

Il ricambio generazionale nei prossimi cinque anni

LE PREVISIONI PER COMPONENTE, SETTORI E FILIERA

Dati in valori assoluti e percentuale

	REPLACEMENT DEMAND 2023-2027		INCIDENZA % REPLACEMENT 2023-2027 SU STOCK 2022	
	VAL. ASSOLUTI*	%		%
TOTALE	2.725.200	100,0%		11,4%
di cui: Indipendenti	673.200	24,7%		11,8%
Dipendenti privati	1.376.400	50,5%		9,3%
Dipendenti pubblici	675.600	24,8%		20,8%
di cui: Agricoltura	105.200	3,9%		11,6%
Industria	646.700	23,7%		10,8%
Servizi	1.973.300	72,4%		11,7%
di cui: Agroalimentare	156.900	5,8%		11,3%
Moda	67.000	2,5%		12,9%
Legno e arredo	31.800	1,2%		12,5%
Meccatronica e robotica	130.300	4,8%		10,8%
Informatica e telecom.	42.300	1,6%		7,4%
Salute	331.500	12,2%		15,1%
Formazione e cultura	324.800	11,9%		12,3%
Finanza e consulenza	258.400	9,5%		9,5%
Commercio e turismo	484.500	17,8%		9,3%
Mobilità e logistica	128.600	4,7%		10,6%
Costruzioni e infrastrutture	174.800	6,4%		9,5%
Altri servizi pubblici e privati	419.800	15,4%		16,6%
Altre filiere industriali	174.300	6,4%		11,3%

(*) Valori assoluti arrotondati alle centinaia. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori. Fonte: sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Anpal

LA DINAMICA NEI TERRITORI

Dati in valori assoluti e percentuale

	REPLACEMENT DEMAND 2023-2027		INCIDENZA % REPLACEMENT 2023-2027 SU STOCK 2022	
	VAL. ASSOLUTI*	%		%
TOTALE	2.725.200	100%		11,4%
Liguria	79.200	2,90%		12,8%
Molise	12.800	0,50%		12,5%
Sardegna	69.500	2,60%		12,5%
Friuli Venezia Giulia	65.000	2,40%		12,3%
Piemonte e Valle d'Aosta	225.800	8,30%		12,0%
Toscana	193.100	7,10%		11,9%
Emilia Romagna	244.900	9,00%		11,7%
Marche	75.100	2,80%		11,7%
Veneto	254.100	9,30%		11,5%
Umbria	40.700	1,50%		11,5%
Abruzzo	56.200	2,10%		11,4%
Basilicata	21.900	0,80%		11,4%
Lombardia	523.200	19,20%		11,2%
Trentino Alto Adige	59.300	2,20%		11,2%
Calabria	60.400	2,20%		11,1%
Sicilia	154.800	5,70%		11,1%
Lazio	261.600	9,60%		11,0%
Campania	187.400	6,90%		10,8%
Puglia	140.300	5,10%		10,8%

Alimentare, moda, legno, sanità preparano il grande turn over

Mercato del lavoro. L'inverno demografico impatta sulla domanda di sostituzione per pensione. In cinque anni secondo il sistema Excelsior coinvolti in 2,7 milioni: oltre metà sono dipendenti privati

Pagina a cura di
Cristina Casadei

Alimentare, moda, legno e sanità sono tra le filiere che si stanno preparando al grande turn over. Con non poche difficoltà, dovute soprattutto all'invecchiamento della popolazione. Tra tutti i macro-trend alla base dei futuri fabbisogni occupazionali, ce n'è uno che appare più prevedibile e che più di altri allargherà il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro. È l'inverno demografico che andrà ad affiancarsi a quello legato alla digitalizzazione e alla sostenibilità ambientale, con una spinta bidirezionale: da un lato facendo crescere la silver economy che produrrà fabbisogni, per esempio nell'area sanitaria e di cura della persona, sempre più elevati, e dall'altro aumentando le coorti di lavoratori che si affacceranno alla pensione e nel contempo riducendo quelle di lavoratori che si affacciano al mercato del lavoro soprattutto in certi ambiti. Prendiamone alcuni tra i più noti e cioè Stem, sanità, green. In tutti e tre il no-

saranno per sostituire le persone che lasciano il lavoro e poco più di un milione per la crescita economica.

Il peso della dinamica demografica

La dinamica demografica farà sì che i tre quarti del fabbisogno occupazionale, il 72%, dipenderà dalla necessità di sostituire le persone che lasceranno il lavoro per diverse ragioni. Il raggiungimento della pensione è la principale, la mortalità è un'altra che si affianca a tutti i diversi motivi per cui si ritira dal mercato del lavoro. Nel turn over, la quota maggiore, oltre la metà, riguarda i dipendenti privati (1 milione e 376 mila circa quelli che dovranno essere sostituiti), mentre quelli pubblici sono circa il 20%, 676 mila. Il resto, 673 mila, riguarda i lavoratori autonomi.

L'effetto baby boomers

L'ampia incidenza della componente della sostituzione evidenzia due distinti e opposti fenomeni. Il primo è l'allargamento del bacino dei potenziali interessati al fenomeno di sostituzione, con l'ingresso dei baby bo-

secondo è la contrazione delle maglie di accesso al pensionamento data dal progressivo calo dei tassi di pensionamento, determinato dagli effetti delle normative di accesso alle soglie pensionistiche rese progressivamente sempre più restrittive dal numero dei lavoratori contribuenti. Queste due tendenze, entrambe figlie del macro-trend demografico, svolgeranno un ruolo sempre più centrale e critico nel sistema economico.

Lo squilibrio

La pressione derivante dall'invecchiamento della popolazione sulla crescita della stima del turn over è solo un lato del problema che causa «specularmente anche la necessità di sostituzione del personale in uscita, evidenziando un ulteriore aspetto demografico che la rapida e progressiva diminuzione delle coorti di possibili sostituiti - spiegano le previsioni Excelsior -. Gli ultimi dati Istat per il 2021 registrano una popolazione residente tra 50-59 anni pari a 9,4 milioni di unità con un tasso di occupazione stimato del 64,1%. Si posso-

una popolazione residente tra 20-29 anni di età pari a 6 milioni di unità e quindi insufficiente a garantire una piena sostituzione».

Le filiere più interessate

Nel privato, commercio, turismo, agroalimentare, moda, legno e arredo risultano le filiere dove la componente della replacement incide di più. All'estremo opposto ci sono le filiere finanza e consulenza e informatica e telecomunicazioni che presentano un maggiore equilibrio tra la componente di sostituzione e quella di crescita. Questo dipende sia dall'età media degli occupati di queste filiere che è più bassa rispetto ad altri settori, sia dalla forte accelerazione data dalla trasformazione digitale. Nel pubblico gli ambiti più interessati sono l'amministrazione, la sanità, la formazione e la cultura.

... e i territori

Andando sul territorio emerge invece che oltre la metà delle sostituzioni sono concentrate al Nord, con la Lombardia che da sola copre quasi un quinto del totale e altre tre regioni

stro Paese non soddisfa i fabbisogni (si veda altro pezzo in pagina): il sistema formativo produce meno figure qualificate di quelle che servono e la demografia aggraverà ulteriormente il quadro. Sempre che non si accentui il fenomeno della fuga dei cervelli. Gli ultimi dati sui cosiddetti expat ci dicono nel 2021 si sono registrate oltre 83 mila partenze per espatrio, per il 42% di giovani tra 18 e 34 anni. Con conseguenze rilevanti sulla composizione sociale e culturale della popolazione.

Il fabbisogno complessivo

Ma lasciamoci guidare dalle previsioni del sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, che si colloca tra le più importanti fonti di dati sul mercato del lavoro nel nostro paese. Nelle previsioni a medio termine (2023-2027), stima, come somma della domanda legata alla crescita economica e della domanda da sostituzione, un fabbisogno occupazionale complessivo di circa 3 milioni e 800 mila unità. Parliamo quindi di quasi 760 mila unità all'anno. Distinguendo le ragioni della domanda, 2,7 milioni di unità

mers, i nati negli anni '60, che accedono alle soglie di età previste per le pensioni anticipate e di vecchiaia. Il

no stimare circa 6,1 milioni di occupati che nei prossimi 10 anni si affacceranno alla pensione, a fronte di

(Piemonte-Valle d'Aosta, Veneto ed Emilia-Romagna) con quote tra l'8,3% e il 9,2%. Nel resto del Paese, solo il Lazio si attesta su quote simili con il 9,6% della replacement totale. La distribuzione di questi dati rispecchia fondamentalmente la struttura occupazionale italiana, ma anche l'età delle regioni. L'indicatore ottenuto dal rapporto tra la replacement demand stimata per il quinquennio e lo stock occupazionale nel 2022, evidenzia i valori maggiori per Liguria (12,8% rispetta alla media dell'11,4%), Sardegna, Molise (entrambe 12,5%), Friuli Venezia Giulia (12,3%), che si distinguono per essere le regioni caratterizzate da una popolazione dall'età media più elevata, dove versosimilmente ci saranno maggiori richieste di sostituzione del personale e problematiche in caso di un'offerta insufficiente per coprire la domanda. In un quadro come questo gli interventi dovranno essere molteplici. Dalle politiche del Pnrr per innalzare la partecipazione delle donne e dei giovani al mercato del lavoro alle misure previste nella Missione 5.

IL CONTRATTO DI ESPANSIONE

Coop Alleanza 3.0 organizza l'ingresso di 550 giovani e l'uscita di mille senior

L'avvicendamento senior-giovani in azienda può contare su diversi strumenti che lo agevolano. Uno è il contratto di espansione, come è accaduto nel caso di Coop Alleanza 3.0 che ha fatto un investimento complessivo di oltre 40 milioni di euro con due obiettivi: il primo è il radicale aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori, il secondo è un significativo ricambio generazionale. Il contratto di espansione sottoscritto al ministero del Lavoro anticiperà e in una certa misura preparerà il turn over fisiologico dei prossimi

anni, dando la possibilità a mille persone a cui mancano cinque anni alla pensione anticipata o di vecchiaia di accedere allo scivolo pensionistico e, contemporaneamente, permettendo l'ingresso di 550 giovani con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato che verranno preparati a ricoprire le posizioni che si apriranno. Nel contempo verrà favorita la crescita del personale interno, anche in ottica di retention, con 100 percorsi di carriera per direttori, capi reparto e addetti alle vendite.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

© RIPRODUZIONE RISERVATA