Lavoratori anziani e lavoratori giovani: è davvero scontro generazionale?

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 2 novembre 2020, n. 40

Nei giorni scorsi **Banca d'Italia** ha pubblicato un importante *paper*, a firma di Francesca Carta, Francesco D'Amuri e Till von Wachter in tema di **lavoratori anziani**.

L'analisi svolta prende avvio dall'osservazione che, in risposta all'invecchiamento della popolazione, negli ultimi decenni molti governi hanno fornito incentivi a **posticipare il pensionamento** attraverso l'aumento dell'età pensionabile legale o attraverso l'istituzione di agevolazioni fiscali. Ad esempio in Italia ciò è avvenuto attraverso la riforma Fornero del 2012.

Conseguentemente alla maggiore partecipazione dei lavoratori anziani, c'è chi ha sollevato **almeno due preoccupazioni**:

1. in primo luogo si teme che i **lavoratori più anziani possano escludere le coorti più giovani nel mercato del lavoro**, riducendo le opportunità di lavoro dei secondi;
2. una maggiore presenza di **lavoratori anziani può ostacolare la produttività e la crescita futura delle imprese** poiché i lavoratori più anziani, anche se più esperti, possono essere meno innovativi e meno disposti a correre rischi rispetto alle coorti più giovani.

Seppur condivisibili da un punto di vista logico**, queste due tipi di preoccupazioni trovano**

riscontro nella realtà?

Con l'obiettivo di rispondere a questa domanda, il paper analizza gli **effetti causali** di un aumento di breve periodo dell'occupazione dei lavoratori anziani su alcuni fattori aziendali: salari, costi del lavoro, capitale totale, valore aggiunto e produttività media del lavoro.

Dopo aver dimostrato che nel contesto istituzionale italiano i lavoratori anziani per lo più vanno in pensione dopo aver raggiunto l'età pensionabile, **lo studio sfrutta l'introduzione della riforma Fornero del 2012** in merito all'ammissibilità alla pensione come un aumento esogeno della presenza di lavoratori anziani a livello aziendale.

Gli effetti sono stimati sulla base di un unico set di dati di datore di lavoro, dipendente e bilancio abbinati per il periodo **2010-2014 su aziende con almeno 50 dipendenti**.

I dati dimostrano che un **aumento inaspettato della quota di lavoratori anziani,** in questo caso legato alla riforma Fornero**, porta ad un impatto positivo sull'occupazione giovanile.**

Più specificamente, **un aumento esogeno del 10% del numero di lavoratori anziani implica un aumento dell'1,8% del numero di giovani e dell'1,3% dei lavoratori di mezza età.**

Quindi, i **lavoratori più giovani e di mezza età non solo non si porrebbero in un rapporto di sostituzione in relazione ai lavoratori più anziani ma, dati alla mano, emergerebbe che tra gli stessi via sia un rapporto di complementarietà.**

Questa **scoperta ribalterebbe un certo tipo di impostazione** – utilizzata ad esempio per

avallare recenti provvedimenti finalizzati ad abbassare l'età pensionabile in Italia – che afferma che a seguito dell'uscita dal mercato del lavoro di un lavoratore anziano il suo posto verrebbe assorbito da un lavoratore più giovane, ponendo le diverse generazioni di lavoratori in una sorta di conflitto.

Rispetto al secondo tipo di preoccupazione, l'analisi condotta evidenzia che:

il costo totale del lavoro aumenta in linea con l'occupazione e rimane sostanzialmente costante in termini per lavoratore;
il valore aggiunto totale aumenta;
la produttività del lavoro per lavoratore è costante;

I dati raccolti sarebbero dunque coerenti con un modello in cui **il capitale umano specifico o le frizioni di mercato rendono costosa la sostituzione dei lavoratori più anziani**.

Inoltre, il fatto che i costi del lavoro aumentino in linea con l'occupazione e tendano a rispondere meno del valore aggiunto segnalerebbe che le **imprese sono state in grado di adattarsi** senza intoppi e potrebbero aver beneficiato dello shock implicato dalla riforma delle pensioni. Peraltro, **non ci sarebbero prove evidenti che i lavoratori più anziani possano essere stati pagati in eccesso rispetto alla loro produttività**, o che il loro aumento abbia comportato un peso per l'azienda.

Quindi l'assenza di un qualsiasi impatto negativo sul valore aggiunto per lavoratore sembra indicare che le preoccupazioni **sull'impatto di una forza lavoro che invecchia sulla produttività potrebbero essere sopravvalutate**.

Ad onor del vero, nonostante la portata dello studio in oggetto e sebbene i ricercatori tentino di estendere a tutte le aziende – a prescindere dalla dimensioni – le scoperte riscontrate, gli stessi evidenziano un **rischio nel generalizzare i risultati**. Infatti per ragioni di raccolta dati, i risultati di questa ricerca si concentrano solo **su aziende con almeno 50 dipendenti che hanno meno**

probabilità di essere vincolate dal credito e forse più in grado di espandere l'occupazione.

Allo stesso tempo si consideri **che l'età pensionabile effettiva in Italia non è molto elevata** (62 anni per gli uomini e 61 per le donne e le cifre corrispondenti a livello OCSE sono 65 e 63,6) e quindi gli effetti non negativi sui risultati delle imprese, che l'analisi ha opportunamente riscontrato, potrebbero essere determinati dal fatto che i lavoratori anziani non sono poi così troppo anziani da generare un calo nella produttività. Rispetto al tema della differenza tra età pensionabile effettiva e legale, si sottolinea che per età "effettiva" di pensionamento solitamente s'intende l'età effettiva media di uscita dal mercato del lavoro, tenuto conto anche di eventuali anticipi pensionistici dovute a deroghe alla normale età di pensionamento. Si pensi in Italia ad esempio alle misure dell'APE sociale, Quota 100 e Opzione Donna. L'età "normale" di pensionamento è invece quella prevista dalla normativa vigente nei vari Paesi europei senza anticipi di alcun tipo, quindi l'età a cui un individuo può uscire dal mercato del lavoro senza subire una riduzione dell'assegno e dopo una carriera lavorativa senza interruzioni, generalmente a partire dai vent'anni d'età.

Ed infine **il periodo di tempo considerato**. Nell'analizzare gli effetti della riforma Fornero sul mercato del lavoro dei lavoratori anziani, gli autori scelgono di osservare unicamente il triennio successivo all'introduzione della riforma.

Per queste ragioni, come sottolineato dagli stessi ricercatori, in base alla progettazione **l'analisi non è né attrezzata per intercettare risposte a livello di mercato né per isolare le relazioni a lungo termine tra l'invecchiamento della popolazione e i risultati economici**, ma è chiaro che **soggetto pubblico**, da un lato, e **parti sociali**, dall'altro lato, sono chiamati a tenere conto di queste due scoperte, in particolar modo in un momento storico in cui troppo **facilmente il lavoratore anziano viene concepito poco produttivo e in contrapposizione al lavoratore giovane**.

Stefano Rizzotti

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Lavoratori anziani e lavoratori giovani: è davvero scontro generazionale?

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@ste_rizzotti