

PROMETEO

RUBRICA IN COLLABORAZIONE CON



Aree Interne e Appennini
CENTRO DI RICERCA



INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE NELLE AREE INTERNE: POLITICHE INNOVATIVE PER L'ACTIVE AGEING

L'invecchiamento della forza lavoro è una delle principali sfide che l'Europa dovrà affrontare nel prossimo futuro. Il fenomeno del progressivo e inarrestabile invecchiamento della popolazione pone questioni rilevanti in relazione ai riasseti del mercato del lavoro, dei sistemi pensionistici e assistenziali, della sostenibilità dei sistemi economico-sociali. Uno scenario che riguarda molto da vicino la prospettiva demografica, sociale ed economica del Molise

di Luca Di Salvatore*

Nei prossimi decenni si assisterà in Europa, così come nel resto del mondo, ad una crescita esponenziale della popolazione in età matura a discapito di quella più giovane. Se la percentuale della popolazione UE-28 di età pari o superiore ai 65 anni è, nel 2016, pari al 19.2% della popolazione totale (un aumento pari allo 0.3% rispetto all'anno precedente e al 2.4% rispetto a dieci anni prima), stime prevedo-



no che raggiungerà il 28.5% nel 2050 e sfiorerà il 30% nel 2080 (Eurostat, 2017).

Questo cambiamento demografico accentuato è conseguenza soprattutto di due fenomeni: da un lato la diminuzione del tasso di natalità, dall'altro, l'aumento della speranza di vita che comporta la progressiva e costante riduzione dei tassi di mortalità. Nel "vecchio continente", più che in ogni altra area geografica del pianeta, si vive sempre più a lungo: lo sviluppo economico, il miglioramento degli stili di vita, i progressi nel campo della medicina, compresa la mortalità infantile ridotta, hanno portato e continueranno a portare ad un aumento della speranza di vita alla nascita.

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è particolarmente accentuato in Italia e soprattutto nelle aree interne della penisola.

La popolazione residente nel nostro Paese è arrivata alla crescita zero; i flussi migratori riescono a malapena a compensare il calo demografico dovuto alla dinamica naturale. Nel 2016 la speranza di vita alla nascita è giunta a 80.6 anni per gli uomini e a 85.1 anni per le donne (rispettivamente superiore di 2.3 anni e 1.4 anni alla media europea). Allo stesso tempo l'Italia è caratterizzata dal persistere di livelli molto bassi di fecondità, in media 1.33 figli per donna nel 2016 (la media UE-28 è di 1.58).

La vita media in continuo aumento (44.9 anni al 1° gennaio 2017, due decimi in più rispetto al 2016 e due anni esatti in più rispetto al 2007), da un lato, e il regime di persistente bassa fecondità, dall'altro, hanno consentito all'Italia di avere uno dei più alti indici di vecchiaia al mondo: al 1° gennaio 2018 nella popolazione residente si contano 168.7 persone over 65 ogni 100 giovani con meno di 15 anni (Istat, 2018). Tra i Paesi europei, l'Italia è superata soltanto dalla Germania.

La situazione certamente non migliorerà nei prossimi decenni.

Entro il 2060, infatti, è attesa una notevole diminuzione della popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni (dal 64.3% del 2016 al 54.6% del 2060) e un consistente aumento della percentuale degli over 65 (dal 22.1% al 33.3%). Nel 2060 un italiano su tre avrà più di 65 anni.

Il processo di invecchiamento riguarda soprattutto le aree più marginali e spopolate del Paese.

Le aree interne, ossia quelle zone significativamente distanti dai centri di offerta dei servizi essenziali (istruzione, salute, mobilità), risultanti dalla somma tra aree intermedie, aree periferiche e aree ultra-periferiche, rappresentano il 53% circa dei comuni italiani, ospitano il 23% della popolazione, pari ad oltre 13.5 milioni di abitanti, e occu-

pano una porzione del territorio che supera il 60% della superficie nazionale.

È proprio in questi territori, caratterizzati da condizioni di svantaggio infrastrutturale e socio-economico (ma anche ricchi di importanti risorse ambientali e culturali), che si registra un calo della natalità e della popolazione, una riduzione dell'occupazione e dell'utilizzo del territorio, un aumento della popolazione anziana in misura più elevata della media nazionale (F. Ferrucci - C. Tomassini

invecchiamento della forza lavoro europea senza precedenti. Si prevede che nel 2030 i lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni aumenteranno del 16.2% (9.9 milioni), mentre quelli tra 40 e 45 anni diminuiranno del 5.4% e quelli tra 25 e 39 anni caleranno del 14.9% (J. Ilmarinen, 2012).

L'invecchiamento della forza lavoro è una delle principali sfide che l'Europa dovrà affrontare nel prossimo futuro. Il fenomeno del progressivo e inarrestabile invecchiamento della popolazione



European Year for **Active Ageing**
and **Solidarity between Generations 2012**

- G. Pistacchio, 2017).

L'obiettivo della Strategia Nazionale per le Aree Interne (SNAI) di invertire e migliorare i trend demografici che attualmente contraddistinguono tali aree sarà difficilmente perseguibile nel prossimo futuro in quanto, come detto, il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è destinato a crescere ulteriormente.

Lo scenario appena descritto determinerà un

pone infatti questioni rilevanti in relazione ai riassetti del mercato del lavoro, dei sistemi pensionistici e assistenziali, della sostenibilità dei sistemi economico-sociali.

La trasformazione della forza lavoro in atto richiede di ripensare il ruolo dei lavoratori senior come risorsa all'interno di un mercato del lavoro che vede sempre più aumentare la loro permanenza. Il lavoratore anziano non deve essere conside-



rato come un elemento da espellere dal mercato perché obsoleto rispetto alle proprie capacità e competenze, ma, al contrario, come un soggetto da trattenere e valorizzare in quanto dotato di esperienza, di competenza professionale, di saggezza. Nella società della longevità è necessario lavorare più a lungo, mantenere e attrarre i lavoratori maturi nel mercato del lavoro, aumentarne la produttività.

Tali obiettivi sono raggiungibili soltanto attraverso l'attivazione di adeguate politiche di promozione dell'invecchiamento attivo dirette ad intervenire sull'organizzazione del lavoro e a far sì che il lavoratore anziano sia più motivato, più coinvolto e nell'insieme più adatto al lavoro.

Per valorizzare i lavoratori più anziani è necessario intervenire in molteplici direzioni quali: formazione, cura della salute, riduzione della fatica e miglioramenti ergonomici del posto di lavoro, flessibilità interna (orario e luogo di lavoro flessibili e più adatti ai lavoratori anziani), *fair employment* (non discriminazione, stili di vita, conciliazione dei

tempi vita-lavoro), trasferimento di competenze bidirezionale, sviluppo di piani di carriera alternativi, valorizzazione delle competenze attraverso politiche retributive personalizzate, ecc.

Spetta pertanto *in primis* alle aziende impostare politiche del personale in grado di trattenere e valorizzare i lavoratori *senior*. Il legislatore può intervenire solo in parte sulle questioni rilevanti per favorire l'occupazione dei lavoratori più anziani (ed è intervenuto, creando le premesse per una gestione più flessibile dei lavoratori maturi su molti dei temi di cui sopra).

La formazione continua costituisce la componente fondamentale nelle strategie di evoluzione del mercato del lavoro degli anziani. L'invecchiamento della forza lavoro, da un lato, e la rapida evoluzione tecnologica, dall'altro, determinano infatti un rischio di obsolescenza delle conoscenze degli *over 50*, così individuandosi nelle pratiche di *lifelong learning* lo strumento principale di contrasto alle ripercussioni del fenomeno demografico. Grazie alla costante acquisizione di nuove cono-



scenze, il lavoratore *senior* può trovare nuovi stimoli e riscoprire un ruolo attivo nel proprio contesto lavorativo.

Quanto all'organizzazione del lavoro vengono in rilievo diverse tematiche: dall'ergonomia alle mansioni, dalla mobilità sui ruoli più adatti agli anziani all'orario di lavoro più flessibile. È necessario costruire un ambiente di lavoro pensato per i lavoratori anziani, ridisegnando i lavori che richiedono un alto livello di sforzo fisico o forte ripetitività. L'alleggerimento dei ritmi di lavoro, l'aumento delle pause, il ridisegno delle mansioni, la mobilità verso mansioni più leggere e l'implementazione di modelli ergonomici possono ridurre i movimenti e gli sforzi fisici, prevenire gli infortuni sul lavoro, garantire una migliore esecuzione dei compiti assegnati e favorire un clima di lavoro meno stressante.

Alcune aziende italiane ed europee già da tempo adottano *best practices* in tema di *age management* e di *active ageing* per rispondere alle nuove esigenze gestionali legate ai fenomeni dell'invecchiamento della forza lavoro e dell'obsolescenza

delle competenze dei lavoratori maturi.

In tema di formazione, adeguate politiche di sostegno alle competenze dei lavoratori sono previste dal *Gruppo Reale Mutua* e da *Intesa San Paolo* (quest'ultima azienda ha predisposto un piano formativo dedicato esclusivamente ai lavoratori *over 55*). In materia di *welfare* aziendale grandi passi sono stati compiuti dalla casa automobilista tedesca *Bmw*. L'azienda ha già all'attivo numerosi progetti per assicurare ai propri lavoratori un giusto equilibrio tra alimentazione e attività fisica, condizioni di lavoro che tengano conto dell'ergonomia, rotazione dei compiti dove possibile (*job rotation*) e flessibilità d'orario al fine di bilanciare nel migliore dei modi i tempi vita-lavoro. Molto interessanti poi le iniziative intraprese dalle aziende *Bosch* (*Bosch Management Support*) e *STMicroelectronics* (introduzione delle c.d. quote argento) rispettivamente in materia di *re-employment* e di assunzione di lavoratori anziani. ■

***Ricercatore presso il CREA**