



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

RAPPORTO

DEMOGRAFIA E FORZA LAVORO

Dicembre 2024

Prefazione

La trasformazione demografica in atto nel Paese costituisce una delle grandi transizioni del nostro tempo, e incide, con caratteristiche inedite in un Paese occidentale, sull'idea stessa di sviluppo economico e sociale come lo abbiamo conosciuto nella storia recente.

Per questo motivo nella programmazione degli obiettivi della XI Consiliatura la dimensione demografica, insieme alla rivoluzione digitale ed alla questione ambientale, è stata identificata come un tema cardine verso cui indirizzare l'impegno collettivo delle forze sociali presenti al CNEL.

La dinamica demografica, con un diretto impatto nel breve, medio e lungo periodo in termini di impoverimento del potenziale della forza lavoro, è spietatamente fotografata dai dati ISTAT, che mostrano per il prossimo ventennio una costante riduzione del numero di individui in età lavorativa, malgrado un afflusso netto dall'estero. La contrazione numerica della popolazione attiva si aggiunge al fenomeno dell'esodo continuo di giovani in possesso di elevate competenze, che indebolisce lo stock di capitale umano del Paese, e alla rilevazione di una partecipazione femminile che – per quanto in crescita – continua ancora ed essere molto bassa, almeno 15 punti sotto la media europea.

Abbiamo chiesto al nostro Consigliere esperto Alessandro Rosina, ordinario di demografia e statistica, di coordinare un'analisi che metta a sistema i molti aspetti della "questione demografica" italiana e l'impatto che sta avendo e avrà in termini della forza lavoro, evidenziandone i dati sostanziali per un'analisi di insieme che aumenti la nostra conoscenza su una condizione cruciale per la sostenibilità del sistema sociale del nostro Paese e per il suo futuro.

Il rapporto si propone di valutare da un lato le "dimensioni" delle dinamiche demografiche in atto in una prospettiva comparativa con i Paesi nostri vicini europei, dall'altro, di definire, rispetto a tali dinamiche, le risposte del mercato del lavoro, con particolare riguardo alla componente dei giovani, a quella femminile e a quella immigrata, nonché l'incidenza della più lunga vita attiva. Conoscere le dimensioni in cui si declina la decrescita demografica del Paese, che mostra peraltro velocità diverse sui territori, è condizione indispensabile per consentire al decisore pubblico di attivare misure di gestione di fenomeni che spingono in alto la domanda di spesa sociale in assistenza e salute, nella consapevolezza che l'attuale assetto economico e sociale è insostenibile se non supportato da un adeguato bacino di lavoratori attivi, e che il mantenimento del nostro livello di benessere non può fondarsi che sul lavoro.

Si aprono qui prospettive che richiedono la capacità di bilanciare le esigenze della produzione con gli equilibri sociali, gestendo il possibile sostegno all'occupazione derivante da un flusso di immigrati regolari anche superiore a quello attualmente ipotizzato dall'ISTAT in coordinamento con gli altri Paesi europei, rafforzando le misure di integrazione dei nuovi arrivati nel sistema di istruzione e nel mercato del lavoro, mettendo a frutto gli incrementi di produttività che possono essere ottenuti dalle nuove tecnologie, per garantire lavoro, sviluppo, benessere.

Renato Brunetta
Presidente del CNEL

DEMOGRAFIA E FORZA LAVORO IN ITALIA

Rapporto a cura del consigliere Alessandro Rosina

INDICE

<i>Nota – a cura dell’Ufficio V</i>	1
Introduzione	3
PARTE I:	
Come la demografia sta cambiando l’offerta di lavoro in Italia, di <i>Alessandro Rosina e Marcantonio Caltabiano</i>	6
PARTE II:	
Il contributo delle nuove generazioni, di <i>Alessandro Rosina</i>	33
Le opportunità dell’occupazione femminile, di <i>Francesca Luppi e Agnese Vitali</i>	38
Il ruolo dell’immigrazione, di <i>Corrado Bonifazi e Angela Paparusso</i>	44
Le condizioni per una lunga vita attiva, di <i>Alessandra De Rose e Filomena Racioppi</i>	53
FOCUS 1: Le specificità del Mezzogiorno, di <i>Marcantonio Caltabiano</i>	60
FOCUS 2: L’impatto delle nuove tecnologie, di <i>Ivana Pais</i>	70

Nota a cura dell'Ufficio V

In base a quanto contenuto nel Programma di Consiliatura approvato con voto unanime dall'Assemblea del 22 novembre 2023, il CNEL considera la questione demografica il tema di fondo, trasversale alle attività delle Commissioni e degli altri organismi. La transizione demografica in corso, che riguarda anche altri grandi Paesi del vecchio continente, si riflette non solo nel progressivo incremento della spesa sociale, ma anche nella crescente desertificazione delle aree periferiche e rurali, nella conseguente carenza di servizi sociali sui territori, nella difficoltà di colmare il disallineamento di competenze tra domanda e offerta di lavoro e di convertire alle nuove esigenze del mercato del lavoro e alle nuove tecnologie una forza lavoro che invecchia e diventa più esigua.

Come si legge nel *XXV Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione Collettiva*, adottato dal CNEL con seduta assembleare del 18 aprile 2024, a politiche invariate ed ai ritmi attuali le previsioni da qui a trenta anni per il nostro Paese presentano, tra decrescita ed invecchiamento della popolazione, il rischio concreto che sul mercato del lavoro si determini una riduzione di quasi otto milioni di italiani in età occupabile. Inoltre, la dinamica demografica registra un inevitabile aumento dell'età media degli occupati, per effetto di riforme del sistema pensionistico che hanno ridotto significativamente le uscite per anzianità e vecchiaia, e un notevole incremento dei lavoratori in fascia di età 50-64. Nei prossimi decenni il fattore demografico plasmerà una nuova composizione della forza lavoro, con un portato di conseguenze sui fabbisogni professionali e formativi che andranno corrisposti con un adeguato piano di aggiornamento delle competenze che consenta di mantenere competitiva la platea dei lavoratori.

La *Relazione annuale al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini*, presentata dal CNEL in data 14 ottobre 2024, delinea uno scenario in cui la decrescita e l'invecchiamento della forza lavoro incidono direttamente sulla capacità delle Pubbliche Amministrazioni di mantenere adeguati i livelli di servizi erogati alla cittadinanza. Infatti, riducendosi nella popolazione la capacità di rinnovarsi per effetto del diminuito apporto quantitativo delle nuove generazioni, con l'inversione di tendenza per la mortalità, si configura un "inverno demografico" che incide drasticamente sul tessuto socioeconomico del Paese investendo anche il settore pubblico. Quest'ultimo, in particolare, è chiamato ad affrontare una duplice sfida: da un lato, l'invecchiamento della forza lavoro e il calo delle nascite assottigliano la forza lavoro occupabile; dall'altro, la carenza di personale in settori cruciali, quali sanità e istruzione, compromette la qualità delle prestazioni pubbliche essenziali proprio in una fase in cui ne aumenta sensibilmente il bisogno.

Un tale scenario si intreccia con i processi di desertificazione e di spopolamento delle aree interne e lontane dai centri metropolitani. *L'Ordine del Giorno del Consiglio Nazionale*

dell'Economia e del Lavoro in materia di desertificazione della rete dei servizi alle famiglie e alle imprese nel territorio delle aree interne e dei piccoli comuni a partire dalle filiali bancarie, approvato il 28 novembre 2024, ha fornito evidenza della correlazione esistente tra gli stessi processi e la fase di declino demografico. Il materiale raccolto mostra come la perdita di popolazione residente nelle aree periferiche sia strettamente correlata ad una diminuzione delle opportunità lavorative e all'insufficiente offerta di servizi pubblici essenziali. La questione della desertificazione, comportando il depauperamento di infrastrutture e servizi correlato alla sistematica riduzione di forze attive, dei giovani e delle famiglie, contribuisce ad amplificare gli effetti negativi della transizione demografica e mette anche in risalto le forti diseguaglianze geografiche esistenti in territori che cumulano molteplici svantaggi.

Il contesto delineato obbliga non solo all'assunzione di responsabilità nel governare l'evoluzione del fenomeno demografico in atto, ma anche ad operare *ex ante* sulle politiche pubbliche rispetto al loro impatto in termini di equità intergenerazionale, oggetto finalmente di attenzione anche a livello di istituzioni europee.

Il CNEL, in qualità di organo consultivo, è chiamato a svolgere una funzione centrale nel monitoraggio delle politiche pubbliche e nella valutazione del relativo impatto in termini di sostenibilità demografica sui territori, per favorire interventi correttivi in una fase storica in cui l'Italia è chiamata a confrontarsi con sfide globali ed interne senza precedenti.

Le analisi e le proposte avanzate dal CNEL offrono una base solida per orientare interventi mirati, ma è indispensabile che tali indicazioni siano integrate in una visione strategica di lungo periodo, capace di connettere le dinamiche locali con le sfide globali della transizione demografica, di quella digitale e di quella ambientale. Solo attraverso un impegno congiunto delle istituzioni, delle forze sociali e delle comunità territoriali è possibile garantire un futuro di equità e sostenibilità alle nuove generazioni e, conseguentemente, la tenuta del sistema sociale.

Su questo delicato scenario il CNEL ha chiesto al Consigliere Alessandro Rosina di coordinare una stesura analitica che tenga in considerazione da un lato i dati statistici sostanziali, dall'altro le possibili misure per indirizzare il percorso di *governance* demografica verso la sostenibilità di lungo periodo.

Le opinioni espresse sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano la responsabilità del Consiglio.

Introduzione

L'Italia sta entrando in una nuova fase della sua storia che corrisponde a un inedito impoverimento del potenziale della forza lavoro. Questo indebolimento della componente più strategica dello sviluppo del paese si combina con l'aumento della popolazione anziana nelle età tradizionalmente inattive. Se questa trasformazione non viene gestita con approccio nuovo e strumenti efficaci, il rischio è quello di un avvvitamento verso il basso delle possibilità di sviluppo, di competitività, di produzione di ricchezza, di sostenibilità del sistema sociale.

Per lunga parte della storia del nostro Paese le consistenti coorti di trentenni, quarantenni e cinquantenni hanno dato solidità al centro della vita attiva, garantendo una sostanziale tenuta economica e sociale. In particolare, fino alla fine del decennio scorso le fasce d'età 50-59 e 40-49 presentavano un ammontare ancora robusto (entrambe abbondantemente superiori ai 9 milioni), mentre quella dai 30 ai 39 anni risultava crollata su valori notevolmente più bassi (pari a circa 7 milioni) (Rosina & Altimari, 2020). Va però ora a indebolirsi - come mai in passato e più rispetto ai paesi con cui ci confrontiamo - anche la popolazione al centro della vita attiva, quella tra i 40 e i 54 anni (tradizionalmente asse portante della crescita economica). Nel frattempo, continuerà la riduzione, per le dinamiche demografiche in corso, delle generazioni più giovani. Aumenterà, invece, la popolazione anziana, con conseguente spinta alla crescita della domanda di spesa sociale su lato pensioni e salute.

Detto in altre parole, se c'è una cosa certa del futuro dell'Italia è che a metà di questo secolo ci saranno molte più persone nella fascia anziana e ancor più ridotta sarà la componente giovane-adulta.

Per rispondere a questo cambiamento, continuando a garantire benessere e sviluppo, non c'è altra strada che rafforzare attrattività e valorizzazione del capitale umano¹. La qualità della formazione e del lavoro, l'efficienza dei servizi di incontro tra domanda e offerta, oltre che la disponibilità e l'accessibilità degli strumenti per la conciliazione dei percorsi professionali con le scelte di vita, devono essere posti come punti chiave delle politiche di sviluppo. Si tratta dell'investimento migliore che l'Italia può fare per dare maggior solidità ad un futuro che oggi poggia su basi molto fragili. Agire in tale direzione ha infatti ricadute positive anche sulla natalità, perché mette giovani e donne nelle condizioni di poter scegliere, se lo desiderano, di avere un figlio senza continuo rinvio che porta poi spesso a rinuncia. Aiuta a ridurre i divari territoriali perché gli svantaggi di genere e generazionali sono maggiormente presenti nel Mezzogiorno. Migliora l'immigrazione da domanda perché i contesti più attrattivi e con migliori possibilità di integrazione sono quelli che

¹ "I dati del Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere documentano che le difficoltà dichiarate dalle imprese nel reperimento del personale sono cresciute molto nel tempo: riguardavano nel 2019, prima della pandemia, il 26% delle assunzioni previste (in valore assoluto 1,2 milioni), mentre nel 2022 la quota aveva raggiunto il 42% e nel 2023 aveva superato il 45% delle assunzioni (quasi 2,5 milioni in valore assoluto). Un problema di disallineamento tra domanda e offerta di lavoro è ampio e documentato anche per altri paesi UE e rappresenta un rischio per la capacità di sviluppo e per la competitività europea. Molteplici fattori fanno presagire che, a politiche invariate, il problema possa persistere o anche ampliarsi ulteriormente. In particolare, il disallineamento quantitativo tra domanda e offerta di lavoro in Europa, specie in Italia, sarà esacerbato dalle tendenze demografiche". Centro Studi Confindustria (2024), "I nodi della competitività. la crescita dell'Italia fra tensioni globali, tassi e PNRR – FOCUS 3" (www.confindustria.it/home/centro-studi/prodotti/previsioni/rapporto/focus/rapporto-previsione-economia-italiana-autunno-2024/7e75e5ed-4ed9-42f8-b08c-ecc5ea204dbb)

mettono a fattor comune le differenze senza trasformale in diseguaglianze; offrendo in particolare adeguate opportunità a giovani e donne, indipendentemente dalla provenienza sociale e territoriale.

Il tema del rapporto tra demografia e forza lavoro è stato toccato più volte nei documenti del CNEL e trattato in particolare in alcuni capitoli dell'annuale "Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva". Questo lavoro fornisce un contributo nella prospettiva di uno sviluppo più organico e sistemico di questo cruciale tema.

Il testo è diviso in due parti. Nella prima parte viene descritto il quadro delle dinamiche demografiche in ottica comparativa con i paesi dell'Unione europea evidenziando l'impatto sulla popolazione in età attiva e sulla platea degli occupati. Viene poi proposto un esercizio di simulazione con la funzione di valutare - secondo l'approccio *strategic foresight*² - i margini che l'Italia ancora ha di controbilanciare la riduzione quantitativa della popolazione in età lavorativa e degli occupati. Lo scenario target è quello di un percorso del Paese che nei prossimi 15 anni si allinea alle ipotesi più favorevoli delle previsioni Istat, in combinazione con una convergenza dei tassi di occupazione giovanile, femminile e dei senior (over 55) all'attuale media europea. Si tratta di un percorso impegnativo e per nulla scontato, ma che porterebbe a contenere le dinamiche negative e a rimettere in sicurezza la base demografica del paese. Va però imboccato con urgenza perché più il tempo passa e più gli squilibri vanno ad ampliarsi vincolando verso il basso le dinamiche future.

La seconda parte è invece dedicata alle condizioni necessarie per favorire il percorso di convergenza, con approfondimenti che riguardano: il contributo delle nuove generazioni, la componente femminile, il ruolo dell'immigrazione, la lunga vita attiva. Chiudono due focus: uno sulle specificità del Mezzogiorno e uno sulle opportunità offerte dalle nuove tecnologie.

² "La previsione strategica non consiste nel prevedere il futuro, quanto invece nell'esplorare diverse prospettive future possibili, insieme alle opportunità e alle sfide che questi scenari potrebbero comportare. In ultima analisi, aiuta i responsabili politici ad agire nel presente al fine di plasmare il futuro". https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight_it

PARTE I

Come la demografia sta cambiando l'offerta di lavoro in Italia

di Alessandro Rosina, Marcantonio Caltabiano

1. *Nell'epoca del rinnovo generazionale debole*

La transizione demografica sta mutando profondamente consistenza e struttura della popolazione italiana. Rispetto all'impatto sul rapporto quantitativo tra generazioni e, specificamente, alle conseguenze sulla forza lavoro, possiamo distinguere tre fasi.

La prima è quella pre-transizionale, fase che ha accompagnato tutta la storia dell'umanità fino all'inizio del secolo scorso, caratterizzata da una struttura demografica a forma di piramide con base larga, corrispondente all'ampia presenza di giovani (componente preponderante delle popolazioni del passato).

La seconda fase è quella che si apre durante la Transizione demografica nel momento in cui la contrazione delle nascite va a ridurre la componente giovanile ma le generazioni al centro della vita attiva sono ancora numerose (perché nate quando la fecondità media era sopra i due figli per donna mentre ancora contenuta era la popolazione in età anziana) (Livi Bacci, 2024). Questa fase è quella che corrisponde al "dividendo demografico" ovvero alla condizione in cui il cambiamento demografico ha il suo impatto potenzialmente più favorevole per l'economia, dato che a prevalere è la componente della popolazione nelle età centrali adulte, quella più rilevante per produzione e consumi (quantomeno nel modello di crescita del Novecento).

La terza fase è quella alla fine della Transizione demografica, quando la fecondità media si stabilizza attorno ai due figli per donna. Base e parte centrale della piramide demografica assumono la forma di un rettangolo, ma la punta si allarga e si alza continuamente grazie alla longevità che si espande. Durante la transizione demografica si riducono fino a valori molto bassi i rischi di morte dalla nascita fino all'entrata nell'età tradizionalmente anziana, ma nella fase post transizionale la longevità continua ad aumentare con i guadagni di vita in età matura avanzata.

L'evidenza mostra che tutti i paesi arrivati alla fine della Transizione demografica anziché stabilizzarsi attorno ai due figli per donna, tendono sistematicamente a scendere sotto il livello di rimpiazzo generazionale.

Si apre allora un ulteriore scenario, quello che porta alla "Società del rinnovo generazionale debole" e per molti paesi cronicamente insufficiente. Questo impone la sfida di generare benessere sociale e sviluppo economico con basi nuove rispetto al passato puntando soprattutto sulla qualità del lavoro e la valorizzazione del capitale umano in combinazione con l'uso delle nuove tecnologie.

Se l'Europa si trova oggi su valori del tasso di fecondità attorno a 1,5, l'Italia è da 40 anni (dal 1984) sotto tale livello (Rosina & Impicciatore, 2022). Le dinamiche negative della natalità hanno portato il nostro paese a diventare nella prima metà degli anni Novanta del secolo scorso, la prima nazione al mondo con il numero di residenti under 15 sceso sotto

quello degli over 65. Quest'ultima fascia d'età ha oggi superato anche gli under 25 ed entro i prossimi quindici anni andrà a superare anche gli under 35.

In questo capitolo vengono delineate le dinamiche demografiche dell'Italia entrata nella fase del rinnovo generazionale debole con i suoi effetti sul mercato del lavoro e in particolare sull'offerta di lavoro. Nel secondo paragrafo viene proposto un confronto all'interno del quadro europeo, nel terzo si passa ad approfondire le dinamiche della popolazione attiva e degli occupati nel contesto italiano. Il quarto paragrafo propone un esercizio di simulazione che non ha scopi previsivi quanto di valutare i margini ancora possibili per evitare che le trasformazioni demografiche ci condannino ad un inesorabile indebolimento del potenziale della forza lavoro e a un corrispondente impoverimento delle prospettive di sviluppo e benessere del paese.

L'analisi evidenzia che l'Italia si trova in una fase critica ma ancora con rilevanti margini di miglioramento. Se il Paese riesce a invertire rapidamente la tendenza negativa, valorizzando la forza lavoro attiva, in particolare giovani, donne e persone over 55, potrebbe contrastare l'impatto demografico negativo e favorire la crescita economica. Tuttavia, se non si interviene ora con politiche efficaci e integrate, il rischio è di aggravare gli squilibri a medio-lungo termine, con effetti su natalità, occupazione e attrattività per i giovani e per l'immigrazione qualificata. Paradossalmente, proprio il sottoutilizzo di queste risorse offre all'Italia un margine di recupero superiore rispetto ad altri Paesi.

2. L'Italia nel quadro europeo

La struttura per età europea invecchia sia perché con la longevità aumentano le persone anziane, sia perché la denatalità va a ridurre la consistenza dei giovani. Questo cambia profondamente il rapporto quantitativo tra generazioni nel mercato del lavoro: quelle più consistenti (nate quando la natalità era ancora relativamente elevata) si spostano in età anziana, mentre quelle demograficamente più deboli entrano al centro della vita attiva.

La struttura invecchiata della popolazione spinge al ribasso le nascite (per la riduzione delle persone in età fertile, come abbiamo detto) e al rialzo i decessi (per la crescente presenza di popolazione in età anziana avanzata). Ciò porta il saldo naturale (nascite meno decessi) dai valori positivi del passato a valori negativi. La popolazione Ue (poco sotto i 450 milioni ad inizio 2024) finora non è diminuita, nonostante il saldo naturale negativo, per il contributo dell'immigrazione e recentemente per il consistente arrivo di profughi dall'Ucraina. Nei prossimi anni e decenni il declino demografico e gli squilibri nel rapporto tra generazioni dipenderanno da quanto bassa continuerà a rimanere la natalità e dalla capacità di gestione e integrazione dei flussi migratori (Eurostat, 2023).

In Europa l'incidenza della fascia 20-64 sulla popolazione totale è rimasta sopra il 60% fino alla fine del decennio scorso. È però entrata in fase di diminuzione e si prevede che scenda fino ad assestarsi poco sopra il 50% nella seconda metà del secolo. La perdita maggiore è concentrata tra il 2020 e il 2040 con una discesa sotto il livello del 55%.

Se questa riduzione è già scritta nelle dinamiche della natalità passata (i 20enni e oltre del 2040 sono già nati), sull'evoluzione della popolazione attiva dopo il 2040 le dinamiche delle nascite future possono ancora incidere, tanto più quanto più in avanti si sposta l'orizzonte

temporale. Il livello di equilibrio tra generazioni è attorno ai due figli per donna. Ma è soprattutto dove il tasso di fecondità si trova persistentemente posizionato sotto 1,5, come l'Italia, che gli squilibri risultano particolarmente accentuati andando ad indebolire, generazione dopo generazione, il potenziale della forza lavoro a fronte di una componente anziana in aumento.

L'indicatore che misura il rapporto tra anziani e popolazione in età attiva (indice di dipendenza degli anziani) è uno di quelli guardati con più attenzione dalle economie avanzate. Se tale rapporto aumenta significa che nella bilancia demografica il peso si sposta dal piatto dell'età in cui si fa crescere l'economia (e si fa funzionare il sistema di welfare) a quello dell'età in cui maggiormente si assorbono risorse pubbliche per assistenza sanitaria e pensioni. Se fino agli anni più recenti ad alimentare la crescita dell'indice di dipendenza degli anziani è stato soprattutto l'aumento del numeratore (le persone di 65 anni e oltre), nei prossimi anni e decenni alla sua spinta verso l'alto contribuirà sempre più la diminuzione del denominatore. La consistenza della popolazione in età lavorativa nel mondo occidentale è stata favorita dalle generazioni nate fino all'epoca del baby boom, che ora si stanno spostando in età anziana.

I dati ci dicono che il rapporto tra over 65 e popolazione tra i 20 e i 64 anni su scala mondiale è salito da valori attorno al 10% nel 1960 al dato attuale superiore al 15%, con la prospettiva di arrivare oltre il 28% nel 2050 secondo lo scenario centrale delle Nazioni Unite (United Nations, 2024). Relativamente all'Unione europea, il valore di tale indicatore da meno del 30% del 2010 è previsto salire progressivamente fino a raddoppiare all'orizzonte del 2070, con la parte più accentuata della crescita concentrata entro i prossimi due decenni. L'Ue-27 deve prepararsi per uno scenario in cui il rapporto tra over 65 e classe 20-64 sarà superiore al 50% nel 2045 (Tabella 2.1)³.

Il tasso di dipendenza degli anziani è già attualmente oltre il 40% per l'Italia ed è previsto da Eurostat rimanere sopra la media europea assestandosi vicino al 66% nel 2070 (rapporto di 1 a 1,5).

Se si mette direttamente in relazione chi è in pensione con chi lavora (*Economic dependency ratio*), il carico attuale risulta pari al 60% in Italia ed è in assoluto il peggiore in Europa (la media Ue è 15 p.p. sotto) ed è proiettato salire di altri 20 p.p. (arrivando all'80%, il valore più alto assieme a Grecia e Portogallo) nel 2070.

Si tratta di un dato che condannerebbe il nostro paese a una condizione di svantaggio competitivo rispetto agli altri paesi con cui ci confrontiamo, con maggior vincolo alla crescita e alla sostenibilità del sistema di welfare pubblico.

³ "Projected changes in the size and age profile of the population are determined by assumptions regarding fertility rates, mortality rates and migration. The total fertility rate in the EU is projected to slightly rise from 1.50 live births per woman in 2022 to 1.62 by 2070, staying below the natural replacement rate of 2.10 in all countries (see Table 3). Average life expectancy at birth is expected to increase from 78.4 in 2022 to 86.1 in 2070 for men and from 84.0 in 2022 to 90.4 in 2070 for women, with a continued convergence between sexes. Net migration is projected to be positive in nearly all countries, at an annual average of 0.3% of the EU population in 2022-2070. Countries' long-term immigration and emigration rates are based on a partial convergence to past trends for the EU as a whole". European Commission (2024), "Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States" (2022-2070) INSTITUTIONAL PAPER 279 | APRIL 2024

Tabella 2.1. Proiezioni al 2070. Indicatori demografici vari.

	Total population (million)			Old-age dependency ratio (%) ⁽¹⁾			Economic dependency ratio (%) ⁽²⁾		
	2022	2070	change (%)	2022	2070	change (pps)	2022	2070	change (pps)
BE	11.7	12.7	9%	33.7	53.0	19.2	45.4	66.9	21.5
BG	6.9	5.3	-23%	36.6	60.3	23.6	45.1	75.5	30.3
CZ	10.7	10.6	-2%	34.9	51.5	16.6	40.2	62.7	22.5
DK	5.9	6.2	5%	35.4	56.5	21.1	40.3	56.6	16.3
DE	83.9	84.2	0%	37.4	55.0	17.6	42.9	62.9	20.0
EE	1.4	1.3	-3%	34.9	57.3	22.4	35.9	58.5	22.6
IE	5.1	6.1	19%	25.7	55.6	29.8	30.4	63.8	33.3
EL	10.4	7.8	-25%	39.0	66.0	27.0	56.2	80.9	24.7
ES	47.7	47.7	0%	33.3	64.5	31.2	46.3	77.8	31.5
FR	68.0	69.7	2%	38.2	57.8	19.7	49.7	70.2	20.5
HR	3.9	3.0	-22%	38.9	62.2	23.3	53.9	78.5	24.6
IT	59.0	53.3	-10%	40.8	65.5	24.7	60.0	79.9	20.0
CY	0.9	1.0	9%	26.7	55.5	28.8	31.1	62.4	31.3
LV	1.9	1.3	-33%	36.0	61.0	25.0	41.0	75.5	34.5
LT	2.8	2.0	-29%	33.1	72.4	39.3	37.2	86.6	49.4
LU	0.7	1.0	49%	23.1	55.4	32.3	30.0	73.1	43.0
HU	9.7	9.0	-7%	34.5	54.3	19.8	40.4	62.0	21.5
MT	0.5	0.8	54%	30.5	65.4	34.9	35.2	75.5	40.3
NL	17.7	18.7	6%	34.3	56.3	22.0	37.3	55.9	18.6
AT	9.0	9.5	6%	32.0	57.0	25.0	39.5	67.4	27.9
PL	38.1	31.8	-16%	31.9	63.7	31.9	39.0	80.0	41.0
PT	10.4	9.0	-14%	40.7	67.8	27.0	48.6	75.8	27.2
RO	19.0	15.0	-21%	33.5	55.8	22.3	47.9	78.8	30.9
SI	2.1	2.0	-5%	36.1	57.5	21.5	44.1	69.7	25.6
SK	5.5	4.8	-12%	28.5	59.7	31.2	35.4	69.7	34.3
FI	5.6	5.2	-6%	41.2	62.4	21.3	48.4	70.1	21.7
SE	10.5	12.9	23%	36.0	50.4	14.4	39.1	52.9	13.7
NO	5.4	6.5	20%	31.2	54.4	23.2	33.8	60.7	26.9
EA	348.2	341.1	-2%	36.9	59.6	22.7	47.1	70.0	22.9
EU	449.1	431.9	-4%	36.1	59.1	23.0	45.7	69.9	24.2

	Fertility rate (live births/woman)			Life expectancy at birth (y)			Net migration ('000)					
	2022	2070	average 2022-70	Males		Females		2022	2070	average 2022-70 ⁽³⁾		
BE	1.53	1.64	1.59	79.5	86.4	6.9	84.6	90.5	5.9	116	29	0.3%
BG	1.56	1.69	1.65	70.5	82.8	12.3	77.7	87.7	10.0	160	16	0.2%
CZ	1.72	1.75	1.74	75.9	84.8	8.9	81.9	89.2	7.3	471	25	0.3%
DK	1.68	1.73	1.71	79.9	86.4	6.5	83.6	90.1	6.5	55	13	0.2%
DE	1.53	1.63	1.58	79.0	86.0	7.0	83.8	90.0	6.2	1631	236	0.4%
EE	1.57	1.73	1.69	74.3	84.1	9.8	83.0	89.8	6.8	45	4	0.3%
IE	1.60	1.69	1.65	80.8	86.9	6.1	84.6	90.6	6.0	93	12	0.3%
EL	1.41	1.55	1.48	78.8	86.5	7.7	84.2	90.4	6.2	22	20	0.1%
ES	1.19	1.42	1.31	80.8	87.1	6.3	86.5	91.5	5.0	677	194	0.5%
FR	1.82	1.79	1.80	79.7	86.7	7.0	85.9	91.3	5.4	275	99	0.1%
HR	1.49	1.59	1.54	74.9	84.2	9.3	81.2	88.9	7.7	14	10	0.2%
IT	1.24	1.45	1.35	81.1	87.1	6.0	85.5	91.0	5.5	348	240	0.4%
CY	1.37	1.51	1.44	80.5	86.8	6.3	84.6	90.3	5.7	18	2	0.2%
LV	1.53	1.70	1.64	70.3	82.5	12.2	79.8	88.4	8.6	33	2	-0.1%
LT	1.44	1.65	1.56	70.8	82.8	12.0	80.5	88.9	8.4	82	6	0.1%
LU	1.38	1.56	1.48	80.7	86.9	6.2	85.0	90.8	5.8	15	4	0.7%
HU	1.62	1.72	1.69	72.5	83.6	11.1	79.3	88.5	9.2	48	26	0.3%
NL	1.15	1.49	1.36	80.9	87.0	6.1	84.6	90.8	6.2	11	4	1.0%
MT	1.53	1.63	1.59	80.3	86.7	6.4	83.6	90.0	6.4	235	42	0.3%
NL	1.44	1.57	1.51	79.5	86.3	6.8	84.2	90.2	6.0	104	35	0.4%
AT	1.39	1.61	1.53	73.2	84.1	10.9	81.3	89.5	8.2	1001	69	0.2%
PT	1.41	1.55	1.48	79.6	86.9	7.3	85.0	90.4	5.4	82	39	0.3%
RO	1.81	1.77	1.79	70.9	83.3	12.4	78.6	88.5	9.9	79	28	0.0%
SI	1.59	1.69	1.65	78.5	86.0	7.5	84.4	90.5	6.1	15	6	0.3%
SK	1.60	1.66	1.63	73.4	84.1	10.7	80.4	89.1	8.7	96	8	0.1%
FI	1.39	1.53	1.47	79.0	86.1	7.1	84.1	90.4	6.3	77	13	0.3%
SE	1.68	1.76	1.74	81.5	87.0	5.5	85.4	90.7	5.3	99	32	0.4%
NO	1.47	1.60	1.54	82.1	87.3	5.2	85.1	90.7	5.6	36	26	0.4%
EA	1.48	1.60	1.54	79.6	86.5	6.9	84.8	90.7	5.8	3990	1002	0.3%
EU	1.50	1.62	1.57	78.4	86.1	7.7	84.0	90.4	6.4	5902	1212	0.3%

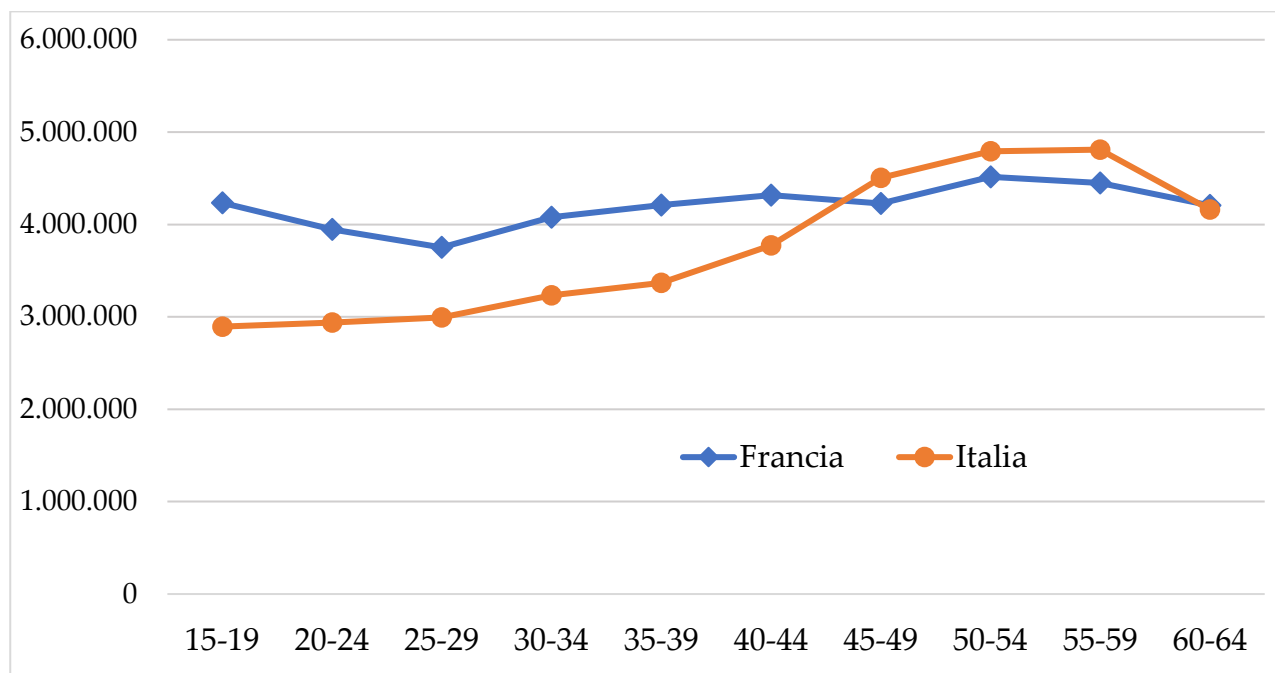
L'indice di dipendenza degli anziani aumenta per la crescita della popolazione anziana ma sempre più, come abbiamo detto, anche per la riduzione della popolazione in età lavorativa. Ed è soprattutto l'evoluzione del denominatore che fa la differenza tra le economie mature avanzate. Istruttivo può essere il confronto con la Francia che negli ultimi decenni ha mantenuto un tasso di fecondità totale vicino ai due figli per donna (con una flessione recente verso 1,7), mentre l'Italia da 40 anni si trova posizionata sotto 1,5.

L'impatto sulla struttura per età della popolazione in età lavorativa è apprezzabile in Figura 2.1. La differenza tra l'ammontare della popolazione tra tali due paesi (poco meno di 59 milioni l'Italia e poco più di 68 milioni la Francia) è concentrata sotto i 40 anni. Nelle fasce lavorative più mature la popolazione residente è simile. La differenza nella forza lavoro potenziale è quindi dovuta alla maggior riduzione delle nuove generazioni in Italia ("degiovanimento" più accentuato⁴). Nel 2003 il divario tra Italia e Francia nella fascia 15-39 anni era di circa 300 mila persone, nel 2023 è diventata di 3,5 milioni di persone.

Questa perdita nei prossimi 25 anni andrà ad interessare sempre di più anche la fascia 40-64 anni. Mentre la popolazione più matura sarà su livelli simili tra i due paesi.

Inoltre la riduzione delle nuove generazioni italiane prosegue anche sotto i 15 anni. In Francia la fascia 5-14 nel 2023 conta circa 400 mila persone in più rispetto a quella 25-34. Quindi i trentenni di metà secolo rimarranno su valori consistenti, analoghi rispetto agli attuali. In Italia, invece, il confronto tra tali due fasce d'età mostra una riduzione di circa 1 milione. Il rischio è quindi quello di un continuo avvitamento verso il basso della forza lavoro.

Figura 2.1. Popolazione nelle classi di età attive. Italia e Francia 2023

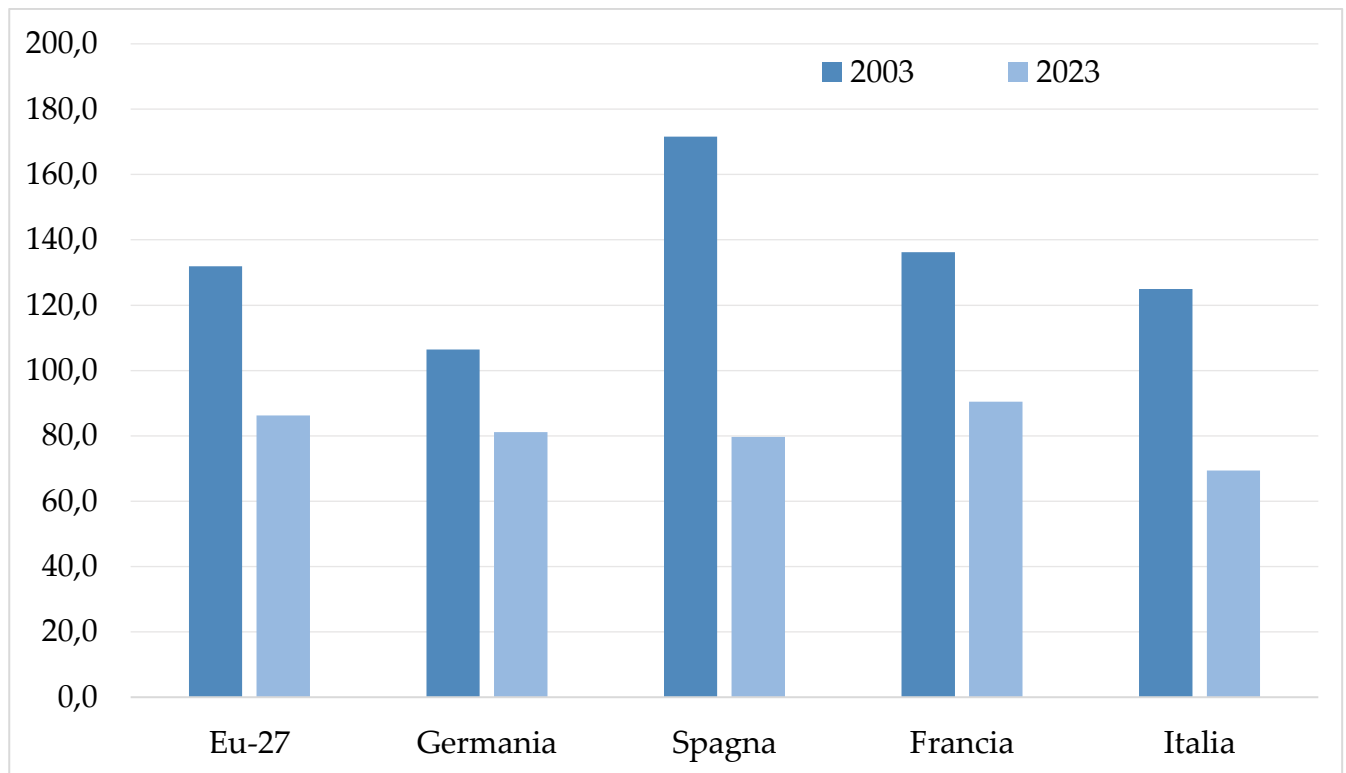


Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

⁴ Rosina A. (2013), *L'Italia che non cresce. Gli alibi di un paese immobile*, Laterza, Roma-Bari. Caltabiano M., Rosina A., 2018, "The dejuvenation of the Italian population", *Journal of Modern Italian Studies*, Volume 23, 2018 - Issue 1: Making space for youth in contemporary Italy

Non solo, quindi, a parità di aumento della popolazione anziana, tende a ridursi maggiormente la popolazione in età lavorativa, ma all'interno di quest'ultima fascia va soprattutto a contrarsi quella che nei prossimi decenni entrerà al centro della vita attiva (35-54 anni). Il rapporto tra la coorte di chi entra e quella di chi è uscito dall'età adulta centrale vede l'Italia sui valori peggiori nel confronto con gli altri grandi paesi europei (Figura 2.2). Interessante, in questo caso, è il confronto con la Germania, che è il paese in cui tale rapporto è peggiorato di meno negli ultimi vent'anni grazie ad una inversione di tendenza delle nascite e a consistenti flussi migratori (Federal Institute for Population Research, 2021).

Figura 2.2. Rapporto fascia 25-34 su 55-64 (percento) tra selezionati paesi europei



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

A fronte delle dinamiche sin qui descritte, che stanno portando ad un inedito indebolimento della forza lavoro potenziale, diventa strategico l'uso efficiente della popolazione in età attiva nel mercato del lavoro.

Nel complesso dell'Unione europea il tasso di partecipazione alla forza lavoro è previsto in crescita, grazie principalmente all'aumento della partecipazione di lavoratori più anziani e donne. Tuttavia, come affermato nell'*Ageing Report* (European Commission 2024) questo incremento non basterà a compensare il calo della popolazione in età lavorativa⁵.

La popolazione attiva dell'Unione europea è attesa ridursi del 12% (equivalente a 25 milioni di persone) tra il 2022 e il 2070, con una diminuzione dello 0,3% annuo. In alcuni Stati membri, la forza lavoro potrebbe ridursi di oltre un quarto entro il 2070. Parallelamente,

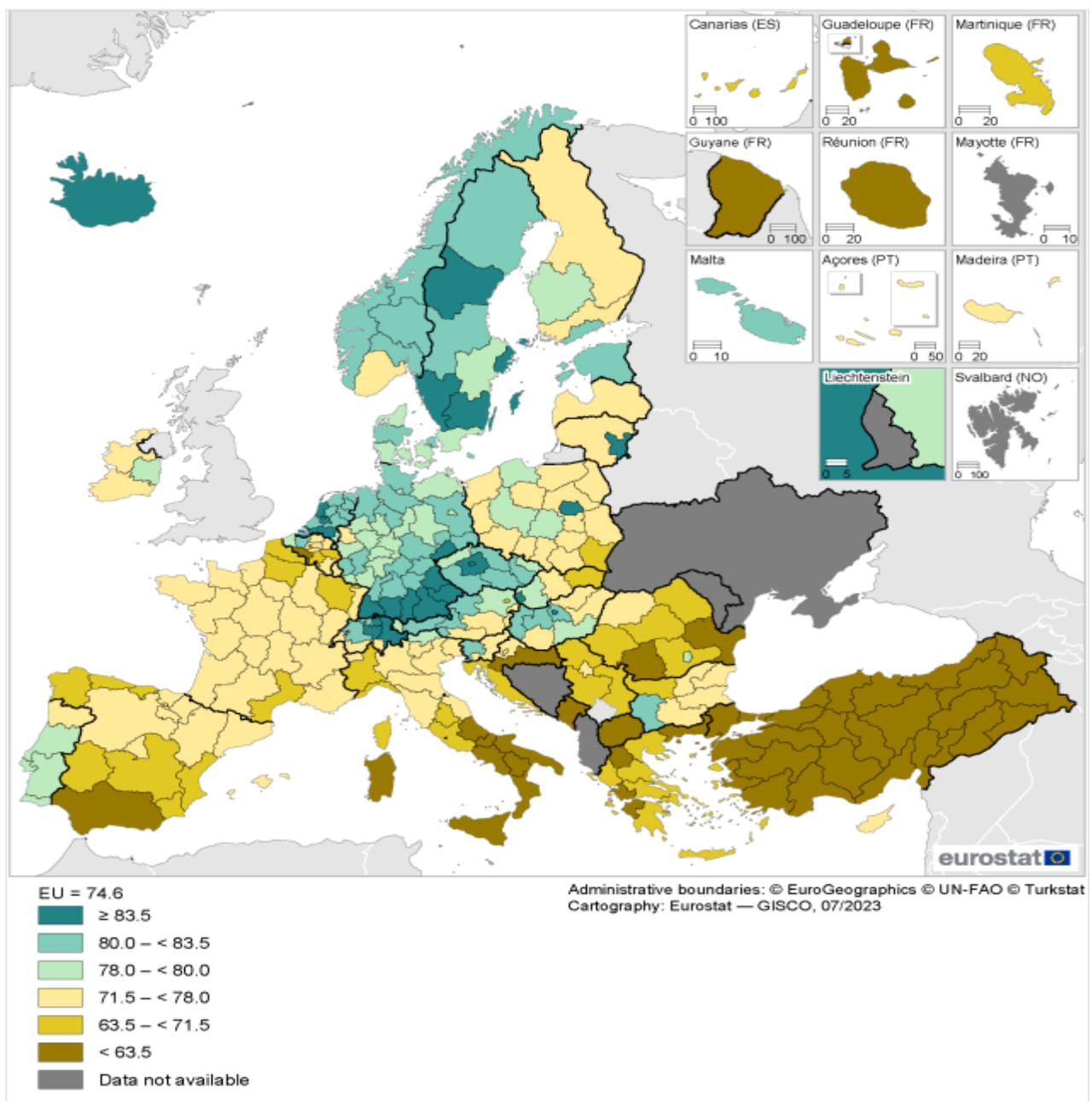
⁵ Si prevede che la partecipazione delle persone in età lavorativa (20-64 anni) salga dal 79,4% nel 2022 all'82,7% nel 2070, mentre quella dei 55-64enni aumenterà dal 65,4% al 75,5%. Questi aumenti derivano dalle riforme pensionistiche, che incentivano i lavoratori più anziani a restare attivi, e dal maggiore coinvolgimento delle donne, soprattutto delle generazioni più giovani.

anche se il tasso di occupazione crescerà, le ore lavorate totali potranno diminuire in relazione all'invecchiamento demografico⁶. Il tasso di occupazione nell'UE passerà, secondo le previsioni, dal 75% nel 2022 al 79% nel 2070, con una riduzione del tasso di disoccupazione dal 5,9% al 5,1%. L'occupazione femminile salirà di circa 6 punti percentuali, mentre quello maschile di circa 2 punti percentuali. L'occupazione tra i 55-64 anni aumenterà di 10 punti percentuali.

Riguardo all'Italia, si osservano le maggiori disparità regionali nei tassi di occupazione all'interno dell'UE, in particolare il divario tra nord e sud è particolarmente marcato. Il coefficiente di variazione italiano, che misura la disparità di occupazione tra le regioni, risulta particolarmente elevato (pari al 17,5%). Agli estremi la Provincia Autonoma di Bolzano (tasso di occupazione vicino all'80%) e la Sicilia (valore inferiore al 50%). In contrasto, nei Paesi Bassi e in Danimarca le disparità sono minime, con un coefficiente di variazione inferiore al 2%.

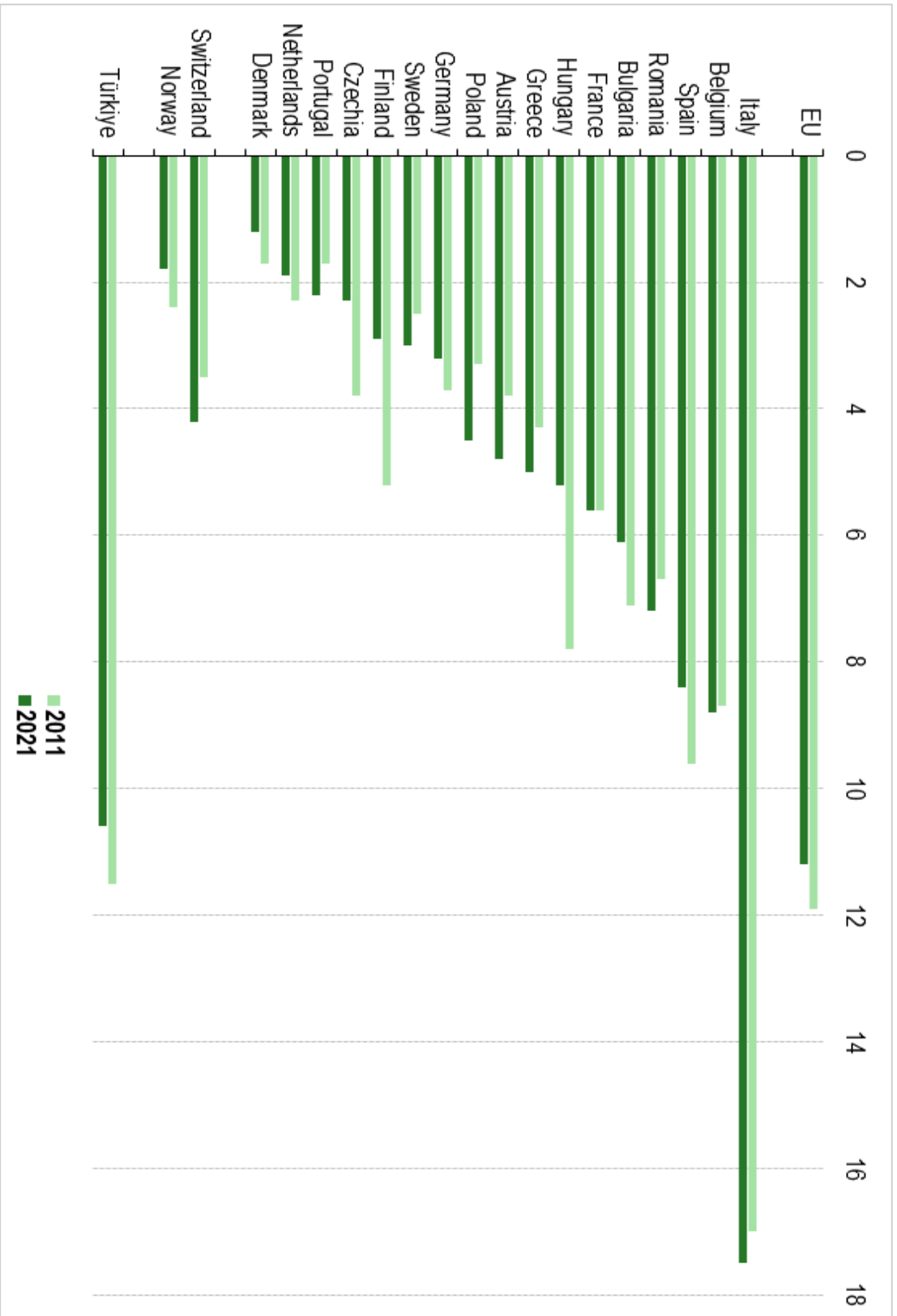
⁶ Il declino della popolazione in età lavorativa porterà comunque a una riduzione delle ore complessive lavorate, stimata al 9% tra il 2022 e il 2070. Di conseguenza, il rapporto di dipendenza economica degli anziani (numero di inattivi sopra i 65 anni rispetto agli occupati tra i 20-64 anni) salirà dal 46% del 2022 al 70% nel 2070. Questo significa che, per ogni dieci anziani inattivi, ci saranno solo 14 occupati nel 2070, rispetto ai 22 del 2022. Tuttavia, l'aumento di questo rapporto economico sarà meno accentuato rispetto al rapporto di dipendenza demografica, grazie alla crescita dei tassi di partecipazione e occupazione. Dato il calo delle ore lavorate, la produttività del lavoro sarà l'unico motore di crescita del PIL nell'UE (European Commission 2024).

Figura 2.3. Tasso di occupazione in età 20-64 anni nelle regioni NUTS 2. Anno 2022



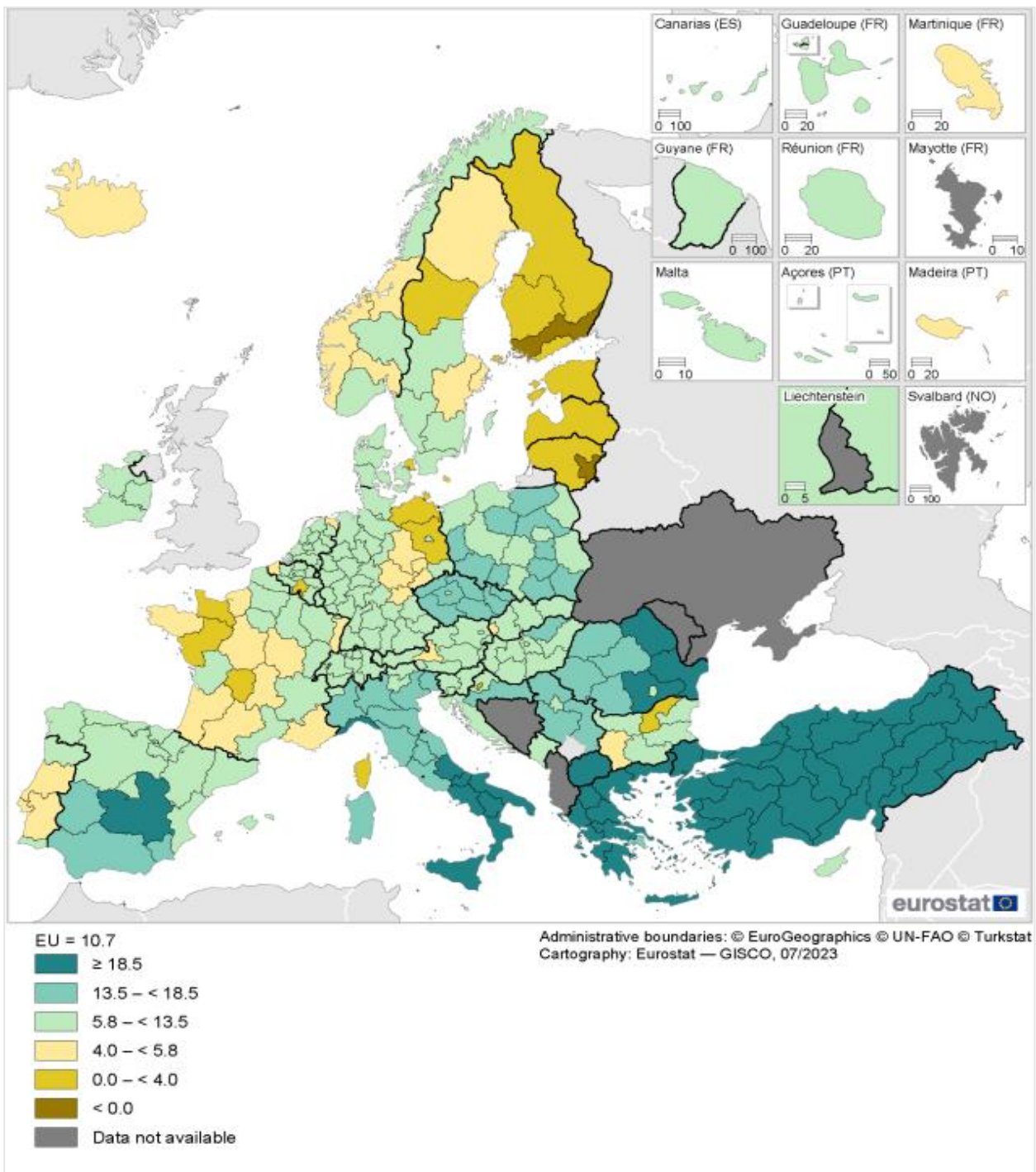
Fonte: Eurostat [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment rate, 2022 \(%25, people aged 20-64, by NUTS 2 regions\) RYB2023.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate,_2022_(%25,_people_aged_20%E2%80%9364,_by_NUTS_2_regions)_RYB2023.png)

Figura 2.4. Disparità geografiche sull'occupazione (coefficiente di variazione). Anno 2022



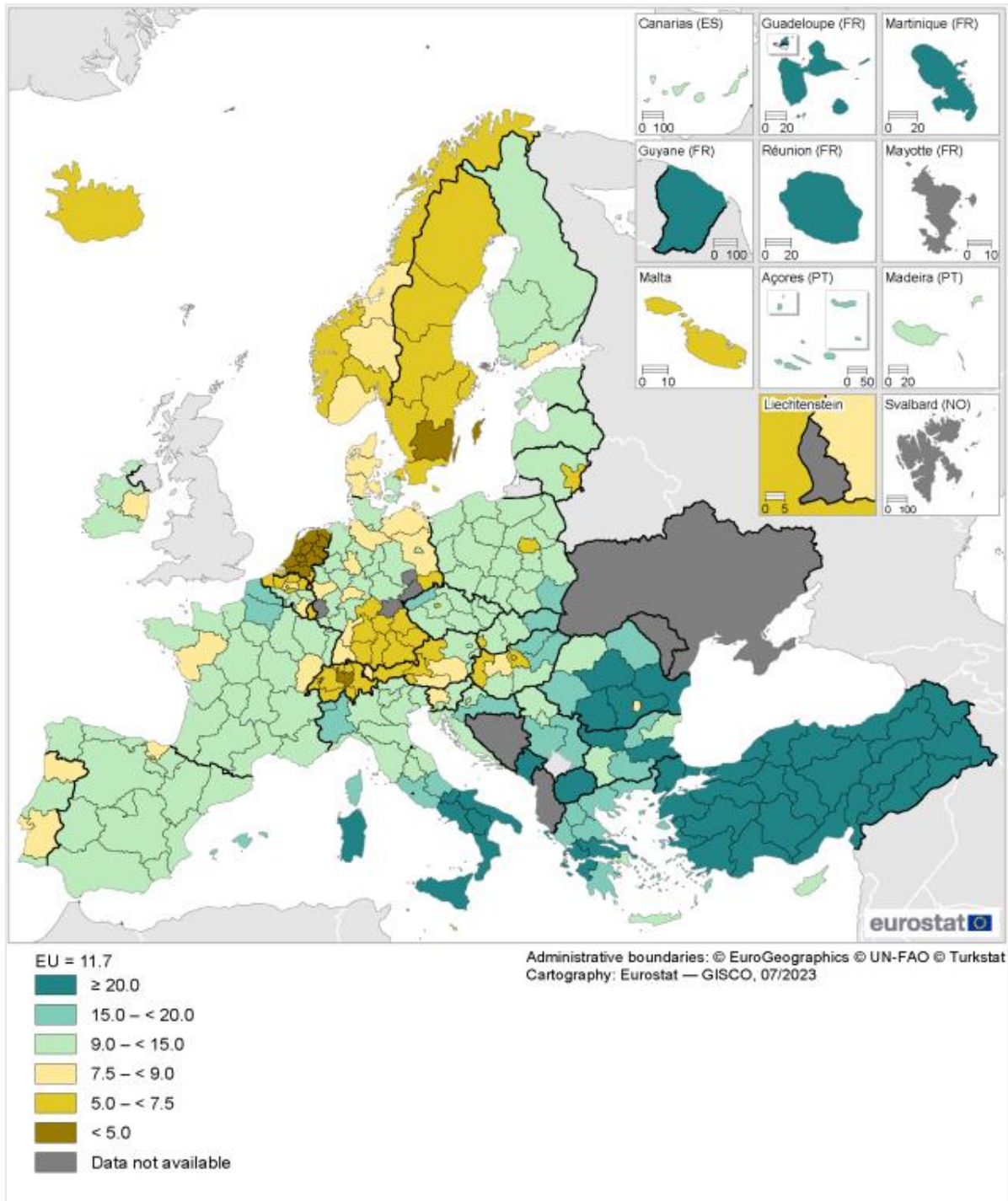
Fonte: Eurostat [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Regional_disparities_in_employment_rates,_2011_and_2021_\(coefficient_of_variation_in_%25,_per_aged_20%E2%80%9380%9364_by_NUTS_2_regions\)_RYB2023.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Regional_disparities_in_employment_rates,_2011_and_2021_(coefficient_of_variation_in_%25,_per_aged_20%E2%80%9380%9364_by_NUTS_2_regions)_RYB2023.png)

Figura 2.5. Divario di genere sul tasso di occupazione in età 20-64 anni nelle regioni NUTS 2. Anno 2022



Fonte : Eurostat [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Share_of_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and training \(NEET\), 2022 \(%25, people aged 15-29, by NUTS 2 regions\) RYB2023.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Share_of_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training_(NEET),_2022_(%25,_people_aged_15%E2%80%9329,_by_NUTS_2_regions)_RYB2023.png)

Figura 2.6. Percentuale di giovani (15-29 anni) nella condizione di NEET nelle regioni NUTS 2. Anno 2022



Fonte: Eurostat

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Share_of_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training \(NET\), 2022 \(%25, people aged 15-29, by NUTS 2 regions\) RYB2023.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Share_of_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_and_training_(NET),_2022_(%25,_people_aged_15%E2%80%9329,_by_NUTS_2_regions)_RYB2023.png)

Le statistiche sulla disoccupazione, che misurano la percentuale di persone in cerca di lavoro e disponibili a lavorare, possono sottovalutare la domanda complessiva di occupazione, poiché non includono chi vorrebbe aumentare le proprie ore lavorative o tornare nel mercato del lavoro. Per rappresentare meglio questa domanda potenziale insoddisfatta, è stato introdotto dall'Unione europea l'indicatore del *labour market slack*. Tale indicatore considera: i) i disoccupati, ii) i lavoratori part-time sotto-occupati (che desiderano lavorare di più), iii) le persone disponibili a lavorare ma non in cerca, e iv) le persone in cerca di lavoro ma non immediatamente disponibili. Mentre i primi due gruppi fanno parte della forza lavoro, gli ultimi due rientrano nella cosiddetta forza lavoro aggiuntiva potenziale.

Nel 2022, il *labour market slack* nella fascia 15-74 anni nell'UE rappresentava il 12,3% della forza lavoro estesa (che include sia la forza lavoro attiva sia quella potenziale). Meno della metà di questo totale (5,9%) era costituito da disoccupati; il 3,0% era disponibile a lavorare ma non cercava lavoro, il 2,6% era rappresentato da lavoratori part-time sotto-occupati, e lo 0,8% da persone in cerca di lavoro ma non immediatamente disponibili.

Si riscontra un ampio divario geografico (figura 2.4). La domanda insoddisfatta di lavoro è relativamente elevata nei paesi dell'Europa meridionale e nelle regioni più periferiche, mentre è più bassa nei paesi dell'Europa orientale. I livelli più alti di *labour market slack*, almeno il 21% della forza lavoro estesa nel 2022, si registrano in quattro Stati membri: nove regioni in Spagna, sette in Italia, quattro in Grecia e quattro regioni periferiche della Francia. Sicilia (Italia) e Guyana francese hanno registrato i picchi più alti (38,9%), seguite da Campania e Calabria in Italia e dalla città autonoma spagnola di Ceuta, tutte con percentuali superiori al 35%.

Gli squilibri territoriali si intrecciano con quelli di genere e generazionali, come si vede nelle figure 2.5 e 2.6. Non a caso anche sul tasso di occupazione femminile e sul sostegno delle nuove generazioni nella transizione scuola-lavoro⁷ l'Italia presenta valori tra i peggiori in Europa.

Infine, va considerato, come evidenzia la comunicazione della Commissione Europea, *Harnessing talent in Europe's regions*⁸, che esiste una crescente competizione globale per attrarre talenti, dato che molte economie mature avanzate vanno incontro ad una riduzione della popolazione nei prossimi anni.

La diminuzione della popolazione in età lavorativa e la possibile migrazione di giovani qualificati verso altre aree possono generare una trappola per lo sviluppo del talento. Tali dinamiche possono limitare la capacità di alcune regioni di costruire economie sostenibili, competitive e basate sulla conoscenza.

⁷ "Over time, the transition from education to work has become more complex. Today young people are changing jobs more frequently and it takes longer to become established on the labour market, either by choice or necessity. It has become more common for students in tertiary education to work part-time or seasonally to supplement their income. Furthermore, it has also become more common for young people who are in employment to return to education or training in order to improve their qualifications. As a result of this, the transition from education to work has become less clear, with a growing share of students also working and a rising proportion of people in employment also studying". Eurostat (2024), Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

⁸ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_145

3. *Le dinamiche italiane*

3.1 *La popolazione in età attiva*

La popolazione nella fascia 15-74 (quella che corrisponde al più ampio bacino per la forza lavoro) entra in fase di diminuzione a partire dal 2013: si è passati da 45,5 milioni a 44,4 milioni ad inizio 2024 (da 39,1 a 37,4 milioni nella fascia 15-64).

Ma la riduzione più accentuata (figura 3.1) la vedremo nei prossimi anni, in particolare dalla fine di questo decennio: secondo lo scenario mediano Istat la popolazione 15-74 scenderà sotto 43 milioni nel corso del 2035, sotto 40 milioni nel 2043, arrivando a contare poco più di 37 milioni nel 2050 (e con ulteriore diminuzione negli anni successivi).

Come abbiamo detto, l'Italia è stata il primo paese al mondo in cui gli under 15 sono stati superati dagli over 65. La persistente bassa natalità è andata ad erodere ulteriormente le nuove generazioni.

L'incidenza della fascia 15-24 anni sul totale della popolazione in età 15-74 anni è scesa dal 17,6% del 2000 al 15,3% del 2010 assestandosi nel periodo successivo su tali bassi livelli.

L'incidenza della fascia 25-34 è scesa dal 23,5% a meno del 17% alla fine degli anni Venti.

La fase attuale è quella che vede la maggior riduzione dell'incidenza nella fascia centrale lavorativa.

Il processo di degiovanimento ha iniziato a far sentire i suoi effetti sulla fascia centrale lavorativa dal 2015. Fino a tale anno la fascia 35-54 ha mantenuto una numerosità consistente per poi iniziare una continua fase di declino: da oltre 18,5 milioni a poco più di 16 milioni attuali.

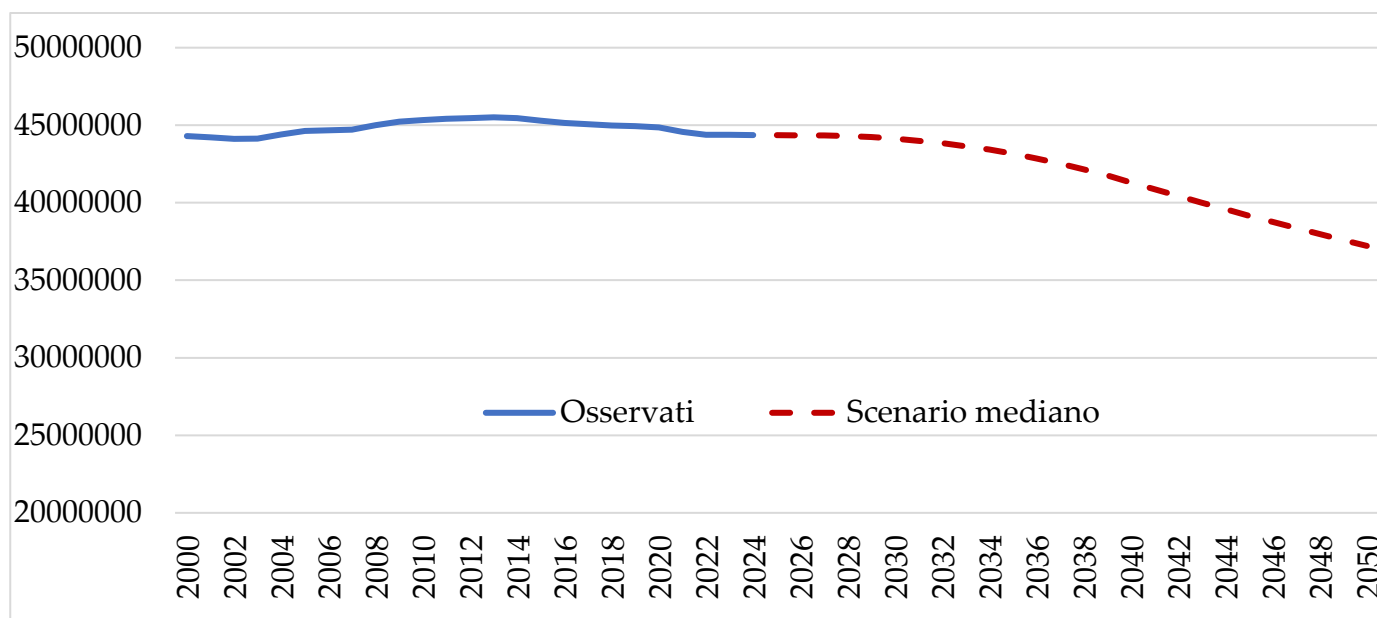
Fino a tutto il primo decennio del XXI secolo le coorti di entrata nelle età centrali lavorative sono state più abbondanti rispetto a quelle in uscita (figura 3.2). Tale spinta positiva è andata però progressivamente a ridursi, fino a diventare negativa con l'entrata nel secondo decennio.

In tale decennio la perdita di abbondanza delle nuove generazioni, ovvero il deficit di rinnovo generazionale nella Forza lavoro, è stata solo limitatamente percepita come problema per l'impatto della Grande recessione che ha ridotto proprio in quel periodo la domanda di manodopera. Inoltre, lo spostamento in avanti dell'età pensionabile con corrispondente aumento dell'occupazione degli over 55 ha compensato la carenza di giovani.

La continua riduzione degli under 35 sta però procedendo in modo accentuato e va ora a ridurre sempre di più la popolazione al centro della vita attiva e la forza lavoro potenziale in generale. Se già negli anni di ripartenza dopo l'impatto della Pandemia di Covid-19 le aziende hanno mostrato difficoltà a rispondere al fabbisogno di manodopera, in un numero crescente di settori, il problema andrà ad acuirsi nel prossimo decennio. Tanto che l'aumento demografico degli over 55 e i flussi migratori previsti nello scenario mediano non saranno più sufficienti a contrastare un crollo della popolazione attiva (figura 3.1).

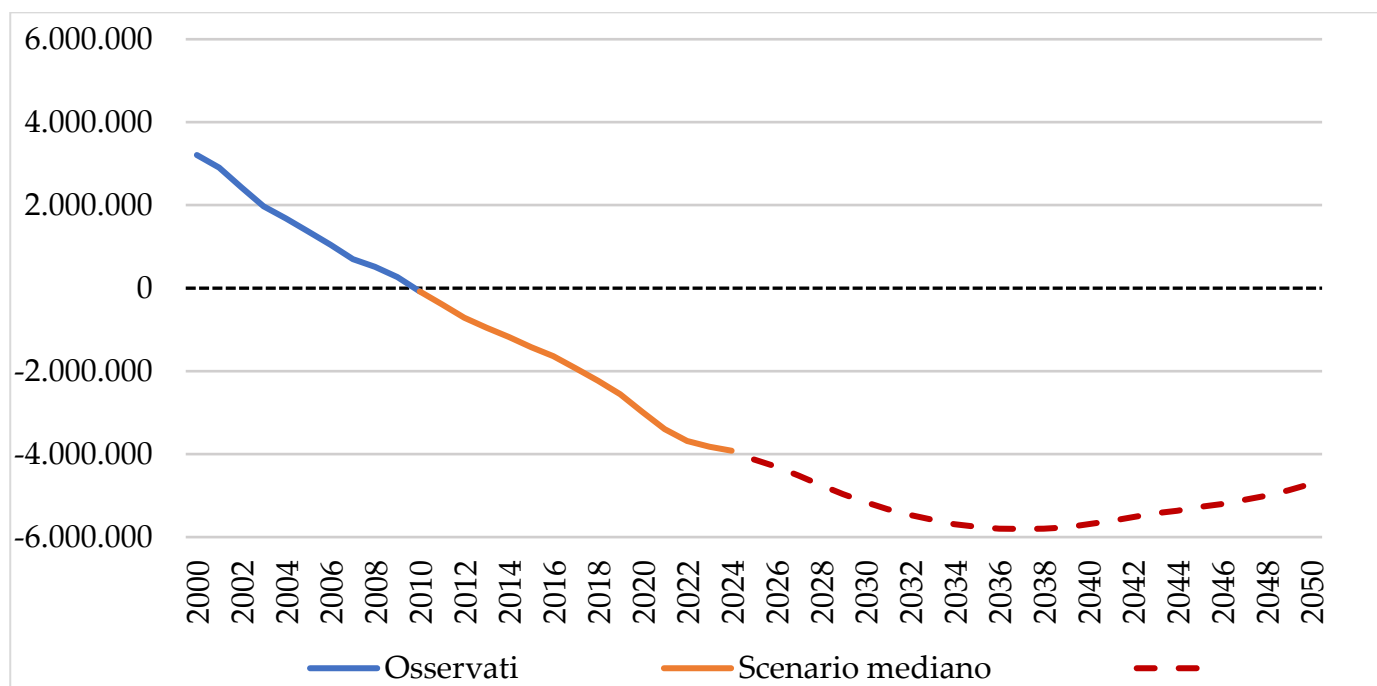
Il problema si porrà nel medio-termine ancor più grave se la fecondità dovesse rimanere bassa ai livelli attuali e senza un consistente saldo migratorio dall'estero, come previsto dallo scenario Istat più sfavorevole⁹.

Figura 3.1 - Popolazione in età 15-74. Valori osservati (2000-2024) e previsti (2025-2050).



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Figura 3.2 - Differenza tra componente entrante (15-34) e uscente (55-74) dalla fascia centrale in età lavorativa. Valori osservati (2000-2024) e previsti (2025-2050).



Fonte: elaborazioni su dati Istat

⁹ Istat, 2024, Previsioni della popolazione residente e delle famiglie – Base 1/1/2023 https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Previsioni-popolazione-famiglie_2023.pdf

3.2. Tasso di occupazione

Come visto nella sezione precedente, il tasso di occupazione italiano (nella usuale fascia 15-64 anni) continua ad essere molto al di sotto della media europea e tra i più bassi in Europa soprattutto per giovani e donne¹⁰. Risulta essere attorno al 62% tra fine 2023 e primo trimestre 2024. Era poco sotto il 59% prima della Grande recessione.

Se si considera la fascia 20-64 il tasso di occupazione risulta attorno al 66% mentre si trova sopra il 75% come media Ue. L'Italia si è impegnata a raggiungere - entro il 2030 in attuazione dell'Action Plan del Pilastro europeo dei diritti sociali - il 73% (con 78% target per Eu-27)¹¹.

La crescita negli ultimi quindici anni del tasso è da ricondurre all'aumento dell'occupazione nelle età più mature della forza lavoro. Il dato nella fascia 50-64 anni era attorno al 47% prima della Grande recessione (comunque in crescita lungo tutto il primo decennio del XXI secolo (partendo da valori sotto il 40%). Risulta oggi superiore al 64%. Si tratta, di fatto, dell'unico indicatore dell'occupazione italiana che mostra un processo di solida convergenza verso la media UE-27.

Percorso opposto ha fatto il tasso di occupazione dei giovani (15-24 anni) e giovani-adulti (25-34 anni). Il primo gruppo, da valori attorno al 25% prima della Grande recessione risulta oggi assestato sul 20% (contro una media europea superiore al 33%).

Il secondo gruppo, quello della fase cruciale di entrata nella vita adulta, pur subendo una drastica riduzione demografica non ha sperimentato, nel complesso, alcun miglioramento da prima della Grande recessione ad oggi. Da valori superiori al 70% il tasso di occupazione era sceso attorno al 60% a metà del decennio scorso per poi risalire, senza essere ancora tornato al valore precrisi (sotto di qualche punto percentuale). Il divario con la media EU-27 continua ad essere ampio (circa 10 punti percentuali).

Anche la fascia adulta centrale (35-49 anni) si trova oggi sostanzialmente sui valori pre Grande recessione (era attorno al 76% e ora è attorno al 77%). Di fatto senza alcuna convergenza verso la media europea.

Moderati miglioramenti mostra il tasso di occupazione femminile, passato dal 47% al 53% dagli anni precedenti la Grande recessione ad oggi. Inferiori però ai progressi medi europei (nello stesso periodo il dato Ue-27 è salito dal 57% del 2007 al 65,7% del 2023). Rimaniamo il paese con il peggior divario di genere in Europa (quasi 20 punti percentuali il gap tra uomini e donne, mentre è circa la metà il dato Ue-27), come più dettagliatamente evidenziato nella sezione precedente.

¹⁰ "Il tasso di occupazione resta una delle principali criticità del mercato del lavoro italiano sia in termini di inclusione (soprattutto delle componenti femminile e giovanile) sia in termini di produttività e competitività del sistema Paese, fattori su cui incide anche la dinamica demografica relativa al numero di persone attive rispetto al totale della popolazione e alla componente della popolazione in età di lavoro". CNEL (2024), XXV RAPPORTO MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, p. 12.

¹¹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25728&langId=en>

3.3. Dinamiche della popolazione occupata

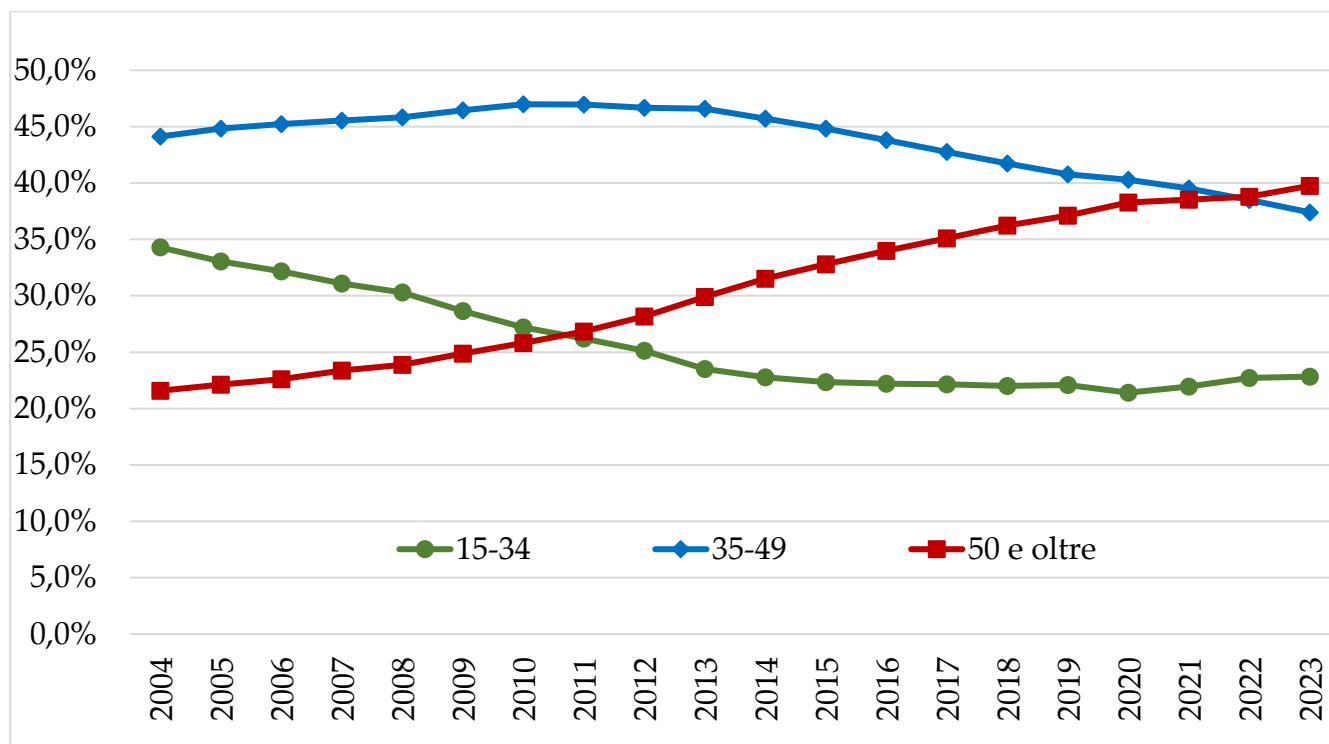
Il totale degli occupati era di circa 23 milioni prima della Grande recessione. Nel corso del 2024 è arrivato a 24 milioni. Quasi un milione in più. Una crescita trainata dagli over 50, fascia che somma l'aumento demografico e l'aumento del tasso di occupazione. Il combinato disposto di questi due fattori ha fatto crescere gli occupati di 50 anni e oltre da circa 5,5 milioni immediatamente prima della Grande recessione agli oltre 9,5 milioni attuali.

Esattamente l'opposto rispetto agli under 35 la cui presenza relativa nel sistema produttivo italiano si è indebolita (quasi dimezzata) sia per declino demografico che per basso tasso di occupazione.

Le dinamiche relative (figura 3.3) mostrano un aumento del peso della fascia in età lavorativa più matura e una concomitante riduzione di quella più giovane, che di fatto hanno invertito la loro incidenza sulla forza lavoro da inizio secolo ad oggi. Il peso della fascia adulta centrale segue invece le dinamiche demografiche (prima presidiata da generazioni consistenti, ora via via sostituite da quelle nate quando la fecondità è precipitata sotto i due figli per donna), essendo variato di poco il tasso di occupazione. Se non migliora il tasso di occupazione, soprattutto con i margini ampi che esistono per la componente femminile, le dinamiche demografiche sfavorevoli andranno a deprimere ancor di più la platea di occupati anche in questa fascia.

Va inoltre considerato che, a parità di numero di occupati, un aumento della fascia più matura e una riduzione di quella più giovane ha comunque conseguenze sulla crescita economica, tende infatti a corrispondere a una diminuzione di ore lavorate e di produttività.

Figura 3.3. Distribuzione percentuale degli occupati per grandi fasce d'età



Fonte: elaborazioni su dati Istat (dati riclassificati da 2004 in poi)

L'Italia si trova quindi ad affrontare la sfida di un'offerta di lavoro complessiva in progressiva riduzione, a parità di altri fattori, cui si accompagna una ricomposizione per classi d'età che riflette uno sbilanciamento verso le fasce più anziane, con un'età media della forza lavoro tra le più alte d'Europa.

Secondo i dati Istat, i residenti in Italia nella fascia di età tra i 25 e i 35 anni sono circa 6,2 milioni, pari al 10,6% della popolazione totale. Negli ultimi vent'anni sono diminuiti di quasi 2,5 milioni (erano oltre 8,5 milioni nel 2004, pari a quasi il 15% in meno). Nello stesso periodo gli occupati in tale fascia sono scesi da oltre 6 milioni a circa 4,2 milioni. La popolazione nella fase di entrata in età adulta non è mai stata così demograficamente debole nella storia del nostro paese.

In termini relativi l'incidenza dei giovani-adulti tra i lavoratori è scesa da 27,1% al 17,8%, ovvero di quasi 10 punti percentuali (erano oltre 1 su 4 e ora molto meno di 1 su 5).

Questo significa che il sistema Italia non solo ha lasciato ridurre la consistenza delle nuove generazioni, più rispetto al resto d'Europa, ma non ha nemmeno strategicamente compensato la riduzione quantitativa con un uso più efficiente di tale risorsa (attraverso il rafforzamento della loro formazione, del loro inserimento nel mondo del lavoro, della valorizzazione del loro capitale umano nel sistema produttivo). Siamo così entrati sempre più in una spirale di degiovanimento sia quantitativo che qualitativo.

4. Un esercizio di simulazione sull'evoluzione degli occupati

Come documentato nei paragrafi precedenti, rispetto alle altre economie mature avanzate, l'Italia nel primo quarto del XXI secolo è rimasta su posizioni più deboli rispetto ai livelli di occupazione. È però anche vero che il numero di occupati nelle dinamiche recenti è andato ad aumentare. Una lettura semplicistica di questo dato potrebbe portare a pensare che l'Italia sia sulla strada giusta per irrobustire la sua forza lavoro, una operazione ancor più necessaria a fronte dei costi crescenti di una popolazione che invecchia.

In realtà l'aumento osservato degli occupati è largamente dovuto all'impatto del cambiamento demografico sulla composizione della forza lavoro. In particolare, in una prima fase è aumentata la consistenza nelle età centrali lavorative attraversate dalle generazioni nate fino all'epoca del baby boom. Questo ha compensato la riduzione delle generazioni demograficamente meno robuste nate successivamente, quando il tasso di fecondità è sceso sotto i due figli per donna, facendo entrare l'Italia nella nuova epoca di ricambio generazionale insufficiente. In una seconda fase le generazioni più consistenti si sono spostate dopo i 50 anni ed è aumentata anche l'occupazione di tale segmento, favorita dallo spostamento in avanti dell'età pensionabile. Ad aumentare è quindi solo la platea di occupati in età matura, mentre è diminuita sensibilmente sotto i 50 anni.

In prospettiva, quindi, il numero di occupati tende a diminuire perché trascinato verso il basso dalla riduzione continua delle coorti che via via entrano nel mondo del lavoro e dall'uscita delle generazioni del baby boom. Squilibri più accentuati nel nostro paese per la più negativa evoluzione delle nascite.

Lo scenario peggiore, quello che corrisponde a tassi di occupazione delle nuove generazioni e femminile che rimangono tra i più bassi in Europa e a una natalità che rimane in

sofferenza, porta non solo a uno svantaggio competitivo nello sviluppo economico, ma anche ad un percorso che va verso una sempre minore sostenibilità del sistema sociale, in particolare compromettendo le garanzie del welfare pubblico (dalla salute all'istruzione). Secondo l'Ocse l'Italia risulta il paese più a rischio di trovarsi a metà del secolo con un rapporto di 1 a 1 tra pensionati e occupati (OECD, 2019).

Questo quadro, sul versante demografico corrisponde allo scenario "basso" Istat (quello più sfavorevole tra quelli contemplati dalle previsioni con base 2023). In tale scenario la fecondità rimane sui valori depressi attuali (attorno a 1,2) con, inoltre, flussi migratori deboli (saldo migratorio che scende sotto 100 mila annui per indebolimento della capacità attrattiva e per fuoriuscita dei giovani italiani verso l'estero). Non si tratta di un'ipotesi astratta: finora l'Italia ha mostrato una tendenza a scivolare verso lo scenario basso nel confronto tra le edizioni previsive e i dati osservati¹².

Nello scenario mediano si contempla, invece, una fecondità che torna a salire, ma in modo moderato (si arriva a 1,38 nel 2050) mantenendosi sotto il livello attuale europeo (vicino a 1,5). Il saldo migratorio netto si assesta attorno a 165 mila annui.

Lo scenario demograficamente più favorevole ("alto"¹³) tra quelli contemplati dalle previsioni Istat, ipotizza un tasso di fecondità che sale vicino a 1,6 nel 2050 e un saldo migratorio netto che si porta stabilmente sopra 250 mila all'orizzonte del 2050.

A partire dallo scenario demografico mediano nel nostro esercizio di simulazione viene costruito uno scenario "Base" sull'andamento degli occupati, ottenuto mantenendo costante il tasso di occupazione ai livelli del 2021-23. Le fasce d'età considerate sono: 15-34, 35-54 separatamente per donne e uomini, 55 e oltre. Quello che in particolare si vuole valutare è il contributo all'occupazione da parte dei giovani, delle donne (in particolare nella fascia in cui è maggiore l'impatto degli impegni familiari), e dai senior. La fascia maschile 35-54 anni è invece quella su cui minori sono i margini attesi di aumento della partecipazione lavorativa, perché tradizionalmente privilegiata e più utilizzata nella forza lavoro (di conseguenza quella che maggiormente è destinata a ridursi per la meccanica delle dinamiche demografiche).

Costruiamo poi uno scenario "Target", che non corrisponde a quello che più verosimilmente, a partire dall'evoluzione passata e presente del quadro economico, sarà la traiettoria dei tassi di occupazione per le varie coorti di età (come fa la RGS-Ragioneria dello Stato nei suoi Rapporti annuali su "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario"¹⁴), ma fornisce le potenzialità che l'Italia ha di aumento della forza lavoro nel caso in cui l'occupazione e le dinamiche demografiche avviassero un solido e integrato percorso di riduzione dei divari rispetto ai livelli medi europei.

In concreto in questo scenario "Target" si ipotizza che il tasso di occupazione dei quattro gruppi di età e genere considerati vada a colmare il divario rispetto al resto d'Europa nei prossimi dieci anni (entro il 2035), continuano poi sullo stesso ritmo fino al 2040. Tutto

¹² Le previsioni Istat con base 2011 contemplavano nello scenario centrale una crescita della popolazione fin oltre il 2040. Per approfondimenti sul continuo aggiustamento al ribasso si veda: A. Rosina (2019), "Crisi demografica, politiche per un Paese che ha smesso di crescere", Vita e Pensiero, Milano.

¹³ Indicato dall'Istat come "Limite superiore intervallo di confidenza al 90%" (demo.istat.it).

¹⁴ https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/spesa_pensionistica/index.html

questo applicato alle dinamiche della popolazione ipotizzate nello scenario demografico “alto”.

Un aspetto importante e qualificante di questa simulazione è l’abbinare le dinamiche più favorevoli nel fronte dell’occupazione con quelle più favorevoli sul fronte dell’andamento demografico. Questi due fronti vanno considerati in modo sistemico per l’interdipendenza che li caratterizza. Non è, infatti, possibile pensare di ottenere maggiori nascite e maggior attrattività (e minor fuoriuscita di giovani) se non migliorano le prospettive di occupazione giovanile e quella femminile, in un percorso virtuoso che fa aumentare anche ulteriore attrattività. Nel quadro europeo, come conferma in modo consolidato la letteratura scientifica (Ahn & Mira, 2002), dove è più alta l’occupazione femminile maggiore tende ad essere anche la fecondità, in presenza di adeguati strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Così come dove maggiore è l’occupazione giovanile maggiore è anche l’attrattività di giovani qualificati dall’estero, ma migliori sono anche le condizioni per diventare economicamente indipendenti dai genitori e formare una propria famiglia (in combinazione con politiche abitative).

Come lo scenario Base non va considerato il peggiore possibile (dato che adotta lo scenario demografico “mediano” e non quello “basso”¹⁵), così anche lo scenario “Target” non è il migliore possibile, per tre motivi: 1) sono possibili flussi migratori maggiori rispetto a quelli contemplati dallo scenario “alto”¹⁶, 2) si prevede che i tassi di occupazione italiani convergano entro il 2035 non ai valori europei del 2035 ma ai valori europei attuali (2021-23), 3) le ipotesi di convergenza alla media europea sottostimano il potenziale incremento degli occupati over 55. Infatti le stime della RGS portano ad un aumento degli occupati tra i 55 e i 69 anni molto maggiore rispetto a quanto si ottiene dalla nostra simulazione (come vedremo) perché si ipotizza che per questa fascia d’età in tutta Europa si vada verso una inedita espansione della partecipazione lavorativa.

Tabella 4.1 - Tassi di occupazione adottati nello scenario “Base” e “Target”

Tasso di occupazione	Osservati 2021-23	Ipotesi “Base” 2035	Ipotesi “Target” 2035
15-24	19,3	19,3	34,2
25-34	65,6	65,6	78,6
35-54 Donne	63,9	63,9	77,4
35-54 Uomini	85,3	85,3	87,9
55-64	55,3	55,3	62,2
65-74	9,2	9,2	10

Va, infine, precisato, che la principale differenza tra le dinamiche demografiche dello scenario “alto” e mediano Istat, per quanto attiene alla popolazione in età lavorativa nell’orizzonte qui considerato (i prossimi 15 anni), è quella dell’entità dei flussi migratori.

¹⁵ Indicato dall’Istat come “Limite inferiore intervallo di confidenza al 90%” (demo.istat.it).

¹⁶ OECD, *International Migration Outlook 2024*, Paris, 2024. Si tratta nella maggioranza di paesi ricchi, del Nord del mondo. https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html

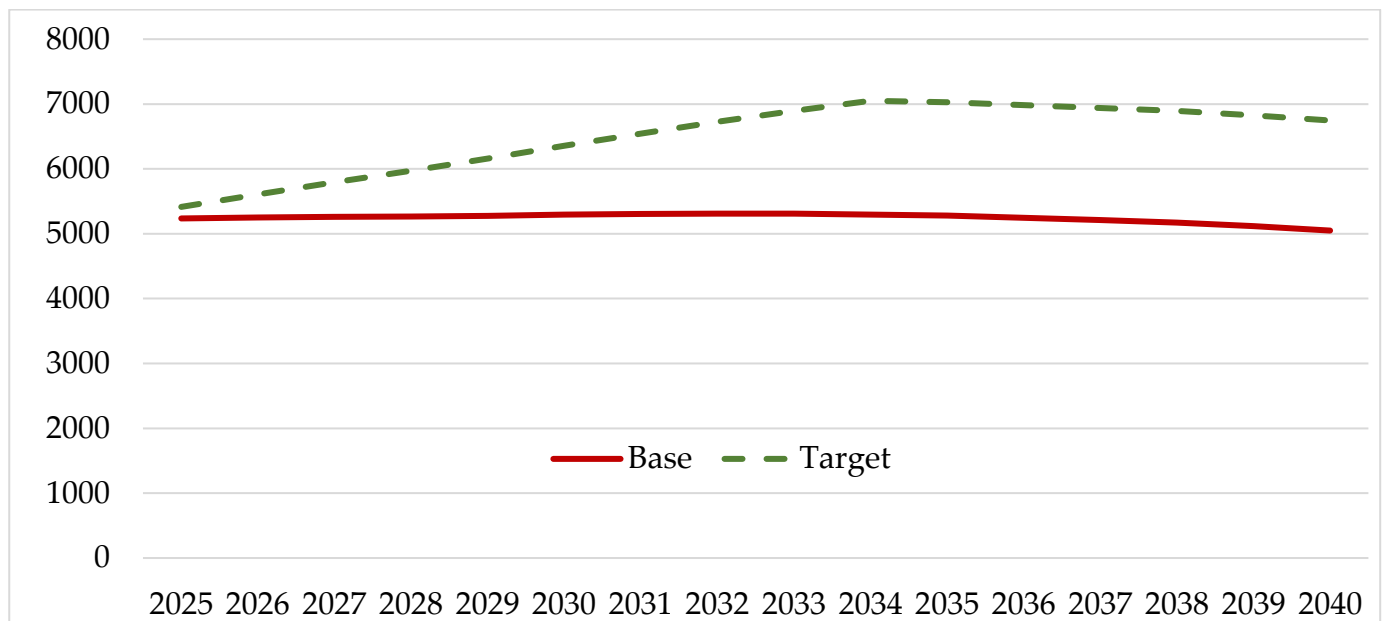
La natalità più elevata prevista nello scenario “alto” andrà ad incidere positivamente sulla forza lavoro potenziale oltre il 2040. Ma questo significa anche che imboccare la strada dello scenario “Target” oltre ai benefici nel breve-medio periodo consente di migliorare anche quelli di medio-lungo periodo.

Il contributo degli under 35

Per i giovani l’ipotesi Base porta, dopo la perdita accentuata osservata nel primo quarto di secolo (oltre due milioni di occupati in meno), una tendenza ulteriore alla riduzione nel secondo quarto. In figura 4.1 l’andamento è evidenziato fino al 2040 ma prolungando le nostre stime si ottiene una diminuzione ancora maggiore dopo il 2040 (si scenderebbe a circa 4 milioni e 200 mila occupati, con corrispondente perdita totale di circa 1 milione nel secondo quarto di secolo).

Nell’ipotesi Target, invece, avremmo un miglioramento nei prossimi dieci anni e successivamente una diminuzione che però ci mantiene nell’orizzonte considerato (e comunque anche fino al 2050) sopra i valori attuali e posizionata quasi 1,7 milioni al di sopra dello scenario “Base”.

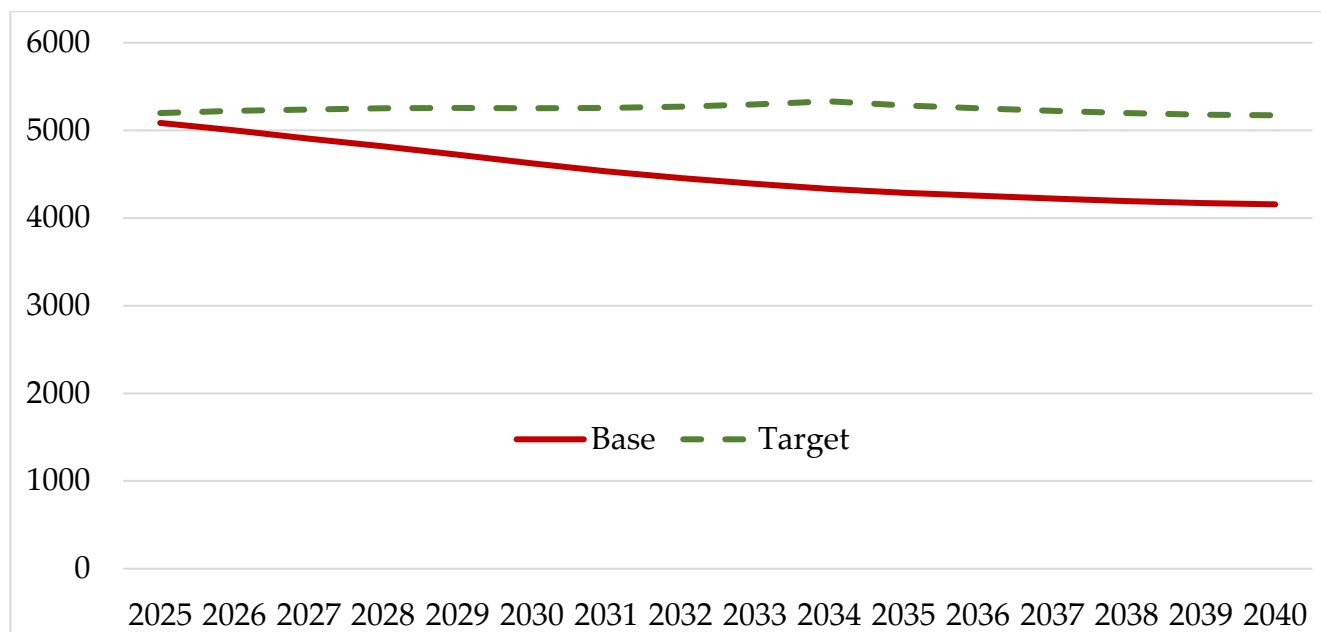
Figura 4.1. Simulazione su occupati under 35 (in migliaia).



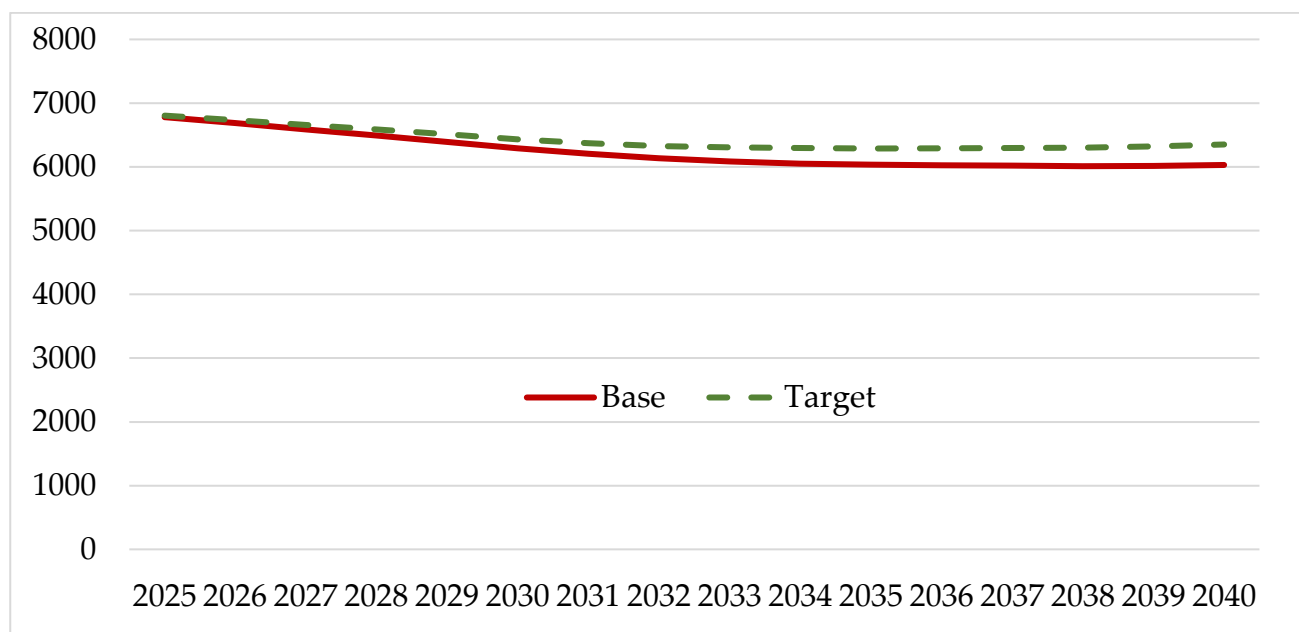
Il contributo delle donne in età 35-54 anni

Nella fase al centro della vita attiva e di maggior concentrazione delle esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia, l’ipotesi Base prefigura una consistente riduzione delle occupate nel prossimo quarto di secolo (in figura 4.2 dati evidenziati fino al 2040).

Nell’ipotesi Target non ci sarebbe, invece, alcuna riduzione, dato che la convergenza ai valori medi europei compenserebbe completamente la diminuzione della popolazione femminile in tali fasce d’età. L’esito è un numero di occupate che si mantiene ai livelli attuali. Rispetto all’ipotesi Base ci si va a posizionare circa 1 milione sopra.

Figura 4.2. Simulazione su occupate donne in età 35-54*Il contributo degli uomini in età 35-54 anni*

Per completezza consideriamo anche il contributo maschile nella fascia adulta centrale (figura 4.3). Il miglioramento dello scenario Target è molto più contenuto, come abbiamo detto, perché si tratta della componente tradizionalmente centrale della forza lavoro con minor differenza rispetto alla media europea, ma in prospettiva in riduzione per motivi demografici. È quindi quella che nei prossimi dieci anni potrà consentire minor guadagni, andando inesorabilmente a ridursi. Nello scenario Target la riduzione è soprattutto frenata dai maggior flussi migratori previsti rispetto a quello Base.

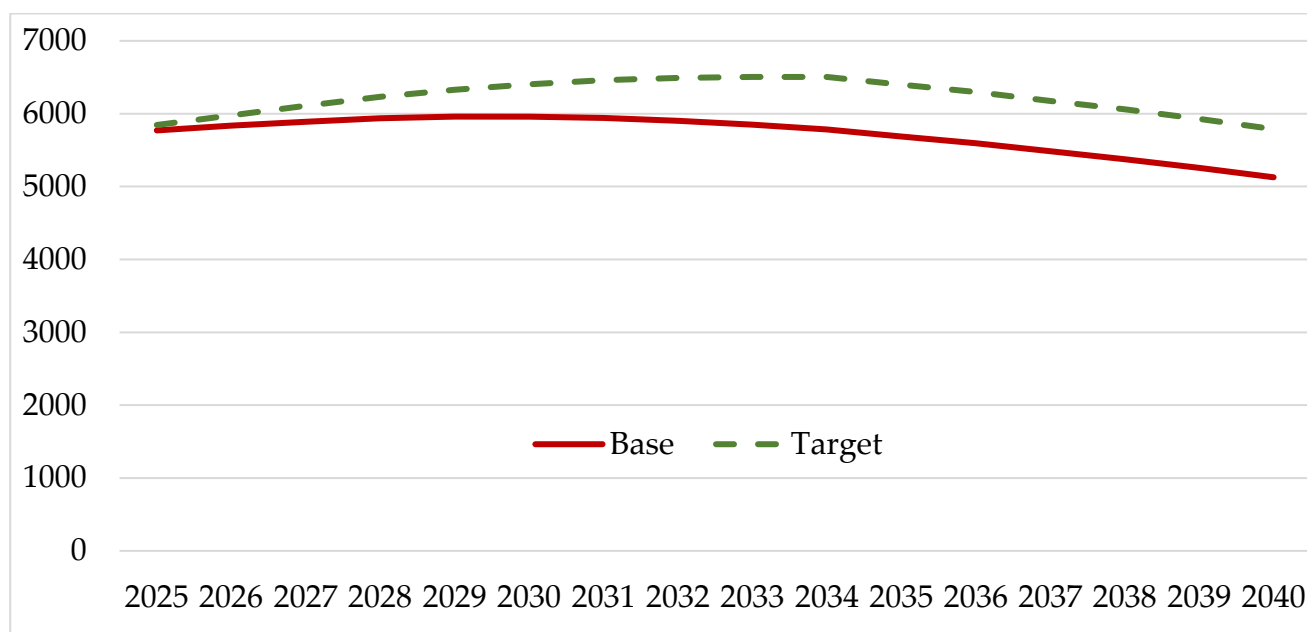
Figura 4.3. Simulazione su occupati uomini in età 35-54

Il contributo in età 55 anni e oltre

Nell'ipotesi Base l'occupazione in età adulta matura tiene fino all'entrata nel prossimo decennio e poi inizia a diminuire per lo spostamento in età anziana (in pensione) delle generazioni demograficamente consistenti nate prima del crollo del tasso di fecondità sotto la media dei due figli per donna (figura 4.4).

Nell'ipotesi Target si osserva una crescita per i prossimi dieci anni e poi una diminuzione, con un numero di occupati che si posiziona sopra l'ipotesi Base per oltre 600 mila unità. Questa evoluzione è quella più conservatrice tra quelle adottate nello scenario Target, come discuteremo anche più avanti. Secondo le stime della Ragioneria Generale dello Stato (2024) al 2040 gli occupati in questa fascia potrebbero arrivare oltre i 7,5 milioni¹⁷.

Figura 4.4. Simulazione su occupati-in età 55-74



Totale degli occupati

Nel complesso al 2040 il guadagno dell'ipotesi Target rispetto a quella Base è di oltre 3,3 milioni considerando i giovani, le donne in età centrale adulta, i senior (a cui aggiungere circa 300 mila dalla fascia adulta maschile centrale).

Come evidenziato nei grafici il miglioramento più consistente dello scenario Target è quello dei prossimi dieci anni, perché è la fase in cui l'Italia ha potenzialità di guadagno maggiore rispetto al resto d'Europa (dato che finora sono state sottoutilizzate le componenti giovanile e femminile).

Nella fase a regime successiva, in particolare dopo il 2040, il vantaggio dello scenario Target è soprattutto quello di portare ad una struttura per età più solida (meno compromessa) rispetto a quello Base, ovvero con una base demografica che si stabilizza anziché ridursi continuamente.

¹⁷ Si ringrazia la Ragioneria Generale dello Stato per aver fornito i dati dettagliati delle stime contenute nel Rapporto 2024 su "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario".

Al 2040 il totale degli occupati nell'ipotesi Target risulta superiore a 24 milioni, il che vuol dire che la riduzione della popolazione in età attiva verrebbe sostanzialmente compensata dalla convergenza verso i tassi di occupazione medi Ue-27, consentendo di mantenere il numero totale di occupati ai livelli attuali.

Come abbiamo già evidenziato, le stime sull'andamento dell'occupazione della Ragioneria Generale dello Stato derivano da ipotesi legate all'effettiva evoluzione del quadro economico italiano nel recente passato e in funzione di come verosimilmente può ulteriormente evolvere nei prossimi decenni. Rispetto al nostro esercizio - che invece ipotizza un nuovo percorso rispetto all'andamento passato, che porti a una convergenza rispetto alla media europea - il miglioramento degli occupati tra giovani e donne risulta molto più contenuto negli scenari RGS mentre molto maggiore è la crescita dei lavoratori maturi.

Se adottassimo nella nostra simulazione l'andamento dell'occupazione over 65 della Ragioneria Generale dello Stato (quindi combinando le ipotesi più favorevoli di entrambi) il numero di occupati totali arriverebbe a posizionarsi oltre 5 milioni sopra lo scenario Base.

Figura 4.5. Simulazione su occupati totali



In generale la simulazione proposta suggerisce che se l'Italia inverte subito e in modo solido la tendenza imboccando l'ipotesi Target, si può ottenere nel breve periodo una spinta favorevole che porta a controbilanciare nei prossimi decenni l'azione negativa della demografia sulla forza lavoro.

L'Italia è infatti nella fase in cui si va riducendo fortemente la consistenza demografica delle coorti in entrata nell'età attiva, che però hanno buoni margini per migliorare sul versante dell'efficienza del loro utilizzo nella forza lavoro (come partecipazione effettiva e valorizzazione del loro capitale umano), sia sul versante maschile che femminile. Agendo in modo concomitante sugli strumenti di conciliazione tra lavoro e famiglia può aumentare

e rimanere alta anche la partecipazione femminile nelle età centrali adulte. In questa fase l'Italia ha, inoltre, anche una consistente presenza di persone in età matura (over 55) che porta al rialzo il numero di occupati in tale fascia.

Se non si colgono però in questa fase le opportunità per ridurre i divari dalla media europea, si perde questa spinta favorevole, con squilibri demografici che vanno ad accentuarsi riducendo i margini di interventi anche nel medio-lungo periodo. Si rischia in tale prospettiva di trovarsi a metà di questo secolo con le generazioni demograficamente consistenti transitate verso la pensione (con corrispondente forte aumento di domanda di spesa pubblica), con quelle attualmente in età centrale spostate in età matura ma con peso demografico in diminuzione e occupazione femminile bassa, con quelle attualmente in età giovanile entrate in età adulta centrale con percorsi formativi e occupazionali più deboli rispetto ai coetanei europei, quindi anche con difficoltà a realizzare i propri progetti di vita (vincolando così al ribasso anche la natalità). Un quadro che allontanerebbe ancor più i giovani dall'Italia e che porterebbe l'immigrazione internazionale di qualità (per livelli di formazione, capacità di integrazione, ecc.) a preferire altre destinazioni fuori dal nostro Paese.

Ma oltre alle politiche nazionali serve anche una maggiore capacità delle aziende e delle organizzazioni italiane di andar oltre l'idea di una forza lavoro tipica del XX secolo con al centro la figura del maschio adulto per valorizzare tutte le componenti della popolazione in età attiva, con attenzione alle loro specificità (nuove generazioni, donne, immigrati) e favorendo condizioni di una lunga vita attiva (attraverso le misure di *Age management*). Temi che verranno discussi nei capitoli successivi. Paradossalmente, proprio per il fatto di aver sottoutilizzato tali componenti l'Italia ha attualmente maggior margine di spinta positiva su occupazione e crescita economica. Una migliore valorizzazione da combinare anche con le opportunità, non scontate, offerte dalle nuove tecnologie.

Riferimenti bibliografici e sitografici

- Ahn, N., & Mira, P. (2002). A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics*(15), 667-682.
- Caltabiano M., & Rosina A. (2018) “*The dejuvenation of the Italian population*”, *Journal of Modern Italian Studies*, Volume 23, 2018 - Issue 1: Making space for youth in contemporary Italy.
- CNEL (2024). *XXV RAPPORTO MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA*, p. 12.
- European Commission (2024), “*Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States*” (2022-2070) INSTITUTIONAL PAPER 279 | APRIL 2024
- Eurostat. (2020). *Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement, Statistics Explained*.
- Eurostat. (2023). *Population projections in the EU*. Tratto da https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_projections_in_the_EU
- Istat (2024), *Previsioni della popolazione residente e delle famiglie* | Base 2023, Statistiche report.
- Livi Bacci, M. (2024). *Storia minima della popolazione del mondo* (sesta ed.). Bologna: Il Mulino.
- MEF-RGS Ragioneria dello Stato (2024), “*Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario*”, Studi e Pubblicazioni, Rapporto n. 25.
- OECD, *International Migration Outlook* (2024), Paris: OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2024_50b0353e-en.html
- OECD. (2019). *Working Better with Age*. Paris: OECD Publishing.
- Federal Institute for Population Research (2021). *Demographic facts and trends in Germany, 2010-2020*.
- Rosina, A. (2021). *Le proiezioni demografiche e la necessità di rafforzare lo sguardo strategico verso il futuro*. Neodemos.
- Rosina A. (2013). *L'Italia che non cresce. Gli alibi di un paese immobile*. Laterza: Roma-Bari.
- Rosina, A., & Altimari, M. (2020). *Un buco nero nella forza lavoro italiana*. Laboratorio futuro - Istituto G. Toniolo. Tratto da (<http://laboratoriofuturo.it/ricerche/il-buco-nero-della-forza-lavoro/>).
- Rosina, A., & Impicciatore, R. (2022). *Storia demografica d'Italia. Crescita, crisi e sfide*. . Roma: Carocci editore.

United Nations. (2024). *World Population Prospects 2024: Summary of Results*. UN DESA/POP/2024/TR/NO (9 ed.). New York: United Nations.

PARTE II

Il contributo delle nuove generazioni

di Alessandro Rosina

Il mondo del lavoro sta affrontando grandi cambiamenti sotto l'influsso combinato della Transizione demografica con la transizione digitale e la transizione ecologica. Mutano in modo interdipendente le modalità organizzative, la gestione dei tempi dedicati alle varie dimensioni della vita, il senso e il valore dato alla stessa attività lavorativa e alla realizzazione professionale (Rosina A. , 2021).

La Grande crisi economica iniziata nel 2008 e successivamente la pandemia di Covid-19 scoppiata nel 2020, hanno complicato ulteriormente questo quadro, indebolendo la progettualità dei giovani italiani, in un contesto già fragile e problematico (Barbieri, Cutuli, & Scherer, 2014). Le generazioni che si sono affacciate all'età adulta nel nuovo millennio nel nostro Paese si sono trovate – di fronte alla crescente domanda di strumenti per affrontare le nuove incertezze del mondo del lavoro – a dover sempre più contare sul tradizionale aiuto privato dei genitori. L'Italia risulta essere in Europa il Paese che maggiormente lascia gli under 35 a dipendere passivamente dalla famiglia di origine, frenando anche la mobilità sociale, anziché metterli nelle condizioni di farsi parte attiva della crescita economica nel contesto in cui vivono (Fraboni, Marzilli, & Rosina, 2021).

I dati presentati nella Parte I rendono evidente come l'Italia sia entrata in un percorso di ridimensionamento progressivo dell'immissione di energie e intelligenze fresche e vivaci (i giovani) nei processi di cambiamento culturale e di produzione di ricchezza.

Quello che riserva il futuro è una incognita ma sappiamo che, se continuano le tendenze in atto senza sconvolgimenti, si vivrà sempre più a lungo, aumenterà nella popolazione la componente anziana e diminuirà quella in età lavorativa, ci si sposterà sul territorio sempre più facilmente, diventerà sempre più pervasivo l'impatto delle nuove tecnologie nella vita privata, in quella sociale e nel lavoro. Questi cambiamenti vanno gestiti e non subiti.

Ridurre il rischio di dispersione scolastica e fornire solide competenze di base sono obiettivi minimi, condizioni necessarie ma sempre meno sufficienti, non solo per la realizzazione in ambito professionale ma per non scivolare in percorsi di marginalizzazione sociale.

Oltre ad una adeguata formazione di base è importante affacciarsi al mondo del lavoro con competenze tecniche avanzate e direttamente spendibili, allineate con le richieste attuali del sistema produttivo. Uno dei nodi più urgenti da sciogliere è quello dello "skill mismatch", cioè la mancata corrispondenza tra le competenze possedute e quelle richieste dalle aziende e dal mercato. È utile, in questa direzione, il miglioramento e il potenziamento su tutto il territorio nazionale dell'offerta dei percorsi di formazione professionale secondaria e della formazione terziaria professionalizzante (ITS).

Più in generale, nel sistema italiano non trova ancora spazio una vera dualità, che permetta dopo i 16 anni di ottenere un doppio status, di studente e di lavoratore, dentro a un quadro definito di obiettivi formativi, di garanzie e di responsabilità. Negli ultimi anni molto si è fatto per lo sviluppo della formazione terziaria non universitaria, attraverso la rete degli

Istituti Tecnici Superiori, anche se il numero di iscritti stenta a decollare, per alcune resistenze culturali e per le debolezze di tutta la filiera della formazione professionale.

La formazione di competenze tecniche e specialistiche risponde soprattutto alle esigenze di oggi, ma le nuove generazioni vanno anche preparare a gestire una lunga vita attiva in un contesto di grandi trasformazioni. Le competenze specialistiche devono quindi essere continuamente aggiornate per non diventare rapidamente obsolete. Inoltre, molte ricerche mostrano come il lavoro tenda a spostarsi da mansioni routinarie (sostituibili dall'automazione) a quelle in cui il fattore umano può dare un valore aggiunto. Questo impone anche una riflessione su come combinare positivamente l'antropologia delle nuove generazioni (potenzialità e doti caratteristiche) con una formazione adatta e una inclusione efficace del loro specifico fattore umano in grado di produrre valore aggiunto nei processi di transizione verde e digitale.

In particolare, nessuno sa con certezza come cambierà il lavoro, ma quello che è certo è che il lavoro cambierà. Non sappiamo quanto si ridurrà l'occupazione ma è molto verosimile che si troverà più in difficoltà chi ha bassa formazione e basse competenze avanzate e trasversali (Checchi, 2019). Nello specifico, non sappiamo quali lavori attuali non ci saranno più domani e quali nuovi lavori faranno gli attuali diciottenni, ma sappiamo che il digitale, l'intraprendenza e l'imparare a imparare saranno comunque competenze fondamentali per il successo professionale, ancor più di oggi.

La transizione scuola-lavoro va, del resto, intesa soprattutto come transizione imparare-fare, che per realizzarsi con successo ha bisogno di dosi commisurate (anche personalizzate in vari casi) di "fare" nel percorso formativo e di "imparare" in quello occupazionale. Anzi, il primo obiettivo formativo per un giovane dovrebbe essere quello di portarlo a riconoscere l'importanza di alimentare continuamente e attivamente il circuito virtuoso di imparare e fare, come impalcatura per la realizzazione dei propri progetti di vita e professionali. Informarsi e cercare esperienze in grado di rafforzare, oltre le mura scolastiche, le proprie competenze trasversali è ciò che più risulta protettivo verso il rischio di diventare NEET (gli under 35 che non studiano e non lavorano). Far funzionare meglio il rapporto tra scuola e mondo lavorativo¹⁸, superare i limiti della formazione professionale, privilegiare il sistema duale (con rafforzamento dell'apprendistato), rendere sistematica la valutazione delle life skills, sono elementi cruciali per rafforzare il mercato italiano dal lato dell'offerta, ovvero la qualità del contributo delle nuove generazioni.

Perché questo processo abbia successo è necessario che i giovani abbiano chiara la necessità di essere pronti per il lavoro di oggi e prepararsi nel contempo a quello di domani, ma anche che le aziende siano pronte per utilizzare al meglio le competenze che i nuovi entrati hanno oggi e investire nel contempo nello sviluppo di quelle che saranno ancor più utili domani.

¹⁸ "Rispetto alla occupazione giovanile permangono tuttavia rilevanti criticità legate alla durata troppo lunga della transizione dalla scuola al lavoro, all'uso improprio dei tirocini formativi e di orientamento extracurricolari, all'assenza di consolidati percorsi duali di formazione e lavoro, al basso utilizzo dell'apprendistato, alla elevata discontinuità lavorativa e alle forme di lavoro subordinato mascherate come autonomo. L'apprendistato viene largamente utilizzato in funzione della riduzione del costo del lavoro e ancora poco per la sua componente formativa e di incremento della qualità e produttività del lavoro. Le evidenze empiriche relative al settore manifatturiero e al settore del credito segnalano, in ogni caso, come l'apprendistato rappresenti un utile percorso di integrazione tra formazione e lavoro funzionale alla acquisizione e al trasferimento delle competenze, con una incidenza delle conferme a tempo indeterminato degli apprendisti, al termine del periodo formativo, superiore rispetto alla media del totale economia. Si evidenzia inoltre che l'utilizzo di forme di lavoro temporaneo per i giovani (nei cui dati rientra anche il tirocinio extra-curricolare) è superiore alla media europea. CNEL (2024), *XXV Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, p. 12.

Come evidenziano gli studi della Banca d'Italia, un'economia innovativa richiede una forza lavoro qualificata, con conoscenze adeguate e continuamente aggiornate. Il miglioramento delle condizioni di sviluppo del paese, tanto più di fronte agli squilibri demografici che ci caratterizzano, ha come asse principale la valorizzazione del capitale umano delle nuove generazioni¹⁹. Se i giovani non sono messi nelle condizioni di raggiungere la frontiera del cambiamento, scivolano inevitabilmente nelle retrovie, diventando rimpiazzo a basso costo di una comunità trincerata in difesa, anziché forza al servizio della conquista di nuovi spazi strategici di sviluppo per il territorio.

Da un lato, le nuove generazioni devono, quindi, poter portare competenze avanzate e life skills nelle aziende e in tal modo diventare leva per il loro sviluppo e di miglioramento più in generale dell'ambiente di lavoro. Dall'altro, la digitalizzazione e le nuove tecnologie devono andare assieme alla valorizzazione del capitale umano dei nuovi entranti. La riduzione di costo a discapito della produzione di valore non è accettabile e porta alla precarizzazione delle vite dei giovani-adulti senza migliorare produttività e competitività (Migliavacca & Rosina, 2022).

L'investimento sulle competenze può avere poco effetto, soprattutto in un paese come l'Italia, se ciò non è accompagnato da interventi sulla organizzazione del lavoro. In particolare, se le PMI vogliono non solo sopravvivere oggi ma inserirsi in un percorso di miglioramento della capacità di stare sul mercato, non possono che farlo utilizzando al meglio in tale prospettiva l'ingresso delle nuove generazioni. Allo stesso modo, la possibilità di occupazione e valorizzazione dei giovani nel sistema produttivo italiano è fortemente dipendente dalle opportunità di diventare protagonisti del salto di qualità delle PMI.

Tiene bassa la produttività e competitività del sistema paese anche non allocare le persone giuste al posto giusto e il non aiutarle a rafforzare e migliorare le proprie competenze nel corso di vita. Diventa quindi sempre più importante il ruolo di sistemi esperti di orientamento e di sostegno alla riqualificazione, in grado di accompagnare soprattutto nelle fasi di passaggio, come quello dalla scuola al lavoro, il rientro dopo una fase di interruzione (per motivi formativi o familiari), la ricollocazione dopo un episodio di disoccupazione, la mobilità tra diversi lavori, ma anche la mobilità di carriera o l'avvio di una propria attività. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) assume l'impegno di un forte avanzamento su questo fronte che deve essere all'altezza del compito.

Come ben noto, i Centri per l'impiego italiani sono, con differenze sul territorio, attualmente lontani dai livelli di copertura e standard di qualità dei paesi più avanzati con i quali ci confrontiamo. Manca un sistema informativo efficace (per limiti di raccordo tra scuole e servizi per l'impiego) che consenta di seguire i giovani dopo l'uscita dal sistema scolastico e tenerli dentro al radar delle politiche pubbliche. L'inadeguatezza e le inefficienze di questo sistema contribuiscono a mantener elevato il numero di Neet under 25, ma tiene anche

¹⁹ "Un'economia innovativa richiede una forza lavoro qualificata, con conoscenze adeguate e continuamente aggiornate. La quota di laureati tra le persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni è ancora oggi inferiore al 30 per cento, contro una media europea superiore al 40 (fig. 11). Anche le competenze sono spesso insoddisfacenti, come mostrano le indagini prodotte dagli organismi internazionali. In Italia non mancano giovani con elevate qualità professionali e imprese dinamiche e di successo; ma è ancora troppo bassa la quota di quelle che puntano con decisione sulla valorizzazione del capitale umano e delle capacità manageriali, fondamentali per trarre beneficio dalle nuove tecnologie e accrescere la capacità competitiva dei prodotti e servizi offerti sui mercati nazionali e globali. Le aziende che hanno intrapreso questo percorso si distinguono dalle altre per quote di mercato crescenti, una maggiore intensità del capitale, una redditività più alta e migliori condizioni lavorative e retributive". Banca d'Italia, *Considerazioni finali del Governatore. Relazione annuale 2022*, p.21.

basso, rispetto alla media europea, il tasso di occupazione dei laureati nella fascia 25-34 (Istat, 2024).

È altresì cruciale un salto evolutivo qualitativo di tali sistemi. A dover essere meglio allineate non sono solo le competenze ma anche le aspettative dei nuovi entranti con quello che il mercato è in grado di offrire oggi e domani. Servono operatori capaci di accompagnare il percorso di transizione scuola-lavoro aiutando i giovani a precisare meglio desideri, intenzioni, obiettivi professionali e sintonizzarli con l'evoluzione del mondo del lavoro e le opportunità del territorio; aiutandoli anche a capire come si valuta un'offerta di lavoro, cosa è realistico aspettarsi, cosa chiedere e come poi far evolvere in modo strategico il proprio percorso di carriera. Senza queste coordinate rimane elevata la diffidenza e prevale l'atteggiamento difensivo: pur essendo disposti a farsi pienamente coinvolgere da un lavoro che li appassiona, prevale il timore di essere sfruttati che porta a porre vincoli su tempi e modalità di impiego.

Il sistema produttivo italiano si accorge della mancanza di manodopera qualificata quando deve assumere, mentre molto meno si fa, rispetto ai paesi con cui ci confrontiamo, per preparare per tempo le competenze necessarie attraverso un'interazione continua tra aziende, scuole e servizi di politiche attive sul territorio. Interagire con i giovani mentre sono ancora nelle ultime classi della secondaria consente anche di iniziare a prendere le misure reciproche, a capire come cambia il modo di pensare al lavoro e quali sono le modalità di apprendimento e di impegno attivo che li ingaggiano maggiormente.

Formare bene i giovani, inserirli in modo efficiente nel mondo del lavoro, valorizzarne al meglio il contributo qualificato nelle aziende e nelle organizzazioni, consente di rispondere alla riduzione quantitativa dei nuovi entranti con un rafforzamento qualitativo della loro presenza nei processi che alimentano sviluppo economico, innovazione sociale, competitività internazionale. Frenebbe, inoltre, la loro fuga verso l'estero e li metterebbe anche nelle condizioni di realizzare in modo più solido i loro progetti di vita, con conseguenze positive sulla formazione di nuovi nuclei familiari e sulla natalità.

Riferimenti bibliografici e sitografici

Banca d'Italia, *Considerazioni finali del Governatore. Relazione annuale 2022*, p.21.

Barbieri, P., Cutuli, G., & Scherer, S. (2014). *Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione di rischio. Sociologia Del Lavoro*(136), p. 73–98.

Checchi, D. (2019). *La scuola come investimento*. In D. S. Gustavo, P. Elena, & P. Mariano (A cura di), *in Rapporto sulla popolazione. L'istruzione in Italia*. Il Mulino.

CNEL (2024), *XXV Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, p. 12.

Fraboni, R., Marzilli, E., & Rosina, A. (2021). *I giovani e la transizione alla vita adulta*. In AISP (A cura di), *Rapporto sulla popolazione. L'Italia e le sfide della demografia*. Bologna: il Mulino.

Istat. (2024). *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali - Anno 2023, Statistiche Report*. Tratto da www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-livelli-istruzione.pdf

Migliavacca, M. & Rosina, A. (A cura di). (2022). *Focus: Quale ruolo per le giovani generazioni nei processi di sviluppo inclusivo del Paese? Welfare, lavoro e partecipazione sociale nel post pandemia. 1/2022*.

Rosina, A. (2021). *Il lavoro delle nuove generazioni*. In CNEL, *XXIII Rapporto Mercato del lavoro e la contrattazione 2021* (p. 81-92). Roma.

Le opportunità dell'occupazione femminile

di Francesca Luppi e Agnese Vitali

1. Le cause della bassa occupazione delle donne italiane

Nel 2023, in Italia, il tasso di occupazione per le donne di età compresa tra i 25 e i 54 anni si attestava al 63,8%, collocandosi ben al di sotto di quello maschile calcolato sulla stessa fascia d'età (83,7%) ma anche rispetto a quello delle loro coetanee europee (77,1%) (Fonte: Eurostat). Inoltre, mentre tra le italiane senza figli il tasso di occupazione raggiungeva il 68,7% nello stesso anno, per le madri con almeno due figli scendeva al 57,8%. Al contrario, il tasso di occupazione per i padri superava il 91%, a fronte dell'83,7% registrato fra tutti gli uomini nella stessa fascia d'età (Fonte: ISTAT). A questo panorama si aggiunge il dato per cui una donna su cinque esce dal mercato del lavoro dopo essere diventata madre (cfr. Save the Children 2024).

Per comprendere e ridurre lo svantaggio occupazionale delle donne italiane dobbiamo partire dal presupposto che tale svantaggio ha radici complesse e multidimensionali, tra cui spiccano fattori culturali, economici, istituzionali e sociali.

Tra i fattori culturali c'è la persistenza di norme sociali conservatrici che vedono la donna come principale responsabile della cura della famiglia e del benessere dei suoi membri (EIGE 2023). Se è vero che queste norme sociali sono più o meno diffuse anche in altri paesi Europei (e oltre), il sistema di welfare familistico italiano (Ferrera 2005), dove cioè la famiglia è considerata il principale fornitore di cura per i parenti non autosufficienti o fragili, rende ancora più accettato che la madre non lavori e rende quindi più diffuso il modello *male breadwinner* (Saraceno e Naldini, 2021).

Questo fa sì che, nella pratica, le donne italiane continuino ad essere maggiormente coinvolte nelle attività di cura dei figli, degli anziani e di altri familiari dipendenti, limitando il tempo e le energie che possono dedicare al lavoro (Rosina e Luppi 2019). Allo stesso tempo, dal lato del mondo del lavoro, la genitorialità – ma soprattutto la maternità – è ancora largamente percepita come un potenziale svantaggio economico e organizzativo per l'azienda. Il fatto che i congedi per i figli siano prevalentemente usufruiti dalle madri contribuisce a mantenere la percezione che le donne siano meno disponibili a dare priorità al lavoro rispetto ad altre sfere della propria vita.

A causa di questi pregiudizi riguardo la loro presunta minore disponibilità o capacità lavorativa, le donne incontrano difficoltà nell'avanzamento di carriera, nel rientro nel mercato del lavoro dopo una gravidanza, e più in generale a ottenere pari opportunità (anche salariali) rispetto ai colleghi uomini (Del Boca e Sauer 2009; Casarico e Lattanzio 2023). A questo si aggiunge che le donne sono più spesso impiegate in settori con contratti temporanei o in condizioni di precarietà, il che le rende più vulnerabili alla disoccupazione

e meno incentivate a restare nel mercato del lavoro a lungo termine (Fondazione Gi Group 2024). Sul versante della conciliazione, inoltre, le opportunità di lavoro flessibile, come il part-time reversibile, il telelavoro, o semplicemente la flessibilità dell'orario di lavoro per ragioni personali, ad esempio, per adattarsi alle esigenze dei figli, non sono sufficientemente diffuse²⁰.

Va inoltre considerato che, anche se le giovani donne italiane hanno livelli di istruzione mediamente più elevati rispetto ai coetanei uomini, è minore la loro presenza in percorsi di istruzione STEM (sono donne circa un terzo dei laureati STEM²¹) e nella formazione continua (Istat 2022). Questo rende difficile accedere a settori ad elevato livello di innovazione (che in media garantiscono maggiori opportunità di carriera e salariali), rimanere competitive nel mercato del lavoro o riqualificarsi dopo una pausa legata a impegni familiari.

A chiudere il quadro, ma non da ultima, vi è la carenza di servizi a supporto della famiglia e di efficaci politiche di conciliazione famiglia-lavoro. La carenza di servizi per l'infanzia, soprattutto nel Sud (dove la copertura dei nidi non va oltre il 16,2%. Fonte: Istat 2023), obbliga molte donne a rimanere a casa per prendersi cura dei figli, limitando la loro possibilità di lavorare. Dopo il nido, il problema si estende alla scarsa disponibilità del tempo pieno nelle scuole e alla gestione dei figli durante i lunghi periodi di interruzione scolastica in particolare durante i mesi estivi – carenze che mal si conciliano con il lavoro full-time di entrambi i genitori.

Allo stesso tempo, in un paese con una popolazione anziana crescente ma con servizi assistenziali per i non autosufficienti ancora estremamente scarsi e costosi, il peso della cura degli anziani ricade sempre più spesso sulle donne (Istat 2019). Con il progressivo invecchiamento della numerosa generazione dei baby boomers, ovvero i nati durante gli anni '60 e i primi anni '70 del secolo scorso – generazione, peraltro, che ha avuto una bassissima fecondità, prossima a un figlio per donna – aumenterà come mai prima il bisogno di cura verso parenti anziani dipendenti. In assenza di un cambio radicale nel sistema sanitario per la terza età, c'è il rischio che questo crescente bisogno di cura sarà richiesto alle figlie, alle nuore, e in generale alle parenti donne di questi grandi anziani.

L'impatto negativo delle difficoltà di conciliazione sulle opportunità lavorative è confermato da diverse fonti (Fondazione GiGroup 2024). Secondo uno studio di IPSOS (2022) fra le donne che lavorano prima di avere un figlio, il 28% dichiara di aver lasciato il proprio impiego, il 17% di aver ridimensionato le proprie possibilità di carriera, il 10% ha subito o richiesto il licenziamento e il 5% circa ha visto ridimensionata la propria mansione in negativo in seguito alla nascita del figlio. Nella "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" (anno 2022) si evidenzia come solo il 4,3% degli uomini che hanno richiesto le dimissioni nel corso

²⁰ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/flexible-working-arrangements>

²¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

dell'anno dichiarati di averlo fatto per difficoltà di conciliazione fra cura familiare e lavoro, contro il 63,6% delle donne.

2. *Quali strumenti per sostenere l'occupazione delle donne*

La bassa occupazione delle donne in Italia è quindi il risultato di un insieme di fattori che richiedono un intervento integrato e mirato a favorire l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro e a sostenere una maggiore equità di genere.

La mancanza di una visione sistemica del problema da parte dei policy makers, ad oggi, fa sì che singole misure - ad esempio quelle legate agli sgravi fiscali, agli incentivi all'assunzione e all'imprenditoria femminile - non siano sufficienti a sostenere l'occupazione femminile. Tuttavia, appare evidente che affinché un processo positivo possa innescarsi e alimentarsi, è necessario preliminarmente rimuovere l'elefante dalla stanza: ovvero, le enormi difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro. Un approccio che preveda un intervento su più fronti, dal mercato del lavoro, alle politiche familiari, agli aspetti culturali dentro e fuori il mondo aziendale è sicuramente indispensabile.

Dal lato delle politiche per la famiglia, va sicuramente ampliata l'offerta di servizi per l'infanzia e in particolare dei nidi e del tempo pieno nelle scuole, con particolare attenzione all'accessibilità sia in termini di dislocamento territoriale (soprattutto nelle aree rurali e al Sud) sia in termini di contenimento dei costi per le famiglie. Accanto a questo sarebbe necessario introdurre sussidi per aiutare le famiglie a coprire i costi dei servizi di cura anche di carattere informale (es. baby-sitter), essenziali per colmare i tempi non coperti dai servizi per l'infanzia. Congiuntamente, per le scuole primarie e secondarie di primo grado, andrebbe ampliata l'offerta di sezioni a tempo pieno oltre che di attività extra-scolastiche, anche durante i periodi di chiusura delle scuole (es. chiusura estiva).

Sul versante dei congedi, andrebbero promossi congedi di paternità rafforzati in termine di durata, offrendo anche incentivi alle aziende che facilitano l'utilizzo dei congedi per i padri. Il congedo parentale dovrebbe essere prolungato e meglio remunerato, in modo da non rappresentare un fattore di costo eccessivo per la famiglia, e incentivando un coinvolgimento maggiore dei padri (es. congedi condivisi). Solo aumentando l'uso del congedo da parte dei padri si può ridurre il peso che attualmente i congedi giocano sulla carriera delle madri.

La conciliazione può essere favorita anche nel mercato del lavoro, attraverso la diffusione di modalità di lavoro flessibili in termini di orari e luoghi (Mazzucchelli 2017). Promuovere la possibilità di orari di lavoro flessibili (come entrate e uscite scaglionate o la riduzione delle ore settimanali) può aiutare le lavoratrici e i lavoratori a conciliare i tempi del lavoro con quelli dei servizi per l'infanzia e più in generale con le esigenze di cura. Infine, promuovere il part-time volontario e reversibile può rappresentare una soluzione adatta per coloro che devono far fronte a esigenze di cura destinate a ridursi o modificarsi nel tempo, garantendo una retribuzione adeguata e senza penalizzare le opportunità di carriera.

Questo vuol dire anche agire sul lato delle aziende, ad esempio creando incentivi fiscali per le aziende family-friendly che offrono politiche di conciliazione, come orari flessibili, smart working, o servizi di assistenza per i figli. Incentivi statali possono essere anche indirizzati ad aziende che promuovono servizi per l'infanzia, ad esempio istituendo nidi aziendali o spazi di co-working con aree per bambini all'interno delle imprese. Al contempo, sono necessarie campagne di sensibilizzazione nelle aziende sui temi della conciliazione e della parità di genere, formando i manager affinché possano superare gli stereotipi di genere e vedere nella genitorialità una risorsa invece che un ostacolo per l'efficienza dei propri lavoratori.

3. I ritorni dell'investimento in occupazione femminile

Un primo ritorno positivo riguarda la riduzione del divario demografico. Nei paesi in cui gli strumenti contrattuali e di conciliazione sono maggiormente sviluppati, infatti, l'occupazione femminile aumenta la fecondità (Amidei et al. 2023; Doepke et al., 2022). Anche in Italia, il lavoro delle donne è oggi una precondizione per la nascita di un figlio (Scherer e Brini 2023; Vitali e Billari 2017). Investire sull'occupazione femminile, quindi, avrebbe anche effetti positivi sulla fecondità e sulla natalità, contrastando dal basso l'invecchiamento della popolazione. La bassissima fecondità italiana che da decenni sta minando la base della società – nel senso letterale di riduzione della numerosità delle coorti più giovani – sta anche ponendo urgenti questioni di sostenibilità dell'intero sistema. Il recupero della natalità non può passare solo attraverso politiche di incentivo monetario ma soprattutto dovrà fare leva sulle politiche di conciliazione e sulla piena parità fra i generi, tanto nella sfera pubblica e del lavoro quanto in quella privata delle relazioni familiari e della cura. Occupazione femminile, conciliazione e parità, dunque, sono obiettivi da perseguire insieme.

Aumentare l'occupazione femminile è ancora più necessario in un contesto in cui la popolazione giovanile è in contrazione: di fronte al disequilibrio fra le generazioni numericamente consistenti di chi sta lasciando il mercato del lavoro e le giovani leve molto più scarse, non ci possiamo permettere di avere oltre la metà della popolazione femminile in età attiva che non partecipa al mercato del lavoro. Dal lato del sistema produttivo, un maggiore numero di donne nel mercato del lavoro significa un aumento della forza lavoro complessiva con ritorni positivi sulla crescita economica. Lo stesso processo darebbe inoltre il via a un meccanismo virtuoso che favorirebbe la creazione di nuovi posti di lavoro per colmare l'assenza domestica della donna che lavora (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012). Con più donne che lavorano, cresce anche il reddito disponibile delle famiglie, che si tradurrebbe in maggiori consumi e investimenti, stimolando la domanda interna e, quindi, l'economia. Secondo l'European Institute for Gender Equality, se il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro crescesse fino a raggiungere la partecipazione maschile il PIL potrebbe salire di circa il 12%²².

²² https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality?language_content_entity=en

Sempre sul lato della produttività del sistema, la crescita dell'occupazione femminile porterebbe anche una maggior valorizzazione del capitale umano. L'Italia ha una delle percentuali più basse di laureati in Europa, sebbene la maggior parte siano donne²³. Aumentare l'occupazione femminile consentirebbe al paese di utilizzare meglio il proprio capitale umano altamente qualificato, favorendo lo sviluppo di settori legati all'innovazione, alla ricerca e ai servizi avanzati.

Tra gli esiti attesi ci sono quelli sul sistema previdenziale e di welfare. Con più donne che lavorano e contribuiscono al sistema pensionistico, aumenta il numero di contribuenti attivi, rendendo più sostenibile il sistema previdenziale in un contesto demografico di rapido invecchiamento come quello italiano. Allo stesso tempo, più donne lavorano minore è il loro peso economico sulle finanze pubbliche, in termini di benefici e sussidi pubblici elargiti alla popolazione economicamente dipendente. Inoltre, aumentando la base fiscale, lo Stato può usufruire di maggiori entrate da investire in servizi pubblici e infrastrutture sociali.

Dal lato del benessere delle famiglie, una maggior occupazione femminile contribuirebbe a una riduzione della povertà, soprattutto tra le famiglie monoparentali, quelle con più di due figli o a basso reddito. Questo garantirebbe quindi una miglior qualità della vita e maggiore investimento nel capitale umano dei figli, in quanto le famiglie con doppio reddito vedrebbero aumentare la capacità di spesa su beni e servizi come l'educazione, la sanità e il benessere generale. Oltre a promuovere modelli di genere più paritari per le nuove generazioni.

Infine, sul fronte sociale, una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro rafforzerebbe l'inclusione sociale, riducendo l'emarginazione di alcuni gruppi, come le donne immigrate o provenienti da contesti sociali svantaggiati, promuovendo al contempo una società più equa.

²³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/DDN-20230530-3>

Riferimenti bibliografici e sitografici

Casarico, A., & Lattanzio, S. (2023). Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood. *Journal of Population Economics*, 36(3), 1489-1511.

Del Boca, D., & Sauer, R. M. (2009). Life cycle employment and fertility across institutional environments. *European Economic Review*, 53(3), 274-292.

Ferrera, M. (2005). Welfare state reform in Southern Europe, in (Ferrera M. ed) *Fighting poverty and social exclusion in Italy, Spain, Portugal and Greece* (pp. 1-32). Routledge.

Fondazione GiGroup (2024). Donne, Lavoro e Sfide Demografiche. Modelli e strategie a sostegno dell'occupazione femminile e della genitorialità: <https://fondazione.gigroup.it/pubblicazioni/donne-lavoro-e-sfide-demografiche/>

Istat (2019). Conciliazione tra lavoro e famiglia: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/conciliazione-tra-lavoro-e-famiglia/>

Istat (2022) La formazione degli adulti: <https://www.istat.it/it/files/2024/04/Formazione-adulti-Anno2022.pdf>

Istat (2023). Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2021/2022: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/11/REPORT-ASILI2021-2022.pdf>

Mazzucchelli, S. (2017). Flexibility and work-family balance: a win-win solution for companies? The case of Italy. *International Review of Sociology*, 27(3), 436-456.

Rosina, A., & Luppi, F. (2019). From a single breadwinner model to two breadwinners to double earner/carer—do we need a new model? In *New visions for gender equality 2019* (pp. 20-24). Publications Office of the European Union.

Saraceno, C., & Naldini, M. (2021). *Sociologia della famiglia-Quarta edizione* (pp. 11-318). Bologna: Il Mulino.

Save the Children (2024). Le equilibriste: la maternità in Italia nel 2024: <https://s3-www.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024.pdf>

Scherer, S., & Brini, E. (2023). Employment instability and childbirth over the last 20 years in Italy. *European Journal of Population*, 39(1), 31.

Vitali, A., & Billari, F. C. (2017). Changing determinants of low fertility and diffusion: A spatial analysis for Italy. *Population, Space and Place*, 23(2), e1998.

Il ruolo dell'immigrazione

di Corrado Bonifazi e Angela Paparusso

Le modalità e le caratteristiche dell'inserimento degli immigrati stranieri all'interno del mercato del lavoro italiano si sono consolidate nel corso degli anni e hanno anche mostrato una buona dose di resistenza di fronte ai fattori congiunturali avversi che in questo primo quarto di secolo hanno interessato l'economia nazionale. Le congiunture economiche negative del 2008 e del 2011, la pandemia di Covid-19 e la crescente instabilità internazionale non sembrano infatti aver avuto effetti duraturi sulle dimensioni e sulle tendenze principali del fenomeno. In questo senso, è significativo che dopo la parentesi del Covid la presenza straniera nel mercato del lavoro italiano sia presto tornata sui livelli pre-pandemici: nel 2019 gli occupati stranieri erano in totale 2,34 milioni, durante il 2020 sono diminuiti di 174 mila unità, pienamente recuperate già nel corso del 2022.

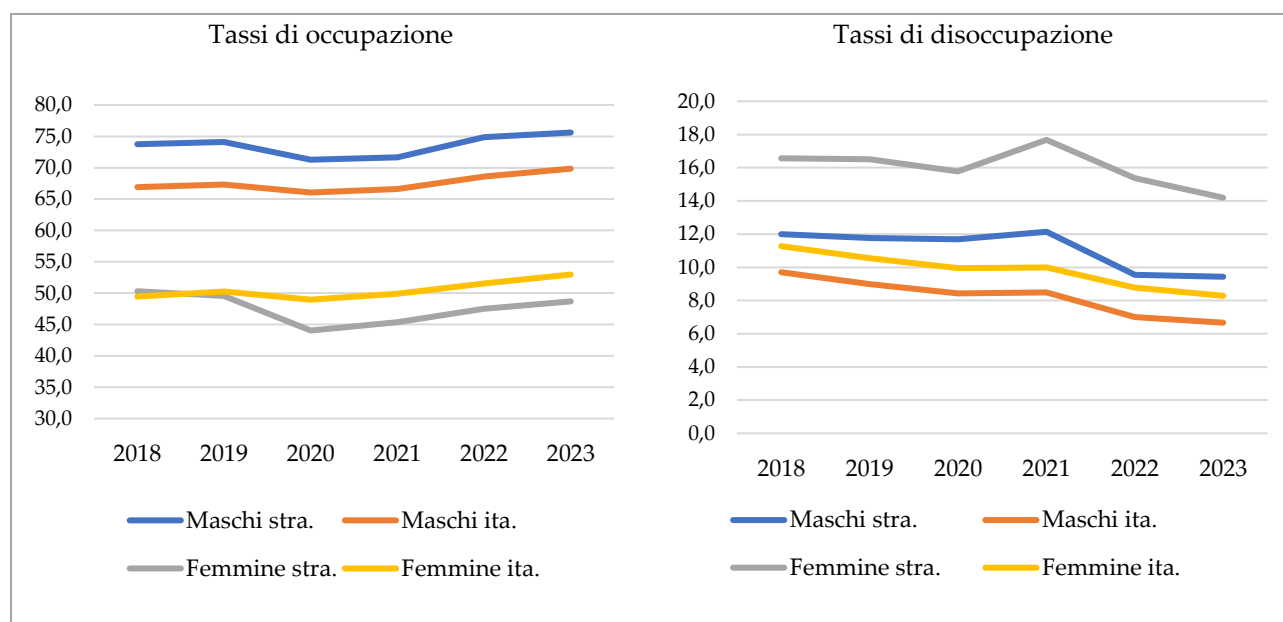
Nel 2023 gli occupati stranieri tra 15 e 64 anni sono complessivamente 2,32 milioni pari al 10,1% del totale, mentre i disoccupati sono 300 mila e rappresentano il 15,5% dei senza lavoro del paese. Un decimo dell'occupazione è quindi composto da non italiani e a questa cifra andrebbe poi aggiunto il contributo dei naturalizzati per avere un quadro complessivo dell'apporto totale dell'immigrazione alle attività economiche. Secondo una stima dell'Istat, effettuata con un modulo *ad hoc* inserito nell'Indagine sulle forze lavoro del 2021, i naturalizzati residenti in Italia di età compresa tra i 15 e i 74 anni erano in quell'anno circa un milione, con un tasso di occupazione del 55,3% (68,1% per gli uomini e 45,1% per le donne) (Istat 2023). Lo spazio occupato dagli immigrati nel mercato del lavoro italiano è quindi ancora più ampio di quanto non mostrino le già alte cifre relative alla popolazione straniera. Al di là delle dimensioni quantitative, l'inserimento dei lavoratori stranieri rimane però un processo complesso in cui non mancano ombre e problemi come, per altro, appare già chiaro considerando la più alta quota di stranieri tra i disoccupati che tra gli occupati.

L'alto livello raggiunto dalla presenza straniera nel mercato del lavoro è il frutto di una domanda di immigrazione che deriva da diversi fattori di origine demografica, economica, e sociale (Bonifazi 2013). Sul versante demografico, come è stato già ricordato nelle analisi precedenti, la persistente bassa fecondità che da più di quarant'anni caratterizza il nostro paese ha determinato un calo della popolazione italiana in età lavorativa che è stato compensato proprio dall'immigrazione. Un'immigrazione che, in questi anni, ha anche coperto buona parte della domanda di lavoro determinata dal massiccio invecchiamento della popolazione e dall'altrettanto intenso aumento delle persone con forme di disabilità bisognose di assistenza continua, processi che il sistema di *welfare* non è stato in grado di fronteggiare in altri modi. Non va poi dimenticato che gran parte delle aree del Centro-Nord, dove è presente la maggioranza degli immigrati, ha livelli di reddito pro-capite tra i più elevati dell'Unione Europea e tassi di disoccupazione tra i più bassi, con una domanda di lavoro che in molti settori si concentra nelle occupazioni poco qualificate, mentre il

numero di italiani con basso livello di istruzione, principale serbatoio di questi lavori, è diminuito notevolmente (Colombo e Dalla-Zuanna, 2019). Per non contare, infine, il ruolo attrattivo di un'economia sommersa, quantificata attorno al 15% del PIL, che consente a persone non in regola con i documenti di soggiorno di poter lavorare.

Negli ultimi anni l'andamento dei tassi di occupazione e di disoccupazione di italiani e stranieri ha rispecchiato il buon momento del mercato del lavoro nazionale, con la crescita dei primi e la diminuzione dei secondi. Tra i maschi, gli stranieri continuano a presentare livelli di occupazione e di disoccupazione superiori a quelli degli italiani. Nel primo caso, la differenza è nel 2023 di 5,7 punti, ampia ma decisamente inferiore agli oltre 15 che si registravano nel 2006²⁴. Una diminuzione per altro comprensibile, se si tiene conto che il processo di progressiva stabilizzazione delle comunità immigrate ha inevitabilmente determinato una crescita degli inattivi e una diminuzione della quota dei lavoratori, che nel 2006 rappresentavano ancora una buona parte della popolazione straniera maschile. Il più alto tasso di occupazione degli stranieri resta comunque un elemento caratterizzante della situazione italiana e di differenziazione con quella di molti altri paesi sviluppati, dove il rapporto è generalmente a favore dei nativi (Dgipi 2024). Sul fronte della disoccupazione, i tassi e la differenza sono diminuiti dopo l'impennata del 2021, ma resta ancora una buona distanza tra stranieri (9,4%) e italiani (6,7%).

Figura. 1. Tassi di occupazione e disoccupazione per cittadinanza e genere tra 15 e 64 anni, 2018-2023 (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni da dati Istat dell'Indagine sulle forze di lavoro (IstatData).

Tra le donne è dal 2019 che il tasso di occupazione risulta più elevato per le italiane, con una differenza che sembra essersi stabilizzata attorno ai quattro punti. Ancora più netta la differenza nei livelli di disoccupazione che, per quanto in diminuzione, sono nel 2023 del 14,2% tra le straniere e dell'8,3 per le italiane. Già questi dati generali mostrano come la

²⁴ Nel 2006 i valori erano pari al 90% per gli stranieri e al 74,7% tra gli italiani (Bonifazi e Paparusso 2021)

situazione delle donne straniere presenti diversi aspetti problematici. Il livello di occupazione risulta inferiore a quello non particolarmente elevato delle italiane, per effetto dell'alta percentuale di inattive nelle collettività con ruoli di genere di tipo tradizionale e bassa partecipazione alle attività lavorative, ma anche per la carenza di servizi di sostegno agli impegni di cura che diventa particolarmente pesante per donne che non possono contare su un aiuto familiare adeguato. Emerge inoltre un livello di disoccupazione particolarmente elevato, segno che alla bassa partecipazione si accompagna in molti casi una difficoltà specifica nella ricerca di lavoro.

In realtà, i livelli di occupazione e di presenza nel mercato del lavoro sono fortemente differenziati tra le diverse comunità, specie tra le donne. La variabilità tra gli uomini risulta più limitata, a fronte di un tasso di occupazione complessivo del 75,6%, i valori della distribuzione si collocano in un arco di 24 punti percentuali, spaziando dai massimi di Ecuador (86%) e Sri Lanka (83,9%) ai minimi di Nigeria (62,4%) e Brasile (61,9%). Per le donne, invece, l'intervallo di variazione è molto più ampio, addirittura superiore ai 70 punti percentuali, con tassi che partono dai minimi di Egitto (4,8%), Bangladesh (14,4%) e Pakistan (15%) e arrivano al 68,% del Perù, al 69,2% dell'Ecuador e al 77,6% delle Filippine²⁵. Il 48,7% di occupazione delle donne straniere è quindi il risultato di situazioni diversissime, su cui pesano le forti differenze nei livelli di inattività e di disoccupazione. La graduatoria nella quota di inattive è infatti praticamente ribaltata rispetto a quella dei tassi di occupazione, con un minimo del 19,1% delle filippine e un massimo del 91,1% delle egiziane, ma con valori superiori al 70% per macedoni, indiane, tunisine, pakistane e bangladesi. Anche i tassi di disoccupazione sono differenziati, cinesi e filippine hanno tassi del 3,4 e del 3,7% a fronte di valori che per molte comunità superano il 20% e arrivano ai massimi di 31,6% per le ghanesi e di 45,5 per le egiziane. Fattori familiari, culturali e bassi livelli di istruzione concorrono a determinare una situazione che, come è stato notato, appare «decisamente allarmante anche dal punto di vista del rischio di isolamento sociale – che spesso accompagna l'esclusione dal mercato del lavoro – e dei modelli di ruolo ai quali sono socializzate le nuove generazioni» (Zanfrini 2023, 16).

La popolazione straniera tende a ricoprire posizioni lavorative meno qualificate rispetto alla popolazione italiana. In particolare, i dati sul tipo di occupazione della popolazione italiana e straniera di età 20-64 anni (Tab. 1), mostrano che i maschi stranieri sono principalmente impiegati come artigiani, operai specializzati e agricoltori (il 32,9%, contro il 20,7% degli italiani), svolgono professioni non qualificate (il 28,1%, rispetto all'8,2% degli italiani), lavorano come conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (14,4% contro l'11,3% degli italiani) ed esercitano professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (il 14,5%, quasi come il 13,2% degli italiani). Per quanto riguarda, invece, le donne straniere, la stragrande maggioranza di queste, e cioè il 41,8%, svolge professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (che includono i servizi sociali e sanitari di cura e di assistenza della persona), contro il 23,9% delle donne italiane, mentre il 32,8% esegue professioni non qualificate, rispetto all'8,1% delle donne italiane. Il 5,3%

²⁵ Valori ripresi da Dgipi (2024) p. 37.

delle donne straniere esercita professioni tecniche, svolte invece dal 18,1% delle donne italiane, le quali invece sono occupate nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e nelle professioni esecutive nel lavoro di ufficio rispettivamente nel 21,1% e nel 19,9% dei casi (contro l'appena 4 e 4,4% delle donne straniere).

Tabella 1. Tipo di occupazione della popolazione italiana e straniera per sesso, età 20-64, 2023 (%)

Tipo di occupazione	Maschi		Donne	
	Italiani	Stranieri	Italiane	Straniere
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	3,9	1,1	1,9	0,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	12,5	3,2	21,1	4,0
Professioni tecniche	20,2	3,4	18,1	5,3
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	8,3	2,4	19,9	4,4
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	13,2	14,5	23,9	41,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	20,7	32,9	3,9	5,4
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	11,3	14,4	3,0	5,3
Professioni non qualificate	8,2	28,1	8,1	32,8
Forze armate	1,8	0	0,1	0
Totale	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni da dati Istat dell'Indagine sulle forze di lavoro (IstatData).

Dunque la presenza di lavoratori stranieri non rappresenta necessariamente un elemento di competizione per la partecipazione degli italiani al mercato del lavoro. Al contrario, la forza lavoro straniera appare complementare a quella nazionale in un mercato del lavoro che è fortemente segmentato, come quello italiano. In questo contesto, le due componenti della forza lavoro si integrano, occupando nicchie lavorative diverse che rispondono a bisogni differenti del sistema occupazionale (Fullin e Reyneri 2010).

Se si considerano, inoltre, i dati Istat sui settori occupazionali (Tab. 2), emerge che il 20,5% degli stranieri regolarmente residenti in Italia lavora nei servizi collettivi e personali, il 20% nell'industria, l'11,2% negli alberghi e nei ristoranti, il 10,8% nelle costruzioni, il 9,6% nel commercio, l'8,1% nelle attività immobiliari, nei servizi alle imprese e in altre attività professionali e imprenditoriali e il 6,5 in agricoltura, silvicoltura e pesca. L'agricoltura, alcuni rami dei servizi e le costruzioni appaiono quindi i settori economici dove la quota di stranieri risulta più elevata di quanto non avvenga per gli italiani; mentre sostanzialmente equivalente è la percentuale di occupati nell'industria per entrambi i gruppi.

Tabella 2. Settori occupazionali della popolazione italiana e straniera, età 20-64, 2023 (%)

Settore occupazionale	Italiani	Stranieri
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,1	6,5
Industria in senso stretto	20,5	20,0
Costruzioni	6,0	10,8
Commercio	13,9	9,6
Alberghi e ristoranti	5,8	11,2
Trasporto e magazzinaggio	5,0	6,3
Servizi di informazione e comunicazione	3,6	1,0
Attività finanziarie e assicurative	2,9	0,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	11,9	8,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	5,6	0,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	16,3	5,6
Altri servizi collettivi e personali	5,4	20,5
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni da dati Istat dell'Indagine sulle forze di lavoro (IstatData).

Dunque, possiamo affermare che gli stranieri residenti in Italia sono occupati in attività più elementari e meno qualificate, rispetto agli italiani. Gli stranieri subiscono una doppia penalizzazione: da un lato, hanno livelli di istruzione mediamente inferiori rispetto agli italiani, dall'altro sono maggiormente colpiti dal fenomeno dell'*overqualification*. La percentuale di lavoratori stranieri laureati impiegati in professioni a bassa o media qualifica è significativa: raggiunge il 60,2% tra i cittadini provenienti da paesi non dell'Unione Europea (UE) e il 42,5% tra quelli provenienti da un paese dell'UE, rispetto al 19,3% degli italiani. Tale condizione è alimentata sia dal problema del mancato riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero, sia da una più ampia difficoltà che incontrano gli stranieri nell'accedere a posizioni lavorative qualificate (Zanfrini 2023a).

La situazione in cui i lavoratori stranieri svolgono mansioni meno qualificate rispetto alle loro competenze reali è penalizzante non solo per loro stessi, ma anche per il Paese, che non riesce a valorizzare adeguatamente il potenziale dell'immigrazione, con riferimento per esempio alle competenze linguistiche e interculturali degli stranieri (Zanfrini 2023b). Questo aspetto appare paradossale, se si considera il contributo alla ricchezza nazionale (valore

aggiunto) dato dagli stranieri, quantificata dalla Fondazione Leone Moressa (2023) in 154 miliardi di euro, il 9% del PIL.

Le caratteristiche dell'inserimento degli stranieri nel mercato del lavoro italiano si riverberano sulle loro condizioni di povertà. Secondo i dati Istat riferiti al 2023, il 30,8% delle famiglie con almeno uno straniero è in condizione di povertà assoluta e la percentuale aumenta se si considerano le famiglie composte da soli stranieri (35,6%), contro il 6,4% delle famiglie di soli italiani.

Inoltre, gli stranieri guadagnano in media circa il 70% del reddito dei cittadini italiani con lo stesso livello di istruzione, una delle percentuali più basse nell'UE. Questo divario si allarga ulteriormente se si considerano gli stranieri che risiedono in Italia da meno di 10 anni. Gli stranieri sono sovrarappresentati anche tra coloro che vivono in condizioni di povertà relativa, cioè con un reddito inferiore al 60% di quello mediano (Dgipi 2024). Un altro indicatore rilevante riguarda la situazione abitativa: circa il 45% degli stranieri arrivati in Italia da meno di 10 anni vive in alloggi sovraffollati, un dato che si ferma al 40% anche per chi risiede nel paese da più di un decennio (idem).

Sintetizzando, dunque, nel complesso l'immigrazione appare una soluzione al ribasso a diversi problemi strutturali del mercato del lavoro italiano, ma è a sua volta fonte di contraddizioni (Zanfrini 2023b). Gli stranieri in Italia si distinguono per bassa qualità occupazionale e flessibilità lavorativa, inclusa la tendenza ad accettare impieghi al di sotto delle loro qualifiche e a rimanere intrappolati nell'economia sommersa (Pomponi 2024). Questa caratteristica, sebbene possa limitare il rischio di disoccupazione, compromette la loro possibilità di avanzamento professionale e rappresenta una perdita per l'Italia che non valorizza adeguatamente il potenziale dell'immigrazione e rischia di rinunciare a fonti importanti di ricchezza e di competitività. In particolare, si osservano forme di "etnicizzazione" lavorativa, cioè una forte concentrazione degli stranieri in specifici settori professionali, accompagnata da discriminazioni economiche e salariali, diffusa povertà assoluta, lavorativa e abitativa (Avola e Piccitto 2020; Fellini e Guetto 2019).

Tale situazione mette in luce gli evidenti limiti della politica migratoria italiana, sia nella gestione dei flussi che in quella del processo di integrazione. La centralità acquisita da tempo dall'immigrazione nel dibattito politico nazionale ha reso, per molti versi, più difficile e complessa la ricerca di soluzioni condivise che avrebbero potuto rispondere meglio alle esigenze del paese. Una dinamica che per altro riguarda la gran parte dei paesi di immigrazione, tanto che la Banca Mondiale ha dedicato il World Development Report del 2023 proprio al tentativo di delineare uno scenario in cui le migrazioni possano diventare uno strumento di crescita economica e sociale nelle realtà di arrivo e di partenza massimizzandone i vantaggi. È significativo che nel sopracitato Rapporto l'Italia sia stata presa come esempio dei paesi sviluppati in cui le tendenze demografiche creeranno nei prossimi anni ampi vuoti nella popolazione in età lavorativa, con importanti ripercussioni in termini di crescita, sviluppo e innovazione futuri.

L'immigrazione non può certo essere la sola soluzione ai problemi che scaturiscono dal declino demografico (tra l'altro l'immigrazione stessa nel lungo termine avrebbe bisogno di politiche di riduzione degli squilibri demografici, generazionali e di genere), ma è sicuramente un tassello importante di un intervento complessivo che, come ha mostrato uno studio europeo (Marois et al. 2019), dovrebbe mettere insieme al rialzo della fecondità e a flussi in arrivo di una certa consistenza anche l'aumento dei livelli di istruzione e di partecipazione femminile. In tal modo, anche in Italia si riuscirebbe a garantire la sostanziale costanza delle forze di lavoro, recuperando, con più alti tassi di attività, le perdite nelle classi centrali della popolazione.

Nello specifico, il processo migratorio dovrebbe essere inteso non in un'ottica di contenimento, ma di gestione attiva e durevole dei flussi migratori e di integrazione degli stranieri nel nostro paese, con il fine di ridurre quanto più le differenze sociali, economiche e giuridiche con i nativi (Dgipi 2024).

In particolare, dovrebbe essere promossa l'introduzione di strumenti per l'ingresso nel mercato del lavoro, che prevedano una maggiore responsabilizzazione degli sponsor e adeguati meccanismi di garanzia per il rientro al termine dell'eventuale permesso di soggiorno non convertito. È fondamentale, infatti, prevedere sistemi di controllo rigorosi per evitare che tali strumenti possano produrre dei divari rispetto alle reali esigenze del mercato del lavoro. Attualmente, infatti, non tutti coloro che ottengono un visto su richiesta di un datore di lavoro vengono poi effettivamente assunti, pertanto potrebbero rimanere in Italia in maniera irregolare (Zanfrini 2023b).

Sempre nell'ottica di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e di affrontare l'invecchiamento della popolazione e la bassa natalità, sarebbe importante anche sostenere il contributo degli immigrati nel settore del lavoro domestico e di cura e assistenza della persona, contrastando l'attuale diffusa irregolarità dei rapporti di lavoro, assicurando condizioni lavorative dignitose e salari adeguati e valorizzando la funzione sociale di tali professioni (idem).

Inoltre, si potrebbero prevedere dei meccanismi preferenziali nell'assegnazione delle quote di ingressi programmati per coloro che hanno frequentato corsi di istruzione e formazione professionale nei paesi di origine, mirati allo sviluppo di competenze richieste dal sistema produttivo italiano. E comunque incentivare le attività di istruzione e formazione professionale in favore dei cittadini di paesi terzi residenti nei paesi di origine, come ha fatto la Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione in qualità di Autorità Delegata del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI) che nel 2019/2020 ha stanziato oltre 10 milioni di euro per la realizzazione di progetti di formazione e orientamento pre-partenza²⁶.

²⁶ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno e Ministero dell'Istruzione, [Integrazionemigranti.gov.it](https://integrazionemigranti.gov.it), *Vivere e lavorare in Italia*, <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Ricerca-norme/Dettaglio-norma/id/18/Formazione-svolta-allestero-finalizzata-allingresso-in-Italia-per-motivi-di-lavoro>, consultato il 16/10/2024.

Infine, progetti volti all'inserimento socio-lavorativo di migranti vulnerabili, inclusi coloro che sono arrivati a causa delle recenti emergenze umanitarie, dovrebbero essere incentivati. Di particolare interesse in questo senso è stato il progetto PUOI (Protezione Unita a Obiettivo Integrazione), promosso dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nel 2019, PUOI è stato considerato dal Governo italiano tra gli impegni del Global Compact on Refugees, approvato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 17 dicembre 2018, essendo in linea con l'obiettivo di rafforzare l'autonomia dei rifugiati. Il progetto, svoltosi tra il 2019 e il 2023, ha offerto percorsi individuali di inclusione sociale e lavorativa, comprensivi di servizi di orientamento, tutoraggio e formazione, destinati a richiedenti e titolari di protezione internazionale temporanea, protezione speciale ed ex minori non accompagnati. Nel 75% dei casi, coloro che hanno completato i tirocini offerti nell'ambito del progetto, hanno avuto poi almeno un contratto di lavoro in Italia (Dgipi 2024).

Quelli presentati sono solo alcuni esempi di quanto si potrebbe fare per migliorare la gestione dell'immigrazione e la qualità professionale e occupazionale degli stranieri residenti in Italia. In un contesto di invecchiamento demografico, di bassa natalità e di generazioni future sempre più scarse, attrarre e trattenere giovani competenti e qualificati diventerà prioritario e contribuirà ad assicurare la competitività del sistema paese, soprattutto se questo processo avverrà in modo pianificato, considerando i diversi livelli del sistema produttivo, e in integrazione con le politiche familiari, del lavoro e della formazione.

Riferimenti bibliografici e sitografici

Avola, M., e Piccitto, G. (2020). Ethnic penalty and occupational mobility in the Italian labour market. *Ethnicities*, 20(6), 1093–1116.

Bonifazi, C. (2013). *L'Italia delle migrazioni*. Bologna: Il Mulino.

Bonifazi, C., e A. Papparuso, (2021). Gli immigrati nell'economia italiana: tra necessità e opportunità. *Ricerche di Laboratorio futuro*, 1.

Colombo, A. D., e Dalla-Zuanna, G. (2019). Immigration Italian Style, 1977–2018. *Population and Development Review*, 45(3), 585–615.

Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (Dgipi) (2024). *XIV rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Fellini, I. e Guetto, R. (2019). A “U-shaped” pattern of immigrants’ occupational careers? A comparative analysis of Italy, Spain, and France. *International Migration Review*, 53(1), 26–58.

Fullin, G. e Reyneri, E. (2010). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy. *International Migration*, 49(1), 118–147.

Marois, G., Sabourin, P. e Bélanger, A. (2019). How reducing differentials in education and labor force participation could lessen workforce decline in the EU-28. *Demographic Research*, 41, 125–158.

ISTAT (2023). Stranieri e naturalizzati nel mercato del lavoro italiano. *Statistiche Focus*, 3 febbraio.

ISTAT (2023). Database online, <https://esploradati.istat.it/databrowser/>.

Pomponi, F. (2024). Principali orientamenti di policy che impattano sul lavoro irregolare degli stranieri in Italia. *Economia & lavoro*, 2, 27–42.

World Bank (2023). World Development Report 2023. Migrants, Refugees and Societies.

Zanfrini, L. (2023a). Il lavoro. In: Fondazione ISMU (a cura di). *Ventunesimo Rapporto sulle migrazioni 2023*. Milano: Franco Angeli.

Zanfrini, L. (2023b). *Libro Bianco sul governo delle migrazioni economiche. Indicazioni e proposte sul ridisegno degli schemi di governo delle migrazioni economiche e delle procedure per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro straniera*, Fondazione ISMU, Milano, gennaio.

Le condizioni per una lunga vita attiva

di Alessandra De Rose e Filomena Racioppi

Dal quadro demografico delineato nella Parte I in questo volume emergono chiaramente le sfide che il mondo del lavoro si troverà ad affrontare nei prossimi decenni. Da un lato, per effetto del declino delle nascite, si affacceranno sul mercato occupazionale generazioni sempre più esigue; dall'altro, porzioni crescenti di lavoratori adulti e maturi permarranno a lungo tra le forze lavoro. L'Italia, con la Bulgaria, è il paese con l'età media della forza lavoro tra 15 e 64 anni più alta in Europa (quasi 44 anni) (Istat, 2023). Oggi i lavoratori di 55+ sono oltre il 21% della forza lavoro e si stima che nel 2030 saranno il 32%; in Giappone il 38%, intorno al 25% in USA, Francia, Danimarca, Regno Unito, Canada. Le lunghe prospettive di sopravvivenza, che porteranno molti individui a raggiungere e superare i 100 anni di vita, faranno contare su una fase finale della vita molto dilatata, fino a 20-30 anni se non 40, che non potranno essere tutti di riposo dal lavoro retribuito. Ciò rende necessario un ripensamento delle politiche di *welfare state* e l'impegno, anche da parte del mondo produttivo, a far sì che questo straordinario aumento di vita corrisponda a un prolungamento della vita attiva e lavorativa.

L'invecchiamento della popolazione ha due importanti effetti diretti sul mercato del lavoro: la riduzione della popolazione in età lavorativa e l'invecchiamento della forza lavoro. Esplorando la letteratura esistente sull'argomento, è possibile individuare altre implicazioni (Dixon, 2003; Borsch-Supan, 2003). Una possibile conseguenza è l'aumento dei costi salariali per le aziende, poichè i salari tendono a crescere con l'età dei lavoratori. Altro potenziale effetto è la minore partecipazione complessiva al mercato del lavoro, perché i tassi di attività dei lavoratori anziani sono inferiori a quelli dei giovani adulti. Un rischio associato all'invecchiamento è l'obsolescenza delle conoscenze e delle competenze acquisite dai lavoratori nel corso della loro carriera e la conseguente perdita di produttività. Va ricordato che le competenze dei lavoratori influenzano i livelli di produzione e possono favorire o frenare i processi innovativi (Disney, 1996). Da un lato, la crescita del numero di lavoratori maturi potrebbe aumentare i livelli di esperienza complessiva della forza lavoro e ciò potrebbe avere un effetto positivo sulla produttività. Dall'altro, le conoscenze acquisite dal lavoratore dipendono anche dalla formazione fruita prima di entrare nel mondo del lavoro. Se essa risale a molti anni prima, c'è il rischio che le competenze acquisite diventino obsolete, con forti effetti sul rendimento del lavoro (Polli, 2018). Infine, vengono spesso citate due ulteriori implicazioni dell'invecchiamento sul mercato del lavoro: la minore propensione a cambiare lavoro da parte dei lavoratori più anziani e, di conseguenza, la loro minore mobilità; il rischio di un aumento dell'incidenza di malattie e disabilità tra le forze lavoro, che potrebbe, oltre a far aumentare il numero di assenze del lavoratore, coinvolgere le famiglie così come il sistema sanitario nazionale.

Molti di questi argomenti si sono rivelati strumenti di discriminazione nei confronti dei lavoratori anziani. Contro questi stereotipi profondamente radicati, l'evidenza scientifica dimostra che i lavoratori anziani, rispetto ai giovani, sono in media altrettanto efficienti nel loro lavoro, sia pure con variazioni nelle prestazioni specifiche di talune occupazioni e professioni (Smeaton, Vegeris & Sahin-Dimen, 2009). Il personale più anziano ha meno infortuni di quello più giovane ed è meno propenso a lasciare volontariamente un'organizzazione. Il suo costo netto medio per il datore di lavoro è simile a quello del personale più giovane. In sintesi, esistono numerose prove in diversi Paesi dell'UE che dimostrano che le persone con più di 50 anni sono, spesso a torto, discriminate nel mercato del lavoro (Walker & Maltby, 2012).

Sulla base di queste evidenze, si è affermata in Italia, come nel resto dei paesi europei, la consapevolezza della necessità di mettere a punto, sia a livello istituzionale che nel mondo imprenditoriale, azioni volte a sostenere la forza lavoro anziana valorizzandola, migliorandone la vita lavorativa, favorendo lo scambio tra le generazioni, monitorando il cammino verso la pensione; in altre parole, azioni per promuovere la partecipazione attiva alla vita sociale e produttiva dei lavoratori anziani e prevenirne qualsiasi forma di discriminazione. Queste azioni si inseriscono nel più ampio quadro di misure finalizzate ad assicurare un invecchiamento attivo, o *Active Aging*, definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) come "il processo di ottimizzazione delle opportunità per la salute, la partecipazione e la sicurezza al fine di migliorare la qualità della vita man mano che le persone invecchiano" (World Health Organization, 2002).

Dopo la proclamazione nel 2012 dell'Anno Europeo dell'Invecchiamento Attivo, la Strategia 2020 del Consiglio dell'Unione Europea, a proposito di interventi a sostegno e promozione di un invecchiamento attivo, ha fornito alcune indicazioni operative:

- formazione continua (accesso alla formazione per tutti e a tutte le età, anche per rientrare nel mercato del lavoro)
- promozione della salute, favorendo condizioni e ambiente di lavoro, che salvaguardino il benessere per tutta la carriera dei lavoratori
- adeguamento delle carriere e delle condizioni di lavoro ai bisogni dei lavoratori evitando il ritiro anticipato
- servizi per i lavoratori maturi: servizi di counselling, placement e supporto al rientro nel mercato del lavoro
- prevenzione della discriminazione: uguali diritti per i lavoratori maturi, esclusione dell'età come criterio di valutazione; prevenzione di stereotipi negativi e di atteggiamenti discriminatori verso fasce di età elevata
- valorizzazione della produttività per età
- modifica dei sistemi di tassazione al fine di assicurare convenienza al lavoratore senior nel rimanere al lavoro
- valorizzare il processo di mentoring: trasferimento delle conoscenze e dell'esperienza accumulate dai senior e organizzazione di gruppi trasversali sull'età

- conciliazione delle nuove condizioni di lavoro con gli impegni familiari e di vita (attraverso congedi per conservare l'impiego o rientrare nel mercato del lavoro).

I principi su cui poggia l'invecchiamento attivo sono di ispirazione alle strategie di Age Management (AM), cioè a quell'insieme di interventi e azioni atte a mettere ogni individuo in condizioni di esprimere le proprie potenzialità senza che l'età costituisca un problema (Walker & Taylor, 2002). Sono attività di gestione dell'età con l'obiettivo di sostenere la forza lavoro anziana valorizzandola, migliorandone la vita lavorativa, favorendo lo scambio tra le generazioni (*reverse mentoring*), monitorando il cammino verso la pensione. Non potendo più contare su incentivi al prepensionamento, le imprese devono trovare all'interno della propria organizzazione risposte all'invecchiamento dei lavoratori che vadano in direzione opposta. Il management e le politiche del lavoro devono muoversi sempre più in sintonia per perseguire l'obiettivo comune di creare ambienti di lavoro a misura di anziano, con caratteristiche di inclusività e diversità, per implementare programmi di gestione di una forza lavoro che sia sostenibile, inclusiva e resiliente (Katirae et al., 2024).

L'occupabilità dei lavoratori senior e l'analisi dei costi-benefici del loro mantenimento al lavoro rispetto al pensionamento sono oggetto sia di pratiche aziendali che di politiche a livello locale e nazionale. Nei vari paesi europei sono state implementate misure diverse che vanno dagli incentivi economici e fiscali (Spagna e Belgio), tutoring e coaching (Lituania e Spagna), prevalentemente programmi di mentoring in Italia, a progetti specifici per imprenditori e lavoratori ultracinquantenni in Germania (Scoppetta & Jodar, 2019).

In Italia, i vari enti, amministrazioni e aziende, pur non essendo all'avanguardia nella diffusione delle misure e degli accorgimenti per la gestione delle età e nel sostegno dell'invecchiamento attivo, sono sempre più consapevoli dell'importanza di tenere sotto controllo il processo di invecchiamento dentro e fuori l'azienda (De Rose et al., 2019). Non mancano esempi virtuosi di realtà aziendali che, nell'ottica di conferire sempre maggiore importanza alla cittadinanza attiva, interpretano *l'active ageing* come l'opportunità di "generare valore collettivo oltre i 65 anni". In generale, due sono i macro-ambiti in cui si distinguono alcune esperienze aziendali nostrane: innanzitutto, la cultura della collaborazione tra le generazioni di lavoratori e dello scambio con la diversità; non da meno, la valorizzazione della capacità innovativa, che non appare affatto penalizzata dall'elevata età, come testimoniato dal coinvolgimento di lavoratori senior in molte startup di impresa. A questo proposito possiamo citare l'esempio della cooperativa Energie Sociali di Verona che si occupa di orientamento al lavoro e, in collaborazione con Confartigianato, ha introdotto il programma "Pensio-attivi, non mandare in pensione anche le competenze", che ha l'obiettivo di "mettere a sistema le competenze dei pensionati per la collettività", offrendo un servizio per riprogettare la vita al momento della pensione (ISP, 2022).

Questa tipologia di iniziative comincia ad essere frequente, nella consapevolezza della necessità di creare un cammino, un percorso verso la pensione, in generale di introdurre l'idea che è "meglio cominciare a prepararsi per tempo" alla terza età e a tutte le sue implicazioni, nei vari domini della vita individuale.

In questo percorso, un ruolo fondamentale sarà svolto dall'innovazione tecnologica e dal progresso scientifico, i quali perseguono l'obiettivo di favorire un invecchiamento sano, non solo riducendo l'impatto delle patologie croniche, ma anche facilitando la vita degli anziani nella vita quotidiana e lavorativa, a casa come in azienda. In questo ambito un'importanza essenziale ha assunto l'Intelligenza Artificiale, che supporta lo sviluppo di tecnologie assistive intelligenti (Intelligent Assistive Technologies o IAT), con il compito di fornire ausili agli anziani con deficit fisici, cognitivi e comportamentali.

Nel momento in cui queste tecnologie saranno utilizzate in maniera diffusa nei vari comparti produttivi, per esempio automatizzando compiti ripetitivi e burocratici, esse consentiranno ai lavoratori, specie i più anziani, di svolgere ulteriori mansioni e di semplificare il lavoro.

Sono soprattutto le cosiddette *deep-tech* - ossia quelle aziende che realizzano strumenti risolutivi di problematiche essenziali delle società contemporanee, in termini soprattutto scientifici e infrastrutturali - ad impegnarsi, oggi, nella ricerca tecnologica relativa alla sostenibilità dell'invecchiamento demografico, traendone un vantaggio economico.

Da questo punto di vista, non si dovrebbe affrontare l'invecchiamento della popolazione soltanto come una sfida per il welfare e i sistemi economici, ma occorrerebbe anche coglierne le opportunità (Checcucci, 2012; Boudiny, 2013; Van Nimwegen, 2013; Racioppi, De Rose, 2021). Il lavoratore senior, ma i senior in genere, sono risorsa preziosa che può utilmente contribuire alla realtà sociale e produttiva e al benessere collettivo, sviluppando la cosiddetta "Silver Economy". Gli over 65 hanno un reddito medio più alto rispetto al passato, mostrano una maggior resilienza al ciclo economico e generano un quinto dei consumi. In Italia, essi sono i più attivi rispetto ai coetanei europei, in termini di uso della rete internet (79%), hanno più tempo a disposizione per la pratica di vari hobby (sette su dieci) o per dedicarsi ad attività di volontariato: circa il 25% dei volontari attivi in Italia hanno più di 65 anni e ricoprono posizioni di responsabilità nel 37% delle organizzazioni (ISP, 2022).

In effetti, implicazioni positive dell'invecchiamento della popolazione lavorativa si riconoscono sia a livello individuale che aziendale. A livello individuale, l'allungamento della vita prevista si tradurrà in una vita lavorativa più lunga, con percorsi di carriera differenziati; inoltre, una qualità di vita più soddisfacente potrebbe essere raggiunta con una migliore distribuzione del tempo di lavoro lungo tutto il corso della vita. Le imprese, a loro volta, potrebbero cogliere l'opportunità di una maggiore disponibilità di forza lavoro mediamente più anziana e altamente motivata: l'età media al pensionamento effettivo sta aumentando ed è dimostrato che molte persone anziane accolgono con favore la possibilità di rimanere più a lungo al lavoro retribuito, non solo per ragioni puramente economiche, ma anche per l'interesse intrinseco nel lavoro, l'impegno sociale e il senso di appartenenza all'azienda.

L'uso massivo delle nuove tecnologie agevolerà questa transizione, creando il necessario ponte tra nativi digitali e lavoratori di esperienza. Ciò, unitamente ad un adeguato ricorso

al lavoro da remoto, permetterà alle aziende di utilizzare al meglio la forza lavoro più anziana e/o in condizione di disabilità fisica, perseguendo anche obiettivi virtuosi di *active ageing*.

Il ruolo del decisore pubblico è fondamentale per accompagnare questo cambiamento, non solo supportando le imprese con politiche del lavoro che perseguano l'obiettivo di superare il concetto della "staffetta generazionale" a favore delle "pari opportunità generazionali", ma anche promuovendo nella società più ampia la cultura dell'invecchiamento quale nuovo valore, combattendo ogni forma di discriminazione in base all'età e valorizzando il ruolo dei caregivers attraverso un sistema integrato di misure. Non a caso, nel 2018 il Dipartimento per le politiche della famiglia ha lanciato, in collaborazione con l'istituto nazionale di ricerca a carattere scientifico IRCCS-INRCA, un progetto di coordinamento nazionale delle politiche e degli interventi sull'invecchiamento attivo²⁷.

I costi di queste azioni, sia nel settore pubblico che in quello privato, potranno essere elevati, ma ben più alti saranno i costi della mancata attenzione alla forza lavoro più matura e a politiche economiche e sociali orientate alla cooperazione, piuttosto che alla competizione intergenerazionale; se ciò non avverrà, il sistema di welfare europeo, che ha caratterizzato la storia del nostro continente, non sarà più sostenibile e crollerà sotto il peso dei bisogni della popolazione anziana.

²⁷ <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/invecchiamento-attivo/accordo-con-irccs-inrca-di-ancona/informal-caregiving/il-progetto/>

Riferimenti bibliografici e sitografici

Börsch-Supan, A. (2003), *Labor market effects of population ageing*. Labour, 17(1), 5-44. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.17.specialissue.2>

Boudiny, K. (2013), 'Active ageing': from empty rhetoric to effective policy tool. Ageing & Society, 33, 1077-1098. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X1200030X>

Checucci, P. (Ed.), (2012). European year of active ageing and intergenerational solidarity. ISFOL Occasional Paper, 1. Roma: ISFOL.

<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18499>

De Rose A., Racioppi F., Checucci P., Arezzo M.F., Polli C. (2019), *The Workforce Aging and Challenges for Policy and for Business. The Case of Italy*, «Review of European Studies», 2019, 11, 4, pp. 60-69.

Disney, R. (Ed.), (1996), *Can we afford to grow older? A perspective on the economics of ageing*. London: the Mit Press.

Dixon, S. (2003), Implications of population ageing for the labour market. *Labour Market Trends*, 111(2), 67-76.

Eurofound (2024), Working conditions and sustainable work *Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms*, Working Paper WPEF24030, published: 2 February 2024.

INTESA SANPAOLO-ISP (2022)

<https://group.intesasanpaolo.com/it/sezione-editoriale/eventi-progetti/tutti-i-progetti/sociale/2022/11/active-ageing-invecchiamento-attivo-in-italia#>

ISTAT (2023) Rapporto annuale sulla situazione del paese. Roma, ISTAT.

Katirae N., Berti N., Das A., Zennaro I., Aldrighetti R., Dimovski V., Peljhan D., Dobbs D., Glock C., Pacheco G., Neumann P., Ogawa A., Battini D. (2024) *A new roadmap for an age-inclusive workforce management practice and an international policies comparison*, Open Research Europe, 4: 85, Commissione Europea.

Macassa, G.; Chowdhury, E.H.; Barrena-Martinez, J.; Soares, J. (2024), *What Do We Know about Age Management Practices in Public and Private Institutions in Scandinavia? – A Public Health Perspective*. Societies 2024, 14, 85. <https://doi.org/10.3390/soc14060085>

Morel A., Joly B., Maigne G., (2023) *Age management and employment policies in the European Union*, IGAS, <https://igas.gouv.fr/Age-management-and-employment-policies-in-the-European-Union>.

Polli C. (2018), *Invecchiamento, produttività e cambiamenti strutturali del mercato del lavoro: il ruolo della formazione*, Roma, Sapienza Università.

Racioppi F., De Rose A. (2021), *Invecchiamento e lavoro: un connubio possibile?*, Giornale di storia, 35 (2021), ISSN 2036-4938. www.giornaledistoria.net

- Scoppetta A., Jodar L. A. (2019) *Career Management & Age Management*, European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Smeaton, D., Vegeris, S., & Sahin-Dimen, M. (2009). *Older workers: Employment preferences, barriers and solutions*. Research Report 43. Manchester: Equality and Human Rights Commission.
- Van Nimwegen, N. (2013). *Population change in Europe: turning challenges into opportunities*. *Genus*, 69(1), 103-125. <https://doi.org/10.4402/genus-456>
- Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, 21, S117–S130. DOI: 10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x
- Walker A., (2005), *The Emergence of Age Management in Europe*, *International Journal of Organizational Behaviour*, 10(1), 685-697.
- Walker A, P. Taylor, (2002) *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- World Health Organization – WHO, (2002) *Active Ageing. A Policy Framework*, Ginevra, Switzerland, WHO.

FOCUS 1: Le specificità del Mezzogiorno

di Marcantonio Caltabiano

1. Le tendenze demografiche recenti

Come si è visto nella Parte I, il Mezzogiorno d'Italia ha il non invidiabile primato di area dell'Unione Europea più svantaggiata rispetto all'occupazione (non solo totale, ma anche giovanile e femminile). La situazione purtroppo è analoga per l'istruzione, con livelli tra i più alti di abbandoni scolastici precoci e basso numero di laureati, ma si tratta di un'area caratterizzata anche da una presenza elevata dell'economia sommersa.

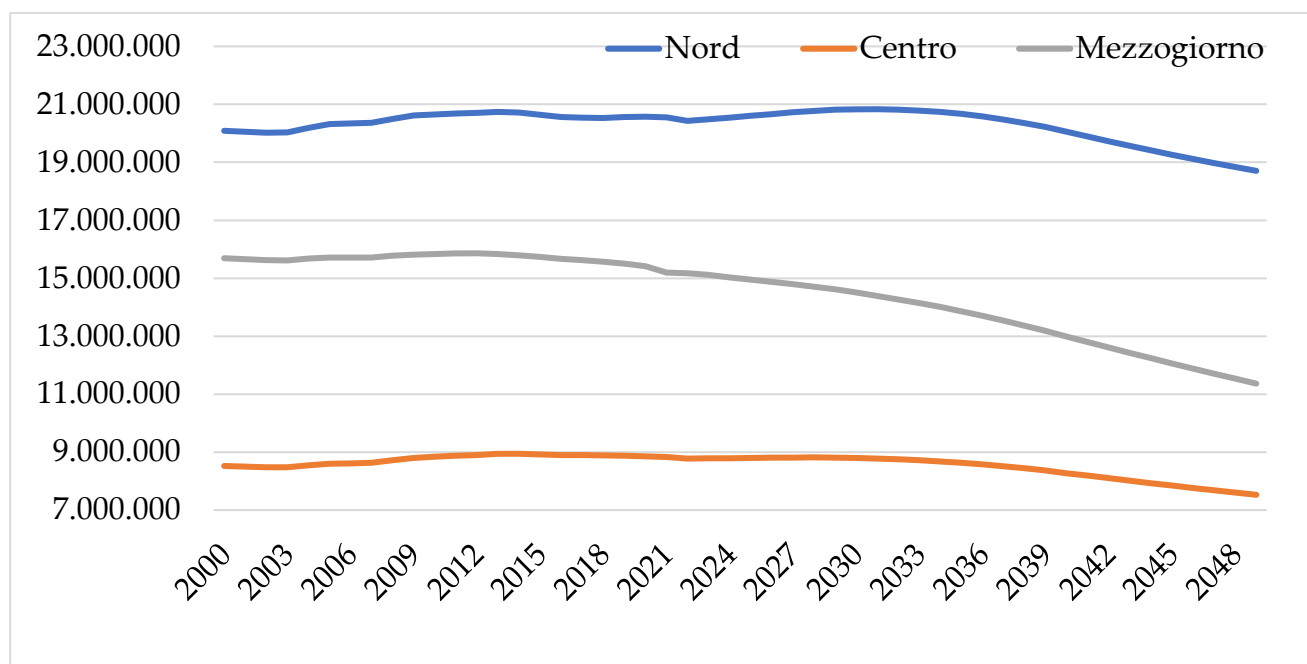
In questo paragrafo presentiamo una breve sintesi delle dinamiche demografiche della popolazione in età lavorativa del Mezzogiorno nel XXI secolo, seguite dalle prospettive future secondo le previsioni Istat con base 2023. Nel paragrafo successivo ragioniamo poi sull'impatto che può avere sulla popolazione del Mezzogiorno un avvicinamento dei tassi di occupazione a quelli medi dell'Unione Europea, seguendo l'impostazione data nella Parte I.

La popolazione del Mezzogiorno in età 15-74 (quella considerata, come visto in precedenza, potenzialmente partecipe al mercato del lavoro) dopo aver toccato il massimo nel 2012 (15,86 milioni) ha iniziato a ridursi in maniera graduale (15,03 milioni nel 2024). Tuttavia, secondo le ultime previsioni Istat questo declino diventerà sempre più veloce nei prossimi decenni (13,86 milioni nel 2035, 11,19 milioni a metà secolo nel 2050), alimentato dalla cosiddetta trappola demografica (meno potenziali genitori, quindi meno nati, che a loro volta riducono il numero di potenziali genitori nelle generazioni successive) proprio come accelera una pietra che rotola giù da una montagna, e questo specialmente nelle regioni più deboli quali Molise, Basilicata e Sardegna. Raffrontando la tendenza del Mezzogiorno con quella delle altre ripartizioni (figura 1.1) si vede come la discesa è molto più intensa e veloce, con il rischio di indebolire ulteriormente l'economia già fragile di quest'area.

Se andiamo a guardare la componente più giovane della popolazione attiva, anche qui vediamo la forza del degiovanimento del Mezzogiorno: la quota di popolazione 15-24 sul totale della popolazione 15-74 è scesa dal 21,3% del 2000 al 16,4% del 2024, quella della popolazione 25-34 dal 23,5% al 17,2%. Nel complesso si è quindi passati da quasi metà della popolazione in età lavorativa a poco più di un terzo. Questa tendenza proseguirà nei prossimi decenni, con una ulteriore riduzione della fascia 15-24 intorno al 15% e una sostanziale stabilità della fascia 25-34, grazie all'ingresso in questa fascia delle coorti più numerose nate durante la breve ripresa delle nascite del decennio 2001-2010.

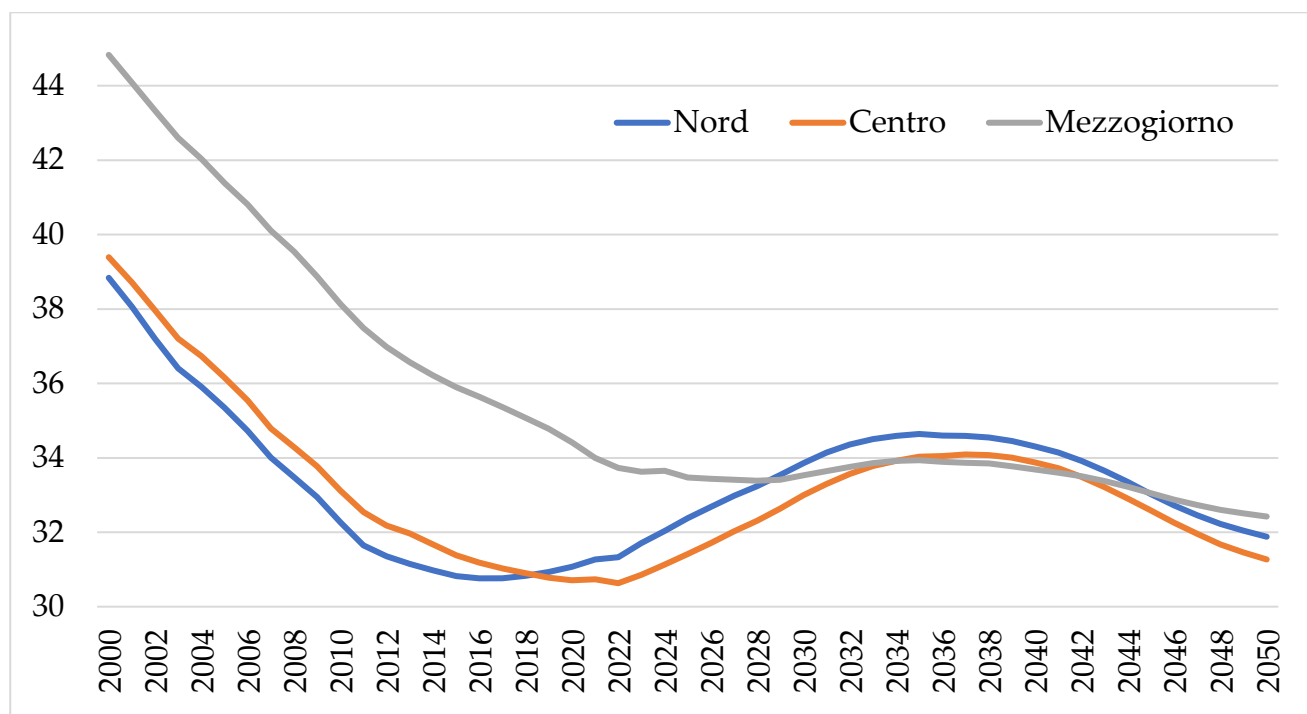
Inoltre, se il Mezzogiorno è finora sempre stato la ripartizione con la quota più alta di giovani, da qui al 2050 verrà raggiunto (e tra gli anni '30 e '40 temporaneamente superato) dalle altre due ripartizioni (figura 1.2), anche grazie ai significativi flussi migratori in ingresso in queste aree sia dal Mezzogiorno sia dall'estero.

Figura 1.1. Popolazione in età 15-74. Valori osservati (2000-2024) e previsti (2025-2050, scenario mediano).



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Figura 1.2 – Quota della popolazione 15-34 sul totale della popolazione in età 15-74. Valori osservati (2000-2024) e previsti (2025-2050, scenario mediano).



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Per quanto riguarda, infine, il ricambio tra generazioni in entrata (15-34) e in uscita (55-74) dal mondo del lavoro, questo mostra un differenziale negativo a partire dal 2017, con valori che hanno superato il milione di individui in meno negli ultimi anni, e che tra dieci-quindici

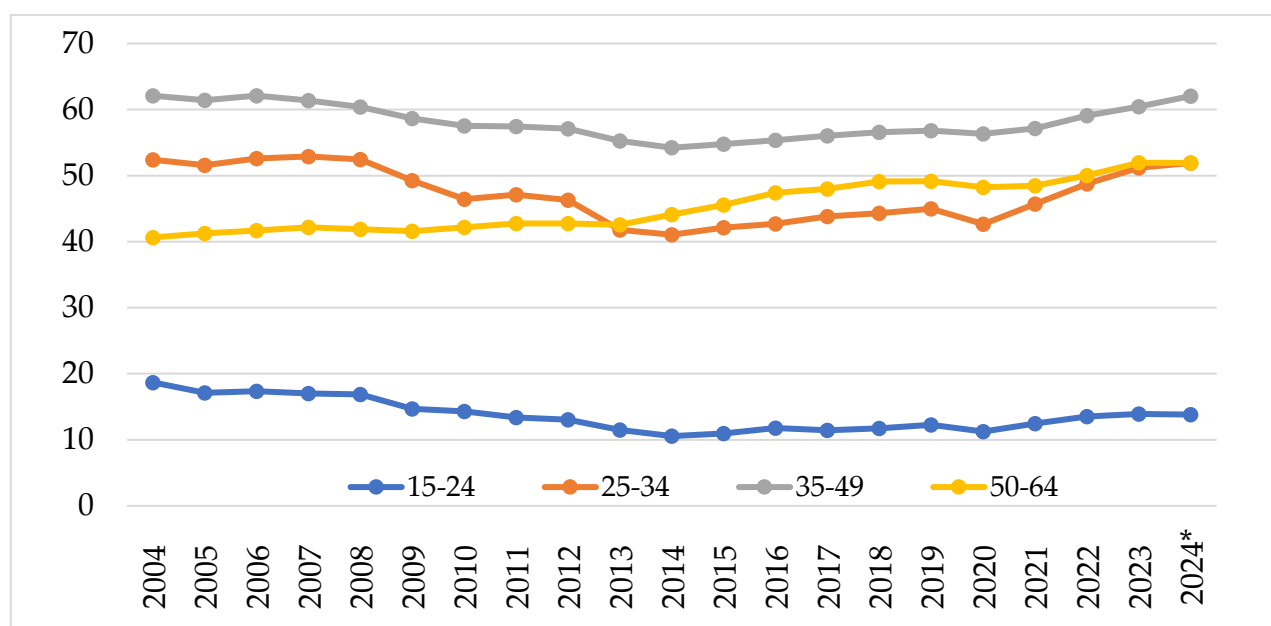
anni andrà a superare i due milioni di potenziali lavoratori in meno per il complesso delle regioni meridionali.

2. Occupazione e occupati

Le tendenze fin qui illustrate potrebbe affossare definitivamente la già fragile economia del Mezzogiorno, aggiungendo alle problematiche esistenti una scarsità di manodopera (e specialmente di quella qualificata, stanti i più bassi livelli di istruzione e i flussi in uscita verso altre regioni e verso l'estero dei laureati). Tuttavia, i ridotti tassi di occupazione nascondono un potenziale di occupati in grado di compensare questo declino (figura 2.1). Infatti, il tasso di occupazione 15-64 nelle regioni meridionali nell'ultimo ventennio è oscillato tra il 41% e il 45%, con l'eccezione dell'ultimo triennio in cui ha raggiunto il 49% (valori leggermente più alti si osservano se si considera la fascia 20-64, tra il 44% e il 50%, anche qui con una crescita nell'ultimo triennio fino al 53%). Si tratta però di valori molto distanti non solo dalla media europea ma anche da quelli delle regioni del centro-nord (nel nord il tasso di occupazione 20-64 è oggi intorno al 75%), che indicano un'ampia disponibilità di lavoro potenziale.

Inoltre, la crescita dei tassi di occupazione nel Mezzogiorno ha riguardato, analogamente al resto del paese, le classi di età più mature (in particolare 50-64 dove è cresciuto dal 41% al 52% tra il 2000 e il 2023), mentre l'occupazione dei giovani (15-24) e dei giovani adulti (25-34) è declinata per i primi (dal 19% del 2004 al 14% del 2023) o rimasta sostanzialmente stazionaria per i secondi (negli stessi anni dal 52% al 51%, ma con un minimo del 41% nel 2014, dopo la grande recessione iniziata negli USA nel 2008).

Figura 2.1. Tassi di occupazione per grandi fasce d'età nel Mezzogiorno 2004-2024.

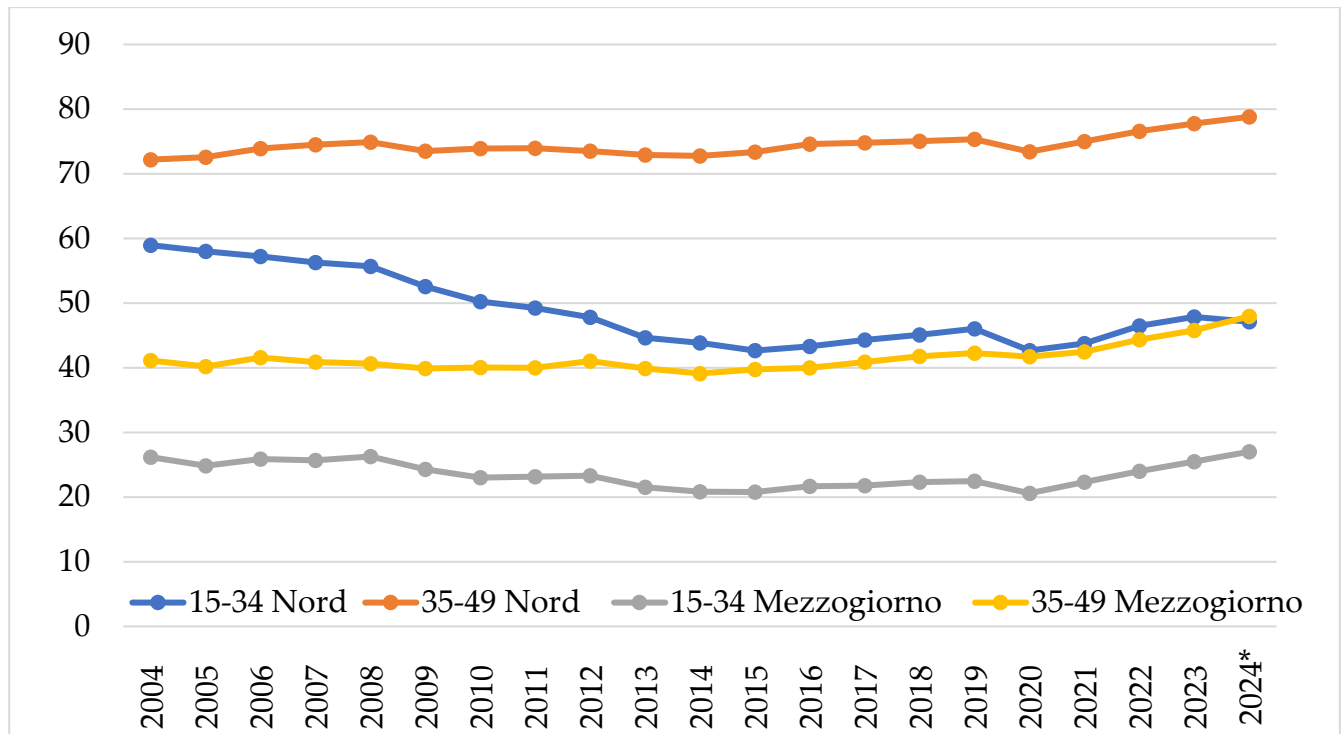


* media dei primi due trimestri del 2024.

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Anche per le donne i livelli di occupazione sono distantissimi da quelli delle regioni settentrionali, sebbene sia cresciuti negli ultimi 20 anni (dal 33% al 40% tra 20 e 64 anni), ma molto meno per le giovani donne (dal 36% al 42% nella fascia 25-34 contro dal 25% al 37% nella fascia 50-64).

Figura 2.2. Tassi di occupazione nel Nord e nel Mezzogiorno, donne 2004-2024.

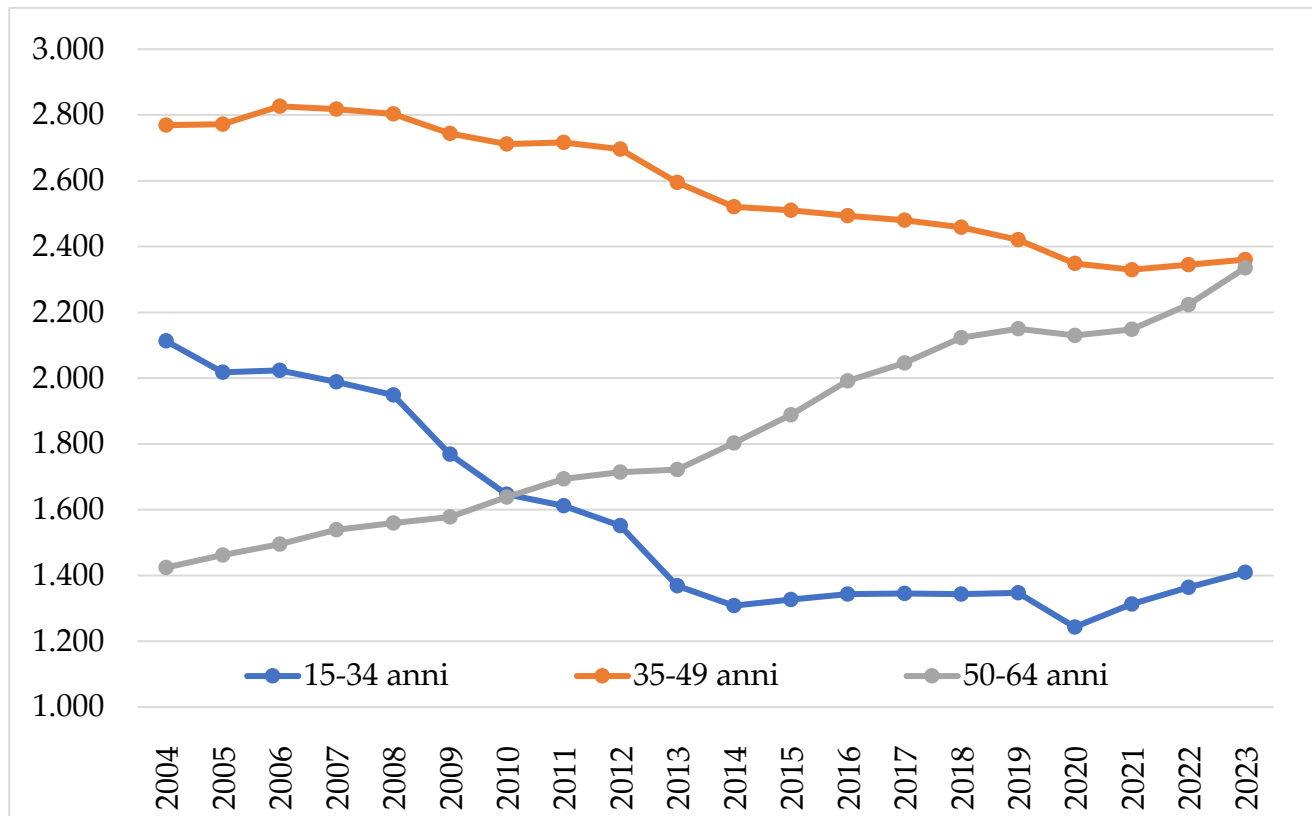


* media dei primi due trimestri del 2024.

Fonte: elaborazioni su dati Istat

L'aumento del tasso di occupazione (e di attività) della popolazione adulta matura è stato accompagnato da una trasformazione della struttura per età degli occupati (figura 2.3), con gli occupati 50-64 che hanno superato quelli 15-34 nel 2011 e uguagliato quelli 35-49 nel 2023, dovuta anche all'invecchiamento delle generazioni numericamente consistenti nate negli anni '60 del secolo scorso.

Figura 2.3. Occupati in migliaia per grandi fasce d'età nel Mezzogiorno 2004-2023.



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Di fatto il Mezzogiorno si ritrova con una forza lavoro invecchiata e con un numero elevato di giovani neet (ovvero non in percorsi formativi o occupati), privi di una formazione adeguata alle esigenze del mercato del lavoro, all'origine anche di un forte svantaggio competitivo rispetto alle regioni settentrionali²⁸. Se esaminiamo la quota di neet tra i giovani tra 18 e 29 anni, nel 2023 questi erano il 41,9% tra coloro che al massimo erano in possesso della licenza media, avendo interrotto precocemente gli studi, il 27,4% tra i diplomati e il 18,2% tra i laureati (comunque quasi uno su cinque). A titolo di raffronto nelle regioni settentrionali i neet nella fascia 18-29 erano il 18,7% tra i giovani con al massimo la licenza media, il 12% tra i diplomati e il 9,6% tra i laureati.

Inoltre, sempre a proposito di capitale umano, è inferiore nella popolazione 25-49 anche la quota di diplomati (45,5% contro 47,6% del centro-nord) e laureati (24,4 contro 29,8) rilevata alla tornata 2022 del censimento permanente della popolazione, mentre sono di più gli individui che hanno al massimo la licenza media (33,0% contro 25,9%)²⁹.

²⁸ Cfr. Istat (2024). Livelli di istruzione e ritorni occupazionali 2023. Statistiche Report. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/REPORT-livelli-istruzione.pdf>

²⁹ Cfr. Caltabiano M., Rosina A., 2018, The dejuvenation of the Italian population, Journal of Modern Italian Studies, Volume 23, 2018 - Issue 1: Making space for youth in contemporary Italy

3. Alcune riflessioni sul futuro della forza lavoro nel Mezzogiorno

Non è tuttavia impossibile rovesciare questo quadro negativo, proprio perché per le regioni meridionali i margini di miglioramento nei livelli di occupazione e nella qualificazione della forza lavoro sono amplissimi (Rosina & Impicciatore, 2022).

In analogia a quanto fatto per l'Italia nel suo insieme, nel seguito ragioniamo sulle prospettive future del numero di occupati nel Mezzogiorno. Gli scenari sono gli stessi: da un lato uno scenario base, che abbina la previsione mediana Istat con base 2023 (Istat, 2024) ad una stabilità dei tassi di occupazione, dall'altro uno scenario "europeo" in cui la previsione "alta" dell'Istat (90° percentile) viene abbinata ad una convergenza dei tassi di occupazione del Mezzogiorno a quelli europei (definiti come media dei tassi annuali del triennio 2021-2023 nell'Unione Europea) nel prossimo decennio (2025-2034), seguita da una sostanziale stabilità. Quest'ultimo scenario di convergenza, in verità non facilmente realizzabile in un solo decennio, può comunque servire a mettere in luce i vantaggi che deriverebbero da un avvicinamento del Mezzogiorno al resto del paese.

Al primo scenario occupazionale si accompagna dal punto di vista demografico un numero medio di figli per donna che resta su livelli molto bassi (1,35) e bassa attrattività dall'estero, al secondo scenario invece una ripresa, intorno a 1,6, del numero medio di figli per donna, e flussi migratori dall'estero molto più robusti per le regioni meridionali (sebbene il saldo migratorio netto interno resti negativo in entrambi gli scenari di previsione, compensato soltanto nello scenario alto dal flusso migratorio dall'estero).

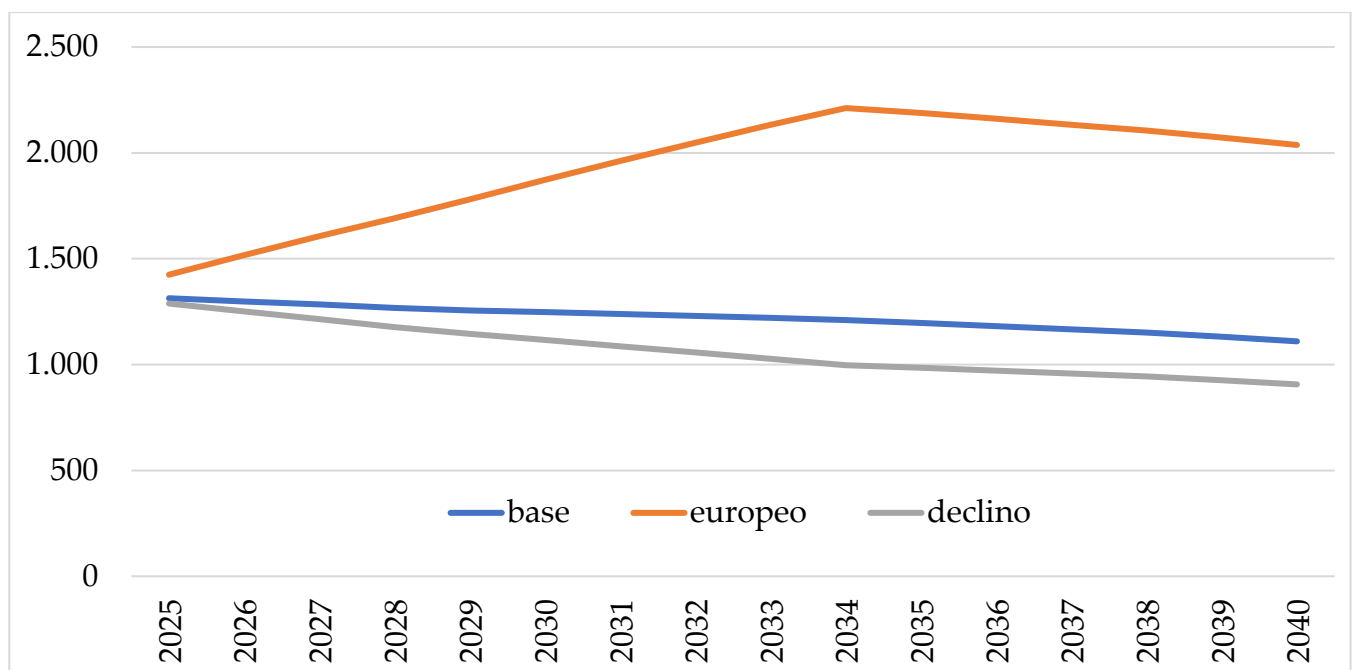
A questi due scenari ne aggiungiamo un terzo, che chiamiamo scenario "declino" in cui immaginiamo che ad un arretramento del sistema economico del Mezzogiorno corrisponda un ritorno dei tassi di occupazione ai livelli minimi toccati dopo la crisi del 2008 (ovvero quelli del 2014) nel corso dei prossimi dieci anni e una dinamica demografica negativa, quella della previsione "bassa" dell'Istat (10° percentile), caratterizzata da flussi migratori dimezzati rispetto allo scenario base, con un saldo complessivo interno + estero negativo e un numero medio di figli per donna inferiore a 1,2.

Tabella 3.1. Tassi di occupazione adottati negli scenari "base", "europeo" e declino

Età	Osservati 2021-23	Ipotesi "base" 2035	Ipotesi "europea" 2035	Ipotesi "declino" 2035
15-24	13,30	13,30	34,23	10,55
25-34	48,55	48,55	78,56	41,05
35-54 Donne	43,33	43,33	77,41	39,11
35-54 Uomini	73,62	73,62	87,88	69,88
55-64	46,68	46,68	62,21	30,97
65-74	7,49	7,49	10,00	4,00

Per la popolazione giovane (figura 3.1) lo scenario base porta ad un declino ininterrotto nel prossimo quindicennio degli occupati giovani, riduzione che si accentua nello scenario di declino, arrivando sotto al milione di individui. Al contrario lo scenario europeo mostra prima una crescita degli occupati giovani, grazie all'avvicinamento dei tassi al resto dell'Unione, e ad un parallelo riscatto dalla condizione di area tra le più svantaggiate del continente e di emersione del sommerso, e poi un leggero declino dovuto all'assottigliarsi della leva demografica, ma comunque sempre notevolmente al di sopra del numero attuale di occupati (circa 2 milioni contro 1,5), con una differenza di quasi un milione in più rispetto allo scenario base.

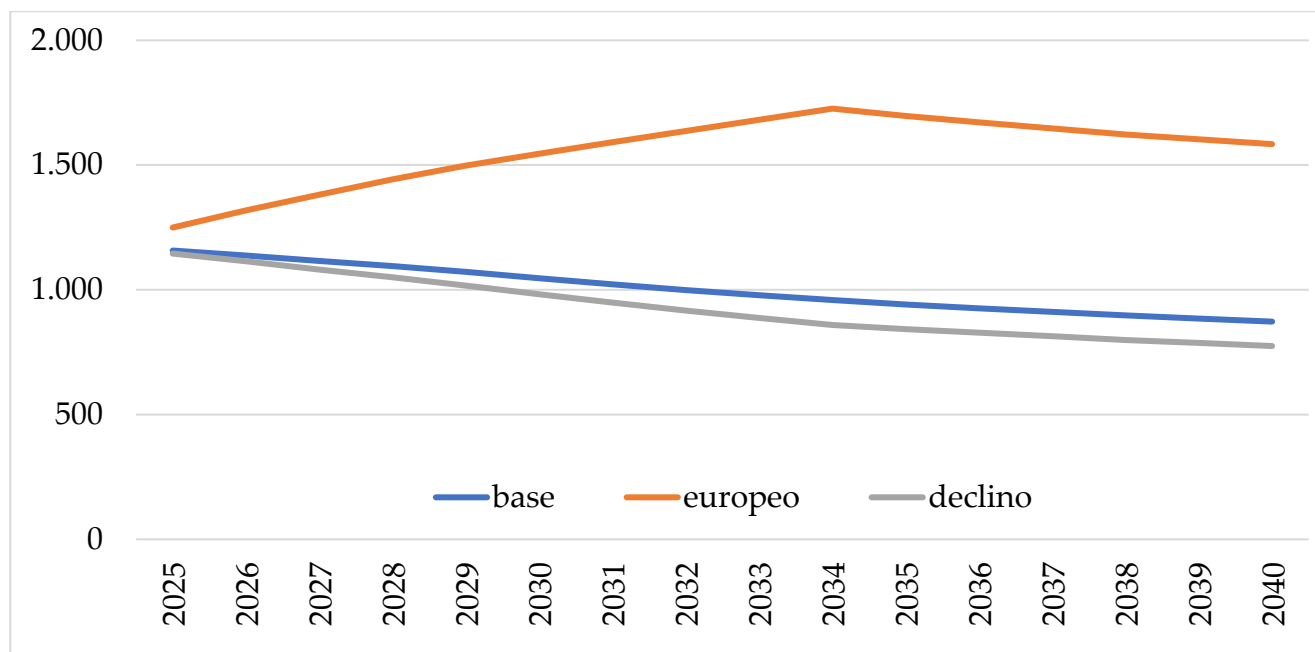
Figura 3.1. Confronto tra scenari su occupati/e under 35 (in migliaia)



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Eurostat

Anche per le donne 35-54 le differenze tra scenari sono molto importanti. Con un incremento dell'occupazione femminile, grazie ad una combinazione di incentivi, politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia e di stimolo al talento e all'imprenditorialità femminile, si può far crescere il numero di occupate di quasi il 50% rispetto ad oggi (ovvero poco sopra i due milioni). Al contrario senza questa spinta il declino demografico spingerà verso il basso la forza lavoro in questo gruppo, che nello scenario peggiore potrà scendere sotto le ottocentomila unità (-50% rispetto ad oggi).

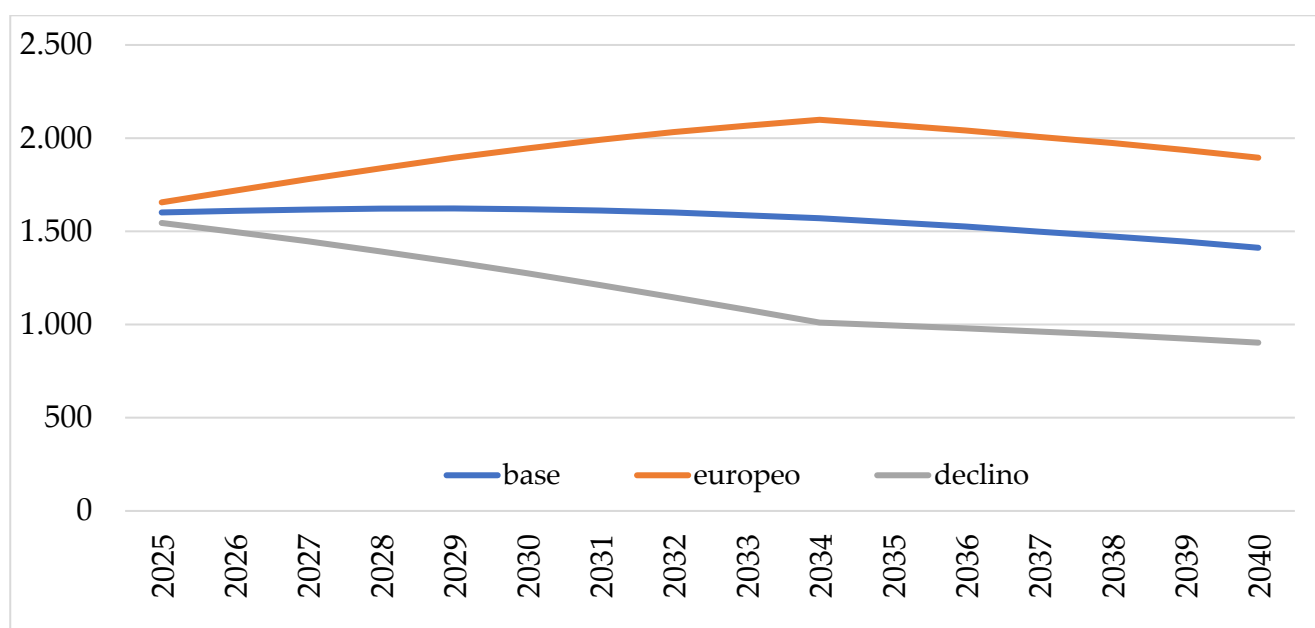
Figura 3.2 – Confronto tra scenari su donne occupate 35-54 (in migliaia)



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Eurostat

Le differenze tra scenari sono più marcate per la popolazione adulta matura, per cui le differenti ipotesi sui livelli di occupazione incidono significativamente. Nello scenario base la diminuzione è lenta, dovuta all'uscita dal mondo del lavoro delle coorti numerose degli anni del boom economico e del post-boom. Lo scenario europeo mostra invece una crescita seguita da un declino parziale (arrivando comunque a 1,9 milioni di occupati) mentre quello di declino una discesa veloce, arrivando ad oltre 500mila unità rispetto ad oggi.

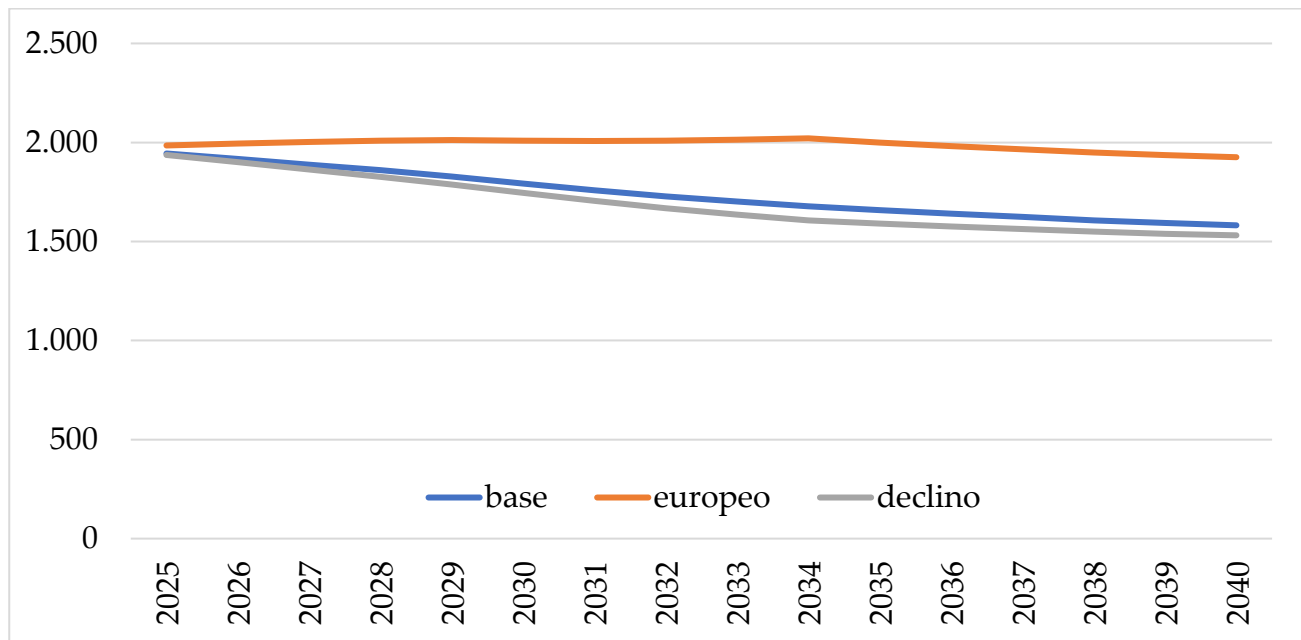
Figura 3.3. Confronto tra scenari su occupati/e 55-74 (in migliaia)



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Eurostat

Infine, gli effetti di una crescita dei tassi di occupazione sono meno intensi per gli uomini tra 35 e 54 anni, ovvero la fascia attualmente più presente sul mercato del lavoro. Tuttavia, anche qui un graduale riallineamento alla media europea porterebbe ad una sostanziale stabilità degli occupati, compensando la graduale riduzione della componente demografica, che invece mostra i suoi effetti negli altri due scenari (con una differenza di circa 370mila occupati tra lo scenario europeo e quello base).

Figura 3.4. Confronto tra scenari su uomini occupati 35-54 (in migliaia)



Fonte: elaborazioni su dati Istat e Eurostat

Tirando le fila di quanto mostrato sinora, lo scenario europeo mostra un numero di occupati nel Mezzogiorno superiore di ben 2,3 milioni di persone rispetto a quello base (824mila tra i giovani 15-34, 659mila tra le donne 35-54, 364mila tra gli uomini 35-54, 483mila tra gli adulti maturi 55-74) grazie all'attivazione di una forza lavoro fortemente sottoutilizzata e in parte nascosta dalla diffusione del lavoro nero. Questo incremento in una prima fase compenserebbe abbondantemente la riduzione della popolazione attiva dovuta all'ingresso di coorti di nati via via sempre più ridotte, mentre successivamente ne attenuerebbe comunque in maniera significativa gli effetti, permettendo al Mezzogiorno di continuare a crescere economicamente. Inoltre, se abbinato ad una riduzione dei giovani neet, a una sostanziosa riduzione dell'abbandono scolastico e ad un'accresciuta proporzione di diplomati e laureati, fornirebbe una spinta ai livelli di produttività e più in generale al sistema economico, riducendo lo svantaggio territoriale.

Infine, in coerenza con quanto detto nella Parte I, un'economia più vivace accompagnata da misure di sostegno alle giovani coppie (specialmente per la casa) e di conciliazione tra famiglia e lavoro (come nidi e sezioni a tempo pieno nelle scuole, la cui disponibilità nel Mezzogiorno è inferiore alle richieste delle famiglie) faciliterebbe anche un'uscita anticipata dalla famiglia d'origine e un aumento del numero medio di figli (Istat, 2023), oggi inferiore a quello desiderato per molte coppie meridionali, e avvierebbe quindi una spirale positiva,

rispondendo a quel malessere demografico che sta interessando una gran parte dei comuni meridionali (Livi Bacci, 2024).

Riferimenti bibliografici e sitografici

Istat. (2023). *I giovani del Mezzogiorno l'incerta transizione all'età adulta. Statistiche Focus*. Tratto da <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Focus-I-giovani-del-mezzogiorno.pdf>

Istat. (2023). *I divari territoriali nel PNRR: dieci obiettivi per il Mezzogiorno. Statistiche Focus*. Tratto da https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/01/FOCUS_Divari_Mezzogiorno_PNRR.pdf

Istat. (2024). *Previsioni della popolazione residente e delle famiglie – Base 1/1/2023*. Tratto da https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Previsioni-popolazione-famiglie_2023.pdf

Livi Bacci, M. (2024, Gennaio 19). *Mezzogiorno e sangue*. Tratto da <https://www.neodemos.info/2024/01/19/mezzogiorno-esangue/>.

Rosina, A., & Impicciatore, R. (2022). *Storia demografica d'Italia. Crescita, crisi e sfide*. Roma: Carocci editore.

FOCUS 2: L'impatto delle nuove tecnologie

di Ivana Pais

Le preoccupazioni per l'impatto dei processi di automazione sull'occupazione non sono una novità. John Maynard Keynes, nella conferenza tenuta a Madrid nel giugno del 1930, osservava: "siamo colpiti da una nuova malattia di cui alcuni lettori possono non conoscere ancora il nome, ma di cui sentiranno molto parlare nei prossimi anni: vale a dire la disoccupazione tecnologica. Il che significa che la disoccupazione dovuta alla scoperta di strumenti economizzatori di manodopera procede con ritmo più rapido di quello con cui riusciamo a trovare nuovi impieghi per la stessa manodopera"³⁰.

L'introduzione di tecnologie digitali all'inizio del secolo ha rinnovato l'attenzione sulla disoccupazione tecnologica. Frey e Osborne, in un paper del 2013, stimavano che il 47% dei lavori negli Stati Uniti fosse a rischio di automazione, con rischi elevati anche in Europa.

Uno studio del 2021 di Bannò, Filippi e Trento³¹ ha calcolato che, utilizzando l'approccio basato sulle occupazioni (*occupation-based*) come quello di Frey e Osborne, il 33% dei lavoratori italiani è ad alto rischio di automazione, mentre con un approccio orientato alle attività specifiche (*task-based*) tale rischio si riduce al 18%. La ricerca sottolinea che questa alta percentuale è dovuta al fatto che l'Italia – rispetto ad altri Paesi – ha avviato solo di recente il processo di automazione e, per questo, deve ancora sperimentare i fenomeni di rimpiazzo del lavoro che altrove sono già avvenuti. Il contesto italiano, caratterizzato da un tessuto di piccole e medie imprese, modera l'adozione di tecnologie di automazione, rendendo l'impatto occupazionale reale inferiore rispetto a quello potenziale.

Queste riflessioni sull'impatto delle tecnologie sul mercato del lavoro si collocano oggi in uno scenario diverso, anche rispetto a pochi anni fa. Se finora l'attenzione è stata concentrata sulla disoccupazione tecnologica (*job destruction*), il calo demografico in corso nelle società occidentali sposta l'attenzione su altri processi: *job shift*, con lo spostamento dei posti di lavoro tra settori o tra professioni; *job change*, con il cambiamento delle caratteristiche dei posti di lavoro esistenti e *job creation*, con la nascita di nuovi lavori, nuovi settori e nuovi posti di lavoro legati alla tecnologia stessa o ai nuovi processi che abilita³².

Le tecnologie legate all'intelligenza artificiale – e in particolare quella generativa – presentano tratti distintivi rispetto alle ondate precedenti di innovazione tecnologica: l'IA generativa è una tecnologia *general-purpose* e quindi il suo impatto va a interessare ogni settore e occupazione; inoltre, determina un allargamento dello spettro di compiti che possono essere automatizzati, che includono anche attività non-routine e creative finora

³⁰ J.M. Keynes (1991), "Prospettive economiche per i nostri nipoti", in *La fine del laissez-faire e altri scritti*, Bollati Boringhieri, Torino, pp. 61-62 (ed. originale 1930).

³¹ M. Bannò, E. Filippi, S. Trento (2021), "Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia", in *Stato e mercato*, 41(3), 315-350.

³² C. Degryse (2016), "Digitalisation of the economy and its impact on labour markets", in *ETUI research paper-working paper*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550

escluse dai processi di automazione; infine, bisogna considerare la velocità di sviluppo di queste tecnologie, che rende difficili i processi di adeguamento. Rispetto alla creazione di nuovi impieghi, l'Italia presenta punte di eccellenza nello sviluppo, produzione e installazione di robotica industriale, mentre è pressoché assente nell'industria delle tecnologie di intelligenza artificiale e anche i servizi di intermediazione tecnologica – necessari per adattare le soluzioni generaliste alle richieste di specifici settori e imprese – sono ancora poco sviluppati.

I tempi non sono ancora maturi per stimare l'impatto occupazionale dell'IA generativa: le ricerche disponibili riguardano quasi esclusivamente tecnologie che precedono questa nuova generazione di intelligenza artificiale. Le sperimentazioni sono finora limitate alle grandi aziende e questi *early adopters* non registrano licenziamenti, ma strategie di aggiustamento, attraverso la mancata sostituzione del personale in uscita e la riduzione delle assunzioni.

L'OECD Employment Outlook del 2023³³, pur confermando un alto rischio di automazione (27% dell'occupazione), rileva che tra i lavoratori che svolgono attività in cui è stata introdotta l'intelligenza artificiale generativa, il 64% dichiara una riduzione delle attività pericolose o noiose e un miglioramento della soddisfazione lavorativa. Al tempo stesso, però, evidenzia fenomeni di intensificazione del lavoro. Secondo l'ILO³⁴, questo dipende dal fatto che l'intelligenza artificiale tende ad automatizzare compiti specifici anziché intere professioni.

Questo riposizionamento dell'attenzione dalla sostituzione del lavoro alla intensificazione dei ritmi di lavoro rende urgente una riflessione sulla qualità del lavoro. A questa, si dovrebbe affiancare una maggiore attenzione alla nati/mortalità delle imprese e al rischio di perdita di autonomia delle stesse, dal momento che la datificazione dei processi di lavoro sposta il *core business* delle aziende nei grandi *cloud* gestiti da aziende multinazionali.

Gli stessi Frey e Osborne, in un paper scritto recentemente³⁵, sostengono che l'IA generativa non possa essere considerata, almeno nella sua forma attuale, una tecnologia di automazione e ritengono che porterà a processi di isomorfismo e consenso, più che a innovazione. Inoltre, individuano come principale pericolo il fatto che le nuove tecnologie legate all'intelligenza artificiale generativa possano aumentare la competizione tra i lavoratori, perché permettono anche ai lavoratori non qualificati di svolgere attività che, in passato, richiedevano il possesso di competenze specifiche.

Nel loro ultimo libro³⁶, i vincitori del Premio Nobel per le scienze economiche 2021, Daron Acemoglu e Simon Johnson, prefigurano un possibile intervento della politica e delle parti sociali per evitare gli scenari orientati sia all'automazione che all'intensificazione del lavoro

³³ OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

³⁴ P. Gmyrek, J. Berg, D. Bescond, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper, Agosto 2023, disponibile su www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf.

³⁵ C. B. Frey, M. Osborne (2023). "Generative AI and the future of work: a reappraisal", in *Brown J. World Aff.*, 30, 1, 161-177.

³⁶ S. Johnson, D. Acemoglu (2023), *Power and progress: Our thousand-year struggle over technology and prosperity*, Hachette UK.

e per indirizzare le scelte che riguardano la tecnologia in modo da incrementare il ruolo e il potere dei lavoratori.

Questo approccio è coerente con una rinnovata attenzione al ruolo delle politiche industriali nazionali e sovranazionali per affrontare la sfida posta dalle nuove tecnologie digitali. A partire dalla crisi economica del 2008 e poi con la crisi legata alla pandemia, le politiche di sostegno all'innovazione tecnologica sono diventate l'arena più rilevante per sostenere la competitività delle nazioni.

Se si prendono in esame le politiche industriali per l'intelligenza artificiale in fase di progettazione e attuazione in Italia e in Europa, risulta evidente il prevalere di interventi di tipo regolativo su quelli di tipo redistributivo. Anu Bradford, in un saggio del 2023³⁷, ha distinto tre modelli principali: il modello americano, che è basato sul mercato e sostiene un approccio di *deregulation*, con la convinzione che la libera concorrenza possa stimolare l'innovazione; il modello cinese, che è caratterizzato da un controllo statale centralizzato, dove il governo guida l'innovazione e la tecnologia viene strettamente monitorata per mantenere il controllo sociale e politico; e il modello europeo, che si concentra sulla tutela dei diritti individuali e collettivi, con particolare attenzione alla *privacy* e alla protezione dei dati.

Le istituzioni europee hanno iniziato a manifestare interesse verso l'impatto dei sistemi di intelligenza artificiale sul mondo del lavoro nella seconda metà del decennio scorso. Tra le tappe più significative, si ricordano la pubblicazione del Libro Bianco sull'intelligenza artificiale nel febbraio 2020³⁸ e la Proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale³⁹, noto come AI Act, presentato nell'aprile del 2021 e approvato definitivamente con il Regolamento UE 2024/1689 del 13 giugno 2024. A questo si collegano la Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori tramite piattaforme digitali⁴⁰ e la Proposta di direttiva sulla responsabilità civile da intelligenza artificiale⁴¹.

In Italia, la prima iniziativa è stata la promozione del Fondo per lo sviluppo delle tecnologie e delle applicazioni di intelligenza artificiale, *blockchain* e *internet of things* nel 2019⁴², a cui ha fatto seguito la Strategia italiana per l'intelligenza artificiale (2022-24)⁴³, che è poi stata aggiornata per il triennio 2024-26. Attualmente, è in corso di esame il disegno di legge "Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale" che interviene in

³⁷ A. Bradford (2023), *Digital empires: The global battle to regulate technology*, Oxford University Press.

³⁸ Commissione Europea, (COM 2020/65), Libro Bianco sull'Intelligenza Artificiale- Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia, Bruxelles, 19 febbraio 2020.

³⁹ Proposta di regolamento 2021/0106 (COD) del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, 21.03.2021

⁴⁰ Adottata il 14 ottobre 2024 dal Consiglio dell'Unione Europea, in attesa di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Per il testo vedasi l'ultima versione della Proposta di direttiva 2021/0414 (COD) del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

⁴¹ Proposta di direttiva 2022/0303 (COD) del Parlamento Europeo e del Consiglio relativamente all'adeguamento delle norme in materia di responsabilità civile extracontrattuale all'intelligenza artificiale (direttiva sulla responsabilità da intelligenza artificiale).

⁴² <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi/fondo-per-interventi-volti-a-favorire-lo-sviluppo-delle-tecnologie-e-delle-applicazioni-di-intelligenza-artificiale-blockchain-e-internet-of-things>

⁴³ <https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/intelligenza-artificiale-l-italia-lancia-la-strategia-nazionale/> si veda anche il Monitoraggio dell'Osservatorio del Politecnico (31/01/2024): https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg19/attachments/upload_file_doc_acquisiti/pdfs/000/009/894/3._Osservatorio_Artificial_I ntelligence.pdf

diversi ambiti, dal lavoro alla pubblica amministrazione, dalla cybersicurezza alla tutela del diritto d'autore.

Rispetto a questi interventi del regolatore, le posizioni assunte dal CESE⁴⁴ sottolineano come la competitività dell'Unione in tale settore dipenda da politiche della concorrenza orientate a contrastare la concentrazione del mercato dominata da grandi imprese digitali spesso non europee e da politiche industriali che mettano in campo notevoli investimenti in infrastrutture per garantire la disponibilità di energia, la potenza di calcolo e la capacità di *cloud* necessari per addestrare e adottare i modelli di intelligenza artificiale.

Il CNEL, nel sostenere le proposte evidenziate dal CESE, ha approfondito il ruolo delle relazioni industriali e del dialogo sociale nell'implementazione di sistemi di intelligenza artificiale che possano essere qualificati come responsabili.

Nell'analizzare il settore bancario e assicurativo⁴⁵, il CNEL ha avanzato le seguenti proposte, che possono essere prese a riferimento anche in altri settori. Innanzitutto, la definizione di standard etici, attraverso audit etici obbligatori condotti periodicamente da terze parti indipendenti, anche per mitigare i rischi legati alla riproduzione algoritmica dei bias, che possono generare discriminazioni sul luogo di lavoro. Un'altra questione ritenuta centrale è l'introduzione di modelli di governance partecipata delle applicazioni di IA, attraverso la creazione di comitati e di osservatori che prevedano anche la partecipazione dei rappresentanti sindacali e il rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici. Infine, per accompagnare la transizione digitale, è necessario introdurre ammortizzatori sociali specifici e promuovere programmi di sviluppo delle competenze, in ottica di *upskilling* (aggiornamento) e *reskilling* (riqualificazione), anche attraverso iniziative di formazione congiunta tra imprenditori/manager e rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Un'area rispetto alla quale queste misure assumono carattere di particolare urgenza è la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. Le prime sperimentazioni di sistemi di IA in questo ambito mostrano risultati promettenti; al tempo stesso, l'introduzione di dispositivi di IA può determinare nuovi rischi per i lavoratori e le lavoratrici, rispetto ai quali è necessario intervenire con un approccio anticipatorio.

In una fase di rapida trasformazione, in cui l'opacità degli stessi dispositivi tecnologici rende difficile ogni previsione, diventa ancora più rilevante il ruolo delle istituzioni. Le innovazioni tecnologiche interagiscono con le altre trasformazioni attualmente in corso – da quella ambientale a quella demografica – e richiedono una nuova stagione di politiche industriali, di politiche del lavoro e di relazioni industriali capaci di accompagnare questi processi e indirizzarne gli impatti verso un futuro desiderabile.

⁴⁴ EESC opinion: General-purpose AI: way forward after the AI Act <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/general-purpose-ai-way-forward-after-ai-act>

⁴⁵ CNEL, Osservazioni e Proposte su "Politiche industriali per l'intelligenza artificiale nel settore bancario e assicurativo", <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/4388/DOCUMENTO-CNEL-SULLIA-NEL-SETTORE-FINANZIARIO>

Riferimenti bibliografici e sitografici

Bannò, M.; Filippi, E.; Trento, S. (2021). “Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l’Italia”, in *Stato e mercato*, 41(3), 315-350.

Bradford, A. (2023). *Digital empires: The global battle to regulate technology*, Oxford University Press.

CNEL, Osservazioni e Proposte su “Politiche industriali per l’intelligenza artificiale nel settore bancario e assicurativo”.

<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/4388/DOCUMENTO-CNEL-SULLIA-NEL-SETTORE-FINANZIARIO>

Commissione Europea, (COM 2020/65), Libro Bianco sull’Intelligenza Artificiale- Un approccio europeo all’eccellenza e alla fiducia, Bruxelles, 19 febbraio 2020.

Degryse, C. (2016). “Digitalisation of the economy and its impact on labour markets”, in *ETUI research paper-working paper*.

EESC opinion: General-purpose AI: way forward after the AI Act
<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/general-purpose-ai-way-forward-after-ai-act>

Frey, C.B.; Osborne, M. (2023). “Generative AI and the future of work: a reappraisal”, in *Brown J. World Aff.*, 30, 1, 161-177.

Gmyrek, P.; Berg, J.; Bescond, D. *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper, Agosto 2023, disponibile su www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2730550
inst/documents/publication/wcms_890761.pdf.

Johnson, S.; Acemoglu, D. (2023), *Power and progress: Our thousand-year struggle over technology and prosperity*, Hachette UK.

Keynes, J.M. (1991), “Prospettive economiche per i nostri nipoti”, in *La fine del lassaiz-faire e altri scritti*, Bollati Boringhieri, Torino, pp. 61-62 (ed. originale 1930).

OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

.

