

Comunicato Stampa

Brief | Nuovi trend demografici e impatti sul mercato del lavoro. Le sfide per l'Italia di oggi e di domani



- ▶ *L'analisi delle principali dinamiche demografiche nel nostro Paese mostra una **costante riduzione della popolazione italiana dal 2014** e un **suo progressivo invecchiamento***
- ▶ *Queste tendenze si riflettono sul mercato del lavoro: nel 2022 la **difficoltà di reperimento dei candidati** ha riguardato il **41% delle assunzioni**, coinvolgendo sia figure a elevata specializzazione, sia profili meno qualificati*
- ▶ *Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro risente della **diminuzione dei giovani in ingresso nel mercato del lavoro** - che limita il rinnovo delle competenze - e del contestuale **pensionamento di lavoratori a bassa scolarizzazione**, non sostituibili con forza lavoro giovanile, mediamente più qualificata*
- ▶ *In prospettiva, il mercato del lavoro dovrà dunque rispondere a due grandi sfide: **soddisfare l'ingente fabbisogno di lavoratori meno qualificati** e **allineare le competenze dei profili ad alta scolarizzazione alle esigenze di imprese e istituzioni***

Roma, 23 giugno 2023 – Per la prima volta in oltre 150 anni, nel 2022 in Italia sono nati meno di 400 mila bambini. Il calo delle nascite è un fenomeno che viene da lontano ed è alla base della riduzione della popolazione residente in atto dal 2014 e del suo progressivo invecchiamento. Le dinamiche demografiche rappresentano **una delle principali sfide per il futuro del mercato del lavoro italiano**, che già oggi opera con tassi di occupazione e di attività ai massimi storici (rispettivamente al 60,8% e al 66,1% a fine 2022), per effetto sia dell'accelerazione della domanda nelle costruzioni e dell'impulso dato dal PNRR, sia della fuoriuscita dei baby boomer.

Alla luce di tali dinamiche **l'incontro tra domanda e offerta di lavoro risulta sempre più complesso**: nel 2022 il **41% delle assunzioni totali** ha incontrato **difficoltà di reperimento** dei 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 delle competenze;

- nel secondo, del **pensionamento di lavoratori a bassa scolarizzazione** non sostituibili con forza lavoro giovanile mediamente più qualificata.

Il *mismatch* tra domanda e offerta si inserisce in un contesto in cui **la percentuale di residenti in età lavorativa che non partecipa al mercato del lavoro è la più alta nella UE (35,5%)**, così come la quota di giovani tra i 15 e 29 anni che né studia né lavora (23,2%). Quest'ultimo valore supera di 10 punti percentuali la media europea ed è ben maggiore del target del 9% fissato per il 2030.

In prospettiva, la combinazione di dinamiche demografiche e di un maggiore livello medio d'istruzione determinerà, quindi, **un cambiamento nella composizione della forza lavoro** con il quale il sistema produttivo dovrà necessariamente fare i conti.

In particolare, secondo proiezioni interne, al 2030 potrebbero osservarsi:

- una **contrazione tra 2,0 e 2,4 milioni di lavoratori a più bassa qualifica**, soprattutto tra i 35 e i 54 anni e in modo maggiore nel Mezzogiorno e nel Nord-Ovest;
- una **crescita per i lavoratori più qualificati tra 1,1 e 1,6 milioni** di unità, soprattutto per gli over 50 e nel Nord Italia.

Si profilano dunque **due grandi sfide** per il mercato del lavoro italiano.

In primo luogo, sarà necessario soddisfare **l'ingente fabbisogno di lavoratori meno qualificati**. L'esperienza internazionale suggerisce due principali opzioni di policy nel breve-medio periodo, quali il ricorso all'automazione e/o politiche capaci di rafforzare l'offerta di manodopera nei settori maggiormente labour intensive (agricoltura, edilizia, turismo e servizi domestico-familiari), anche attraverso sistemi ad hoc per l'integrazione e la formazione dei nuovi residenti.

In secondo luogo, sarà importante **allineare le competenze dei profili ad alta scolarizzazione alle esigenze di imprese e istituzioni**. In questo caso la leva della formazione (lifelong learning, reskilling e upskilling) si conferma la misura suggerita quanto ai lavoratori over 50, mentre per la fascia dei giovani sarà importante l'orientamento verso le professionalità richieste dal mercato, in particolare nelle discipline STEM.

Per approfondire il tema è possibile accedere alla versione integrale del brief al seguente [link](#).

CDP Relazioni con i Media

Contatti:

Mail: ufficio.stampa@cdp.it

Tel: 06 42213990

www.cdp.it

Seguici anche su:



CDP adotta sistemi di consumo responsabili.
Pensa prima di stampare questa e-mail.