>	<b>60.719</b>	<b>59.611</b>	<b>-1.108</b>
Cipro	134	110	-24	591	625	34	144	234	90	869	969	100
Lettonia	311	223	-87	1.206	856	-350	395	468	73	1.912	1.547	-364
Lituania	422	260	-162	1.771	1.113	-658	557	658	101	2.750	2.031	-719
Lussemburgo	102	139	37	434	565	132	93	199	106	629	903	274

	0-14 anni			15-64 anni			65 anni e oltre			TOTALE		
	2020	2045	Var.	2020	2045	Var.	2020	2045	Var.	2020	2045	Var.
			2045-2020			2045-2020			2045-2020			
<b>Valori assoluti in migliaia</b>												
Ungheria	1.431	1.343	-87	6.393	5.473	-921	1.966	2.565	599	9.790	9.381	-409
Malta	66	72	6	292	306	14	95	132	37	453	510	57
Olanda	2.760	3.055	295	11.239	11.262	23	3.412	4.858	1.446	17.411	19.175	1.764
Austria	1.290	1.400	110	6.010	6.147	137	1.706	2.651	945	9.005	10.198	1.193
Polonia	5.790	4.520	-1.270	25.153	20.732	-4.421	6.987	9.855	2.867	37.931	35.107	-2.824
Portogallo	1.340	1.088	-251	6.591	5.097	-1.495	2.279	3.171	893	10.210	9.356	-853
Romania	2.936	2.441	-495	12.648	9.432	-3.216	3.675	4.806	1.130	19.259	16.678	-2.581
Slovenia	317	291	-25	1.335	1.159	-176	424	608	184	2.076	2.058	-17
Slovacchia	844	725	-119	3.709	3.165	-544	906	1.431	524	5.459	5.321	-138
Finlandia	901	863	-38	3.429	3.363	-66	1.232	1.481	249	5.562	5.707	145
Svezia	1.839	2.145	306	6.382	7.437	1.055	2.072	2.763	691	10.293	12.345	2.052
Regno Unito	11.900	12.634	733	42.859	45.935	3.076	12.477	17.833	5.356	67.237	76.402	9.166

Fonte: Eurostat

L'indice di dipendenza degli anziani stimato per il 2045 in Italia (61,4%), che calcola l'incidenza degli over 65 sulla popolazione in età lavorativa (15-64 anni) si colloca al terzo posto tra i più elevati dell'Unione dopo la Grecia (65,9%) e il Portogallo (62,2%), ed è superiore di oltre 26 punti percentuali a quello che si osservava nel 2018 (35,2%): per ogni persona anziana ci sarà fra 25 anni poco più di una persona in età lavorativa (*figura 1.27 e tavola 1.9*). Il valore di questo indicatore sarà molto più basso in Germania (49,8%), in Francia (45,2%) e nel Regno Unito (38,8%). L'indice di dipendenza strutturale, che è calcolato come rapporto tra le persone a carico - giovani e anziani - e la popolazione in età lavorativa, sarà nel 2045 in Italia pari all'83,4%, superando di 27 punti il valore del 2018 (56%): indica che sono 83 le persone in età non attiva ogni cento in età attiva.

L'indice di dipendenza dei giovani, che calcola il rapporto tra la popolazione non autonoma (0-14 anni) e la popolazione in età attiva (15-64 anni), subirà un modesto aumento di poco più di un punto percentuale, dal 20,8% del 2018 al 22% del 2045, perché la riduzione del numero dei giovani sarà piuttosto contenuta (-800 mila persone).

**Figura 1.27 – Indicatori demografici in Italia – Anni 2018 e 2045**

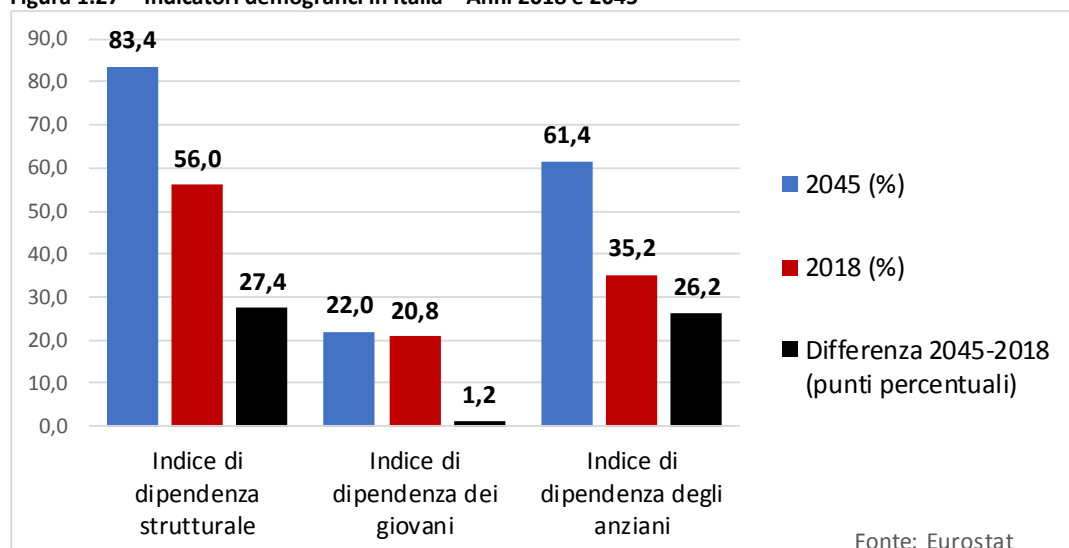


Tavola 1.9 – Indicatori demografici nei 28 paesi dell’Unione europea – Anno 2045 (valori percentuali)

2045	Indice di dipendenza strutturale	Indice di dipendenza dei giovani	Indice di dipendenza degli anziani	Indice di vecchiaia	Percentuale della popolazione di 65 anni e oltre	Percentuale della popolazione di 80 anni e oltre
<b>EU-28</b>	<b>74,4</b>	<b>25,7</b>	<b>48,7</b>	<b>189,2</b>	<b>27,9</b>	<b>10,2</b>
Grecia	88,2	22,3	65,9	295,8	35,0	12,5
Portogallo	83,6	21,4	62,2	291,4	33,9	12,0
<b>ITALIA</b>	<b>83,4</b>	<b>22,0</b>	<b>61,4</b>	<b>278,5</b>	<b>33,5</b>	<b>12,1</b>
Lituania	82,4	23,3	59,1	253,6	32,4	12,3
Spagna	89,7	29,0	60,7	209,3	32,0	11,1
Lettonia	80,7	26,1	54,6	209,5	30,2	10,8
Bulgaria	77,2	23,9	53,3	223,1	30,1	9,2
Slovenia	77,6	25,1	52,5	208,8	29,5	10,7
Germania	72,3	22,5	49,8	221,4	28,9	11,2
Romania	76,8	25,9	50,9	196,9	28,8	8,3
Polonia	69,3	21,8	47,5	218,0	28,1	10,1
Croazia	69,6	22,3	47,3	211,7	27,9	9,7
Repubblica Ceca	73,4	25,1	48,2	192,0	27,8	8,5
Ungheria	71,4	24,5	46,9	190,9	27,3	8,2
Slovacchia	68,1	22,9	45,2	197,2	26,9	8,5
Estonia	70,6	25,4	45,2	177,7	26,5	9,4
Austria	65,9	22,8	43,1	189,3	26,0	9,4
Finlandia	69,7	25,7	44,0	171,7	26,0	10,3
Malta	66,4	23,4	43,0	183,9	25,9	10,2
Francia	76,2	31,0	45,2	145,6	25,6	10,2
Olanda	70,3	27,1	43,1	159,0	25,3	9,6
Belgio	67,8	27,2	40,6	149,2	24,2	9,0
Cipro	55,0	17,6	37,4	212,4	24,1	8,3
Irlanda	71,9	30,5	41,4	135,5	24,1	7,5
Danimarca	66,8	26,7	40,1	150,1	24,0	8,5
Regno Unito	66,3	27,5	38,8	141,2	23,3	8,5
Svezia	66,0	28,8	37,2	128,8	22,4	7,9
Lussemburgo	59,8	24,6	35,2	143,3	22,0	7,0

Fonte: Eurostat

## 2. IL RICAMBIO GENERAZIONALE DELL'OCCUPAZIONE: BASSA SOSTITUIBILITÀ TRA GIOVANI E ANZIANI

Nel precedente capitolo sono stati analizzati i fenomeni dell'invecchiamento della popolazione e delle forze di lavoro in Europa e la drammatica flessione del numero di giovani occupati e del tasso d'occupazione giovanile, fenomeni questi che interessano maggiormente l'Italia. In questo capitolo si analizza il tema del ricambio generazionale dell'occupazione in Italia per verificare se aumentare l'età pensionabile o facilitare il pensionamento anticipato dei lavoratori possano avere effetti positivi sull'occupazione giovanile e quindi favorire o meno il ricambio della forza lavoro e produrre un impatto positivo sulla crescita, ipotizzando una maggiore produttività dei lavoratori più giovani. In particolare, si vuole verificare se vi sia una perfetta sostituibilità, e quindi omogeneità, tra lavoratori anziani e lavoratori giovani.

La questione è controversa ed è dibattuta da tempo, da quando si sosteneva la *lump of labour theory*, basata sull'idea che esista una quantità fissa di lavoro disponibile che deve essere distribuito tra la popolazione attiva: di conseguenza, all'aumentare del numero dei lavoratori anziani per l'aumento dell'età pensionabile diminuisce quello dei giovani e, viceversa, la loro riduzione con il pensionamento determina l'ingresso di un maggior numero di giovani nel mercato del lavoro. Contro questa teoria, si è sostenuto che innanzitutto la domanda di lavoro non è fissa e varia costantemente sulla base della produttività e delle crisi economiche cicliche e che le forze di lavoro di diversa età non sono omogenee per esperienza, capacità e vocazioni, e che quindi giovani e anziani sono complementari e non sostituibili all'interno degli organici, per cui al pensionamento anticipato di un certo numero di lavoratori anziani potrebbe corrispondere l'assunzione di un numero anche minore di giovani lavoratori<sup>13</sup>.

Sulla base di uno studio di Boeri, Garibaldi e Moen del 2017<sup>14</sup>, è possibile ipotizzare che nel breve periodo esista una relazione tra età di pensionamento e occupazione giovanile: secondo gli autori, la riforma pensionistica Monti-Fornero del dicembre 2011, che ha incrementato ulteriormente l'età pensionistica, ha di fatto bloccato senza alcuna gradualità la prevista fuoriuscita di diverse migliaia di persone, generando un effetto "lock-in" in molte imprese, che improvvisamente si sono ritrovate con l'impossibilità di mandare in pensione i lavoratori, determinando nel 2012 almeno il 60% del calo dell'occupazione giovanile. Tuttavia, lo stesso Boeri, come presidente dell'INPS, avverte che Quota 100 non aiuta i giovani, anche nel caso ne venisse assunto uno per ogni lavoratore che va in pensione: "Introdurre nel sistema previdenziale la quota 100 con un minimo di 62 anni di età e 38 di contributi insieme allo stop all'indicizzazione alla speranza di vita per i requisiti contributivi nella pensione anticipata porta a un incremento del debito pensionistico destinato a gravare sulle generazioni future nell'ordine di 100 miliardi"<sup>15</sup>. Anche uno studio del Laboratorio Revelli mostra una correlazione positiva e significativa tra le uscite dei lavoratori in età avanzata e gli ingressi dei giovani<sup>16</sup>. Ma l'esigenza primaria di lungo termine per un paese come l'Italia dove solo 58 persone su 100 lavorano a fronte di 76 in Germania, sembra più quella di creare maggiori opportunità di occupazione per tutti e non di sostituire lavoratori anziani con lavoratori più giovani<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> Cfr. Ufficio parlamentare di bilancio, *Il dibattito sulla flessibilità pensionistica*, Focus tematico n. 6, 4 agosto 2016.

<sup>14</sup> Cfr. Tito Boeri, Garibaldi Pietro, Moen Espen, *Closing the Retirement Door and the Lump of Labor*, Collegio Carlo Alberto, University of Torino, May 29, 2017.

<sup>15</sup> Il Sole 24 Ore, *Pensioni, Boeri: con quota 100 debito cresce di 100 miliardi*, di Andrea Gagliardi, 11 ottobre 2018.

<sup>16</sup> Michela Bia, Pierre-Jean Messe, Roberto Leombruni, *Young in-Old out: a new evaluation based on Generalized Propensity Score*, Laboratorio R. Revelli working paper, 2010.

<sup>17</sup> Carlo Mazzaferro, *Quota 100 non risolve i problemi di lavoro dei giovani*, lavoce.info, 9 ottobre 2018.



Viceversa, numerosi altri studi<sup>18</sup>, nei quali sono stati presi in considerazione casi d'innalzamento dell'età pensionabile in alcuni paesi, mostrano che le riforme che hanno ritardato l'uscita dei più anziani dal mondo del lavoro hanno favorito un aumento dell'occupazione sia degli anziani sia dei giovani, fornendo evidenze che confutano la teoria dell'offerta di lavoro fissa anche nel breve periodo.

Considerazioni più articolate emergono da uno studio sulle misure attivate nel Regno Unito per stimolare l'occupazione giovanile facilitando il pensionamento dei lavoratori più anziani (JRS)<sup>19</sup>: l'effetto sull'occupazione giovanile sembra dipendere dal contesto in cui si opera, a partire da tre fattori: la struttura e la flessibilità del mercato del lavoro, la situazione economica (espansione o contrazione) e il livello di sostituibilità tra lavoratori anziani e giovani.

In un mercato del lavoro rigido come quello italiano, con poca flessibilità e norme che rendono difficoltoso e costoso il licenziamento, è possibile che la teoria del *lump of labour* possa realizzarsi nel breve periodo e che misure che consentono il pensionamento anticipato possano liberare posti di lavoro che altrimenti sarebbero bloccati, spingendo così le imprese ad assumere lavoratori giovani. Ma potrebbe prodursi anche l'effetto contrario, perché le imprese che devono ridimensionare il numero dei lavoratori per aumentare la produttività o perché costrette dalla crisi economica si troverebbero a poterlo fare senza gli elevati costi degli incentivi per il prepensionamento e ovviamente senza la necessità di assumere altro personale, approfittando delle misure di pensionamento anticipato varate dal governo. A questo proposito, l'Ufficio parlamentare di bilancio osserva che "per quanto riguarda le imprese private, la presenza nell'organico di personale in soprannumero e la riorganizzazione dei processi di produzione nei termini di un'intensificazione dell'utilizzo della forza lavoro esistente potrebbero limitare l'effetto di sostituzione"<sup>20</sup>. Ancora più esplicito l'ex presidente dell'Anpal: "È certo, secondo tutte le evidenze empiriche, che quota 100 funzionerà più come strumento di gestione delle ristrutturazioni aziendali che come strumento di ricambio generazionale. Questo perché i lavoratori che escono non sono sostituibili da quelli più giovani: sono professionalità differenti. Il saldo, insomma, tra uscite e entrate sarà certamente negativo"<sup>21</sup>.

Inoltre, la scarsa sostituibilità tra lavoratori giovani e anziani, che hanno un diverso livello di esperienza, diverse attitudini verso la tecnologia e diverse altre abilità e soft skill, non consente di prevedere che la diminuzione dell'età pensionabile porti all'assunzione di giovani, perché più probabilmente si assumeranno lavoratori adulti che hanno le stesse caratteristiche e skill di quelli che devono essere sostituiti. Di conseguenza, se la struttura industriale è costituita da medie e grandi imprese è improbabile che si osservi una sostituzione tra lavoratori anziani e giovani, se però il tessuto produttivo è costituito, come in Italia, in prevalenza da micro e piccole imprese a basso contenuto tecnologico, con lavoratori che svolgono professioni non qualificate e manuali, la sostituibilità tra lavoratori anziani e lavoratori giovani aumenta, nel breve periodo. Queste considerazioni non si

---

<sup>18</sup> Cfr. Werner Eichhorst et al., *op. cit.*; *Vedi anche*: Werner Eichhorst, Tito Boeri, An De Coen, Vincenzo Galasso, Michael Kendzia, Nadia Steiber, *op. cit.*; *Vedi anche*: Gruber Jonathan and David A. Wise, *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, The University of Chicago Press, Chicago IL and London, 2010. *Vedi anche*: Van Dalen Hendrik P. And Kea Ne Henkens, *Early-retirement reform: can it and will it work?*, Cambridge University Press, 2002.

<sup>19</sup> Cfr. Banks James, Richard Blundell, Antoine Bozio and Carl Emmerson, *Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom*, Institute for Fiscal Studies, IFS Working Paper W10/02, July 2008. Il JRS è stato introdotto nel 1977 nel Regno Unito ed è stato descritto dal governo come "a measure which allows older workers to retire early in order to release jobs for the registered unemployed".

<sup>20</sup> Ufficio parlamentare di bilancio, *Audizione del Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio*: DDL n. 1018 – Conversione in legge del DL 28 gennaio 2019, n. 4 recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, 5 febbraio 2019, p. 39.

<sup>21</sup> Claudia Marin, *Quota 100, la staffetta coi giovani resta sulla carta*, Quotidiano nazionale in "miowelfare", 2 marzo 2019.

possono estendere alla pubblica amministrazione, nella quale si potrà realizzare un ricambio generazionale, a patto che si sblocchi il turn-over.

In Italia, in considerazione della marcata rigidità del mercato del lavoro, supponendo una fase espansiva dell'economia in generale e visto il tessuto industriale formato da piccole/medie imprese a basso contenuto tecnologico con personale non qualificato, è possibile, nel breve periodo, che una policy che incentivi il pensionamento anticipato dei lavoratori anziani abbia effetti positivi temporanei sull'occupazione giovanile<sup>22</sup>.

Tuttavia, occorre osservare che, come emerge da questo rapporto, la precedente ipotesi non risulta confermata dai dati perché la quota di pensionati da sostituire con i giovani che svolgono professioni non qualificate è pari, nelle due stime proposte nei paragrafi successivi, rispettivamente al 12,6% e 19,6%, e di conseguenza la grande maggioranza dei pensionati esercita professioni altamente o mediamente qualificate dove la sostituibilità è molto bassa.

In ogni caso, se si analizza il lungo periodo, queste evidenze non si manifestano, perché numerosi studi fanno emergere che in Italia maggiori sono gli incentivi a posporre l'età di entrata in pensione, maggiore è l'occupazione giovanile: Brugiavini e Peracchi<sup>23</sup> mettono in relazione gli incentivi al pensionamento con il tasso di occupazione e di disoccupazione delle coorti più giovani in Italia e i risultati del lavoro mostrano che gli esiti occupazionali dei giovani non sembrano beneficiare, ma anzi sono affetti negativamente, dagli incentivi al pensionamento, contraddicendo il paradigma "old out, young in".

Inoltre, è possibile che la diminuzione dell'età pensionistica produca degli effetti depressivi: l'aumento della spesa pubblica derivante dal maggior numero di pensionati dovrebbe essere finanziato da un più elevato livello di tassazione sui lavoratori attivi, aumentando il costo del lavoro, con una conseguente riduzione degli incentivi al lavoro e degli incentivi a creare nuovi posti e con potenziali effetti distorsivi sia sul lato dell'offerta di lavoro sia sul lato della domanda<sup>24</sup>.

Ma l'aspetto più importante da considerare è che il prepensionamento dei lavoratori anziani non è né utile né necessario per promuovere l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. A parte circostanze particolari che possono verificarsi in alcune imprese inefficienti o in settori con poca mobilità della manodopera, non vi è concorrenza per i posti di lavoro tra lavoratori giovani e anziani, dato che la sostituibilità delle due fasce di età è limitata a causa delle differenze nei settori, nelle professioni, nelle esperienze e nelle competenze. Non c'è bisogno di preoccuparsi degli effetti collaterali negativi di una maggiore permanenza nel lavoro dei lavoratori in età avanzata, perché ciò è generalmente vantaggioso per l'efficienza generale del mercato del lavoro e per la sostenibilità del welfare, in quanto riduce l'onere delle spese previdenziali sulle generazioni future e più giovani grazie dell'aumento dell'occupazione complessiva<sup>25</sup>.

In ogni caso, è possibile che una diminuzione improvvisa e sostanziale dell'età pensionabile comporti conseguenze positive sull'occupazione dei giovani nel breve periodo, che si annullano rapidamente negli anni successivi. In generale, però, guardare al breve periodo nel disegnare politiche riguardanti il sistema pensionistico è molto pericoloso. In altre parole, per ridurre la disoccupazione

---

<sup>22</sup> Cfr. Università Cattolica del Sacro Cuore, *Perché non è vero che mandare in pensione gli anziani crea lavoro per i giovani*, Osservatorio conti pubblici italiani, 10 dicembre 2018.

<sup>23</sup> Agar Brugiavini and Franco Peracchi, *Health Status, Welfare Programs Participation, and Labor Force Activity in Italy*, in "Social Security Programs and Retirement around the World: Historical Trends in Mortality and Health, Employment, and Disability Insurance Participation and Reforms", National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, September 2012. *Vedi anche*: Munnell Alicia H. e April Yanyuan Wu, *Are aging baby boomers squeezing young workers out of jobs?*, Center for retirement research at Boston college, October 2012.

<sup>24</sup> Cfr. Università Cattolica del Sacro Cuore, *op. cit.*

<sup>25</sup> Cfr. Eichhorst Werner, Tito Boeri, An De Coen, Vincenzo Galasso, Michael Kendzia, Nadia Steiber, *op. cit.*, p. 20.

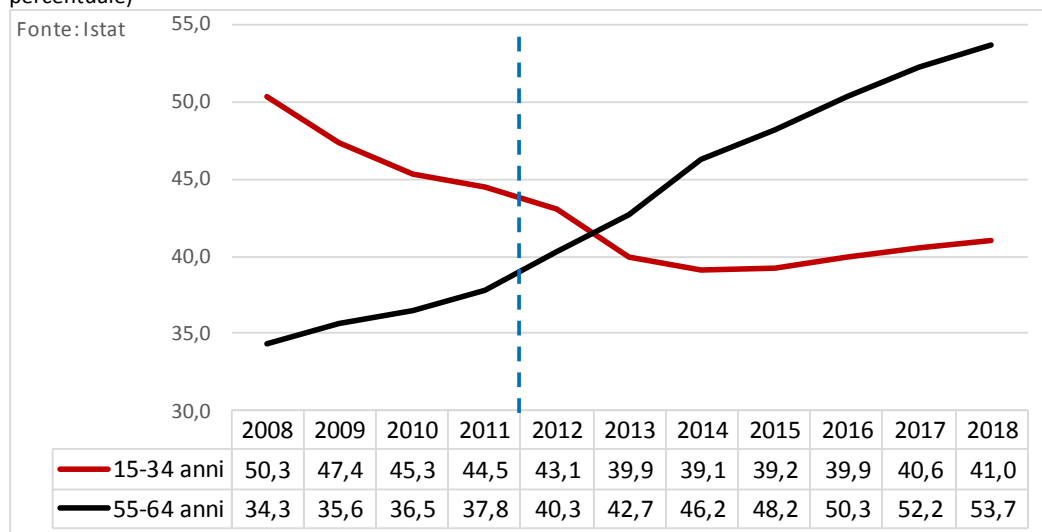
giovanile sarebbe invece più appropriato implementare politiche di medio-lungo periodo riguardanti il sistema educativo e gli incentivi al lavoro giovanile, che potrebbero avere esternalità positive non solo sull'occupazione ma anche sulla crescita, comportando un circolo virtuoso per l'intero paese<sup>26</sup>.

Nei tre paragrafi che seguono si approfondiscono gli effetti dell'innalzamento dell'età pensionabile determinato dalla riforma "Monti-Fornero" sull'occupazione giovanile (*paragrafo 2.1*) e si analizza il ricambio generazionale tra pensionati e giovani (*paragrafi 2.2 e 2.3*): negli ultimi due paragrafi si utilizzano, per verificare in modo dettagliato i livelli di ricambio occupazionale fra pensionati e giovani alla prima esperienza lavorativa, due fonti di dati diverse, la rilevazione campionaria sulle forze di lavoro dell'Istat, che stima lo stock medio annuo di tutta la popolazione maggiorenne nelle sue tre condizioni di occupato, disoccupato e inattivo, e il campione integrato delle comunicazioni obbligatorie (CICO) che misura, sulla base di dati amministrativi, i flussi in entrata (assunzioni) e uscita (cessazioni) nel mercato dei soli lavoratori dipendenti e parasubordinati, escludendo gli autonomi<sup>27</sup>.

## 2.1 GLI EFFETTI DELLA RIFORMA FORNERO SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Come è stato osservato nel precedente paragrafo, è possibile ipotizzare che nel breve periodo esista una relazione tra età di pensionamento e occupazione giovanile, alla luce degli effetti della riforma pensionistica Monti-Fornero del dicembre 2011 che ha incrementato l'età pensionabile. Infatti, il brusco innalzamento dell'età pensionabile determinato da questa riforma ha avuto un effetto negativo sul tasso d'occupazione dei giovani di 15-24 anni principalmente nel 2013, con un'accelerazione della flessione del valore di questo indicatore dal 43,1% del 2012 al 39,9% del 2013 (-3,2 punti percentuali). Questo effetto si è lievemente attenuato nel 2014 con una diminuzione di 8 decimi di punto percentuale, poi a partire dal 2015, in concomitanza con l'apertura di nuovi scenari sociali e normativi, la quota di giovani occupati ha iniziato a crescere fino al 2018, con un aumento complessivo di quasi due punti che ha attestato il tasso d'occupazione dei giovani al 41%, valore in ogni caso inferiore di 9 punti percentuali (*figura 2.1 e tavola 2.1*) rispetto a quello pre-crisi del 2008 (50,3%). Infatti, nello stesso periodo, il tasso d'occupazione degli adulti in età avanzata (55-64 anni) è aumentato di oltre 19 punti percentuali, dal 34,3% del 2008 al 53,7% del 2018.

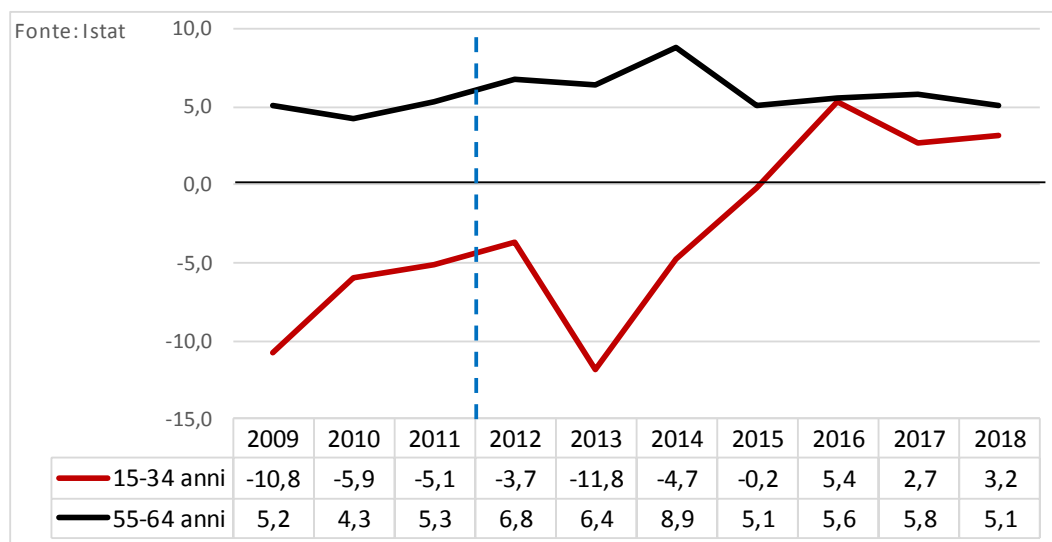
**Figura 2.1 – Tasso d'occupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) – Anni 2008-2018 (incidenza percentuale)**



<sup>26</sup> Cfr. Università Cattolica del Sacro Cuore, *op. cit.*

<sup>27</sup> Analizza anche le trasformazioni tra le diverse tipologie contrattuali.

**Figura 2.2 – Variazione tendenziale del numero degli occupati giovani (15-24 anni) e adulti in età avanzata (55-64 anni) – Anni 2009-2018 (incidenza percentuale)**



Anche la variazione tendenziale del numero dei giovani occupati rappresentata nel grafico precedente mostra un picco negativo, in coincidenza con l'attuazione della riforma Monti-Fornero, nel 2013 rispetto all'anno precedente (-11,8%), e poi dal 2016 con una crescita tendenziale dei giovani occupati (*figura 2.2*) del 5,4%, che prosegue anche nel 2017 (+2,7%) e nel 2018 (+3,2%).

Tale tendenziale crescita del numero degli occupati adulti in età avanzata nello stesso periodo è molto più costante e poco sopra il 5%, e solo nel 2014 si registra un incremento superiore dell'8,9% rispetto all'anno precedente.

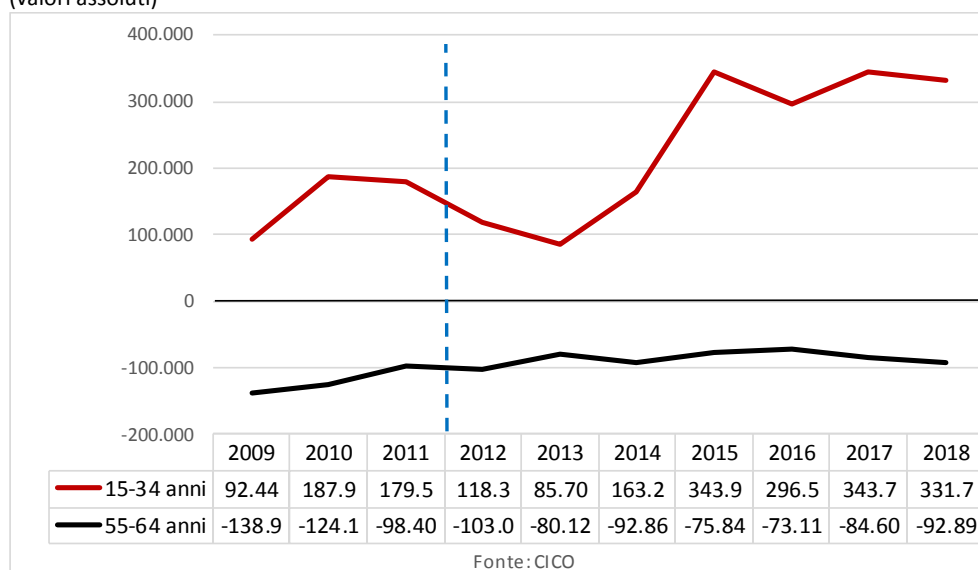
**Tavola 2.1 – Tasso d'occupazione (15-64 anni) per classi d'età quinquennali – Anni 2008-2018 (valori percentuali)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variazione 2008-2017	
Valori percentuali													
												Punti percentuali	
<b>Giovani</b>	15-19 anni	7,2	5,5	4,7	4,0	3,8	2,7	2,5	2,8	2,9	3,5	3,7	-3,6
	20-24 anni	40,8	37,0	35,2	33,6	32,2	28,8	27,6	27,6	29,5	30,2	31,3	-9,5
	25-29 anni	64,3	61,2	58,7	58,8	57,3	52,7	51,7	52,2	53,7	54,2	54,6	-9,7
	30-34 anni	74,7	72,6	71,0	70,8	69,5	66,7	66,4	66,5	66,3	67,9	68,4	-6,3
	<b>15-34 anni</b>	<b>50,3</b>	<b>47,4</b>	<b>45,3</b>	<b>44,5</b>	<b>43,1</b>	<b>39,9</b>	<b>39,1</b>	<b>39,2</b>	<b>39,9</b>	<b>40,6</b>	<b>41,0</b>	<b>-9,3</b>
<b>Adulti</b>	35-39 anni	76,7	75,3	74,6	74,6	73,4	72,5	71,2	71,3	71,9	72,9	72,7	-4,0
	40-44 anni	76,3	74,9	74,8	74,6	74,1	72,4	72,2	72,8	73,4	73,4	74,0	-2,3
	45-49 anni	75,2	74,1	73,8	73,5	73,4	71,9	71,3	71,5	72,1	72,9	73,5	-1,7
	50-54 anni	70,8	69,8	69,8	70,6	70,4	69,7	69,1	69,6	70,6	70,5	71,1	0,3
	<b>35-54 anni</b>	<b>74,9</b>	<b>73,7</b>	<b>73,4</b>	<b>73,4</b>	<b>72,9</b>	<b>71,7</b>	<b>71,0</b>	<b>71,3</b>	<b>72,0</b>	<b>72,4</b>	<b>72,8</b>	<b>-2,1</b>
<b>Adulti in età avanzata</b>	55-59 anni	47,5	50,6	52,7	55,3	57,7	58,6	60,1	60,9	62,2	63,3	64,7	17,3
	60-64 anni	20,0	20,2	20,4	20,7	22,7	25,9	31,1	34,2	36,9	39,6	41,1	21,2
	<b>55-64 anni</b>	<b>34,3</b>	<b>35,6</b>	<b>36,5</b>	<b>37,8</b>	<b>40,3</b>	<b>42,7</b>	<b>46,2</b>	<b>48,2</b>	<b>50,3</b>	<b>52,2</b>	<b>53,7</b>	<b>19,4</b>
<b>TOTALE 15-64 anni</b>	<b>58,6</b>	<b>57,4</b>	<b>56,8</b>	<b>56,8</b>	<b>56,6</b>	<b>55,5</b>	<b>55,7</b>	<b>56,3</b>	<b>57,2</b>	<b>58,0</b>	<b>58,5</b>	<b>-0,1</b>	

Fonte: Istat

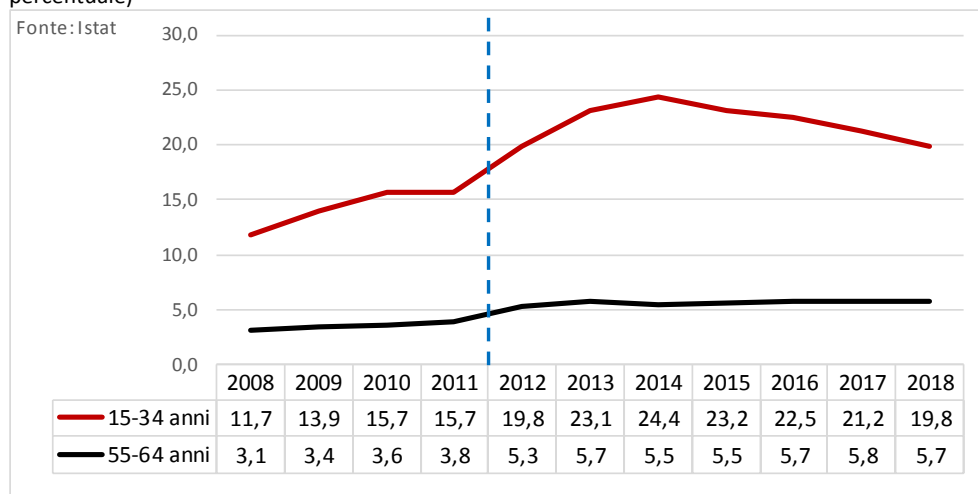
Lo stesso fenomeno si può osservare analizzando l'input di lavoro rappresentato dal saldo tra numero di assunzioni e di cessazioni di giovani e adulti in età avanzata, ricavato dal campione integrato delle comunicazioni obbligatorie (CICO): mentre l'andamento dal 2009 al 2018 del saldo degli adulti prossimi al pensionamento è sempre negativo (si registrano più cessazioni rispetto alle assunzioni) e in leggera flessione, l'input di lavoro dei giovani è positivo (le assunzioni sono superiori alle cessazioni), ma subisce una flessione nel 2013 in coincidenza con l'attuazione della legge Monti-Fornero, mentre riprende a crescere a partire dal 2014 e negli anni successivi (*figura 2.3*).

**Figura 2.3 – Saldo tra attivazioni e cessazioni dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) – Anni 2009-2018 (valori assoluti)**



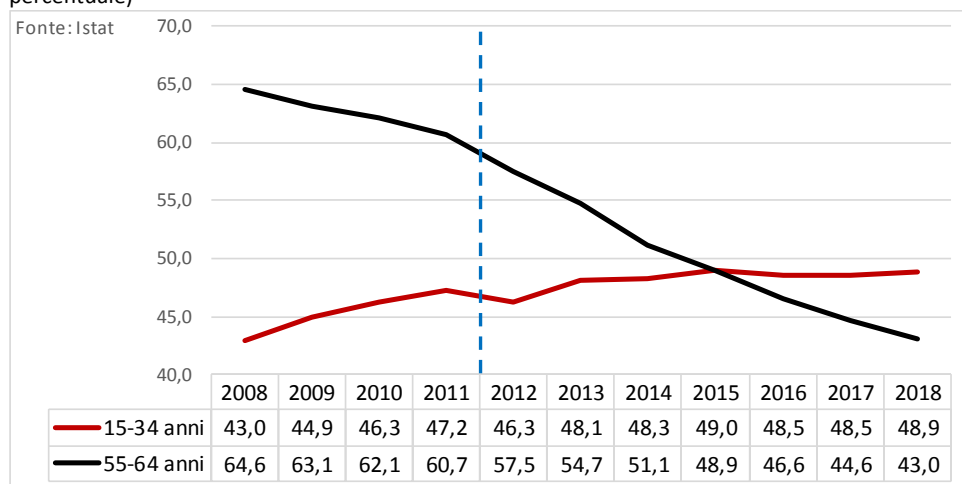
L'analisi dell'andamento del tasso di disoccupazione dei giovani mostra un repentino incremento di 8,7 punti percentuali a partire dal 2012 fino al 2014, oltre l'entrata in vigore della riforma Monti-Fornero sulle pensioni, e una flessione di questo indicatore negli anni successivi fino al 2018 (figura 2.4).

**Figura 2.4 – Tasso di disoccupazione dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) – Anni 2008-2018 (incidenza percentuale)**



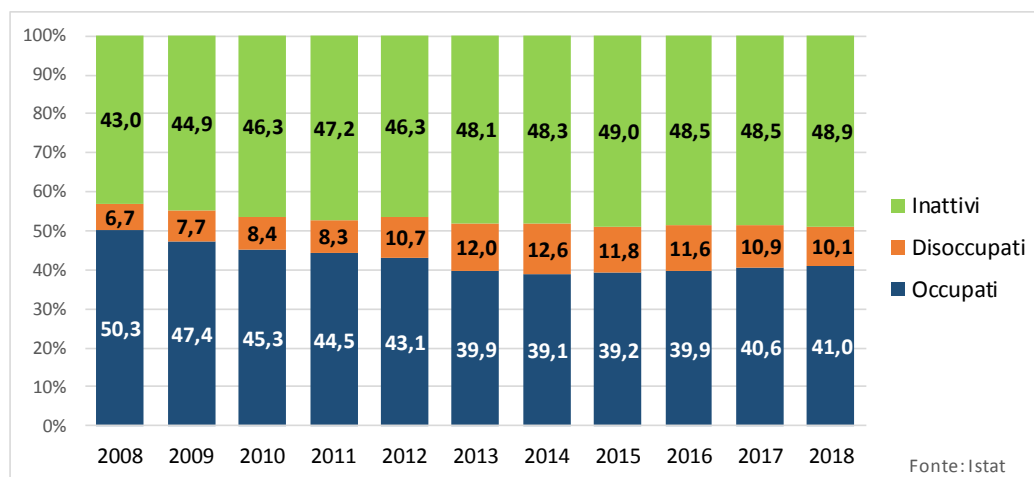
In questo stesso periodo, il tasso d'inattività dei giovani aumenta costantemente, ma in misura minore di 2,6 punti percentuali se si considera il periodo dal 2012 al 2018, mentre la quota di inattivi degli adulti in età avanzata, com'è del resto atteso, diminuisce costantemente, in particolare dal 2011 al 2018, con l'aumento dell'occupazione (figura 2.5).

**Figura 2.5 – Tasso d’inattività dei giovani (15-24 anni) e degli adulti in età avanzata (55-64 anni) – Anni 2008-2018 (incidenza percentuale)**



La scomposizione di tutta la popolazione giovanile per condizione professionale consente di analizzare con maggiore chiarezza l’effetto della riforma pensionistica sulla condizione professionale dei giovani: nel 2013, anno del suo maggiore impatto, si registra una rapida flessione di circa 3 punti percentuali della quota degli occupati che determina contestualmente l’aumento di un punto della quota dei disoccupati e di due punti della quota di inattivi, nell’anno successivo (2014) prosegue la flessione di meno di un punto della quota di giovani occupati che determina quasi esclusivamente un aumento della stessa misura della quota dei disoccupati, poi, negli anni successivi, dal 2015 fino al 2018, la quota di giovani occupati riprende a crescere di circa due punti, diminuisce della stessa misura la quota di disoccupati e rimane inalterata quella degli inattivi (figura 2.6).

**Figura 2.6 – Giovani (15-24 anni) per condizione professionale – Anni 2008-2018 (composizione percentuale)**



Grazie a una ricerca di Bovini e Paradisi<sup>28</sup> pubblicata nei *WorkINPS papers*, che si basa sulle informazioni contenute nell’immenso archivio di dati amministrativi dell’INPS sulla storia contributiva e retributiva di tutti i lavoratori, sulle loro caratteristiche anagrafiche, sulla loro carriera lavorativa e sulle imprese del settore privato non agricolo, è emerso che le imprese che hanno dovuto trattenerne i lavoratori alle soglie del pensionamento a causa della riforma Monti-Fornero hanno “aggiustato” la propria domanda di lavoro negli anni successivi con un incremento dei licenziamenti di lavoratori

<sup>28</sup> Giulia Bovini e Matteo Parisi, *The labor substitutability and the impact of raising the retirement age*, INPS, WorkINPS Paper, numero 20, gennaio 2019.

con contratto a tempo determinato, che si concentra tra quelli adulti (con più di 35 anni) ed anziani (con più di 55 anni): al trattenimento di un lavoratore anziano si associano, in media, 0,16 licenziamenti in più e 0,29 assunzioni in meno, in gran parte di lavoratori temporanei.

Per quanto riguarda la sostituzione dei lavoratori anziani che dopo un certo periodo vanno in pensione, non si ricorre a nuovi lavoratori assunti, ma sono sostituiti da quelli più maturi inquadrati nella stessa qualifica professionale e mansione. Inoltre, i lavoratori anziani, la cui vita lavorativa residua è allungata maggiormente dalla riforma, usufruiscono con maggiore frequenza di sussidi di disoccupazione e di indennità di mobilità, così come di pensioni di disabilità.

Emerge dalla ricerca che le imprese rispondono solo nel breve periodo all'aumento del tasso di mantenimento dei lavoratori anziani all'apice del pensionamento con "aggiustamenti" e gli effetti svaniscono quando i lavoratori anziani lasciano l'azienda.

Infine, si stima che i costi della riforma Fornero per le aziende che hanno dovuto trattenere alcuni lavoratori più a lungo sono stati piuttosto contenuti e accettabili, visti gli enormi risparmi che ci saranno in termini di sostenibilità dei conti pubblici e di sostenibilità finanziaria a lungo termine della sicurezza sociale, minacciata dall'invecchiamento della popolazione.

L'importanza della mobilità interna all'azienda, che in qualche modo si contrappone alla mobilità generazionale, emerge anche da un altro studio di Jäger<sup>29</sup>, nel quale si sostiene che se il grado di sostituibilità tra lavoratori "anziani" e lavoratori "giovani" è alto, le imprese non avranno problemi a sostituire un lavoratore anziano andato in pensione con un lavoratore giovane; se invece è basso perché è un lavoratore altamente qualificato, invece di assumere nuovi giovani lavoratori, le imprese preferiscono sostituire il lavoratore andato in pensione con un altro lavoratore di "mezza età" già presente in azienda, anche con miglioramenti retributivi.

## 2.2 BASSO RICAMBIO GENERAZIONALE DELL'OCCUPAZIONE PER LE PROFESSIONI ALTAMENTE QUALIFICATE

Per valutare il ricambio generazionale degli occupati, è utile confrontare le caratteristiche di due gruppi di giovani e adulti, estratti dai microdati della rilevazione campionaria sulle forze di lavoro dell'Istat così composti:

- A) giovani occupati di 20-34 anni di età alla prima esperienza di lavoro (media 2016-2018: 2 milioni 70 mila);
- B) anziani di 55-74 anni inattivi e pensionati (media 2016-2018: 1 milione 775 mila).

Nei grafici e nella tabella successiva sono analizzate le caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei due gruppi attraverso la loro composizione percentuale, mentre per stimare la sostituibilità tra giovani alla prima esperienza di lavoro e anziani pensionati si è calcolato il saldo tra giovani e anziani e l'indice di ricambio occupazionale, pari al rapporto percentuale tra il valore assoluto del gruppo A) e quello del gruppo B). Si può ipotizzare che quando il valore dell'indicatore è superiore a 100, maggiore è stato il ricambio generazionale occupazionale perché il numero dei giovani entrati per la prima volta nel mercato del lavoro è superiore a quello degli anziani ritirati, mentre il ricambio è stato minore se il valore è inferiore a 100: in quest'ultimo caso si può supporre che solo una parte dei posti di lavoro cessati è stata sostituita dai giovani alla prima esperienza lavorativa, in quanto la

---

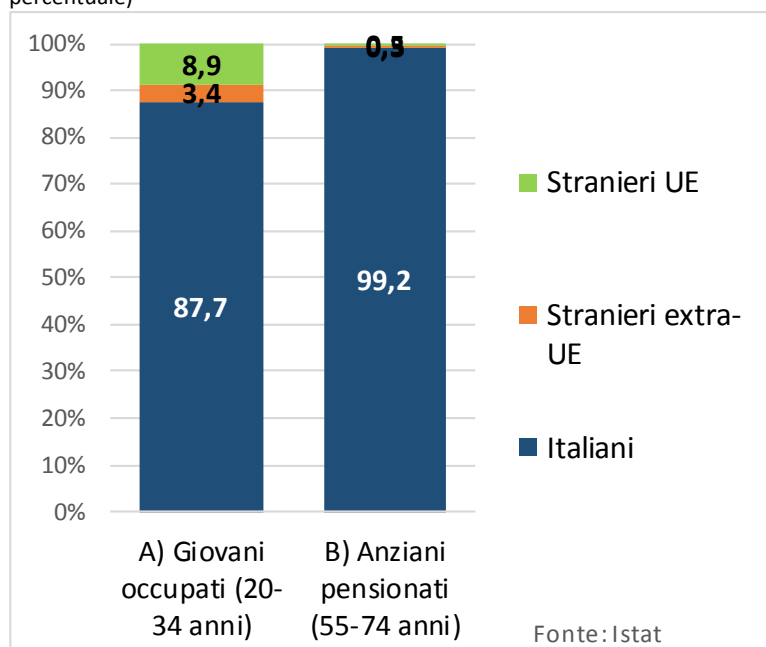
<sup>29</sup> Simon Jäger, *How Substitutable Are Workers? Evidence from Worker Deaths*, January 14, Department of Economics, Harvard University, 2016.

parte restante è stata coperta da lavoratori adulti di altre classi d'età, anche con altre esperienze lavorative, oppure non è stata sostituita per ridurre il personale.

Occorre osservare che molto più spesso la mansione del lavoratore pensionato è sostituita con altri dipendenti dell'azienda con le stesse competenze professionali o con il cambiamento di mansioni sempre di propri dipendenti<sup>30</sup>.

Si osserva una netta prevalenza degli uomini nei due gruppi di giovani alla prima esperienza di lavoro e di anziani pensionati, ma il gap di genere è più elevato nel secondo gruppo (la quota di uomini è pari al 60,4% e al 57,7% nel primo gruppo), mentre la presenza di stranieri è assolutamente residuale tra i pensionati (0,8%; 99,2% gli italiani), che hanno iniziato la loro esperienza lavorativa quando il fenomeno dell'immigrazione per lavoro era ancora modesto, mentre risulta più consistente (figura 2.7 e tavola 2.2) tra i giovani entrati più recentemente nel mercato del lavoro (12,3%; 87,7% gli italiani).

**Figura 2.7 – A) Giovani occupati (20-34 anni) e B) Anziani pensionati (55-74 anni) per cittadinanza – Anni 2016-2018** (composizione percentuale)



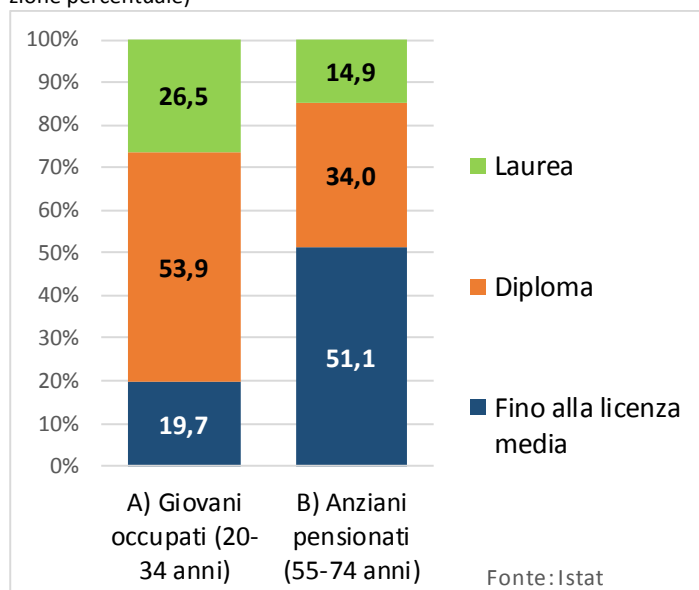
Il livello d'istruzione degli anziani pensionati è nettamente inferiore a quello dei giovani alla prima esperienza di lavoro: oltre la metà dei pensionati (51,1%) ha conseguito al massimo la licenza media (il 18% al massimo la licenza elementare), un terzo è diplomato (34%) e solo il 14,9% è laureato; la quota con titolo terziario tra i giovani (26,5%) è superiore di 12 punti percentuali a quella degli anziani, oltre la metà è diplomato (53,9%) e solo il 19,7% ha conseguito al massimo la licenza media (figura 2.8 e tavola 2.2).

Per quanto riguarda chi ha conseguito al massimo la licenza media, il saldo negativo tra i due gruppi e il valore dell'indice di ricambio inferiore a 100 (44,9%) indica che il ricambio generazionale teorico è molto basso per le professioni che non richiedono neppure un titolo di studio secondario ma, come si osserva successivamente, i giovani spesso si adattano a svolgere lavori sotto-qualificati.

<sup>30</sup> Cfr. Giulia Bovini e Matteo Parisi, *The labor substitutability and the impact of raising the retirement age*, INPS, Work-INPS Paper, Numero 20, gennaio 2019.

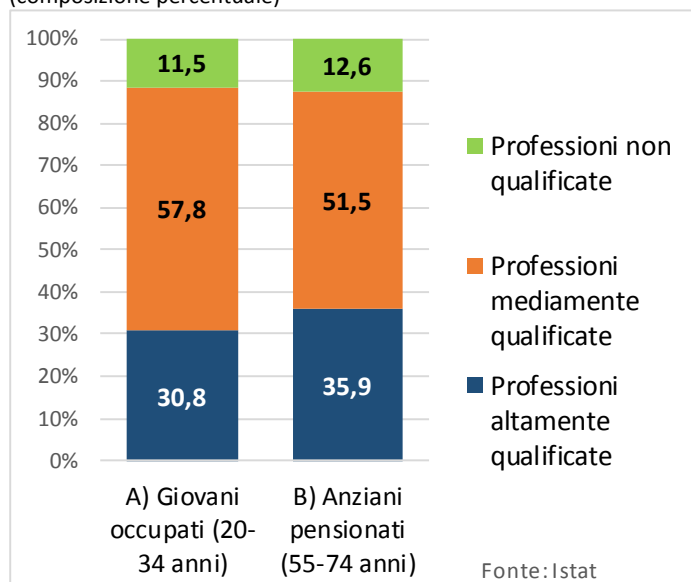


**Figura 2.8 – A) Giovani occupati (20-34 anni) e B) Anziani pensionati (55-74 anni) per titolo di studio – Anni 2016-2018** (composizione percentuale)



Anche se il livello d'istruzione del gruppo di anziani pensionati è nettamente inferiore a quello dei giovani alla prima esperienza lavorativa, una quota più elevata di loro esercita professioni altamente qualificate che richiederebbero la laurea (35,9% a fronte del 30,8% dei giovani), ma questo fenomeno di *under-qualification* era molto presente tra gli imprenditori e altre professioni che non richiedevano il titolo terziario come i giornalisti e gli insegnanti di scuola elementare, viceversa si registrano probabilmente fenomeni di *over-qualification* tra i giovani più istruiti (figura 2.9 e tavola 2.2).

**Figura 2.9 – A) Giovani occupati (20-34 anni) e B) Anziani pensionati (55-74 anni) per grandi gruppi professionali – Anni 2016-2018** (composizione percentuale)



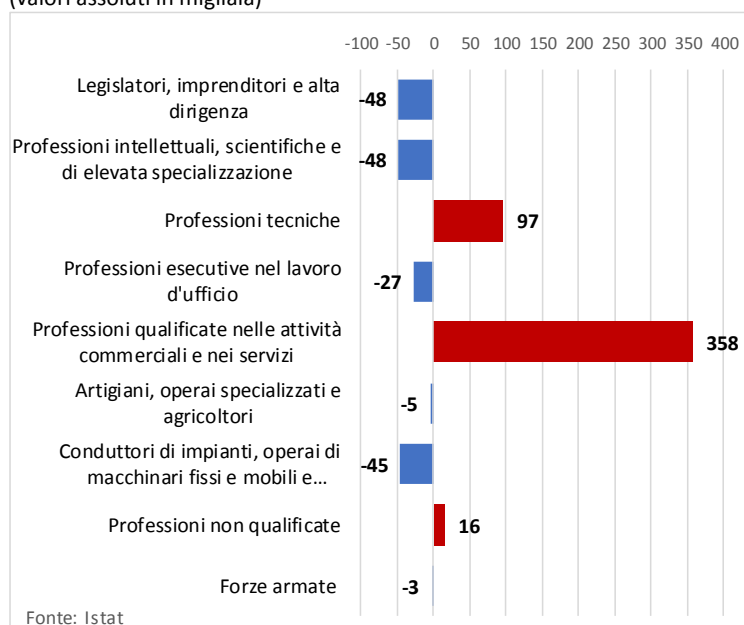
Entrando nel maggiore dettaglio delle professioni, si registra un saldo negativo tra giovani occupati alla prima esperienza lavorativa e pensionati per quanto riguarda i legislatori, imprenditori e alta dirigenza (-48 mila), le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (-48 mila), per gli impiegati (-27 mila), per i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (-45 mila) e per i militari (-3 mila): questo può significare che solo una parte dei posti

dei pensionati è stato sostituito dai giovani alla prima esperienza lavorativa, in quanto la parte restante è stata coperta da lavoratori meno giovani e adulti con maggiore esperienza oppure non è stata sostituita affatto (figura 2.10 e tavola 2.2).

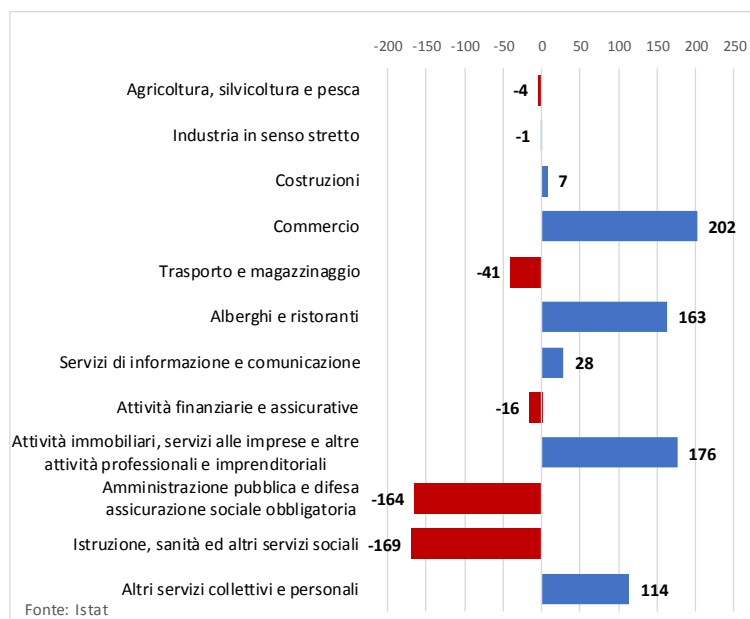
Anche i valori dell'indice di ricambio sono in maggioranza inferiori a 100 e indicano che il ricambio occupazionale è stato basso.

Le professioni dove si registra il maggiore ricambio occupazionale sono innanzitutto quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (+358 mila), in gran parte composte da camerieri, commessi, baristi, fattorini, seguite dalle professioni tecniche (+97 mila), che, viceversa, comprendono lavori molto qualificati e specializzati, e dalle professioni non qualificate (+16 mila).

**Figura 2.10 – Saldo tra A) Giovani occupati (20-34 anni) e B) Anziani pensionati (55-74 anni) per professione – Anni 2016-2018** (valori assoluti in migliaia)



**Figura 2.11 – Saldo tra A) Giovani occupati (20-34 anni) e B) Anziani pensionati (55-74 anni) per settore economico – Anni 2016-2018** (valori assoluti in migliaia)



Come si può osservare nel grafico precedente, il ricambio occupazionale è molto basso e negativo nei settori dell'amministrazione pubblica e difesa (-164 mila) e dell'istruzione, sanità e altri servizi

sociali (-169 mila), comparti in gran parte pubblici, probabilmente a causa del blocco del turnover che ha congelato da anni il numero dei dipendenti pubblici (*figura 2.11 e tavola 2.2*).

Il saldo è negativo anche nei settori del trasporto e magazzinaggio (-41 mila), delle attività finanziarie e assicurative (-16 mila) - probabilmente a causa della profonda ristrutturazione del settore che ha comportato la riduzione del numero degli sportelli e del personale, conseguente alla sempre maggiore diffusione delle transazioni on-line - e dell'agricoltura (-4 mila).

**Tavola 2.2 – A) Giovani occupati (20-34 anni) e B) Anziani pensionati (55-74 anni) per sesso, cittadinanza, ripartizione, titolo di studio, professione e settore economico – Anni 2016-2018** (valori assoluti in migliaia e percentuali)

	A) Giovani occupati (20-34 anni)		B) Anziani pensionati (55-74 anni)		Saldo V.a. x 1.000	Indice di ricambio %
	V.a. x 1.000	Comp. %	V.a. x 1.000	Comp. %		
<b>SESSO</b>						
Maschi	1.195	57,7	1.073	60,4	122	111,4
Femmine	875	42,3	703	39,6	172	124,5
<b>CITTADINANZA</b>						
Italiani	1.815	87,7	1.761	99,2	53	103,0
Stranieri extra-UE	71	3,4	6	0,3	66	1270,2
Stranieri UE	184	8,9	8	0,5	176	2247,8
<b>RIPARTIZIONE</b>						
Nord	938	45,3	893	50,3	45	105,1
Centro	415	20,0	361	20,3	54	115,0
Mezzogiorno	717	34,6	522	29,4	195	137,4
<b>TITOLO DI STUDIO</b>						
Fino alla licenza media	407	19,7	908	51,1	-500	44,9
Diploma	1.115	53,9	604	34,0	511	184,7
Laurea	548	26,5	264	14,9	284	207,6
<b>PROFESSIONE</b>						
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	21	1,0	69	3,9	-48	30,4
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	242	11,7	290	16,4	-48	83,4
Professioni tecniche	374	18,1	277	15,6	97	134,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	228	11,0	256	14,4	-27	89,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	541	26,2	184	10,3	358	294,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	301	14,5	305	17,2	-5	98,5
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	125	6,0	170	9,6	-45	73,3
Professioni non qualificate	205	9,9	189	10,7	16	108,5
Forze armate	32	1,5	34	1,9	-3	92,6
<i>Professioni altamente qualificate</i>	637	30,8	636	35,9	1	100,1
<i>Professioni mediamente qualificate</i>	1.195	57,8	915	51,5	280	130,6
<i>Professioni non qualificate</i>	237	11,5	224	12,6	14	106,1
<b>SETTORE ECONOMICO</b>						
Agricoltura, silvicoltura e pesca	89	4,3	94	5,3	-4	95,5
Industria in senso stretto	390	18,9	392	22,1	-1	99,6
Costruzioni	119	5,7	111	6,3	7	106,7
Commercio	368	17,8	166	9,4	202	221,1
Trasporto e magazzinaggio	70	3,4	111	6,3	-41	63,2
Alberghi e ristoranti	204	9,9	41	2,3	163	493,0
Servizi di informazione e comunicazione	55	2,6	26	1,5	28	206,5
Attività finanziarie e assicurative	46	2,2	62	3,5	-16	74,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	264	12,7	88	4,9	176	300,8
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	54	2,6	219	12,3	-164	24,7
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	233	11,3	402	22,6	-169	58,0
Altri servizi collettivi e personali	177	8,6	63	3,6	114	280,6
<b>TOTALE</b>	<b>2.070</b>	<b>100,0</b>	<b>1.775</b>	<b>100,0</b>	<b>295</b>	<b>116,6</b>

Fonte: Istat

## 2.3 SOLO PER LE PROFESSIONI NON QUALIFICATE SI REALIZZA IL RICAMBIO GENERAZIONALE TRA PENSIONATI E GIOVANI

In questo paragrafo si confrontano, per valutare il ricambio generazionale degli occupati, le caratteristiche di due gruppi di giovani e adulti, estratti dal Campione integrato delle comunicazioni obbligatorie (CICO) che consente di analizzare i rapporti di lavoro (dipendenti e parasubordinati) attivati e cessati dai datori di lavoro, ovvero il numero delle persone coinvolte nelle attivazioni e cessazioni.

I due gruppi di lavoratori interessati da attivazioni (assunzioni) e cessazioni sono così composti:

- A) i giovani di 20-34 anni di età che sono entrati nel mercato del lavoro con un contratto di apprendistato o a tempo indeterminato di durata effettiva superiore all'anno, negli ultimi tre anni, dal 2016 al 2018 (1 milione 74 mila);
- B) gli adulti e anziani di 50 anni e più cessati definitivamente per pensionamento o per altre cause ma che hanno superato la soglia di età minima per accedere alla pensione<sup>31</sup>, dal 2016 al 2018 (505 mila).

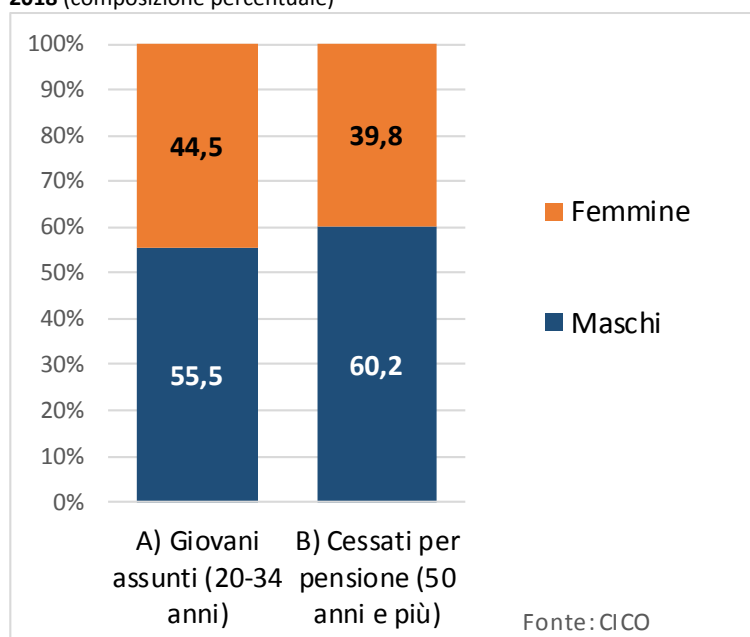
Analogamente a quanto è stato sviluppato nel paragrafo precedente, nei grafici e nella tabella successiva sono analizzate le caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei due gruppi attraverso la loro composizione percentuale, mentre per stimare la sostituibilità tra giovani appena entrati nel mondo del lavoro e anziani usciti definitivamente per pensionamento e altre ragioni si è calcolato l'indice di ricambio occupazionale, pari al rapporto percentuale tra il valore assoluto del gruppo A) e quello del gruppo B) (*figure 2.12, 2.13, 2.15, 2.16 e 2.17 e tavola 2.5*). Com'è stato già osservato, si può ipotizzare che quando il valore dell'indicatore è superiore a 100, maggiore è stato il ricambio generazionale occupazionale perché il numero dei giovani entrati per la prima volta nel mercato del lavoro è superiore a quello degli anziani ritirati, mentre il ricambio è stato minore se il valore è inferiore a 100.

Il rapporto tra uomini e donne vede una leggera prevalenza dei maschi tra i giovani del primo gruppo (55,5%), più accentuata tra gli adulti pensionati del secondo gruppo (60,2%), mentre l'indice di ricambio occupazionale - superiore a 100 per i due generi - è maggiore per le donne (*figura 2.12 e tavola 2.5*).

---

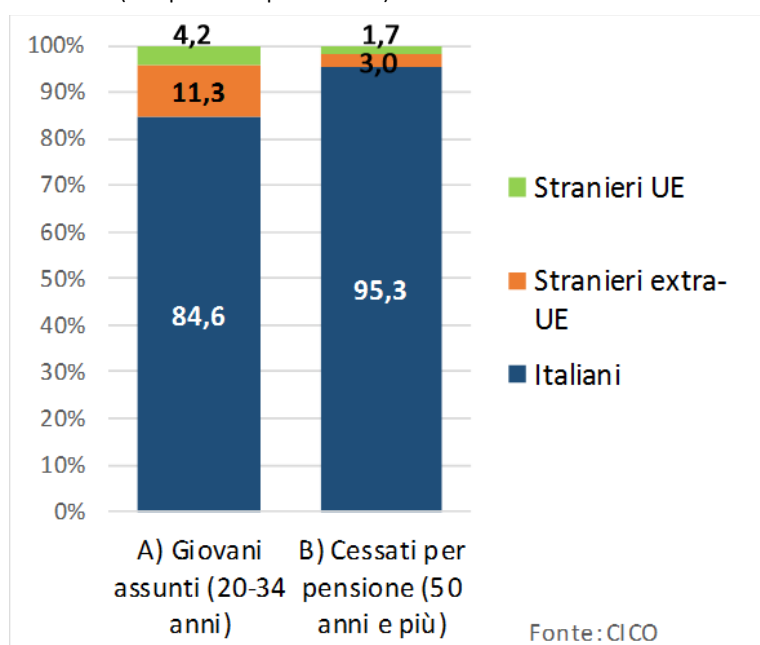
<sup>31</sup> Occorre tenere presente che il numero effettivo dei pensionati è maggiore perché una larga parte delle transizioni al pensionamento non avviene direttamente dal lavoro ma da altre condizioni (disoccupazione, inattività). Cfr. Veneto Lavoro, *Legami tra pensionamenti e organici aziendali*, Osservatorio Mercato del Lavoro, Ottobre 2018.

**Figura 2.12 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per sesso – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**



La quota di stranieri tra i nuovi entrati nel mercato del lavoro (15,4%) è nettamente superiore a quella che si registra tra i più anziani usciti dal lavoro (4,7%) perché il fenomeno dell'immigrazione è cresciuto in Italia solo nell'ultimo decennio, come emerge anche nel capitolo precedente, ma l'indice di ricambio, ancorché sempre superiore a 100, è inferiore tra gli autoctoni (*figura 2.13 e tavola 2.5*).

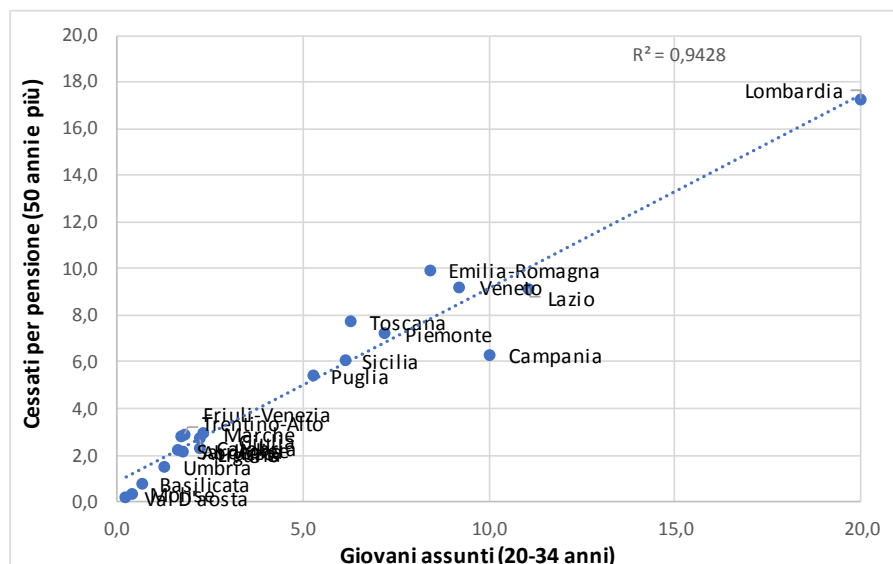
**Figura 2.13 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per cittadinanza – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**



Analizzando i due gruppi per regione, si manifesta una relazione positiva e molto significativa tra la composizione percentuale dei giovani assunti e quella degli adulti cessati per pensionamento (indice di correlazione = 0,97098): in quasi tutte le regioni il rapporto tra la quota dei giovani alla prima esperienza lavorativa e quella dei pensionati è sostanzialmente identico, con la sola esclusione della Campania dove si manifesta un'anomalia (*figura 2.14 e tavola 2.3*) perché, pur avendo una quota di cessati

per pensionamento (6,4%) praticamente pari a quella della Sicilia (6,1%), registra una quota di giovani molto più elevata (10% a fronte del 6,1% della Sicilia). Si può supporre che in Sicilia si manifesti una maggiore sostituibilità tra i due gruppi rispetto alla Campania.

**Figura 2.14 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per regione – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**



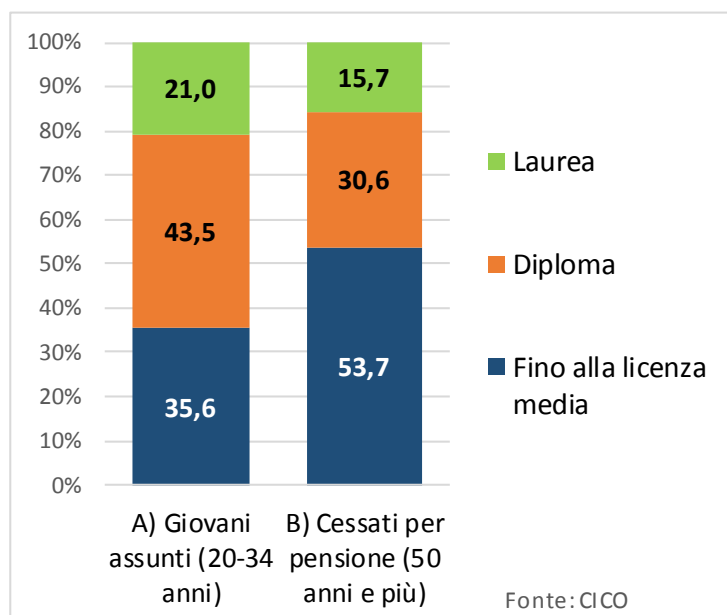
**Tavola 2.3 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per regione – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

	A) Giovani assunti (15-34 anni)		B) Adulti cessati (50 anni e più)		Indice di ricambio %
	V.a. x 1.000	Composizione %	V.a. x 1.000	Composizione %	
Abruzzo	19	1,8	11	2,2	169,7
Basilicata	7	0,7	4	0,8	176,4
Calabria	24	2,2	12	2,4	201,0
Campania	108	10,0	32	6,4	335,5
Emilia-Romagna	90	8,4	50	10,0	179,4
Friuli-Venezia Giulia	20	1,8	15	2,9	133,3
Lazio	119	11,0	46	9,2	255,7
Liguria	24	2,2	14	2,8	169,7
Lombardia	215	20,0	87	17,3	246,0
Marche	25	2,3	15	3,0	167,5
Molise	4	0,4	2	0,4	212,8
Piemonte	77	7,2	37	7,2	211,3
Puglia	57	5,3	27	5,4	206,6
Sardegna	18	1,7	11	2,3	156,6
Sicilia	66	6,1	31	6,1	213,6
Toscana	68	6,3	39	7,7	172,7
Trentino-Alto Adige	19	1,7	14	2,9	129,6
Umbria	14	1,3	8	1,6	174,6
Valle d'Aosta	3	0,2	1	0,2	216,5
Veneto	99	9,2	47	9,3	210,8
<b>ITALIA</b>	<b>1.074</b>	<b>100,0</b>	<b>505</b>	<b>100,0</b>	<b>212,6</b>

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

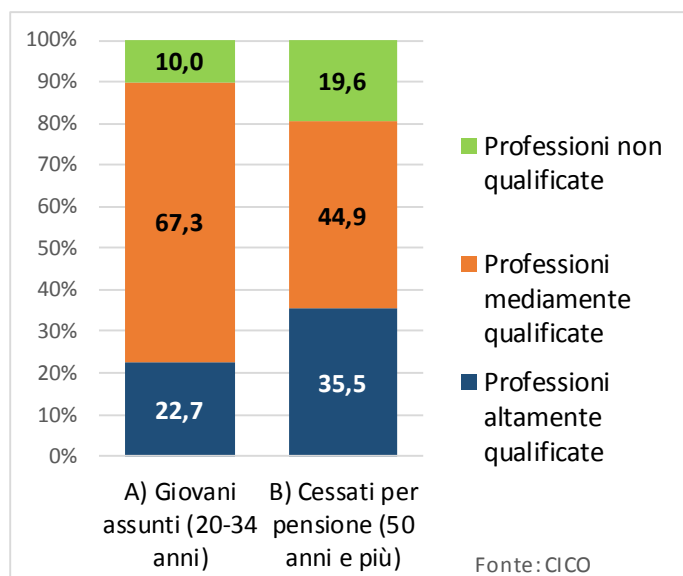
Com'è del resto atteso, il livello d'istruzione del primo gruppo è più elevato di quello del secondo gruppo: infatti, il 21% dei nuovi assunti ha la laurea, a fronte del 15,7% tra gli adulti cessati, il 43,5% del primo gruppo è diplomato a fronte del 30,6% del secondo gruppo, di conseguenza la quota di adulti cessati con al massimo la licenza media (53,7%) è superiore di oltre 18 punti percentuali (figura 2.15 e tavola 2.5) a quella dei nuovi entrati (35,6%).

**Figura 2.15 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per titolo di studio – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**

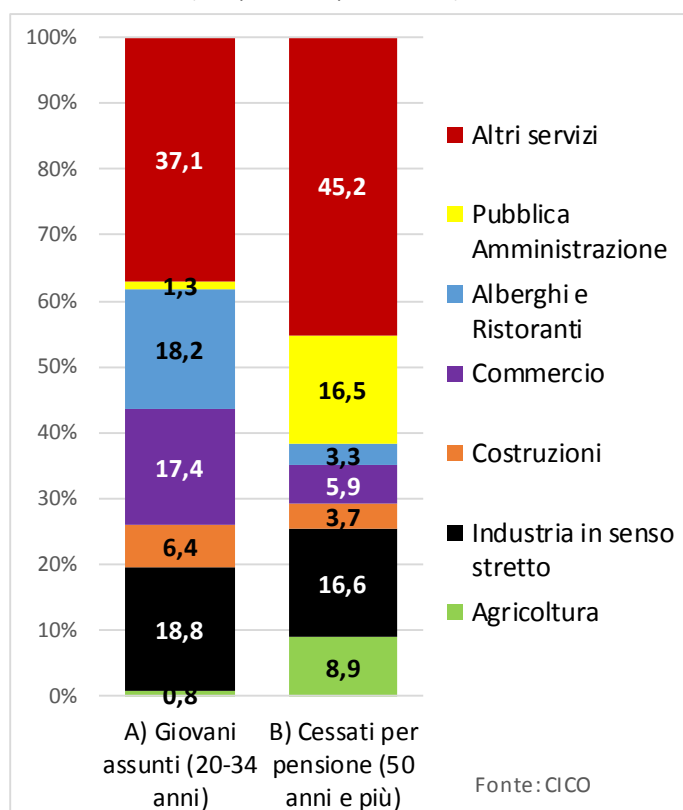


Anche se il livello d'istruzione del primo gruppo è superiore a quello del secondo gruppo, solo il 22,7% dei giovani alla prima esperienza lavorativa esercita professioni altamente qualificate, a fronte di una quota molto maggiore tra gli adulti che hanno cessato definitivamente il lavoro (35,5%) e di conseguenza l'indice di ricambio (*figura 2.16 e tavola 2.5*) è di poco superiore a 100 (136%). Tuttavia, occorre osservare che è altamente probabile che questi giovani laureati svolgano un lavoro per il quale è richiesto un titolo di istruzione più basso, come del resto emerge dall'elevata quota di coloro che svolgono lavori mediamente qualificati. Entrando maggiormente nel dettaglio dei tre grandi gruppi professionali che costituiscono la classe delle professioni altamente qualificate, si può osservare che l'indice di ricambio occupazionale tra i legislatori, imprenditori e alta dirigenza è di molto inferiore a 100 (19,9%) poiché il numero degli adulti cessati è nettamente superiore a quello dei giovani assunti e di conseguenza si può ipotizzare che il ricambio generazionale occupazionale tra pensionati e giovani sia molto basso. Il valore di questo indicatore è inferiore a 100 anche per le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (94,7%), con un basso ricambio professionale, come si può osservare anche nel paragrafo successivo nel quale sono esaminate le professioni più frequenti dei 7 grandi gruppi professionali esercitate dai giovani assunti e dagli adulti cessati. Oltre due terzi dei giovani alla prima occupazione è impiegato in professioni mediamente qualificate (67,3%), a fronte di una quota nettamente minore degli adulti cessati (44,9%), mentre una quota minore svolge lavori non qualificati e manuali (10%; a fronte del 19,6% tra gli adulti cessati): con un indice di ricambio pari quasi a 100 (108,3%) si realizza una situazione d'equilibrio quasi perfetto tra la popolazione uscita dal mondo del lavoro e quella in entrata. Infatti, i lavori non qualificati non richiedono grandi competenze ed esperienze e quindi la sostituibilità tra lavoratori anziani e lavoratori giovani è molto alta.

**Figura 2.16 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per grandi gruppi professionali – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**



**Figura 2.17 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per settore economico – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**



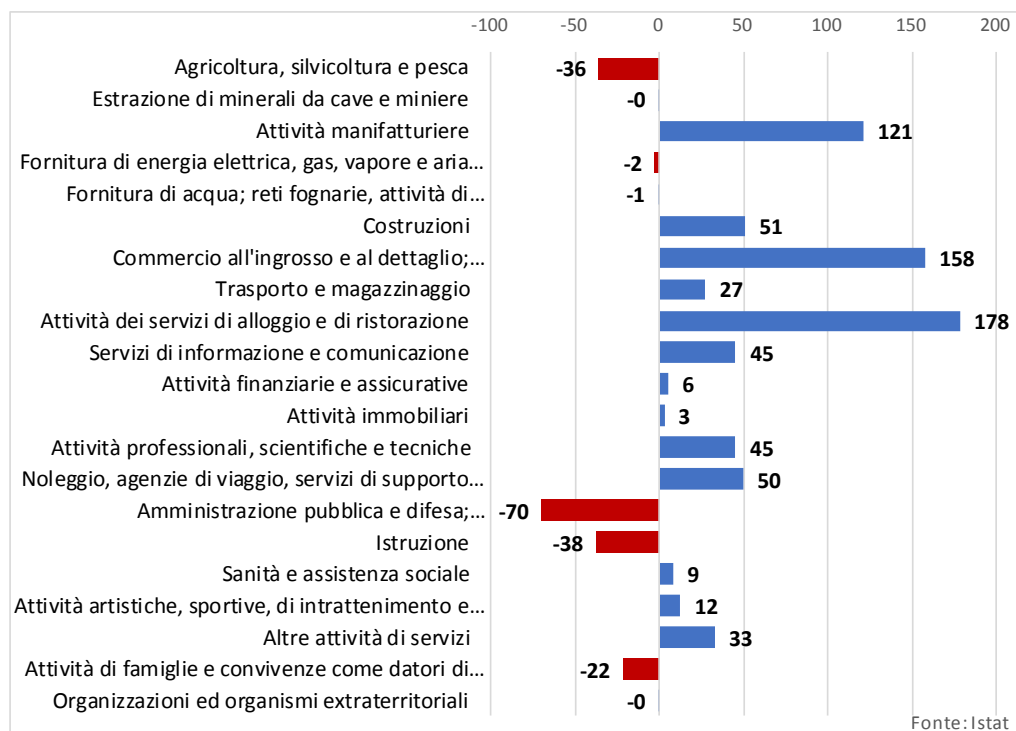
Come si può osservare nel grafico precedente, l'analisi della composizione percentuale e soprattutto dell'indice di ricambio occupazionale per settore economico mostra che il ricambio occupazionale tra pensionati e giovani nella pubblica amministrazione è quasi inesistente, dal momento che lo squilibrio tra la quota di adulti cessati (16,5%) si riduce drasticamente nei giovani alla prima occupazione all'1,3%, con un indice di ricambio inferiore a 100 e pari al 16,2%: il settore pubblico (istruzione e pubblica amministrazione), che in passato aveva costituito un importante sbocco professionale per i giovani con istruzione medio-alta, negli ultimi anni ha cessato di avere questo ruolo per il blocco del turnover. È possibile



che pensionamenti anticipati dei dipendenti pubblici possano modificare questa situazione di blocco, determinando un salutare ricambio generazionale nella pubblica amministrazione nella quale si registra un'età media di 50,34 anni<sup>32</sup> (figura 2.17 e tavola 2.5). Anche il settore dell'agricoltura registra un indice di ricambio molto basso (19,9%), dal momento che la quota di adulti cessati per pensione che provengono da questo settore (8,9%) si riduce drasticamente allo 0,8% tra i giovani assunti. In tutti gli altri settori si registra un rapporto più equilibrato tra uscite dal lavoro e giovani alla prima occupazione.

L'analisi più dettagliata dei settori economici conferma le precedenti evidenze: il minore ricambio occupazionale tra pensionati e giovani si registra nei settori economici nei quali il saldo tra i valori dei due gruppi è negativo perché solo una parte dei posti di lavoro cessati è stato sostituito dai giovani 20-34enni alla prima esperienza lavorativa, in quanto la parte restante è stata coperta da lavoratori meno giovani e adulti o non è stata affatto sostituita: i valori più elevati negativi (figura 2.18 e tavola 2.4) si registrano nell'amministrazione pubblica e difesa (-70 mila), nell'istruzione (-22 mila), nell'agricoltura (-36 mila), nei lavori domestici per le famiglie (-22 mila) e nelle forniture di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (-2 mila).

**Figura 2.18 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per settore economico – Anni 2016-2018 (composizione percentuale)**



<sup>32</sup> Cfr. Istat, *Il ricambio generazionale dell'occupazione: primi ingressi e uscite per pensionamento*, in "Rapporto annuale 2016, La situazione del Paese", 2016, p. 135.

**Tavola 2.4 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per settore economico – Anni 2016-2018** (valori assoluti in migliaia e percentuali)

SETTORI ECONOMICI	A) Giovani assunti (20-34 anni)		B) Cessati per pensione (50 anni e più)		Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia					
Agricoltura, silvicoltura e pesca	9		45		-36	19,9
Estrazione di minerali da cave e miniere	0		1		-0	64,2
Attività manifatturiere	193		72		121	267,9
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	3		5		-2	59,4
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	5		5		-1	88,1
Costruzioni	69		19		51	372,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	187		30		158	633,1
Trasporto e magazzinaggio	47		20		27	234,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	195		17		178	1.156,0
Servizi di informazione e comunicazione	58		12		45	470,6
Attività finanziarie e assicurative	15		9		6	160,8
Attività immobiliari	6		3		3	213,7
Attività professionali, scientifiche e tecniche	55		10		45	549,5
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	64		15		50	432,6
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	13		83		-70	16,0
Istruzione	29		67		-38	43,7
Sanità e assistenza sociale	59		50		9	116,9
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	19		7		12	274,6
Altre attività di servizi	45		12		33	374,1
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	1		22		-22	4
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0		0		-0	53,4
<b>Totale</b>	<b>1.074</b>		<b>505</b>		<b>569</b>	<b>212,6</b>

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

**Tavola 2.5 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) per sesso, cittadinanza, ripartizione, titolo di studio, professione e settore economico – Anni 2016-2018** (valori assoluti in migliaia e percentuali)

	A) Giovani assunti (20-34 anni)		B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più)		Indice di ricambio
	V.a. x 1.000	Comp. %	V.a. x 1.000	Comp. %	
<b>SESSO</b>					
Maschi	597	55,5	304	60,2	196,2
Femmine	478	44,5	201	39,8	237,3
<b>CITTADINANZA</b>					
Italiani	908	84,6	482	95,3	188,6
Stranieri extra-UE	121	11,3	15	3,0	810,4
Stranieri UE	45	4,2	9	1,7	514,7
<b>RIPARTIZIONE</b>					
Nord	544	50,6	248	49,0	219,6
Centro	228	21,2	127	25,0	179,9
Mezzogiorno	303	28,2	131	26,0	230,8
<b>TITOLO DI STUDIO</b>					
Fino alla licenza media	382	35,6	272	53,7	140,7
Diploma	467	43,5	154	30,6	302,4
Laurea	225	21,0	79	15,7	283,7
<b>PROFESSIONE</b>					
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	3	0,2	13	2,6	19,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	99	9,2	105	20,7	94,7
Professioni tecniche	142	13,3	62	12,2	230,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	183	17,0	77	15,3	236,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	344	32,0	56	11,0	615,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	137	12,8	55	10,9	249,7
Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	59	5,5	39	7,6	152,8
Professioni non qualificate	107	10,0	99	19,6	108,3
Forze armate	-	0,0	0	0,0	0,0
<i>Professioni altamente qualificate</i>	244	22,7	179	35,5	136,0
<i>Professioni mediamente qualificate</i>	723	67,3	227	44,9	318,8

<i>Professioni non qualificate</i>	107	10,0	99	19,6	108,3
<b>SETTORE ECONOMICO</b>					
Agricoltura	9	0,8	45	8,9	19,9
Industria in senso stretto	202	18,8	84	16,6	241,1
Costruzioni	69	6,4	19	3,7	372,6
Commercio	187	17,4	30	5,9	633,1
Alberghi e Ristoranti	195	18,2	17	3,3	1.156,0
Pubblica Amministrazione	14	1,3	84	16,5	16,2
Altri servizi	398	37,1	228	45,2	174,5
<b>TOTALE</b>	<b>1.074</b>	<b>100,0</b>	<b>505</b>	<b>100,0</b>	<b>212,6</b>

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

### 2.3.1 Nessuna difficoltà di ricambio per camerieri, baristi, cuochi e facchini

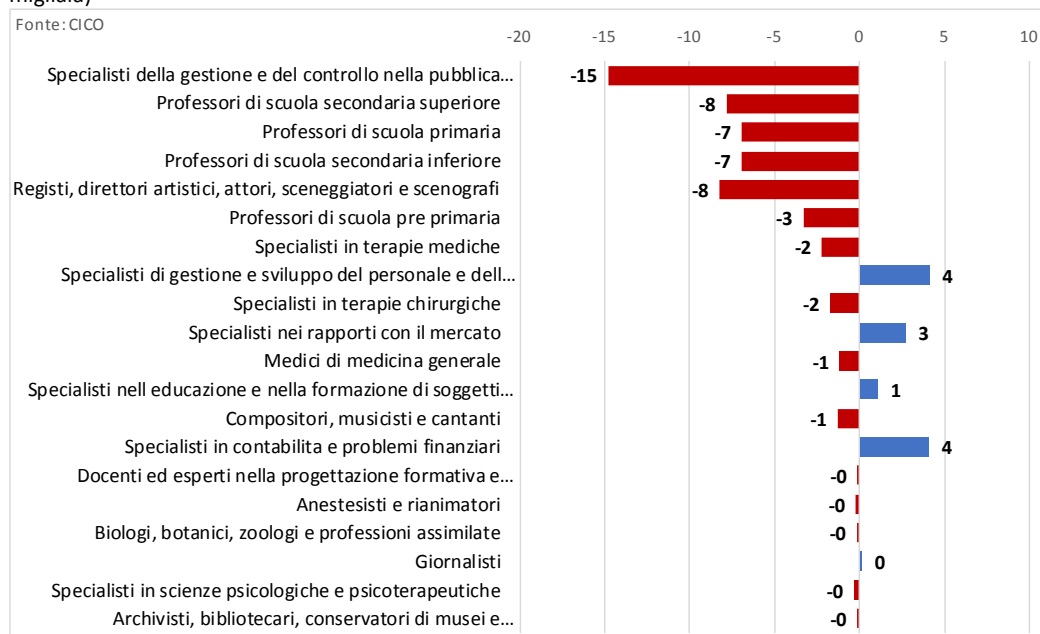
In questo paragrafo si analizzano, al massimo dettaglio, le professioni più frequenti (le prime 20 per numerosità) dei giovani assunti e degli adulti cessati per pensionamento per ciascuno dei 9 grandi gruppi professionali.

Non si analizza il primo grande gruppo professionale **dei legislatori, imprenditori e alta dirigenza** - che conta un numero modesto di assunzioni di giovani (3 mila) e di cessazioni di pensionati (13 mila) - perché i valori assoluti delle professioni sono in gran parte inferiori a mille unità, ma in ogni caso, com'è stato già osservato, di ricambio occupazionale è molto basso (19,9%) perché si registra una netta riduzione dei dirigenti pubblici e privati, a seguito del blocco del turnover nella pubblica amministrazione e alle ristrutturazioni effettuate dalle aziende in seguito alla crisi economica.

Per quanto riguarda le prime venti professioni del secondo grande gruppo delle **professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione**, si registra per la maggioranza un saldo negativo tra giovani assunti e adulti cessati e questo può significare che solo una parte dei posti di lavoro cessati è stato sostituito dai giovani 15-34enni alla prima esperienza lavorativa, in quanto la parte restante è stata coperta da lavoratori meno giovani e adulti oppure non è stata sostituita (*figura 2.19 e tavola 2.6*). Anche i valori dell'indice di ricambio sono in maggioranza inferiori a 100 e indicano che il ricambio occupazionale è stato basso.

Le professioni dove si registra il minor ricambio occupazionale tra pensionati e giovani sono quelle dei professori di ogni grado (-25 mila), degli specialisti della gestione e del controllo nella pubblica amministrazione (-15 mila), dei registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi (-8 mila), dei chirurghi (-2 mila), dei medici generici (- mille unità) e degli artisti (- mille unità); il maggior ricambio si registra tra gli specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro (+4 mila), gli specialisti dei rapporti con il mercato (+3 mila) e gli specialisti in contabilità e problemi finanziari (+4 mila).

**Figura 2.19 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**



**Tavola 2.6 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

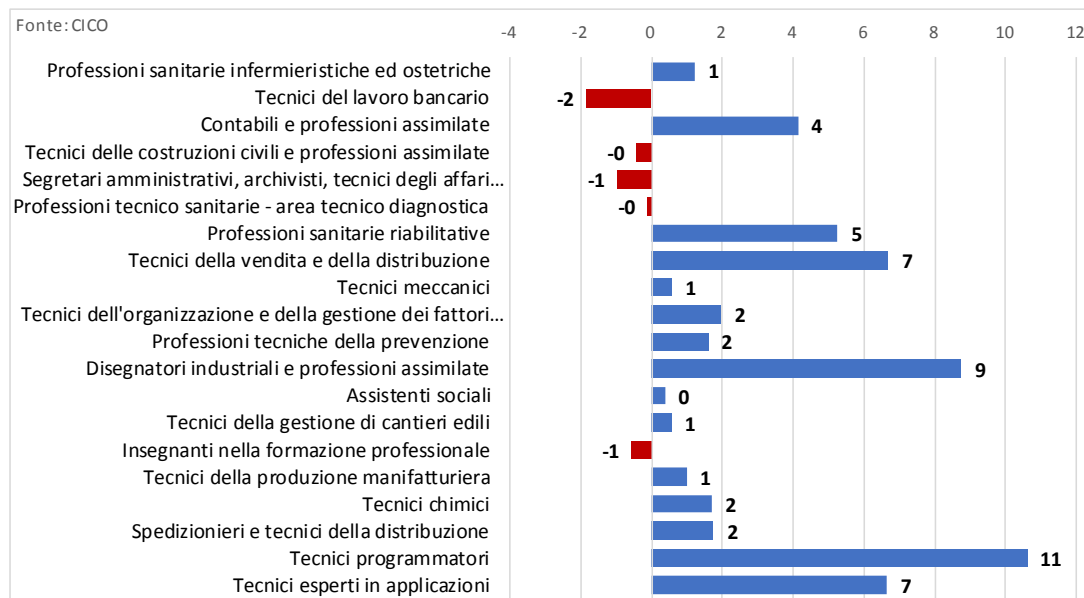
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Specialisti della gestione e del controllo nella pubblica amministrazione	2	16	-15	9,8
Professori di scuola secondaria superiore	5	13	-8	37,7
Professori di scuola primaria	5	12	-7	42,0
Professori di scuola secondaria inferiore	4	11	-7	34,0
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0	8	-8	2,8
Professori di scuola pre-primaria	5	8	-3	58,9
Specialisti in terapie mediche	2	4	-2	43,5
Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro	7	3	4	227,8
Specialisti in terapie chirurgiche	1	3	-2	31,8
Specialisti nei rapporti con il mercato	5	2	3	238,3
Medici di medicina generale	1	2	-1	33,3
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	3	2	1	161,7
Compositori, musicisti e cantanti	0	1	-1	13,7
Specialisti in contabilità e problemi finanziari	5	1	4	400,3
Docenti ed esperti nella progettazione formativa e curricolare	1	1	-0	89,8
Anestesisti e rianimatori	1	1	-0	75,4
Biologi, botanici, zoologi e professioni assimilate	1	1	-0	79,6
Giornalisti	1	1	0	115,2
Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche	0	1	-0	56,8
Archivisti, bibliotecari, conservatori di musei e professioni assimilate	1	1	-0	83,2

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

L'esame nel dettaglio delle **professioni tecniche** mostra un basso ricambio occupazionale e un saldo negativo in alcuni mestieri come i tecnici del lavoro bancario (-2 mila) e i segretari amministrativi, archivisti e tecnici degli affari generali (meno di mille unità) che probabilmente è causato da fattori esogeni come la quarta rivoluzione industriale, che con la diffusione dei servizi bancari e di pagamento on-line ha determinato la chiusura degli sportelli e la drastica riduzione del personale amministrativo (figura 2.20 e tavola 2.7). Infatti, non si presentano difficoltà di ricambio generazionale

tra pensionati e giovani in professioni come quelle di programmatori (+11 mila), disegnatori industriali (+9 mila) che ormai utilizzano i sofisticati e numerosi software CAD, esperti in applicazioni informatiche (+7 mila), ma anche professioni più tradizionali ma in crescita come quelle dei tecnici della vendita e distribuzione (+7 mila) e le professioni sanitarie riabilitative (+5 mila) come fisioterapisti, podologi, ortottisti e terapisti della riabilitazione psichiatrica.

**Figura 2.20 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni tecniche (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**



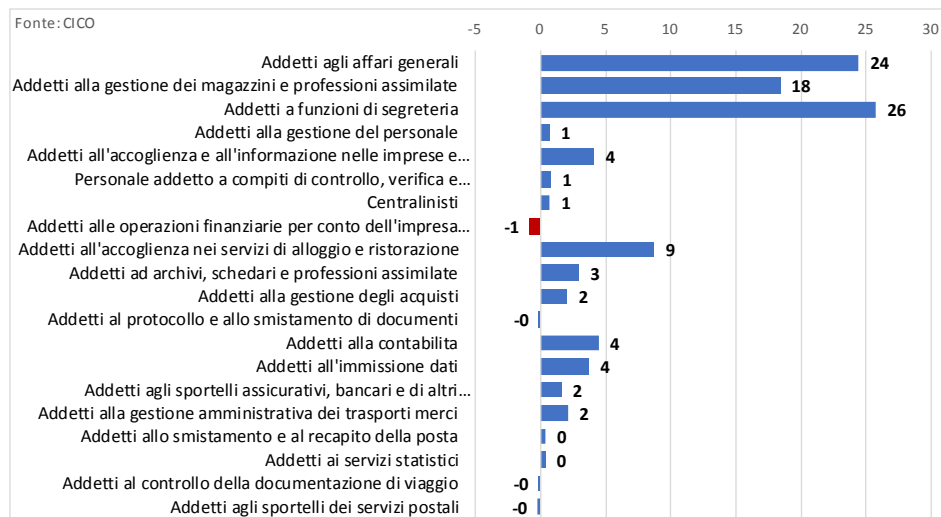
**Tavola 2.7 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni tecniche (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

3. Professioni tecniche	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	18	17	1	107,4
Tecnici del lavoro bancario	4	6	-2	67,9
Contabili e professioni assimilate	7	3	4	243,3
Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate	2	2	-0	80,7
Segretari amministrativi, archivisti, tecnici degli affari generali e professioni assimilate	1	2	-1	55,1
Professioni tecnico sanitarie - area tecnico diagnostica	2	2	-0	93,9
Professioni sanitarie riabilitative	7	2	5	387,9
Tecnici della vendita e della distribuzione	8	2	7	479,2
Tecnici meccanici	2	2	1	133,7
Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	3	1	2	242,0
Professioni tecniche della prevenzione	3	1	2	219,6
Disegnatori industriali e professioni assimilate	10	1	9	858,0
Assistenti sociali	1	1	0	135,5
Tecnici della gestione di cantieri edili	2	1	1	152,7
Insegnanti nella formazione professionale	0	1	-1	44,0
Tecnici della produzione manifatturiera	2	1	1	223,4
Tecnici chimici	2	1	2	313,9
Spedizionieri e tecnici della distribuzione	2	1	2	355,2
Tecnici programmatori	11	1	11	1.636,0
Tecnici esperti in applicazioni	7	1	7	1.071,6

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

Non sembrano presentarsi difficoltà di ricambio occupazionale per le **professioni esecutive nel lavoro d'ufficio**: a parte il modesto saldo negativo per le professioni degli addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa, come gli assistenti tributari e gli addetti alla certificazione fiscale dell'impresa, che richiedono una lunga esperienza lavorativa che ovviamente i giovani non possiedono (il 79% è costituita da persone con oltre 40 anni)<sup>33</sup>, il ricambio degli impiegati tra pensionati e giovani sembra realizzarsi senza difficoltà, in particolare (*figura 2.21 e tavola 2.8*) nei mestieri di segretario (+26 mila), di addetto alle attività di back office (+24 mila), di addetto alla gestione dei magazzini (+18 mila) e all'accoglienza nei settori del turismo (+9 mila).

**Figura 2.21 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**



**Tavola 2.8 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Addetti agli affari generali	76	52	24	147,0
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	23	5	18	484,1
Addetti a funzioni di segreteria	30	4	26	696,5
Addetti alla gestione del personale	3	2	1	136,5
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	6	2	4	345,0
Personale addetto a compiti di controllo, verifica e professioni assimilate	2	2	1	151,8
Centralinisti	2	1	1	162,9
Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa o dell'organizzazione	0	1	-1	21,7
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	10	1	9	1.129,7
Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate	4	1	3	450,8
Addetti alla gestione degli acquisti	3	1	2	355,8
Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti	1	1	-0	82,1
Addetti alla contabilità	5	1	4	699,2
Addetti all'immissione dati	4	1	4	629,9
Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	2	1	2	328,4
Addetti alla gestione amministrativa dei trasporti merci	3	0	2	574,7
Addetti allo smistamento e al recapito della posta	1	0	0	193,7
Addetti ai servizi statistici	1	0	0	190,7
Addetti al controllo della documentazione di viaggio	0	0	-0	58,7
Addetti agli sportelli dei servizi postali	0	0	-0	25,8

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

<sup>33</sup> Istat, Sistema informativo sulle professioni

Il ricambio tra anziani in pensione e giovani non incontra alcuna criticità nel grande gruppo professionale delle **professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi** (figura 2.22 e tavola 2.9), dal momento che si tratta di mestieri che non richiedono una lunga formazione come quelli di commessi, con un saldo positivo di 90 mila unità, camerieri (+56 mila), baristi (+49 mila), cuochi (+31 mila), addetti alla preparazione di cibi nelle imprese (+21 mila) e parrucchieri (+16 mila).

Il ricambio generazionale tra pensionati e giovani sembra più difficoltoso per gli addetti all'assistenza personale (-11 mila) – badanti, assistenti domiciliari e sociosanitari, accompagnatori di disabili – probabilmente perché sono costituiti per il 74% da persone con più di 40 anni<sup>34</sup>.

**Figura 2.22– Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**



**Tavola 2.9 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

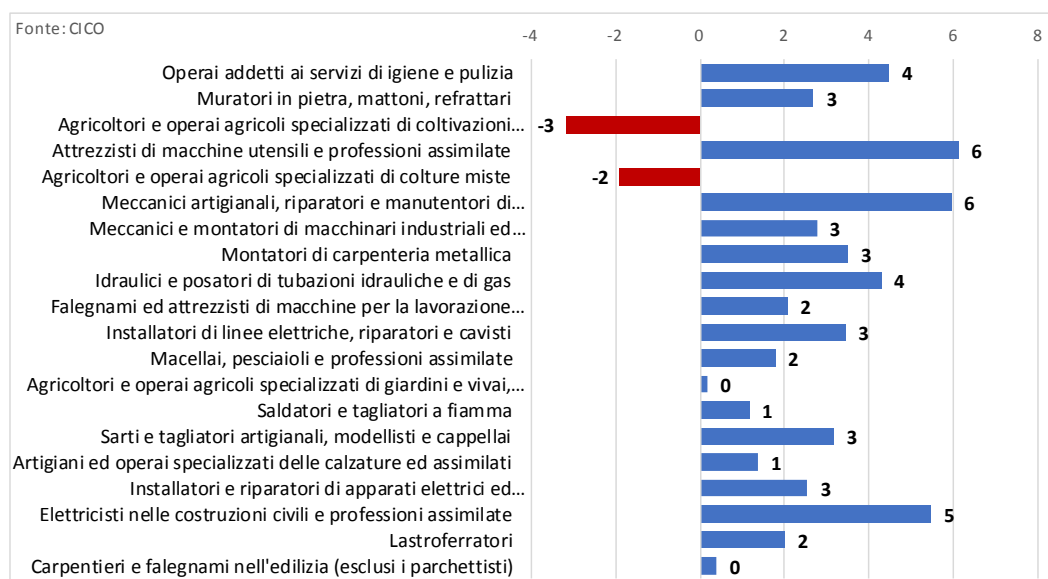
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Addetti all'assistenza personale	6	17	-11	34,8
Commissi delle vendite al minuto	99	9	90	1.091,9
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	5	6	-1	82,9
Cuochi in alberghi e ristoranti	36	5	31	672,8
Camerieri e professioni assimilate	59	3	56	1.824,5
Vigili urbani	1	2	-1	35,3
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	22	2	21	1.429,3
Commissi delle vendite all'ingrosso	3	1	2	221,7
Guardie private di sicurezza	3	1	1	193,7
Baristi e professioni assimilate	50	1	49	3.774,2
Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	4	1	3	403,9
Addetti ad attività organizzative delle vendite	3	1	3	439,9
Addetti alle agenzie di pompe funebri	1	1	0	100,1
Acconciatori	17	0	16	3.850,7
Venditori a domicilio, a distanza e professioni assimilate	2	0	2	500,0
Cassieri di esercizi commerciali	7	0	6	1.574,8
Vetrinisti e professioni assimilate	1	0	0	141,5
Addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate	2	0	2	487,0
Esercenti delle vendite al minuto	2	0	1	472,3
Bagnini e professioni assimilate	3	0	2	899,9

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

<sup>34</sup> Istat, Sistema informativo sulle professioni.

Considerazioni simili alle precedenti si possono riproporre anche per il grande gruppo professionale degli **artigiani, operai specializzati e agricoltori**, anche se questo gruppo comprende mestieri che richiedono una maggiore formazione ed esperienza, tuttavia conseguibile anche da giovani, che in questo rapporto sono considerati tali fino a 35 anni: per esempio, non sembra difficoltoso il ricambio tra pensionati e giovani per gli attrezzisti di macchine utensili che registrano un saldo di 6 mila unità e un indice di ricambio molto sopra quota 100 (272,3%) e che richiedono per la maggioranza una qualifica di formazione professionale o un diploma secondario, anche se altre ricerche segnalano che vi sono difficoltà di reperimento e che una quota rilevante (15,4%) è formata da immigrati<sup>35</sup> (figura 2.23 e tavola 2.10).

**Figura 2.23 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano le professioni di artigiani, operai specializzati e agricoltori (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018** (valori assoluti in migliaia)



Il ricambio generazionale sembra assicurato anche per i meccanici artigianali di auto (+6 mila) e gli elettricisti nelle costruzioni civili (+5 mila).

Viceversa, le difficoltà di ricambio generazionale tra pensionati e giovani per gli agricoltori e operai agricoli specializzati in colture legnose e miste (complessivamente -5 mila), riflette una criticità generalizzata che si registra per l'intero settore dell'agricoltura: secondo uno studio dell'INEA, nel settore agricolo il ricambio generazionale continua a rappresentare una delle principali problematiche da fronteggiare e la senilizzazione del settore (conduttori over 65 gestiscono un quarto della superficie agricola in Italia e producono un quinto dell'intera produzione) costituisce un freno alla competitività (minore propensione all'innovazione e agli investimenti) e comporta rischi di carattere ambientale, legati all'abbandono e alla conseguente riduzione della gestione del territorio. L'Italia si colloca, all'interno dell'Unione Europea, tra i Paesi con minore incidenza di conduttori giovani: il 5% ha un'età inferiore a 35 anni, contro la Francia che raggiunge l'8,7% e molti Paesi del Nord Europa nei quali si supera il 10%<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Istat, Sistema informativo sulle professioni.

<sup>36</sup> Cfr. Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA), *I giovani e il ricambio generazionale nell'agricoltura italiana*, (a cura di) Claudia Albani, Elisa Ascione, Roberto Henke, Damiano Li Vecchi, Alessandra Pesce, Fabio Pierangeli, Francesca Pierri, Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, 2013.



**Tavola 2.10 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano le professioni di artigiani, operai specializzati e agricoltori (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	9	5	4	192,9
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	6	4	3	171,5
Agricoltori e operai agricoli specializzati di coltivazioni legnose agrarie (vite, olivo, agrumi e alberi da frutta)	1	4	-3	13,9
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	10	4	6	272,3
Agricoltori e operai agricoli specializzati di colture miste	1	3	-2	33,3
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	9	3	6	317,2
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	5	3	3	207,1
Montatori di carpenteria metallica	5	2	3	310,2
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	6	2	4	357,9
Falegnami ed attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	4	2	2	226,3
Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	5	2	3	323,2
Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	3	1	2	225,9
Agricoltori e operai agricoli specializzati di giardini e vivai, di coltivazioni di fiori e piante ornamentali, di ortive protette o di orti stabili	1	1	0	113,5
Saldatori e tagliatori a fiamma	2	1	1	194,5
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	4	1	3	359,2
Artigiani ed operai specializzati delle calzature ed assimilati	3	1	1	217,7
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	4	1	3	342,8
Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	6	1	5	675,0
Lastroferratori	3	1	2	316,2
Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	1	1	0	150,5

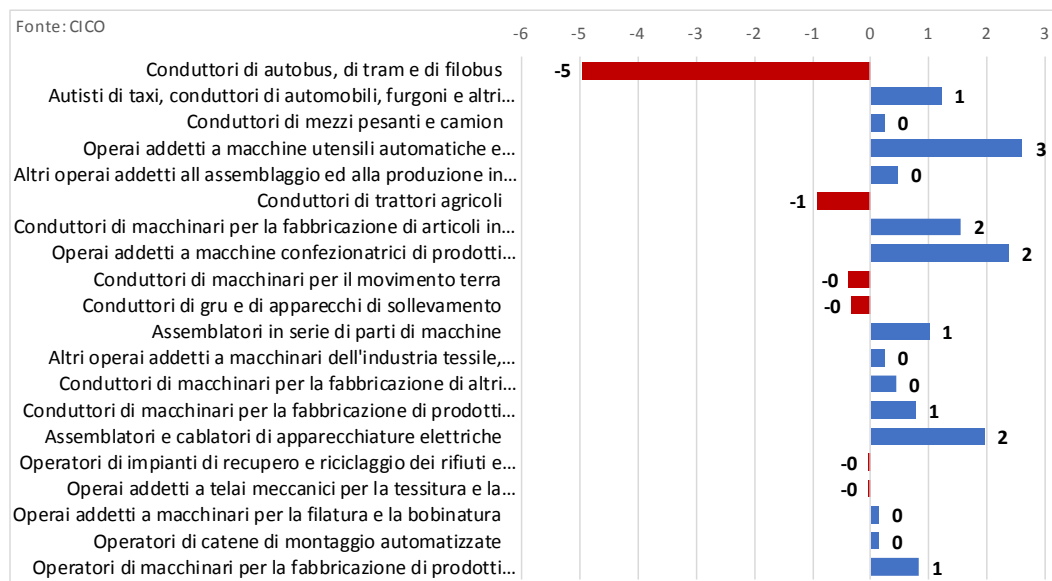
Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

Il ricambio generazionale tra anziani pensionati e giovani 20-34enni nel grande gruppo professionale dei **conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli** non sembra presentare difficoltà, se si escludono gli autisti di autobus, di tram e di filobus che registrano un saldo negativo di -5 mila unità e un indice di ricambio molto inferiore a 100 (20,3%) e i conduttori di trattori agricoli (indice di ricambio: 24,8%): secondo il sistema informativo per l'occupazione Excelsior, nel 2018 si prevedeva l'assunzione di circa 30 mila autisti, e solo il 24% è costituito da giovani<sup>37</sup> (figura 2.24 e tavola 2.11).

I saldi positivi più elevati che segnalano un maggiore ricambio occupazionale tra anziani pensionati e giovani alla prima esperienza lavorativa si registrano nei mestieri di operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali (+3 mila), di operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali (+2 mila) e di assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche (+2 mila).

<sup>37</sup> Istat, Sistema informativo sulle professioni.

**Figura 2.24 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano le professioni di conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)**



**Tavola 2.11 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano le professioni di conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)**

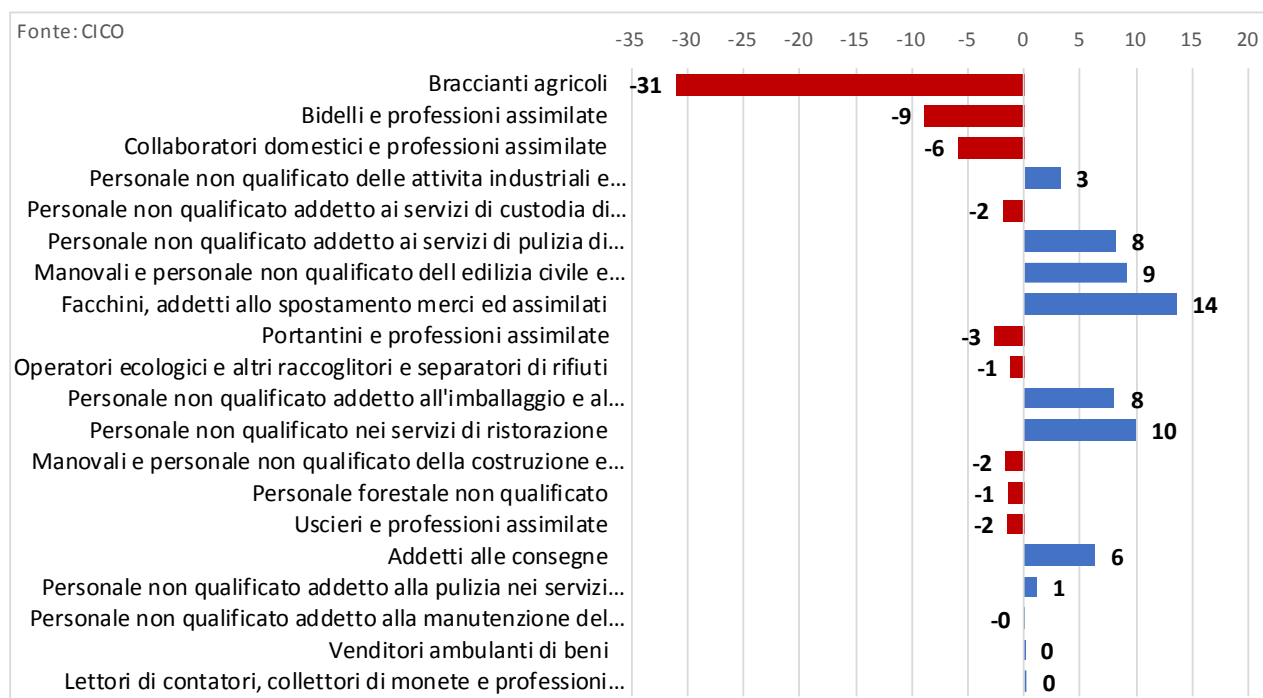
7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Conduttori di autobus, di tram e di filobus	1	6	-5	20,3
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	7	5	1	122,3
Conduttori di mezzi pesanti e camion	6	5	0	104,4
Operai addetti a macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	4	2	3	238,2
Altri operai addetti all'assemblaggio ed alla produzione in serie di articoli industriali	2	1	0	135,6
Conduttori di trattori agricoli	0	1	-1	24,8
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e assimilati	3	1	2	233,9
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	3	1	2	340,2
Conduttori di macchinari per il movimento terra	0	1	-0	55,9
Conduttori di gru e di apparecchi di sollevamento	0	1	-0	51,7
Assemblatori in serie di parti di macchine	2	1	1	246,9
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile, delle confezioni ed assimilati	1	1	0	136,8
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma	1	1	0	168,0
Conduttori di macchinari per la fabbricazione di prodotti in carta e cartone	1	1	1	233,9
Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	3	1	2	444,7
Operatori di impianti di recupero e riciclaggio dei rifiuti e di trattamento e distribuzione delle acque	1	1	-0	92,0
Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	1	1	-0	92,1
Operai addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	1	1	0	127,2
Operatori di catene di montaggio automatizzate	1	0	0	128,1
Operatori di macchinari per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica	1	0	1	276,1

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

Com'è stato già osservato, i giovani assunti alla prima esperienza lavorativa hanno un livello d'istruzione più elevato degli anziani pensionati e solo il 10% svolge **professioni non qualificate** e manuali, a fronte del 19,6% dei pensionati, tuttavia in questo grande gruppo si registra sostanzialmente la perfetta sostituibilità tra i due gruppi, con un indice di ricambio pari quasi a 100, ma con alcuni mestieri che registrano un minore equilibrio generazionale, come i braccianti agricoli, con un saldo negativo di 31 mila unità determinato, come è stato già osservato più volte, dalla fuga dei giovani

dalle campagne e dalla sempre più marcata senilizzazione del comparto (*figura 2.25 e tavola 2.12*). Per quanto riguarda i collaboratori domestici (-6 mila), si osserva una progressiva riduzione del loro numero probabilmente perché le famiglie li assumono in nero (nel 2016 le colf irregolari erano il 57,7%), da 1 milione del 2012 a 865 mila del 2017, che può spiegare il saldo negativo.

**Figura 2.25 – Saldo tra A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni non qualificate** (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia)



**Tavola 2.12 – A) Giovani assunti (20-34 anni) e B) Adulti e anziani cessati per pensionamento (50 anni e più) che esercitano professioni non qualificate** (prime 20 per numerosità) – Anni 2016-2018 (valori assoluti in migliaia e percentuali)

8. Professioni non qualificate	A) Giovani assunti (20-34 anni)	B) Cessati per pensione (50 anni e più)	Saldo	Indice di ricambio
	Valori assoluti in migliaia			%
Braccianti agricoli	4	34	-31	10,2
Bidelli e professioni assimilate	2	11	-9	16,3
Collaboratori domestici e professioni assimilate	1	7	-6	18,9
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	10	7	3	144,4
Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	4	6	-2	64,8
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	13	5	8	267,8
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	13	4	9	316,3
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	17	4	14	474,2
Portantini e professioni assimilate	1	4	-3	26,0
Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	2	3	-1	57,6
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	11	3	8	392,2
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	12	2	10	576,7
Manovali e personale non qualificato della costruzione e manutenzione di strade, dighe e altre opere pubbliche	0	2	-2	19,6
Personale forestale non qualificato	0	2	-1	11,7
Uscieri e professioni assimilate	0	2	-2	9,0
Addetti alle consegne	8	1	6	582,2
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi	2	1	1	194,5
Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	1	1	-0	97,8
Venditori ambulanti di beni	0	0	0	120,6
Lettori di contatori, collettori di monete e professioni assimilate	1	0	0	190,5

Fonte: elaborazioni dell'Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro sul Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie (CICO)

Non si analizza l'ultimo e nono gruppo professionale delle Forze armate perché si registrano nei tre anni considerati solo 30 cessazioni e nessuna assunzione.

## Bibliografia

Ardito Greta e Mario Lorenzo Janiri, *Un giovane assunto per ogni pensionato in più? Un bel sogno*, lavoce.info, 28 settembre 2018.

Banca d'Italia, *Considerazioni finali del Governatore, Relazione annuale anno 2018*, centoventicinquesimo esercizio, Roma, 31 maggio 2019.

Banks James, Richard Blundell, Antoine Bozio and Carl Emmerson, *Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom*, Institute for Fiscal Studies, IFS Working Paper W10/02, July 2008.

Becker Paul, Johanna Schütz and Ann Zimmermann, *Ageing Workforce, Social Cohesion and Sustainable Development*, Political Challenges within the Baltic Sea Region, Population Europe Discussion Papers Series, September 2018.

Bertoni Marco, Giorgio Brunello, *Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets*, IZA Discussion Paper Series, April 2017.

Bia Michela, Pierre-Jean Messe, Roberto Leombruni, *Young in-Old out: a new evaluation based on Generalized Propensity Score*, Laboratorio R. Revelli working paper, 2010.

Boeri Tito e Vincenzo Galasso, *Per una vera staffetta tra generazioni*, lavoce.info, 24 maggio 2013.

Boeri Tito, *Audizione Presidenza Senato*, Roma, 4 febbraio 2019.

Boeri Tito, Garibaldi Pietro, Moen Espen, *A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labour Demand for Youth*, WorkINPS Papers, INPS, Luglio 2016.

Boeri Tito, Garibaldi Pietro, Moen Espen, *Closing the Retirement Door and the Lump of Labor*, Collegio Carlo Alberto, University of Torino, May 29, 2017.

Bovini Giulia e Matteo Parisi, *The labor substitutability and the impact of raising the retirement age*, INPS, WorkINPS Paper, numero 20, gennaio 2019.

Brugiavini Agar and Franco Peracchi, *Health Status, Welfare Programs Participation, and Labor Force Activity in Italy*, in "Social Security Programs and Retirement around the World: Historical Trends in Mortality and Health, Employment, and Disability Insurance Participation and Reforms", National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press, September 2012.

Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali, *Quota 100 e il decreto attuativo sulle pensioni*, Analisi e valutazioni sul decreto-legge "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", 29 gennaio 2019.

De Paola Maria, *La tragedia della disoccupazione giovanile*, lavoce.info, 15 marzo 2016.

Eichhorst Werner et al., *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers*, IZA Research Report No. 53, April 2013.

Eichhorst Werner, Tito Boeri, An De Coen, Vincenzo Galasso, Michael Kendzia, Nadia Steiber, *How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?*, IZA Journal of European Labor Studies, December 2014.

Gallo Giovanni, *Lavoro: ricambio generazionale messo in moto dall'Ape*, lavoce.info, 23 maggio 2017.

Gruber Jonathan and David A. Wise, *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, The University of Chicago Press, Chicago IL and London, 2010.

Il Sole 24 Ore, *Pensioni, Boeri: con quota 100 debito cresce di 100 miliardi*, di Andrea Gagliardi, 11 ottobre 2018.

Istat, *Diseguaglianze regionali nella speranza di vita per livello di istruzione*, 18 aprile 2018.

Istat, *Il ricambio generazionale dell'occupazione: primi ingressi e uscite per pensionamento*, in "Rapporto annuale 2016, La situazione del Paese", 2016.

Istat, *Indicatori demografici, Stima per l'anno 2018*, 7 febbraio 2019.

Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA), *I giovani e il ricambio generazionale nell'agricoltura italiana*, (a cura di) Claudia Albani, Elisa Ascione, Roberto Henke, Damiano Li Vecchi, Alessandra Pesce, Fabio Pierangeli, Francesca Pierri, Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, 2013.

Jäger Simon, *How Substitutable Are Workers? Evidence from Worker Deaths*, January 14, Department of Economics, Harvard University, 2016.

Jousten Alain, Lefèvre Mathieu, Perelman Sergio, Pestieau Pierre, *The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium*. In: Gruber J, Wise DA (eds) *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. University of Chicago Press, Chicago pp 47–76, 2010.

Marin Claudia, *Quota 100, la staffetta coi giovani resta sulla carta*, Quotidiano nazionale in "miowelfare", 2 marzo 2019.

Mazzaferro Carlo, *Quota 100 non risolve i problemi di lavoro dei giovani*, lavoce.info, 9 ottobre 2018.

Munnell Alicia H. e April Yanyuan Wu, *Are aging baby boomers squeezing young workers out of jobs?*, Center for retirement research at Boston college, October 2012.

Rosina Alessandro, *L'alibi del merito*, lavoce.info, 9 ottobre 2007.

Salem Melika Ben & Didier Blanchet & Antoine Bozio & Muriel Roger, *Labor Force Participation by the Elderly and Employment of the Young: The Case of France*, NBER Chapters, in: "Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment", pages 119-146 National Bureau of Economic Research, Inc., 2010.

Salerno Nicola C., *Pro e contro la Lump of Labour Fallacy: un dibattito da superare*, Strade, 12 giugno 2017.

The Economist, *The great jobs boom, The rich world is enjoying an unprecedented employment bonanza, which capitalism's critics have missed*, May 23rd 2019.

The Economist, *Working it, Across the rich world, an extraordinary jobs boom is under way*, May 23rd 2019.

Ufficio parlamentare di bilancio, *Audizione del Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio: DDL n. 1018 – Conversione in legge del DL 28 gennaio 2019, n. 4 recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*, 5 febbraio 2019.

Ufficio parlamentare di bilancio, *Il dibattito sulla flessibilità pensionistica*, (a cura di) Nicola C. Salerno, Emilia Marchionni, Focus tematico n. 6, 4 agosto 2016.

Università Cattolica del Sacro Cuore, *Perché non è vero che mandare in pensione gli anziani crea lavoro per i giovani*, Osservatorio conti pubblici italiani, 10 dicembre 2018.

Van Dalen Hendrik P. and Kea Ne Henkens, *Early-retirement reform: can it and will it work?*, Cambridge University Press, 2002.

Veneto Lavoro, *Legami tra pensionamenti e organici aziendali*, Osservatorio Mercato del Lavoro, Misure/81, Ottobre 2018.