

Dinamiche demografiche e forza lavoro: quali sfide per l'Italia di oggi e di domani?



Key Messages

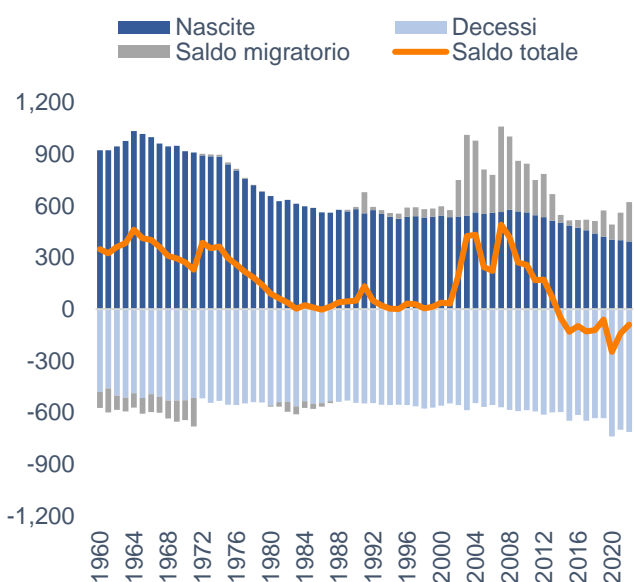
Il presente documento è stato coordinato da Andrea Montanino e Simona Camerano e predisposto da: Simone Passeri, Benedetta Scotti e Sofia Torreggiani. I dati riportati si riferiscono alle informazioni disponibili al 10 maggio 2023. Le opinioni espresse e le conclusioni sono attribuibili esclusivamente agli autori e non impegnano in alcun modo la responsabilità di CDP.

- Il **declino demografico in atto** nel nostro Paese e il contestuale **sbilanciamento** della struttura della popolazione **verso le fasce più anziane** hanno importanti **implicazioni per il mercato del lavoro**, rendendo meno agevole l'incontro tra domanda e offerta.
- Nel 2022 il **41% delle assunzioni totali** ha incontrato **difficoltà di reperimento**, a causa soprattutto di carenza di candidati.
- Si tratta sia di **figure ad elevata specializzazione**, sia di profili **meno qualificati**. Tale scarsità risente:
 - nel primo caso, del **ridimensionamento delle classi di giovani** in ingresso sul mercato del lavoro, che limita il rinnovo di competenze;
 - nel secondo, del **pensionamento di lavoratori a bassa scolarizzazione** non sostituibili con forza lavoro giovanile mediamente più qualificata.
- I trend demografici sfavorevoli previsti nei prossimi anni rischiano di accrescere rischi e distorsioni nel mercato del lavoro. In particolare, al 2030 potrebbero osservarsi:
 - una contrazione tra **2,0 e 2,4 milioni di lavoratori a più bassa qualifica**, con un declino che interesserà soprattutto le fasce d'età tra i 35 e i 54 anni e in modo maggiore il Mezzogiorno e il Nord-Ovest;
 - una crescita per i **lavoratori più qualificati tra 1,1 e 1,6 milioni di unità**, soprattutto per gli over50 e nel Nord Italia, con probabili necessità di adattamento delle competenze rispetto alle esigenze del mercato.
- In prospettiva, si profilano dunque **due grandi sfide** per il mercato del lavoro italiano.
- Primo, soddisfare l'ingente **fabbisogno di lavoratori meno qualificati**, ancora rilevante nel mercato del lavoro italiano. L'esperienza internazionale suggerisce **due principali opzioni di policy** nel breve-medio periodo:
 1. un **ricorso** più diffuso **all'automazione**, soprattutto per le attività routinarie e a limitata componente creativa;
 2. la promozione di **politiche migratorie**, anche attraverso sistemi ad hoc per l'integrazione e la formazione dei nuovi residenti, che possano ridurre il gap.
- ▶ Secondo, **allineare le competenze dei profili ad alta scolarizzazione** rispetto alle esigenze di imprese e istituzioni, attraverso:
 1. la promozione di politiche di **lifelong learning, reskilling e upskilling**;
 2. il rafforzamento del sistema di **orientamento scuola-università-lavoro** per indirizzare i giovani verso le professionalità più ricercate dal mercato, puntando in particolare sulle **discipline STEM**.

1. Il mercato del lavoro italiano tra tendenze demografiche e dinamiche congiunturali

- ▶ Nel 2022, per la prima volta in oltre 150 anni, sono nati meno di 400 mila bambini. Ma è dal 1993 che il **saldo naturale della popolazione**, espresso come differenza tra nascite e decessi, è **negativo** (tranne che nel 2004 e nel 2006) e **dal 2014 eccede il saldo migratorio** (grafico 1), determinando una diminuzione dei residenti.

Graf. 1 – Bilancio demografico italiano 1960-2022 (in migliaia di individui)



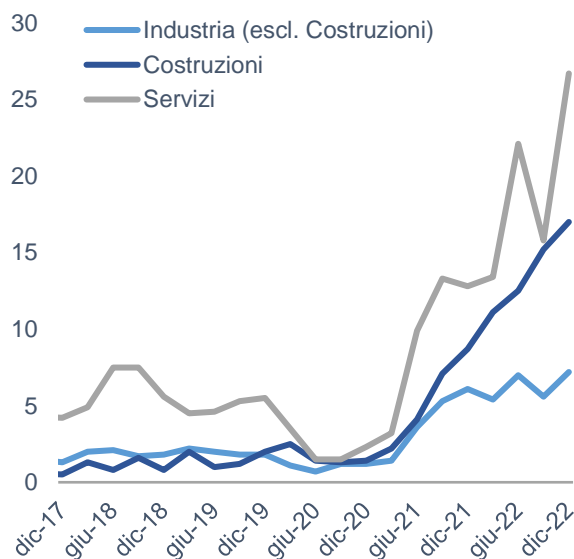
Fonte: elaborazione CDP su dati Istat

- ▶ Anche la **popolazione in età lavorativa** (15-64 anni) sta sperimentando una **tendenza analoga**, passando da 39,1 milioni di persone nel 2011, agli attuali 37,2 milioni; nello scenario centrale prodotto dall'Istat è **attesa un'ulteriore riduzione** di 1,8 milioni al 2030. Inoltre, la composizione per classi d'età registra un progressivo sbilanciamento **verso le fasce più anziane**¹.

¹ L'età media della popolazione in età lavorativa è in costante aumento: nel 2021 era di 42,4 anni a fronte dei 41,2 del 2011 e dei 39,9 del 2001.

- ▶ Le **dinamiche demografiche** in atto rappresentano un **elemento critico per il mercato del lavoro** italiano, già alle prese con il **pensionamento dei baby boomer**, l'accelerazione della domanda di lavoro nelle costruzioni e il **potenziale fabbisogno occupazionale aggiuntivo per il PNRR**.
- ▶ A fronte di **performance molto positive**, con tassi di occupazione e di attività ai massimi storici (rispettivamente al 60,8% e al 66,1% a fine 2022) e quello di disoccupazione al minimo da agosto 2009, è **cresciuta** in misura rilevante **la quota di imprese che lamentano la carenza di lavoratori** come ostacolo all'attività (grafico 2).

Graf. 2 – Quota di imprese* che lamentano carenza di lavoratori (% , dati trimestrali)



Fonte: elaborazione CDP su dati Istat

*Percentuale di imprese che dichiarano ostacoli all'attività.

- ▶ In prospettiva, la **carenza di lavoratori** in alcuni comparti e/o il **disallineamento tra le**

competenze richieste e quelle disponibili **saranno fenomeni tanto più rilevanti quanto più rimarranno irrisolti alcuni nodi** che caratterizzano l'economia italiana:

- nel 2021 la **quota di persone** di età compresa tra 15 e 64 anni **che non partecipa al mercato del lavoro è la più alta a livello europeo** (35,5%), con un'incidenza molto elevata sia per gli uomini che per le donne e con un **gap di genere** più **ampio** soltanto in Romania.
- nel 2021 la **quota di giovani** di età

compresa tra 15 e 29 anni che **non studia né lavora (NEET) è la più alta** tra i Paesi europei (23,1%), 10 punti percentuali oltre la media e ben maggiore del target (9%) fissato al 2030. Tale fenomeno risulta pronunciato anche tra coloro che hanno il diploma o titoli superiori;

- negli ultimi dieci anni (2012-2021) circa **1 milione di residenti italiani ha lasciato l'Italia**, di cui oltre 1/3 di età compresa tra i 25 e i 34 anni. Tra questi ultimi **quasi la metà è in possesso di una laurea**.

2. Carenza di lavoratori e mismatch tra domanda e offerta

- ▶ Oggi la carenza di lavoratori **accomuna tutti i macrosettori**, risultando più pronunciata per servizi² e costruzioni. Nel 2022 le **posizioni professionali di difficile reperimento** sono state il 41% delle assunzioni totali, contro il 24% medio del triennio precedente la pandemia (2017-2019). Tra i motivi principali dichiarati dalle imprese prevale la **manca di candidati** e, in secondo luogo, la **scarsa adeguatezza delle competenze**.
- ▶ In diversi settori **la difficoltà di reperimento** ha interessato circa **una assunzione su due**, come nel caso dell'industria **metalmecanica**, delle **costruzioni**, dell'industria del **legno e del mobile**, dei **settori ICT**.
- ▶ Sulla ridotta disponibilità di figure specializzate pesa il **restringimento della popolazione più giovane** che limita la **capacità di rinnovare lo stock di competenze** presenti nel sistema produttivo attraverso il canale dell'istruzione e di rispondere tempestivamente alla domanda di nuove professionalità.
- ▶ La scarsità di profili a minore specializzazione risente, invece, del **pensionamento dei baby boomer**³. La massiccia fuoriuscita di lavoratori perlopiù a bassa scolarizzazione ha lasciato (e lascerà) posti vacanti in un contesto in cui gli **impieghi che richiedono competenze di base** rappresentano stabilmente circa il 20% degli occupati dal 2008.
- ▶ Ad aprile 2023, i **professionisti a elevata specializzazione** di più difficile reperimento risultano i **tecnici della salute** e gli **ingegneri**. D'altra parte, **tra i lavoratori meno qualificati** si registra una particolare carenza di **addetti alle costruzioni**, conducenti di veicoli, **addetti nelle attività di ristorazione**⁴.
- ▶ In questo contesto rischiano di generarsi **distorsioni** legate al disallineamento tra competenze e mansioni svolte: tra il 2008 e il 2021 è infatti **cresciuta la quota di diplomati e laureati impiegati in lavori a bassa o intermedia professionalità**. Un simile fenomeno può avere ricadute negative

² I servizi includono attività molto eterogenee, tra cui alcune con un marcato andamento stagionale (i.e., turismo).

³ La domanda cumulata che deriva dalla necessità di sostituzione di lavoratori in uscita dal mercato (per pensionamento o mortalità) è

stimata tra il 2023 e il 2027 in circa 2,7 milioni di persone (71% del fabbisogno totale). Fonte dati: Unioncamere, Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027).

⁴ Unioncamere e ANPAL, Bollettino Excelsior Informa, aprile 2023.

sull'economia sia in termini di **minore produttività**, sia di scoraggiamento alla

partecipazione al mercato del lavoro (tabella 1).

Tab.1: Distribuzione occupati per titolo di studio e tipo di lavoro* (% totale), Italia 2008-2021

Titolo di studio	Tipo di lavoro	2008-2012	2013-2017	2018-2021
Tutti i lavoratori	Elevata	34,0	33,5	34,2
	Intermedia	46,7	46,6	45,9
	Bassa	19,3	19,9	19,9
Senza diploma o laurea	Elevata	9,9	8,2	7,8
	Intermedia	58,8	58,1	57,2
	Bassa	31,3	33,7	35,0
Con diploma o laurea	Elevata	53,6	51,2	50,1
	Intermedia	36,7	38,5	39,2
	Bassa	9,7	10,2	10,7

Fonte: elaborazione CDP su dati Istat

* Per identificare il tipo di lavoro si è fatto riferimento alla classificazione delle professioni dell'Istat (CP2011) basate sul livello di competenza. I 9 gruppi professionali sono stati suddivisi come segue. Competenza elevata: legislatori, imprenditori ed alta dirigenza, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni tecniche. Competenza intermedia: professioni esecutive e nei lavori d'ufficio; professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, artigiani, operai specializzati e agricoltori. Competenza bassa: conduttori di impianti, operai di macchinari, conducenti di veicoli e tutte le professioni non qualificate.

3. Evoluzione della forza lavoro al 2030

- ▶ Le previsioni sull'evoluzione della popolazione elaborate da Istat sottendono un progressivo **cambiamento nella composizione della forza lavoro**⁵ che già nei prossimi anni potrebbe determinare un incremento dei profili di rischio per il sistema produttivo e delle distorsioni nelle dinamiche di offerta di lavoro.
- ▶ Al fine di dare una connotazione più definita del fenomeno si è provveduto a stimare la **struttura della forza lavoro al 2030 per classi**

quinquennali di età, titolo di studio⁶, **sexso** e **macroregione** di residenza⁷.

- Per ciascuno strato della popolazione identificato attraverso le variabili citate, **le proiezioni tengono conto della dinamica attesa** i) della popolazione e ii) della quota di individui qualificati, mentre **il tasso di partecipazione al lavoro è assunto costante sui livelli del 2021**.

⁵ Include occupati e persone in cerca di lavoro.

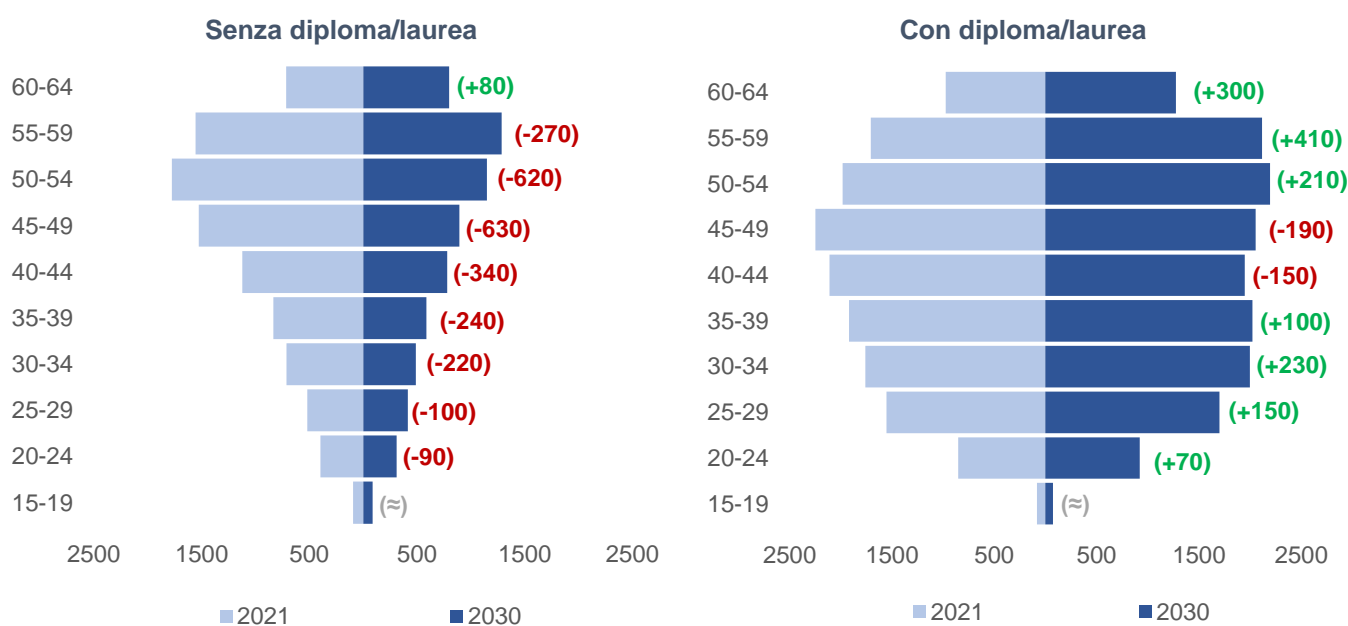
⁶ Si considerano lavoratori con bassi livelli di istruzione coloro in possesso al più di una qualifica professionale che non consente l'iscrizione all'università. Chi ha almeno un diploma che permette

l'accesso ad un percorso universitario è considerato con alto livello di istruzione.

⁷ Per ulteriori dettagli si rimanda all'Appendice metodologica.

- **Non si considerano** invece (i) il **fabbisogno aggiuntivo di lavoratori** che potrebbe determinarsi per effetto della crescita economica e (ii) **altri fattori che potrebbero modificare** la struttura del tessuto produttivo e **la domanda di lavoro** nei prossimi anni.
- In assenza di politiche migratorie attive, l'analisi condotta a livello nazionale suggerisce che nel 2030:
- la **perdita netta di lavoratori** rispetto al 2021 ammonterebbe a circa **1,3 milioni**⁸, con un calo di quasi 1,7 milioni nella fascia tra i 40 e i 54 anni, in parte compensato dai circa 530 mila lavoratori over55 in più;
 - i **lavoratori con bassi livelli di istruzione** sarebbero **2,4 milioni in meno** rispetto al 2021, un calo diffuso in tutte le fasce d'età sotto i 60 anni, con intensità maggiore tra i 40 e i 54;
 - i **lavoratori con alti livelli di istruzione aumenterebbero** di quasi **1,1 milioni** di unità rispetto alla composizione odierna della forza lavoro, arrivando a rappresentarne oltre il 70% (dall'attuale 62%), grazie al forte incremento dei lavoratori over55 e, soprattutto, delle lavoratrici over50 (grafico 3).

Graf. 3 – Struttura forza lavoro al 2030 vs 2021 (in migliaia di lavoratori; differenze in parentesi)



Fonte: elaborazione CDP su dati Istat

► L'analisi a livello territoriale mostra un certo grado di eterogeneità nell'evoluzione della forza lavoro riconducibile alle differenze tra macroregioni nelle tendenze demografiche,

nelle dinamiche legate all'istruzione e nelle specializzazioni produttive.

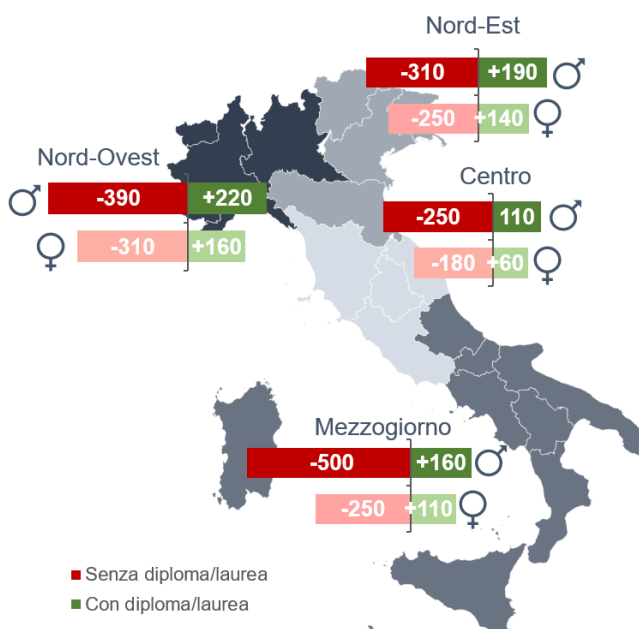
► Con riferimento ai lavoratori con **bassi livelli di istruzione**, la diminuzione **maggiore si**

⁸ Pari a circa il 5% della forza lavoro totale nel 2021.

osserverebbe nel Mezzogiorno e nel Nord-Ovest (rispettivamente circa 750 mila e 700 mila lavoratori in meno in un decennio).

- ▶ Nel **Mezzogiorno** la maggior parte del calo di lavoratori **con bassi livelli di istruzione** riguarderebbe gli uomini (circa 500 mila in dieci anni), mentre sarebbe più bilanciato tra lavoratori e lavoratrici nelle altre macroregioni.
- ▶ Il **numero dei lavoratori almeno diplomati aumenterebbe in misura maggiore al Nord-Ovest e al Nord-Est**, con 380 mila e 330 mila unità in più rispetto a oggi (grafico 4)

Graf. 4 – Differenze nella forza lavoro tra 2021 e 2030 (in migliaia di lavoratori)



Fonte: elaborazione CDP su dati Istat

- ▶ Il quadro migliorerebbe solo marginalmente **assumendo che il tasso di partecipazione alla forza lavoro prosegua nella dinamica crescente** osservata negli ultimi decenni⁹:
 - i **lavoratori meno qualificati** sarebbero circa **2 milioni in meno** rispetto **all'attuale**

composizione della forza lavoro, oltre 400 mila in più rispetto allo scenario con tassi di partecipazione alla forza lavoro costanti sui livelli del 2021. Il **declino annuo** sarebbe di **circa 230 mila individui**;

- il **numero dei lavoratori più qualificati** invece **aumenterebbe di quasi 1,6 milioni** di unità rispetto al 2021, riflettendo soprattutto il trend positivo osservato nel recente passato nella partecipazione alla forza lavoro delle lavoratrici donne, in particolare fra quelle più mature.
- ▶ Un **aumento del tasso di partecipazione alla forza lavoro** contribuirebbe ad **attenuare il gap di lavoratori non qualificati** e ad **amplificare l'aumento dei più qualificati**. Tuttavia, anche sotto tale ipotesi, l'esercizio suggerisce che:
 - il **fabbisogno di lavoratori a più bassa qualifica** necessario a preservare un mondo del lavoro in linea con quello attuale **sarà molto sostenuto** nei prossimi anni **in tutte le macroregioni**;
 - il Sistema Paese sarà chiamato a creare le condizioni affinché i sempre più numerosi **lavoratori con elevato titolo di studio** possano rispondere ai fabbisogni futuri del mercato del lavoro, trovando occupazioni in linea con la loro formazione.

⁹ Per l'elaborazione di questo scenario alternativo si è fatto riferimento alla metodologia adottata da G. Della Zuanna e C. Gargiulo in "Gli anni che verranno. Popolazione e fabbisogno di lavoratori nel Nordest dei

prossimi anni e decenni", Rapporto annuale 2022 della Fondazione Nord-Est "Il futuro sta passando – chi è pronto e chi no". Per ulteriori dettagli, si rimanda all'Appendice metodologica.

4. Quali opzioni nel breve-medio periodo?

- ▶ Alla luce dei risultati emersi si profilano **due grandi sfide** per il mercato del lavoro italiano.
- ▶ Primo, soddisfare l'**ingente fabbisogno di lavoratori a più bassa qualifica** espresso da settori ad alta intensità di manodopera (labour intensive), come agricoltura, edilizia, turismo e servizi domestico-familiari.
- ▶ L'esperienza internazionale di Paesi come Giappone e Australia suggerisce **due principali opzioni di policy di breve-medio periodo**, potenzialmente combinabili tra di loro, anche in considerazione della struttura produttiva italiana:
 1. un maggiore ricorso all'**automazione**, soprattutto in quei settori caratterizzati da attività routinarie e a limitata componente creativa e interpersonale (es. edilizia e agricoltura);
 2. la promozione di **politiche migratorie** che favoriscano l'incontro tra domanda e offerta, muovendo dai fabbisogni espressi da settori e territori.
- ▶ Secondo, l'**allineamento delle competenze** offerte dagli individui ad alta scolarizzazione rispetto alle esigenze delle imprese, con riferimento sia ai **lavoratori over50** - che rappresenteranno la parte preponderante della forza lavoro qualificata - sia ai **neodiplomati e neolaureati** che si affaceranno sul mercato del lavoro nei prossimi anni. Dal punto di vista di policy, dunque, nulla di nuovo rispetto alle ipotesi in circolazione da almeno 20 anni:
 1. sviluppare politiche orientate al **lifelong learning, reskilling** e **upskilling**, per garantire un adeguato livello di competenze dei lavoratori senior rispetto alle necessità delle imprese in termini di innovazione e competitività;
 2. rafforzare il **sistema di orientamento scuola-università-lavoro** per indirizzare i giovani verso le professionalità ricercate dal mercato, puntando in particolare sulle **discipline STEM**. In Italia la quota di laureati STEM, pari al 24,2% nella fascia 25-34 anni, è cresciuta solo di 0,5 p.p. tra il 2010 e il 2021, rimanendo di molto inferiore al dato della Germania 32,3%¹⁰.
- ▶ L'individuazione di soluzioni efficaci al mismatch tra domanda e offerta di lavoro è cruciale per **evitare che un numero crescente di lavoratori qualificati si trovi costretto a svolgere lavori a bassa o intermedia competenza**, come accaduto negli ultimi anni e come inizia a prefigurarsi in Cina.
- ▶ Queste criticità assumeranno una rilevanza ancora maggiore a causa dell'**occupazione aggiuntiva attivata dal PNRR**, stimata nell'anno di massima spesa (2024) in 375mila unità di lavoro¹¹.
- ▶ L'incremento della domanda coinvolgerà sia **settori tradizionali**, come le costruzioni, sia **settori trainanti nella transizione ecologica e digitale** (programmazione informatica, produzione di computer, elettronica, ottica), richiedendo quindi lavoratori con diversi livelli di competenza e specializzazione.

¹⁰ Fonte dati: OCSE, "Education at a Glance".

¹¹ Fonte dati: Banca d'Italia, "L'occupazione attivata dal Piano nazionale di ripresa e resilienza e le sue caratteristiche", QEF n. 747, 2023"

L'esercizio proposto ha l'obiettivo di stimare la disponibilità di forza lavoro al 2030 per sesso, classe quinquennale di età, macroregione e livello di istruzione (senza diploma/laurea e con diploma/laurea), determinando per ciascuna categoria il saldo rispetto alla composizione della forza lavoro nel 2021. A tal fine sono stati impiegati i microdati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RLF) e le previsioni della popolazione residente, entrambi di fonte Istat. La metodologia applicata è la seguente.

- ▶ In primo luogo, si è provveduto a stimare la popolazione per sesso (s), macroregione (m), classe di età (c) e livello di istruzione (i , con diploma/laurea e senza diploma/laurea) per gli anni 2021-2030, combinando la percentuale attesa di popolazione con diploma/laurea per sesso, macroregione e classe di età ($q_{s,m,c,t}$) con la dinamica della popolazione residente per sesso, macroregione, classe di età fornita da Istat ($Pop_{s,m,c,t}$). A partire dalla fascia tra i 30 e i 34 anni, per ciascun cluster la quota di individui con almeno il diploma al 2030 è assunta pari alla quota osservata nel 2020 per lo stesso cluster traslata di due classi quinquennali.¹² Per le tre classi più giovani (15-29), $q_{s,m,c,t}$ è ottenuto proiettando linearmente i dati osservati tra 2004 e 2020¹³ per la corrispondente fascia, in modo da tener conto dell'evoluzione recente della forza lavoro in termini di istruzione. In formule:

$$\begin{aligned} \text{Pop con diploma / laurea}_{s,m,c,t} &= q_{s,m,c,t} \times Pop_{s,m,c,t} \\ \text{Pop senza diploma / laurea}_{s,m,c,t} &= (1 - q_{s,m,c,t}) \times Pop_{s,m,c,t} \end{aligned}$$

- ▶ In secondo luogo, si è provveduto a stimare la forza lavoro per livello di istruzione, sesso, macroregione e classe di età per il periodo 2022-2030 sulla base di due scenari.
- ▶ Scenario base, con tassi di partecipazione alla forza lavoro costanti sui livelli del 2021 per ciascun cluster.
- ▶ Scenario alternativo, con evoluzione lineare dei tassi di partecipazione alla forza lavoro per ciascun cluster negli anni 2022-2030 ($tpfl_{s,m,c,i,t}$) sulla base dei dati osservati tra 2008 e 2021. Questo scenario ingloba una plausibile crescita del tasso di partecipazione per effetto della maggiore presenza di lavoratrici donne, soprattutto fra quelle più mature, come avvenuto nel recente passato. I tassi stimati sono stati poi applicati alle proiezioni della popolazione per ciascun cluster, ottenendo la forza lavoro per gli anni 2022-2030. In formule:

$$\text{Forza lavoro}_{s,m,c,i,t} = tpfl_{s,m,c,i,t} \times Pop_{s,m,c,i,t}$$

Il tasso di partecipazione aggregato al 2030 così calcolato non si discosta dalla stima proposta da Oxford Economics.

Occorre sottolineare due elementi di attenzione rispetto all'esercizio svolto:

1. L'analisi si focalizza sull'offerta di lavoro e non tiene quindi conto né dell'eventuale fabbisogno legato alla crescita economica né di altri fattori che potrebbero modificare la domanda delle imprese.
2. I risultati sono basati sull'attuale definizione di popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e potrebbero modificarsi al variare dell'età pensionabile considerata.

¹² A titolo di esempio, la quota di individui maschi residenti nel Nord-Est con almeno il diploma nel 2030 nella fascia 55-59 è assunta pari alla quota di individui maschi nel Nord-Est con almeno il diploma nella fascia d'età 45-49 nel 2020. Questa ipotesi appare verosimile in

ragione del basso tasso di mortalità per queste fasce d'età nonché del numero contenuto di persone che conseguono un diploma in età matura.

¹³ Ultimo dato disponibile 2020. Fonte dati: Istat.