



OPUS/4

## “Anziani” al lavoro: prima e dopo la pensione

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Novembre 2025

*Opus è il nuovo filone di approfondimento curato dall'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro nato per rispondere all'esigenza di un presidio conoscitivo costante sulle principali dinamiche demografiche che interessano, nello specifico, il contesto regionale e le connessioni che queste hanno con il mercato del lavoro locale.*

*Il termine latino opus indica l'occupazione, il mestiere, il lavoro, le prestazioni d'opera in qualunque ambito; all'interno della locuzione opus est assume il significato di "è necessario, occorre" che ben si presta a rappresentare l'urgenza, sempre più condivisa anche all'interno del dibattito economico e politico, di tenere conto delle dinamiche demografiche nell'analisi e nell'interpretazione degli andamenti occupazionali, attuali e previsti nel medio-lungo periodo.*

#### *Opus/4 – "ANZIANI" AL LAVORO: PRIMA E DOPO LA PENSIONE*

a cura di Ilaria Rocco e Letizia Bertazzon

VENETO LAVORO  
Osservatorio regionale Mercato del Lavoro  
Via Ca' Marcello, 67b  
30172 - Venezia Mestre  
[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)  
[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)

## Premessa

Negli ultimi anni la crescita dell'occupazione in Italia è stata trainata in larga parte dall'aumento dei livelli di partecipazione dei lavoratori più anziani. Il progressivo innalzamento dei tassi di attività nelle fasce d'età più avanzate rappresenta il risultato congiunto di fattori demografici e istituzionali, nonché di un più generale mutamento sociale e culturale.

Da un lato, le dinamiche demografiche hanno modificato la composizione della popolazione in età lavorativa<sup>1</sup>; dall'altro, il prolungamento delle carriere si è tradotto in una presenza più duratura dei lavoratori maturi nel mercato del lavoro, favorita da una pluralità di elementi.

Sul piano istituzionale e regolativo, le riforme previdenziali succedutesi negli ultimi decenni hanno comportato un progressivo innalzamento dell'età media effettiva di pensionamento, spostando in avanti l'uscita dal mercato del lavoro e determinando una maggiore permanenza in attività degli individui. A ciò si aggiungono fattori di natura sociale, economica e culturale: il miglioramento generale delle condizioni di salute, che consente a un numero crescente di persone di lavorare più a lungo; la trasformazione delle abitudini e dei modelli di vita, che tende a ridefinire la percezione stessa dell'età lavorativa; il bisogno economico, che spinge molti a posticipare il ritiro; nonché la crescente accessibilità a forme di impiego più flessibili o parziali, che rendono possibile una prosecuzione graduale dell'attività lavorativa.

In risposta a tali trasformazioni, sono stati introdotti o rafforzati interventi normativi e politiche pubbliche orientati a sostenere la partecipazione dei lavoratori più anziani, posticipando la fuoriuscita dal mercato del lavoro<sup>2</sup>, e a promuovere condizioni di invecchiamento attivo e salute nei luoghi di lavoro<sup>3</sup>. Si tratta di strategie che puntano a valorizzare il capitale di esperienza e competenze dei lavoratori senior, mantenendo nel contempo un livello adeguato di produttività e competitività del sistema economico.

Diverse analisi istituzionali e internazionali convergono nel descrivere l'Italia come uno dei Paesi più esposti all'invecchiamento dei lavoratori. L'OCSE<sup>4</sup> sottolinea gli effetti di tale processo sulla produttività e sul potenziale di crescita, raccomandando di orientare le politiche del lavoro verso strumenti capaci di accompagnare i lavoratori lungo percorsi professionali più lunghi, favorendo la permanenza e l'adattamento delle competenze. Analogamente, l'Ufficio parlamentare di bilancio (UPB)<sup>5</sup> segnala che oltre un quarto dei lavoratori italiani ha oggi più di 55 anni - una quota tra le più elevate in Europa - e che, in un contesto di calo della popolazione in età lavorativa, il fenomeno è destinato a incidere in modo strutturale sul potenziale di crescita dell'economia. Da qui la necessità di sostenere e valorizzare adeguatamente la forza lavoro anziana, anche attraverso politiche di aggiornamento delle competenze e di adattamento delle condizioni di lavoro.

<sup>1</sup> Sul tema si rimanda ai precedenti approfondimenti pubblicati in questa collana [www.venetolavoro.it/opus](http://www.venetolavoro.it/opus)

<sup>2</sup> Negli ultimi anni il legislatore ha introdotto alcune misure volte a incentivare la permanenza al lavoro di chi ha già maturato i requisiti per il pensionamento. In particolare, il cosiddetto "incentivo al posticipo del pensionamento" (o bonus Maroni), rinnovato con la Legge di Bilancio 2025, consente ai lavoratori dipendenti che scelgono di proseguire l'attività di percepire direttamente in busta paga la quota di contributi previdenziali a proprio carico, con esenzione fiscale. La misura mira a favorire la prosecuzione volontaria dell'attività lavorativa, valorizzando l'esperienza dei lavoratori anziani e contribuendo a mantenere un più elevato tasso di partecipazione della popolazione matura al mercato del lavoro.

<sup>3</sup> Cfr. D.Lgs. 29/2024 (cosiddetto Decreto Anziani), di attuazione della legge delega 23 marzo 2023, n. 33, in materia di politiche per le persone anziane, in coerenza con il Piano nazionale della prevenzione (PNP) e con il modello di Workplace Health Promotion (WHP) promosso dall'OMS. Con riferimento al mercato del lavoro, il decreto introduce misure volte a favorire l'invecchiamento attivo e la permanenza in attività dei lavoratori anziani. In particolare, promuove nei luoghi di lavoro iniziative di tutela della salute e di adattamento delle mansioni in relazione all'età, l'adozione di modelli di workplace health promotion e la possibilità di ricorrere al lavoro agile per le persone anziane, nel rispetto della contrattazione collettiva.

<sup>4</sup> OECD (2025), *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

<sup>5</sup> Ufficio parlamentare di bilancio (2025), *Audizione della Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio presso la Commissione parlamentare di inchiesta sugli effetti economici e sociali derivanti dalla transizione demografica in atto*, Roma, 8 luglio, [www.upbilancio.it](http://www.upbilancio.it)

Le evidenze provenienti dai report Istat ed Eurostat<sup>6</sup> confermano queste tendenze, documentando sia l'aumento del peso relativo delle classi di età più mature nella popolazione attiva, sia gli effetti dell'invecchiamento demografico sulla composizione settoriale e professionale dell'occupazione. In prospettiva, tali trasformazioni sollecitano una riflessione più ampia sulla sostenibilità del modello di partecipazione al lavoro, sulle modalità di ricambio generazionale e sulla necessità di garantire condizioni di lavoro eque e inclusive lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

In Italia – e in misura analoga anche in Veneto – si osserva non solo un progressivo ampliamento della partecipazione delle fasce d'età più mature, ma anche un cambio di paradigma rispetto al passato, che riguarda il modo stesso di concepire e vivere la fase di ritiro dal lavoro. Tradizionalmente, l'uscita dal mercato del lavoro coincideva con il momento del pensionamento, segnando una cesura netta tra la vita lavorativa e la fase di quiescenza. Oggi, invece, questo modello lineare risulta sempre più superato. L'allungamento della vita lavorativa avviene spesso anche oltre o indipendentemente dal momento del pensionamento, e in un numero crescente di casi la pensione non segna più la definitiva fuoriuscita dal mercato del lavoro.

Tale evoluzione è favorita da molteplici fattori: l'aumento dell'aspettativa di vita e il miglioramento delle condizioni di salute, la volontà di mantenere un ruolo attivo, il desiderio di realizzazione personale o di integrazione del reddito, ma anche l'esistenza di opportunità occupazionali più flessibili, spesso legate a forme di lavoro autonomo, consulenziale o temporaneo.

In questo quadro si colloca il fenomeno noto come “*unretirement*”, termine inglese che indica il ritorno all'attività lavorativa da parte di persone già in pensione o che avevano lasciato il mercato del lavoro, talvolta per scelta volontaria. L'*unretirement* può assumere due configurazioni principali:

- prolungamento dell'attività lavorativa oltre l'età legale o oltre la prima data utile di pensionamento (“*postponed retirement*”), quando il lavoratore decide di rinviare l'uscita dal mercato pur avendone i requisiti formali;
- rientro effettivo nel lavoro dopo il pensionamento (“*return to work*”), nel quale l'individuo, pur essendo formalmente pensionato, riprende un'attività lavorativa, talvolta in forma autonoma, occasionale o part-time.

Si tratta di fenomeni ancora quantitativamente contenuti, ma in progressiva espansione. Secondo le analisi INPS<sup>7</sup> su alcune coorti di pensionati in Italia, circa l'8,5% risulta ancora attivo nel mercato del lavoro a 12 mesi dal pensionamento; nelle rilevazioni dell'Istat sui percorsi dei 50-74enni<sup>8</sup>, circa il 9,4% dei pensionati dichiara di aver lavorato nei primi 6 mesi dopo la pensione, soprattutto in forma autonoma oppure occasionale.

La prosecuzione delle carriere lavorative dopo il pensionamento, pur restando un fenomeno minoritario, contribuisce a ridefinire il ciclo di vita lavorativo e a modificare i confini tradizionali tra attività e inattività, con implicazioni importanti per la gestione delle risorse umane, la trasmissione delle competenze e la sostenibilità del sistema previdenziale.

Questo report presenta, a partire dai principali archivi statistici e amministrativi disponibili, le evidenze empiriche utili a descrivere, in primo luogo, la crescente presenza dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro in Italia e in Veneto, con particolare attenzione alle dinamiche di partecipazione, alle caratteristiche occupazionali e ai fattori che ne determinano l'evoluzione. Successivamente propone un'analisi esplorativa volta a indagare il tema della prosecuzione delle carriere lavorative oltre il pensionamento in Veneto, attraverso l'esame delle diverse modalità con cui i soggetti in età avanzata possono mantenere o riprendere un'attività lavorativa.

<sup>6</sup> Cfr., ad esempio, Istat (2025), *Previsioni delle forze di lavoro al 2050 Base 1.1.2024*, in *Statistiche Focus*, 21 ottobre, [www.istat.it](http://www.istat.it) o Banca d'Italia (2025), Testimonianza del Vice Capo del Dipartimento Economia e Statistica, Andrea Brandolini, alla Commissione parlamentare di inchiesta sugli effetti economici e sociali derivanti dalla transizione demografica in atto, Camera dei Deputati, 15 aprile, [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it).

<sup>7</sup> INPS (2025), *XXIV Rapporto annuale*, settembre, [www.inps.it](http://www.inps.it)

<sup>8</sup> Istat (2025), *Pensione e partecipazione al mercato del lavoro dei 50-74enni - Anno 2023*, in *Statistiche Focus*, 8 maggio, [www.istat.it](http://www.istat.it)

## 1. Dinamiche demografiche e invecchiamento della popolazione

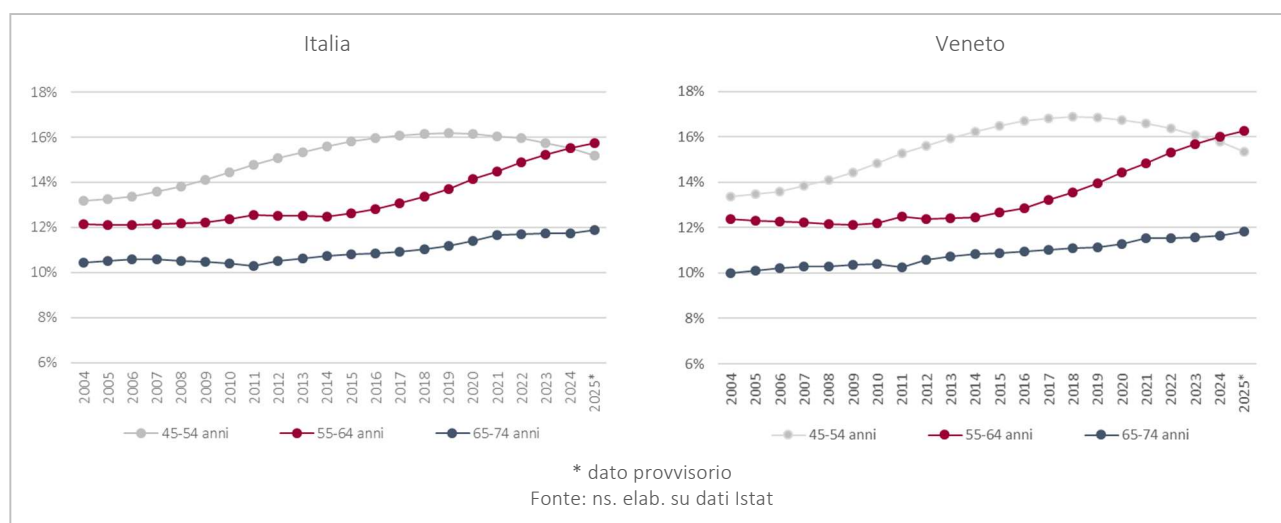
**Aumenta il peso, tra i residenti, delle coorti più anziane**

In ambito demografico e statistico, gli “anziani” vengono generalmente identificati con la popolazione di 65 anni e più.<sup>9</sup> Tale soglia, definita per convenzione internazionale, è utile soprattutto per finalità di analisi e comparazione, ma racchiude al suo interno gruppi molto eterogenei per condizioni di vita, stato di salute, autonomia e livelli di partecipazione sociale e lavorativa.

La classe 55-64 anni rappresenta, invece, la cosiddetta “parte alta dell’età adulta”, ovvero una fascia di transizione verso la vecchiaia, che comprende individui ancora pienamente attivi ma prossimi all’età pensionabile. Superata la soglia dei 65 anni, che segna convenzionalmente l’ingresso nella popolazione anziana, si accede alla successiva classe 65-74 anni, spesso definita come quella dei “giovani anziani” (*young old*), caratterizzati da condizioni di salute mediamente buone, livelli elevati di autonomia e, in molti casi, da una crescente partecipazione al lavoro o alla vita sociale.

L’aumento del peso delle classi di età 55-64 e 65-74 anni sul totale della popolazione residente evidenzia il progressivo avanzamento del processo di invecchiamento demografico e la trasformazione della struttura per età del Paese. Negli ultimi anni, in Italia e in particolare in Veneto, si è registrata una marcata accelerazione della crescita delle classi di età 55-64 e 65-74 anni (graf. 1). Complice la contrazione delle fasce più giovani della popolazione, il peso dei 55-64enni sul totale dei residenti in Veneto è passato da circa il 12% dei primi anni Duemila a oltre il 16% nel biennio 2024-2025. Nello stesso periodo, la quota di popolazione tra i 65 e i 74 anni è aumentata da circa il 10% al 12%.

Graf. 1 – Italia e Veneto. Popolazione residente nelle classi 45-54 anni, 55-64 anni e 65-74 anni (1° gennaio 2004-2025).  
Peso sul totale della popolazione residente



L’ampliamento di queste fasce riflette non solo l’effetto generazionale delle coorti più numerose nate nel secondo dopoguerra, che stanno transitando verso le età più mature, contribuendo in modo significativo alla crescita della popolazione anziana, ma anche l’allungamento della speranza di vita.

**... e si allungano le prospettive di vita**

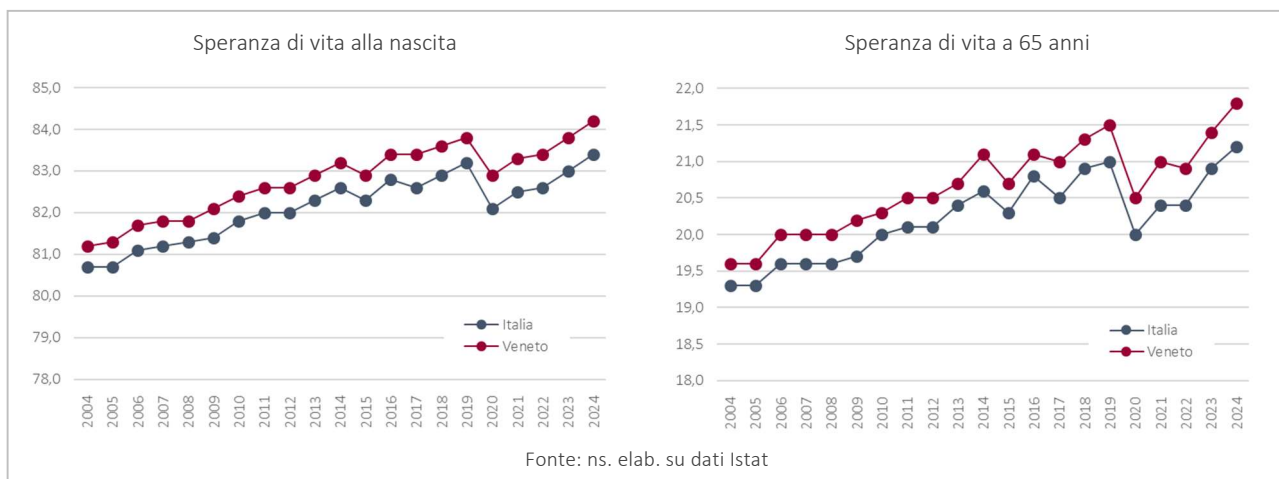
La speranza di vita alla nascita è una misura statistica della longevità media della popolazione<sup>10</sup>; l’Italia è tra i Paesi in cui si registrano i valori più elevati per questo indicatore, che nel 2024 si attesta a 83,4 anni; il Veneto si colloca al di sopra della media nazionale, con una speranza di vita pari a 84,2 anni, in costante aumento - al netto degli effetti temporanei legati alla pandemia da Covid-19 - anche negli ultimi anni (graf. 2).

<sup>9</sup> Anche molte politiche sociali e previdenziali adottano i 65 anni come età di riferimento per la definizione della popolazione anziana, sia per la programmazione di interventi sia per l’analisi dei bisogni di welfare e assistenza.

<sup>10</sup> La speranza di vita alla nascita rappresenta la durata media di vita di una generazione fittizia se fosse soggetta, a ogni età, alle condizioni di mortalità dell’anno preso in esame.

Il dettaglio sulla speranza di vita a 65 anni mette in evidenza gli effetti del progressivo allungamento della vita media e del conseguente invecchiamento della popolazione. In Veneto, tale indicatore è passato da 19,6 anni nel 2004 a 21,8 anni nel 2024, con un incremento complessivo di 2,2 anni, superiore a quello osservato a livello nazionale (+1,9 anni).

Graf. 2 – Italia e Veneto. Speranza di vita alla nascita e speranza di vita a 65 anni della popolazione residente (2004-2024)



## 2. La crescita dei livelli di partecipazione dei più anziani

L'allungamento della speranza di vita, tra i principali fattori alla base dell'invecchiamento demografico, contribuisce al prolungamento delle carriere lavorative e all'innalzamento dell'età media degli occupati. Nel mercato del lavoro ciò si traduce in una crescita dei livelli di partecipazione delle fasce più anziane e in un progressivo spostamento della struttura occupazionale italiana verso le età più mature.

Ma chi sono i "lavoratori anziani"?

Secondo le definizioni storicamente utilizzate a fini statistici per confronti a livello europeo, rientrano in questa categoria le persone di età compresa tra 55 e 64 anni, denominate *older workers* - fascia di riferimento standard per i principali indicatori di partecipazione e occupazione.

Tuttavia, è sempre più diffusa una classificazione più articolata e ampia, che distingue:

- 55-64 anni: *pre-retirement age workers*, ovvero lavoratori prossimi all'età pensionabile;
- 60-64 anni: fascia di immediata prossimità al pensionamento;

e include anche la classe:

- 65 anni e oltre: *post-retirement age workers*, categoria spesso analizzata in relazione ai temi dell'invecchiamento attivo e del prolungamento della vita lavorativa (*prolonged working life*).

Negli ultimi anni, infatti, le principali fonti internazionali - Eurostat, OCSE e Commissione Europea - hanno progressivamente esteso l'analisi alla fascia 55-74 anni, utile per descrivere in modo più completo la partecipazione al lavoro in età avanzata e i fenomeni del *prolonged working life* e del *return to work*, cioè la permanenza o il rientro nel mercato del lavoro anche oltre la soglia convenzionale dei 65 anni.

All'interno di questa fascia, il gruppo dei 65-74enni viene spesso considerato come un sottogruppo specifico (gli *older workers*) particolarmente rilevante per lo studio degli effetti delle politiche di flessibilizzazione del pensionamento, delle strategie di invecchiamento attivo e della diffusione di forme di impiego parziale o autonomo in età anziana.

**Aumenta la  
partecipazione degli  
over 54 al lavoro**

Nel loro insieme, queste fasce d'età hanno mostrato un aumento importante tra gli occupati, evidenziando un cambiamento strutturale nella composizione delle forze di lavoro.<sup>11</sup>

Sia in Italia che in Veneto il peso degli occupati con più di 55 anni sul totale del bacino dei lavoratori ha conosciuto nel corso degli ultimi vent'anni un significativo incremento (graf. 3). Nel complessivo contesto nazionale gli occupati con più di 54 anni sono passati dai circa 3 milioni del 2008 agli oltre 6 milioni del 2024, arrivando a rappresentare il 25% di tutti gli occupati. In Veneto, si è passati da poco meno di 200mila lavoratori over 54 anni del 2004 ai 560mila del 2024, con un'incidenza sul totale degli occupati passata dal 9% al 25%, ora in linea con la media nazionale.<sup>12</sup>

Ad aumentare, sia tra gli uomini che tra le donne, sono stati soprattutto gli occupati nella fascia d'età tra i 55 e i 64 anni, ovvero quella dei lavoratori prossimi all'età pensionabile. Più contenuto in termini assoluti, ma comunque rilevante nella dinamica di crescita, è stato invece l'incremento degli occupati più maturi, *older workers*, con 65 anni e più: la partecipazione al mercato del lavoro, in quest'ultimo caso è aumentata in particolar modo nel caso degli uomini, più contenuta, invece, per le donne.

Nell'insieme, in Veneto (graf. 4) il peso dei lavoratori con più di 54 anni nel 2024 è arrivato a rappresentare il 26% tra gli uomini (274mila occupati tra i 55 e i 64 anni e 54mila con almeno 65 anni) e il 24% tra le donne (206mila occupate nella fascia 55-64 anni e 23mila con più di 64 anni).

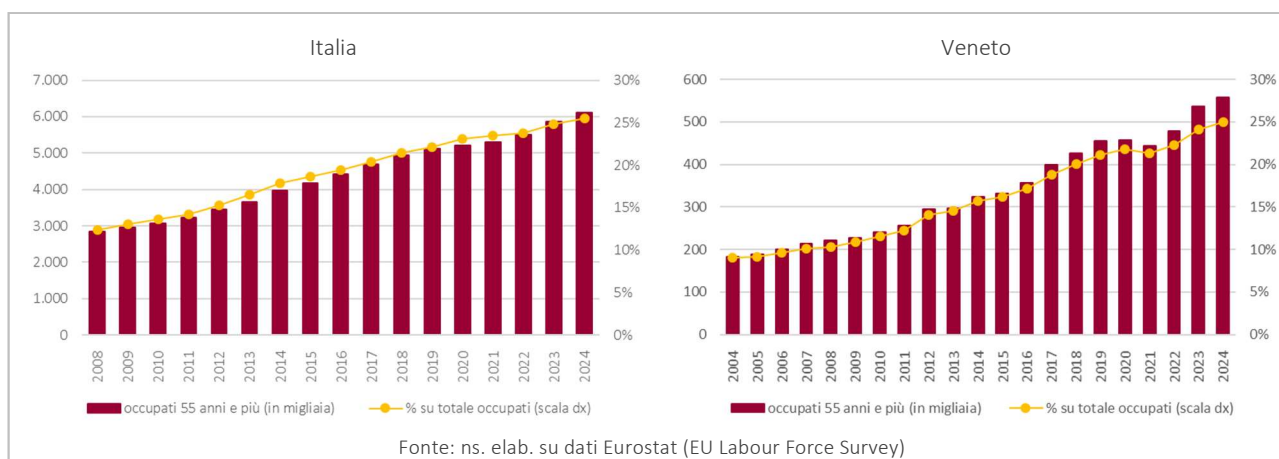
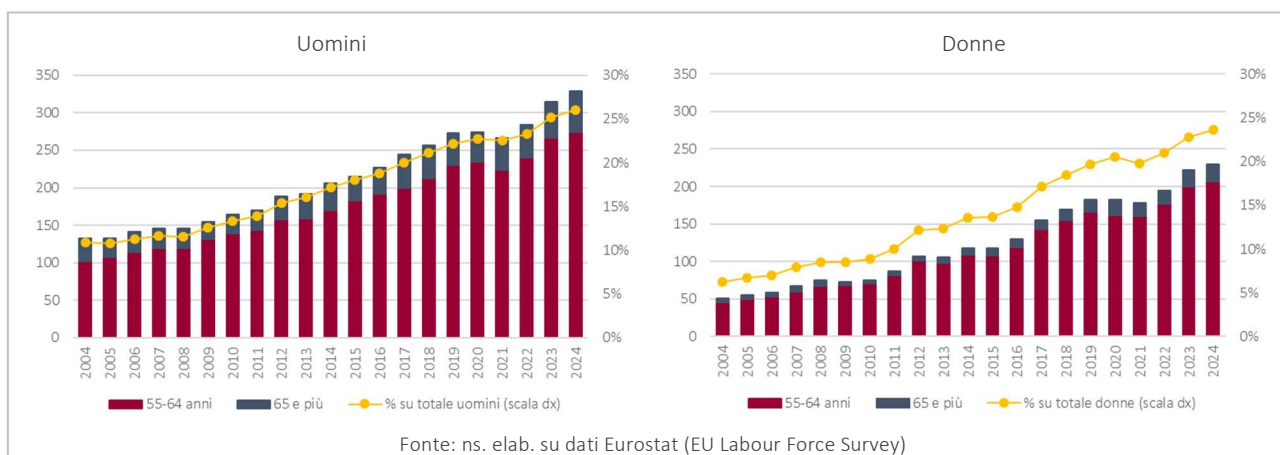
L'incremento della partecipazione al mercato del lavoro degli over 54 si concretizza in tassi di occupazione crescenti nel tempo (graf. 5): tra gli occupati nella fascia d'età 55-64 anni il tasso di occupazione è passato dal 26% del 2004 a quasi il 63% del 2024; tra i lavoratori più maturi i livelli di partecipazione rimangono più contenuti ma comunque in crescita, passando dal 4,2% al 6,7%.

<sup>11</sup> Sul tema si rimanda all'approfondimento in OPUS/2, *Mentre la popolazione invecchia... cosa succede al bacino di lavoratori* [www.venetolavoro.it/opus](http://www.venetolavoro.it/opus)

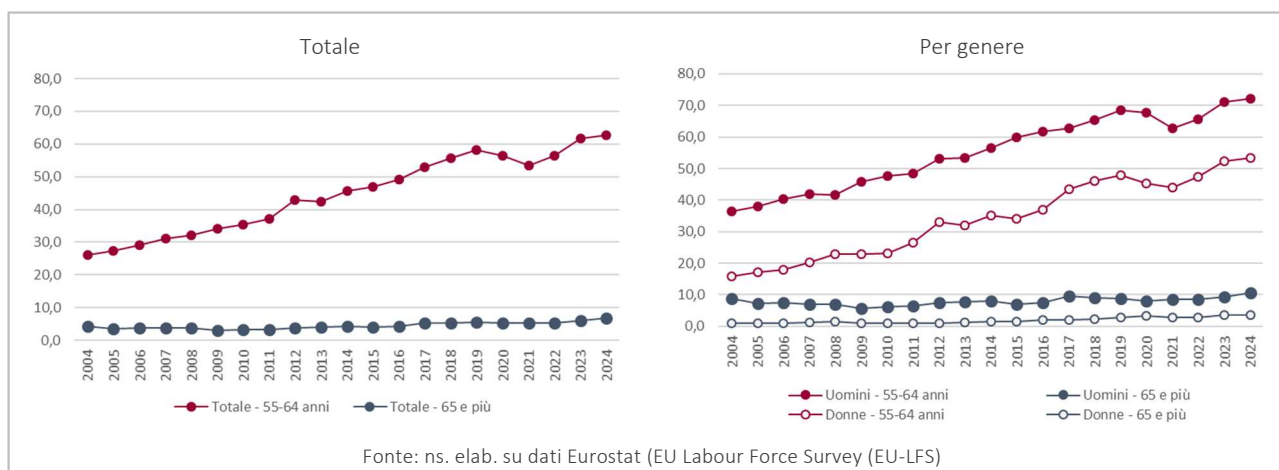
<sup>12</sup> Occorre considerare che il prolungamento dell'attività lavorativa è più diffuso tra gli autonomi e i liberi professionisti, categorie nelle quali la cessazione dell'attività risulta mediamente più tardiva rispetto ai lavoratori dipendenti. Cfr. Istat (2025), op. cit.



Graf. 3 – Italia e Veneto. Occupati con 55 anni e più e peso % sul totale occupati 15 anni e più

Graf. 4 – Veneto. Occupati con 55 anni e più per genere.  
Val. ass. classi 55-64 anni e 65 anni e più (in migliaia) e peso % sul totale uomini e donne (15 anni e più)

Graf. 5 – Veneto. Tasso di occupazione 55-64 anni e 65 anni e più, totale e per genere



L'aumento dei livelli di occupazione, pur attestandosi su valori diversificati<sup>13</sup>, interessa sia gli uomini che le donne. In particolare, nella fascia 55-64 anni, la crescita è risultata particolarmente importante soprattutto nel caso delle donne dove si è passati da valori inferiori al 20% nei primi anni Duemila ad oltre il 50% nel 2024. Per quanto riguarda gli uomini si è passati da meno del 40% ad oltre il 70%.

<sup>13</sup> Chiaramente il divario occupazionale di genere osservato sia nelle fasce d'età più giovani, pur riducendosi lentamente, permane anche nelle fasce d'età più mature.



### 3. La domanda di over 54 nel lavoro dipendente in Veneto

#### **Quanti gli over 54 attivi nel lavoro dipendente regionale?**

Per analizzare la domanda di lavoro si ricorre ai dati del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV) entro cui confluisce il flusso delle Comunicazioni Obbligatorie relative ai rapporti di lavoro di competenza regionale. Si tratta di una fonte amministrativa che consente di ricostruire con grande tempestività le dinamiche del mercato del lavoro dipendente in Veneto, offrendo una visione dettagliata dei flussi di assunzioni, cessazioni e trasformazioni, nonché delle caratteristiche dei

lavoratori coinvolti. Il principale vantaggio di questa fonte è quindi la possibilità di osservare con continuità e tempestività l'evoluzione dei rapporti di lavoro a livello territoriale. Un limite tuttavia va segnalato: la ricostruzione dello stock complessivo dei rapporti di lavoro è ancora parzialmente incompleta, poiché non include quelli avviati prima della digitalizzazione dell'archivio, ovvero prima degli anni Duemila. Si tratta comunque di una quota progressivamente sempre più contenuta, man mano che i rapporti di più lunga durata giungono a conclusione o vengono aggiornati nei flussi correnti. È utile sottolineare che, a differenza delle statistiche Istat sull'occupazione, l'analisi condotta sui dati di fonte SILV non fa riferimento ai residenti in Veneto, ma ai lavoratori impiegati presso sedi di lavoro localizzate nella regione.

Nell'ultimo anno concluso risultano essere stati oltre 500mila i lavoratori over 54 attivi all'interno del perimetro del mercato del lavoro dipendente regionale (tab. 1). Si osserva una leggera prevalenza maschile (53%) e una distribuzione per età concentrata nelle classi 55–59 anni (41%) e 60–64 anni (34%), sebbene ben un lavoratore su quattro abbia più di 64 anni. La componente straniera rappresenta il 14% del totale, mentre i laureati sono circa uno su dieci.

Tab. 1 – Veneto. Lavoratori con 55 anni e più con un rapporto di lavoro attivo in regione nel corso del 2024.  
Caratteristiche anagrafiche (valori assoluti e %)

	Val. assoluti	%
Totale	504.513	100%
Classe di età		
55-59	207.451	41%
60-64	171.951	34%
65+	125.111	25%
Genere		
Donne	238.852	47%
Uomini	265.661	53%
Cittadinanza		
Stranieri	69.969	14%
Italiani	434.544	86%
Livello di studio		
Fino a lic. elem.	52.913	10%
Lic. Media	182.020	36%
Qualifica/Diploma	160.862	32%
Laurea	55.352	11%
N.d.	53.366	11%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

#### **Quali modalità di inserimento occupazionale?**

Analizzando le modalità di partecipazione al lavoro dipendente (tab. 2), emerge che l'82% dei lavoratori over 54 ha avuto un solo rapporto di lavoro attivo nel corso del 2024. La quasi totalità di questi (l'87%) è impiegata con un contratto di lavoro dipendente in senso stretto – a tempo indeterminato, determinato, in

apprendistato o somministrazione. La quota di lavoratori con un solo rapporto attivo tende ad aumentare tra i più anziani. Tra coloro che hanno invece svolto più rapporti nell'anno, circa il 70% è rimasto comunque nell'ambito del lavoro dipendente.

Un approfondimento sui rapporti di lavoro attivi nel corso dell'anno (oltre 638 mila) evidenzia che l'84% ricade nel lavoro dipendente (tab. A1 in Appendice). Il settore dei servizi rappresenta la componente prevalente (68%), con un peso significativo dei comparti dei servizi alla persona, in particolare nell'istruzione, dove si registra circa un rapporto su dieci. L'agricoltura incide per il 4% dei rapporti complessivi, ma raggiunge il 7% tra gli over 64, a conferma della presenza di un segmento di lavoratori maturi attivi anche in ambiti caratterizzati da stagionalità o flessibilità di impiego.

Tab. 2 – Veneto. Lavoratori con 55 anni e più con un rapporto di lavoro attivo in regione nel corso del 2024.  
Numero di rapporti attivi nell'anno e tipologia contrattuale, per classe di età (valori assoluti e %)

	Val. assoluti				Distrib. %			
	Totale	55-59	60-64	65+	Totale	55-59	60-64	65+
Totale	504.513	207.451	171.951	125.111	100%	100%	100%	100%
RI attivi nel 2024								
Uno unico	414.420	167.071	139.422	107.927	82%	81%	81%	86%
<i>Altro contratto</i>	53.670	12.850	17.342	23.478	13%	8%	12%	22%
<i>Dipendente in senso stretto</i>	360.750	154.221	122.080	84.449	87%	92%	88%	78%
Due o più	90.093	40.380	32.529	17.184	18%	19%	19%	14%
<i>Tutti altro contratto</i>	13.073	3.721	4.618	4.734	15%	9%	14%	28%
<i>Misto</i>	14.103	5.754	5.320	3.029	16%	14%	16%	18%
<i>Tutti dipendente in senso stretto</i>	62.917	30.905	22.591	9.421	70%	77%	69%	55%

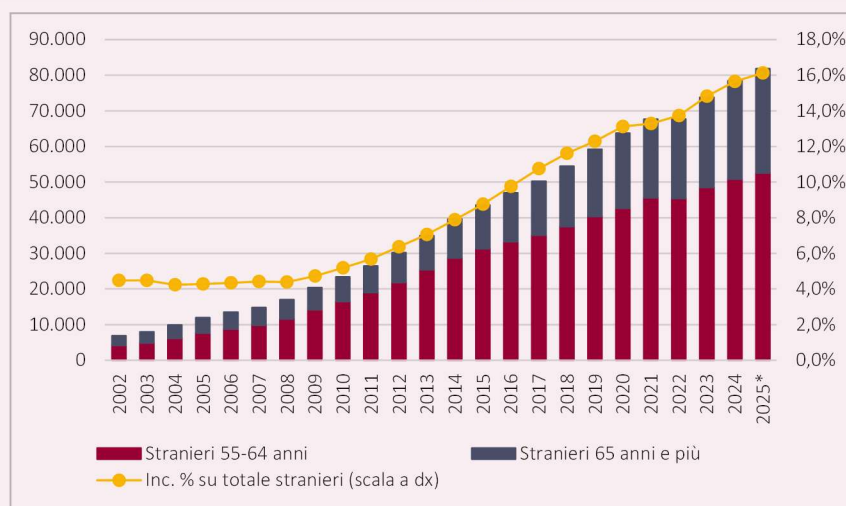
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

### Invecchiamento della popolazione straniera e presenza nel mercato del lavoro

L'invecchiamento della popolazione si intreccia in modo sempre più evidente con le dinamiche migratorie. L'intersezione tra migrazione e invecchiamento emerge, da un lato, nei flussi di persone – per lo più donne – che si inseriscono nell'ambito del lavoro domestico per rispondere ai bisogni di cura ed assistenza di soggetti anziani, dall'altro, nei percorsi degli immigrati di lungo periodo, che stanno progressivamente invecchiando. Le esperienze della vecchiaia in migrazione assumono forme diverse a seconda dei contesti, del genere e del background culturale, con ricadute anche sulla partecipazione al mercato del lavoro\*.

Sullo sfondo si osserva un crescente peso della popolazione anziana tra i residenti stranieri, con un incremento particolarmente marcato nel corso dell'ultimo decennio. Nei primi anni Duemila in Veneto la presenza di stranieri con più di 54 anni era pressoché trascurabile, attestandosi al di sotto del 4,5%, mentre oggi ha raggiunto circa il 16% del totale dei residenti stranieri over 54 (graf. 6). Anche le coorti più anziane, quelle di 65 anni e oltre, mostrano una crescita significativa, passando dall'1,8% del 2002 a circa il 6%.

Graf. 6 – Veneto. Popolazione straniera residente: 55-64 anni, 65 anni e più ed incidenza % su totale stranieri (1° gennaio di ogni anno)



\* dato provvisorio

Fonte: ns. elab. su dati Istat

Questo progressivo invecchiamento della popolazione straniera si riflette anche sul mercato del lavoro, dove si registra una crescente presenza di lavoratori migranti over 54. Tale componente mostra un incremento particolarmente significativo, risultando una delle più dinamiche nell'aumento dell'occupazione straniera sia a livello nazionale sia regionale.

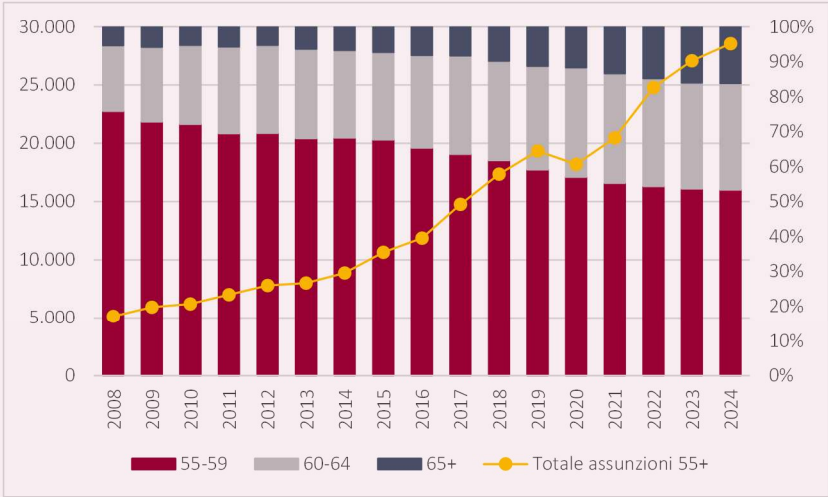
Come evidenziato dal Graf. 7, dal 2008 le assunzioni di lavoratori stranieri over 54 sono cresciute in modo continuo e sostenuto; dopo la contrazione legata alla fase pandemica, il numero di assunzioni ha ripreso a salire rapidamente, raggiungendo nel 2024 i massimi storici. Parallelamente si osserva un progressivo spostamento della composizione per età: la quota di lavoratori nella fascia 65 anni e oltre, pressoché marginale all'inizio del periodo, è andata crescendo nel tempo, mentre quella dei 55-59enni pur rimanendo prevalente si è gradualmente ridotta in proporzione.

Le informazioni della Tab. 3 confermano la presenza ormai strutturale della componente straniera tra i lavoratori maturi: nel 2024 risultano quasi 70 mila gli over 54 con cittadinanza straniera ad aver avuto almeno un rapporto di lavoro attivo in Veneto, con un peso pari a circa il 14% del totale dei soggetti attivi della stessa fascia di età. Si tratta di una popolazione in cui prevale leggermente la componente femminile (53%) e che mostra una composizione per classe di età simile a quella complessiva dei lavoratori over 54.

\* Per una disamina completa sul tema dell'invecchiamento dei cittadini stranieri con riferimento al contesto regionale veneto si rimanda all'approfondimento di Scarabello S. (2021), "Invecchiare in migrazione: vissuti silenziosi e bisogni emergenti", in Osservatorio regionale immigrazione (a cura di), Immigrazione straniera in Veneto... alla prova del Covid, Rapporto 2020, giugno, [www.venetoimmigrazione.it](http://www.venetoimmigrazione.it)

La componente non comunitaria rappresenta la quota maggioritaria (68%), con una forte incidenza di lavoratori provenienti da Ucraina (11% sul totale), Moldova (9%) e Marocco (7%). All'interno della componente comunitaria prevalgono invece i cittadini romeni, che da soli costituiscono quasi un quarto (24%) dei lavoratori stranieri maturi attivi in regione.

Graf. 7 – Veneto. Rapporti di lavoro attivati da lavoratori over 54 con cittadinanza straniera.  
Volume complessivo (asse dx) e distribuzione % per classe di età (asse sin)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Tab. 3 – Veneto. Lavoratori over 54 con cittadinanza straniera  
e con un rapporto di lavoro attivo in regione nel corso del 2024.  
Caratteristiche anagrafiche (valori assoluti e %).

	Val. assoluti	%
Totale	69.969	100%
Classe di età		
55-59	28.942	41%
60-64	23.619	34%
65+	17.408	25%
Genere		
Donne	37.033	53%
Uomini	32.936	47%
Cittadinanza		
Comunitari (di cui:)	21.901	31%
Romania	16.537	24%
Non comunitari (di cui:)	47.719	68%
Ucraina	7.472	11%
Moldova	6.051	9%
Marocco	4.648	7%
N.d.	349	0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

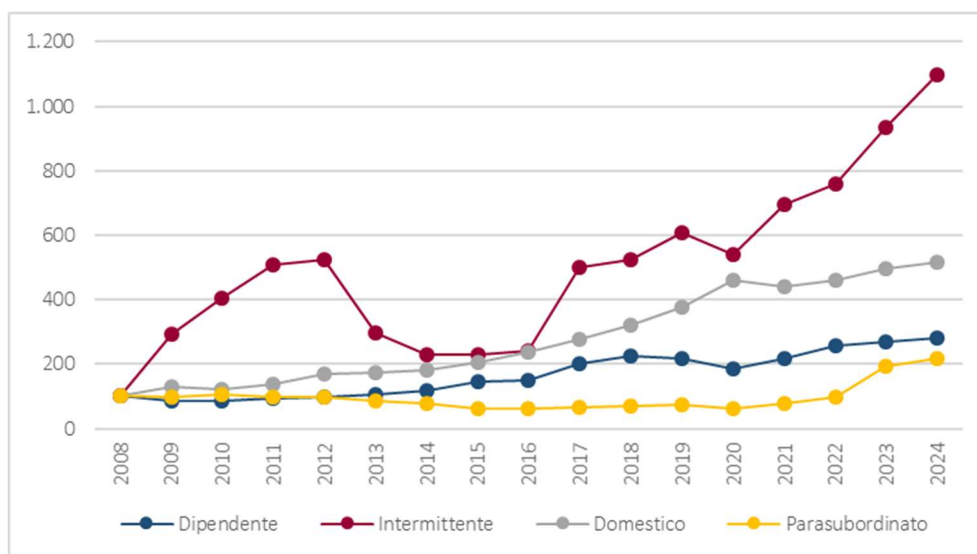
#### 4. La mobilità occupazionale dei lavoratori anziani

Dopo aver analizzato la consistenza e le caratteristiche della domanda di lavoro, l'attenzione si sposta ora sui meccanismi di mobilità occupazionale che interessano i lavoratori anziani. In particolare, si osserveranno dapprima i flussi di ingresso nel lavoro – ovvero le attivazioni contrattuali – per poi approfondire i percorsi nella disoccupazione amministrativa, analizzando il peso degli over 54 tra gli utenti presi in carico dai centri per l'impiego regionali.

##### **Mobilità nell'occupazione**

L'analisi dei flussi annuali di attivazioni contrattuali dei lavoratori over 54 offre una misura diretta del grado di dinamismo occupazionale di questa fascia di popolazione. Per consentire il confronto tra le diverse tipologie di contratto, i volumi delle attivazioni sono stati indicizzati, ovvero nel graf. 8 si è imposto che tutte le tipologie contrattuali partano dallo stesso livello (pari a 100 nel 2008) in modo da mettere in evidenza l'intensità e la direzione delle variazioni nel tempo. Nell'arco di oltre quindici anni i flussi di attivazioni nel lavoro dipendente sono più che triplicati rispetto ai livelli di inizio periodo, segnalando una partecipazione crescente degli over 54 al mercato del lavoro regionale anche nelle fasi di maggiore incertezza economica. Ancora più marcata è la dinamica del lavoro intermittente, che registra un incremento di oltre dodici volte rispetto ai livelli del 2008. Il lavoro domestico mostra invece una crescita costante, legata anche al consolidamento di segmenti di occupazione femminile e di cura; per il lavoro parasubordinato l'incremento si concentra negli ultimi anni. Nel complesso, l'andamento dei flussi di attivazione mette in luce una maggiore varietà di forme contrattuali utilizzate dai lavoratori maturi, con un ruolo crescente dei contratti flessibili accanto a quelli tradizionali, segno di una partecipazione sempre più articolata e adattiva dell'occupazione over 54 al tessuto produttivo regionale.

Graf. 8 – Veneto. Flusso di attivazioni contrattuali di lavoratori over 54.  
Evoluzione indicizzata delle attivazioni contrattuali dal 2008 (2008=100) per tipologia contrattuale

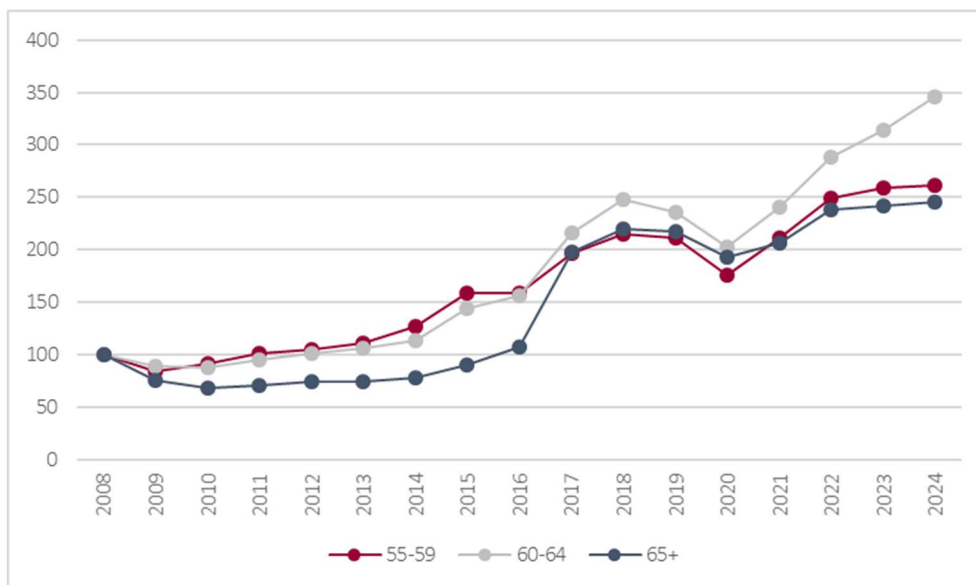


Nota: Nell'intermittente si sono incluse anche le prestazioni agricole  
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Approfondendo la dinamica dell'evoluzione dei flussi inerenti al lavoro dipendente tramite il confronto per classe di età (graf. 9) emerge come la crescita delle attivazioni abbia coinvolto tutti i lavoratori senior, in particolare quelli nella classe 60–64enni, i cui volumi risultano oggi più che triplicati rispetto all'anno base. La progressiva estensione delle carriere lavorative e il posticipo dell'uscita dal mercato del lavoro emergono con chiarezza: i lavoratori anziani non solo restano attivi più a lungo, ma in misura crescente rientrano o permangono nel mercato del lavoro, anche attraverso forme contrattuali più flessibili.



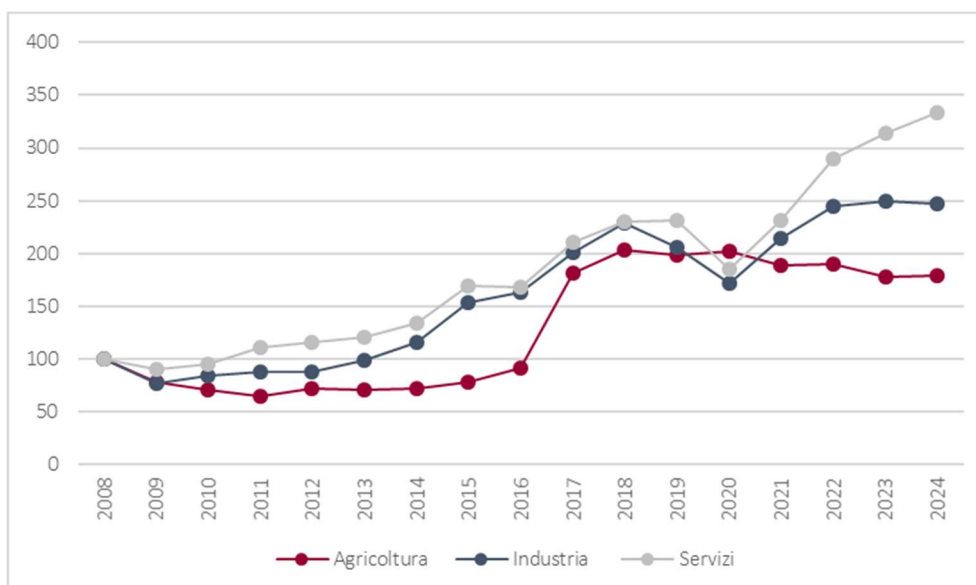
Graf. 9 – Veneto. Flusso di attivazioni contrattuali di lavoratori over 54 nel lavoro dipendente.  
Evoluzione indicizzata delle attivazioni contrattuali dal 2008 (2008=100) per classe di età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Infine, il confronto per settore economico (graf. 10) mostra come la crescita delle attivazioni degli over 54 sia trainata in particolare dai servizi, che concentrano gran parte dei nuovi rapporti di lavoro. Il comparto dei servizi alla persona - in particolare quelli legati all'assistenza e all'istruzione - mostra un'espansione costante, ma segnali di aumento si registrano anche nel manifatturiero, sostenuti da fabbisogni di competenze tecniche e da processi di sostituzione graduale del personale. L'agricoltura segna un raddoppio delle attivazioni di over 54 dal 2017, livello mantenuto negli anni successivi pur registrando un lieve rallentamento nel periodo post-pandemico.

Graf. 10 – Veneto. Flusso di attivazioni contrattuali di lavoratori over 54 nel lavoro dipendente.  
Evoluzione indicizzata delle attivazioni contrattuali dal 2008 (2008=100) per settore economico



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)



**Percorsi nella  
disoccupazione  
amministrativa ...**

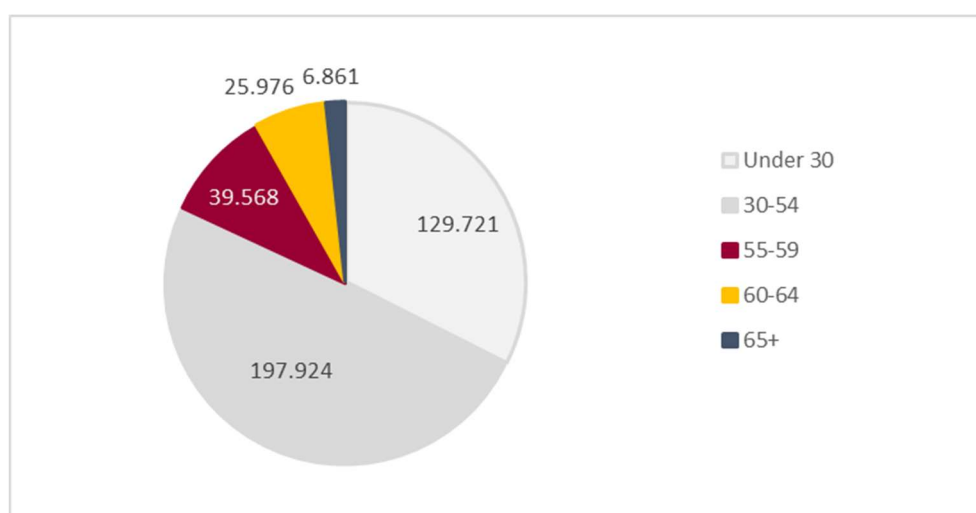
Nel mercato del lavoro regionale, alla crescita dei flussi di nuove assunzioni di lavoratori over 54 si affianca anche un aumento dei casi di perdita del lavoro e del numero di persone che si trovano a dover ricercare una nuova occupazione. Con riferimento al periodo compreso tra luglio 2022 e giugno 2025, ovvero il triennio successivo all'entrata in vigore del programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori), il 19% degli utenti presi in carico dai Centri per l'Impiego del Veneto aveva un'età superiore ai 55 anni, segno di una presenza ormai strutturale della componente più matura anche tra i beneficiari delle politiche attive per il lavoro. Tra gli oltre 70mila utenti over 54 presi in carico nel triennio considerato (graf. 11), la classe di età 55–59 anni rappresenta il gruppo più numeroso (quasi 40mila persone, ovvero il 10% del totale utenti), seguita dai 60–64enni (7%) e dagli over 65 (2%).

In termini di profilo sociodemografico, gli utenti over 54 in carico ai Centri per l'Impiego risultano in prevalenza donne (60%) e, in riferimento alla componente straniera (pari al 18% circa), si evidenzia una presenza significativa anche nelle età più avanzate che riflette la crescente permanenza e integrazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro regionale. Dal punto di vista del titolo di studio, oltre la metà degli utenti possiede al massimo la licenza media, mentre i laureati rappresentano l'8% del totale.

**...e successiva  
ricollocazione**

Analizzando i percorsi occupazionali degli utenti dei Centri per l'impiego over 54, si osserva che sono proprio i laureati a mostrare i tassi di ricollocazione entro 12 mesi più elevati (56%), seguiti dai diplomati (50%). Al contrario, la probabilità di trovare una nuova occupazione scende sensibilmente tra coloro che possiedono un livello di istruzione più basso: solo un terzo dei lavoratori con licenza elementare risulta rioccuparsi entro un anno. Nel complesso, il tasso medio di ricollocazione entro 12 mesi per i lavoratori over 54 presi in carico dai Centri per l'Impiego regionali nel biennio luglio 2022-giugno 2024 è pari al 46%, ma con differenze marcate per età.<sup>14</sup> Come sintetizzato nella tab. 4, il tasso raggiunge il 53% tra i 55–59enni, scende al 40% tra i 60–64enni, e si riduce ulteriormente al 32% per gli over 65, confermando l'effetto dell'età sulla probabilità di reinserimento. La quota di ricollocati risulta leggermente superiore per le donne (47%) rispetto agli uomini (45%), mentre la componente straniera mostra risultati migliori (50%), probabilmente legati alla concentrazione in settori e mansioni più dinamici o a maggiore rotazione. Quanto descritto delinea quindi una forza lavoro anziana ancora attiva e reattiva, ma soggetta a un graduale rallentamento delle transizioni occupazionali al crescere dell'età, con forti divari associati al livello di istruzione.

Graf. 11 – Veneto. Utenti presi in carico presso i centri per l'impiego in regione dall'entrata in vigore del programma GOL (luglio 2022-giugno 2025). Flussi prese in carico per classe di età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

<sup>14</sup> Sul tema della ricollocazione dei lavoratori licenziati in regione, anche con riferimento alle dinamiche che interessano i lavoratori più anziani si veda anche l'approfondimento curato dall'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2025) "Licenziamenti e percorsi lavorativi in Veneto", in Misure/125, [www.venetolavoro.it/misure](http://www.venetolavoro.it/misure)

Tab. 4 – Veneto. Utenti over 54 presi in carico presso i centri per l’impiego in regione dall’entrata in vigore del programma GOL. Flussi prese in carico (triennio luglio 2022-giugno 2025) e tassi di ricollocazione entro 12 mesi (biennio luglio 2022-giugno 2024) per caratteristiche socio-demografiche

	Presi carico nel primo triennio dall'implementazione di GOL	Tasso di ricollocazione entro 12 mesi
Totale	72.405	46%
Classe di età		
55-59	39.568	53%
60-64	25.976	40%
65+	6.861	32%
Genere		
Donne	42.999	47%
Uomini	29.406	45%
Cittadinanza		
Stranieri	12.918	50%
Italiani	49.279	45%
Livello di studio		
Fino a lic. elem.	4.080	34%
Lic. Media	38.270	44%
Qualifica/Diploma	23.874	50%
Laurea	6.115	56%
N.d.	66	20%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

## 5. Il lavoro dopo la pensione

### *Il pensionamento nel contesto nazionale*

In Italia, l'età statutaria per la pensione di vecchiaia è attualmente fissata a 67 anni, ma sono previste diverse forme di pensione anticipata che consentono l'uscita dal lavoro prima del requisito anagrafico ordinario. Il sistema prevede, infatti, una pluralità di canali "anticipati" che contribuiscono a favorire l'uscita dal mercato del lavoro in età precedenti rispetto al pensionamento standard.<sup>15</sup> Nel 2024, l'età media effettiva di pensionamento è risultata pari a 64,8 anni<sup>16</sup> (67,2 anni per le pensioni di vecchiaia e 61,6 anni per le pensioni anticipate), con differenze significative tra le categorie professionali e con gli autonomi che tendono a lasciare il lavoro in media un anno più tardi rispetto ai dipendenti. Pur collocandosi ampiamente al di sotto dell'età legale prevista<sup>17</sup>, le uscite dal lavoro avvengono oggi più tardi rispetto al passato, in linea con il progressivo allungamento delle carriere lavorative e con l'innalzamento dell'età effettiva uscita dal mercato del lavoro.<sup>18</sup>

Vi sono tuttavia esperienze di prosecuzione dell'attività lavorativa anche dopo il pensionamento – "return to work" – che esprimono nuovi equilibri tra lavoro, reddito e invecchiamento attivo. Si tratta di un fenomeno ancora contenuto nelle dimensioni, ma in progressiva crescita, sostenuto da una combinazione di fattori economici, sociali e individuali che influenzano le scelte di permanenza o di rientro nel mercato del lavoro dopo la quiescenza. In Italia, la possibilità di svolgere un'attività lavorativa dopo il pensionamento è, infatti, generalmente consentita. L'articolo 19 del D.L. 112/2008 ha abolito il divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro dipendente o autonomo per i titolari di pensione di vecchiaia e pensione anticipata. Restano soltanto alcune eccezioni legate a specifiche forme di pensionamento agevolato, per le quali il divieto di cumulo si applica fino al raggiungimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia (67 anni). In tutti gli altri casi, i redditi da lavoro restano cumulabili con la pensione, continuando a generare contribuzione previdenziale.

Vi è tuttavia una forte eterogeneità di situazioni e di motivazioni tra coloro che rientrano nel mercato del lavoro dopo il pensionamento. Le ragioni personali risultano più diffuse rispetto a quelle di tipo economico, sebbene la combinazione tra età di pensionamento e importo della pensione giochi un ruolo determinante nelle scelte individuali. Tra i pensionati più giovani il lavoro post-pensionamento è spesso una risposta a trattamenti pensionistici modesti, mentre tra i più anziani rappresenta una scelta volontaria, resa possibile da condizioni economiche e professionali più favorevoli.<sup>19</sup>

In Italia, secondo i principali risultati del modulo *ad hoc*, armonizzato a livello europeo, su "Pensione e partecipazione al mercato del lavoro" inserito nella Rilevazione sulle forze di lavoro condotta nel corso del 2023, il 9,4% dei pensionati risulta aver lavorato nei sei mesi successivi al pensionamento (di cui il 6,6% proseguendo nello stesso impiego) e l'1,4% ha ripreso un'attività lavorativa dopo un periodo di inattività più lungo. Complessivamente, il 10,8% dei pensionati tra i 50 e i 74 anni, pari a circa 712 mila individui, dichiara di aver lavorato anche dopo aver iniziato a percepire una pensione.<sup>20</sup>

<sup>15</sup> Tra i principali strumenti che consentono di anticipare la pensione di vecchiaia rientrano: le diverse forme di pensione anticipata (ordinaria, contributiva, per lavoratori precoci, per attività usuranti, opzione donna); il sistema delle quote (100, 102, 103); e le misure di accompagnamento alla prima decorrenza utile di pensione o scivoli pensionistici, utilizzati in particolare dalle imprese in difficoltà per favorire la fuoriuscita dei lavoratori più anziani (come Ape sociale, Isopensione, Contratto di espansione e Assegno straordinario dei fondi di solidarietà).

<sup>16</sup> INPS (2025), *XXIV Rapporto annuale*, settembre, [www.inps.it](http://www.inps.it)

<sup>17</sup> Secondo l'INPS, poiché il tasso di sostituzione pensionistica, ossia il rapporto tra la prima pensione percepita e l'ultima retribuzione da lavoro, resta relativamente elevato, potrebbe risultare più conveniente l'uscita dal lavoro rispetto al prolungamento dell'attività.

<sup>18</sup> Ciò nonostante, in Italia è piuttosto frequente il caso di persone che cessano l'attività lavorativa prima di maturare il diritto alla pensione, interrompendo quindi anche la contribuzione. Secondo l'INPS, l'età effettiva di pensionamento risulta infatti mediamente più alta di circa due anni rispetto all'età media all'ultimo contributo versato; in questo intervallo di tempo, lavoratori e imprese ricorrono spesso a strumenti di sostegno al reddito alternativi alle prestazioni pensionistiche, quali la NASpI, la Cassa Integrazione o forme di accompagnamento alla pensione (ad esempio l'Isopensione). Ciò è confermato anche dall'Istat, secondo cui in Italia, a fronte del 71,8% dei pensionati che ha smesso di lavorare al momento del pensionamento, vi è un ulteriore 17,4% che non lavorava già in precedenza. Istat (2025), *Pensione e partecipazione al mercato del lavoro dei 50-74enni - Anno 2023*, in *Statistiche Focus*, 8 maggio, [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>19</sup> Cfr. Dachille, G. P. e Grilli, R. (2025), *Lavoro dopo la pensione: chi continua, quanto guadagna e perché continua*, [lavoce.info](http://lavoce.info), 15 settembre.

<sup>20</sup> Istat (2025), *Pensione e partecipazione al mercato del lavoro dei 50-74enni - Anno 2023*, in *Statistiche Focus*, 8 maggio, [www.istat.it](http://www.istat.it). Nel confronto internazionale, secondo le elaborazioni dell'Eurostat, nel 2023 la quota di persone tra i 50-74 anni che in Italia hanno continuato a lavorare dopo aver iniziato a percepire una pensione di vecchiaia è pari al 9,4%, rispetto a una media UE del 13%. Eurostat (2025), *Pensions and labour market participation – main characteristics*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

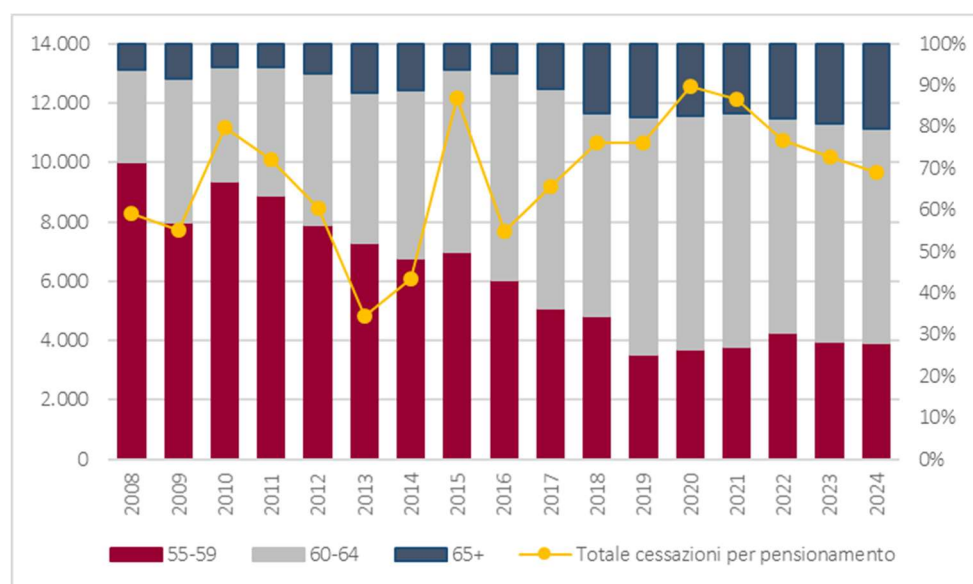
Anche in questo caso, le motivazioni legate alla soddisfazione personale e al desiderio di mantenere un ruolo attivo sono tra le più frequentemente indicate da chi sceglie di proseguire o riprendere un'attività lavorativa. Le quote più elevate di pensionati che continuano o rientrano nel lavoro si riscontrano nel Nord-Est e tra le persone con titolo di studio universitario, a conferma di come fattori territoriali e socio-professionali incidano sulle modalità di transizione tra lavoro e pensione.

### *Il pensionamento nel contesto regionale*

Quanti sono e che caratteristiche hanno i pensionati che in Veneto attivano un nuovo rapporto di lavoro dipendente dopo la pensione? Per provare ad avere alcune prime indicazioni sono state esplorate le informazioni desumibili dal SILV con riferimento alle Comunicazioni Obbligatorie che fanno riferimento alle conclusioni di rapporti di lavoro “esplicitamente” identificabili come cessazioni per pensionamento.<sup>21</sup> Questo insieme di situazioni, per le quali la transizione al pensionamento è in un certo senso formalizzata, rappresenta un interessante base di riferimento – ancorché non esaustiva<sup>22</sup> – per intercettare le dinamiche evolutive nel tempo e, soprattutto, per provare ad esplorare i successivi percorsi nel mercato del lavoro.

Sulla base di queste informazioni, negli ultimi quindici anni il volume complessivo delle cessazioni per pensionamento dei lavoratori over 54 ha mostrato una crescita, seppur non lineare, influenzata sia dall'evoluzione del quadro economico, sia – soprattutto – dagli interventi normativi che hanno modificato i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione (graf. 12). Nell'ultimo triennio il numero di cessazioni per pensionamento si è stabilizzato intorno alle 10mila l'anno<sup>23</sup>. Dal punto di vista della composizione per età, la quota di cessazioni per pensionamento riguardante la componente over 64 è fortemente aumentata nel tempo, riflettendo l'innalzamento effettivo dell'età di uscita dal lavoro e la maggiore permanenza in attività dei lavoratori maturi.

Graf. 12 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro per pensionamento di lavoratori over 54. Volume totale annuo e distribuzione per classe di età.



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

<sup>21</sup> In caso di pensionamento (dimissioni per pensione o pensionamento d'ufficio) la Comunicazione Obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro nel modello UNILAV è identificabile dal Codice PE (pensionamento).

<sup>22</sup> Che non rappresentano la totalità dei casi, bensì un sottoinsieme, perché possono esserci altre conclusioni del rapporto di lavoro che precedono la pensione ma non esplicitamente identificabili. È il caso ad esempio dei licenziamenti (magari con percorsi di accompagnamento alla pensione) oppure delle naturali conclusioni di rapporti di lavoro a termine.

<sup>23</sup> In Veneto, secondo i dati del Monitoraggio dei flussi di pensionamento dell'Inps, il totale delle nuove prestazioni pensionistiche erogate nel corso degli ultimi anni, considerando i trattamenti di vecchiaia ed anticipati di tutte le gestioni, sono state attorno alle 50mila l'anno. Di queste, quelle riferite al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti risultano circa 20mila l'anno.

### *Il lavoro dopo la pensione*

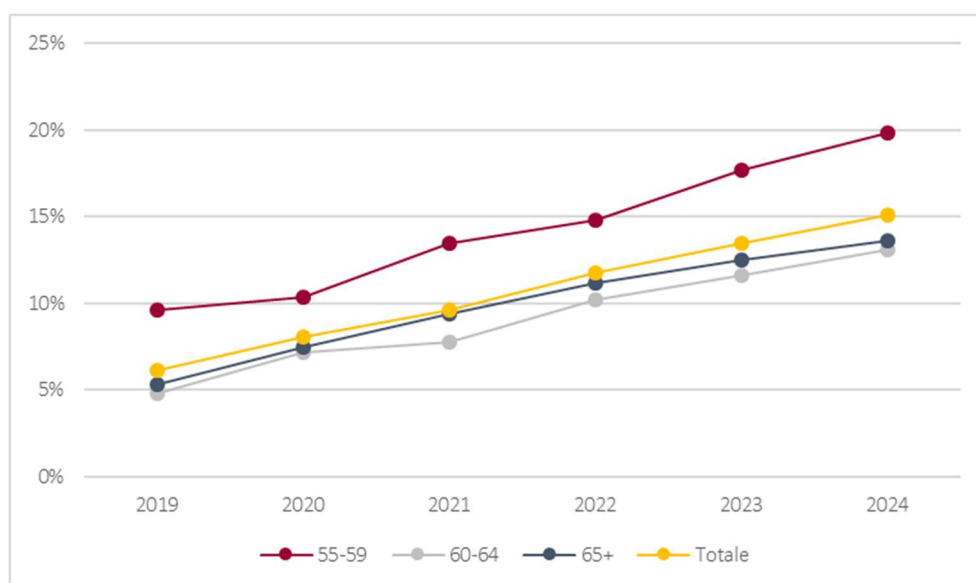
L'analisi delle cessazioni per pensionamento trova un naturale completamento nell'osservazione dei percorsi di reinserimento dei lavoratori anziani che, pur avendo raggiunto o superato l'età pensionabile, continuano a rimanere attivi nel mercato del lavoro. Come mostra il graf. 13, il tasso di rioccupazione entro 12 mesi dalla cessazione è in costante aumento per tutte le classi di età considerate, raggiungendo nel 2024 valori prossimi al 15% per il complesso dei lavoratori over 54. L'incremento è particolarmente evidente tra i 55-59enni, per i quali la quota di soggetti che torna a lavorare dopo il pensionamento è aumentata di oltre 10 punti percentuali nell'arco di cinque anni, raggiungendo il 20%.

Ponendo l'attenzione sulla dimensione di genere (graf. 14) si osserva che i tassi di rioccupazione post-pensionamento risultano più elevati per gli uomini, che superano il 20% nel 2024, mentre per le donne la quota si ferma sotto al 10%; ciò riflette sia la diversa distribuzione settoriale, sia la maggiore incidenza femminile in ambiti (come il lavoro domestico o di cura) caratterizzati da minori opportunità di reimpiego formale dopo l'uscita.

L'aumento dei rientri occupazionali suggerisce una progressiva estensione delle carriere lavorative, favorita da diversi fattori: da un lato l'innalzamento dei requisiti pensionistici, dall'altro il bisogno economico o la volontà di mantenere un ruolo attivo anche dopo il pensionamento. Per una parte dei lavoratori maturi, l'uscita dall'occupazione non rappresenta più un passaggio definitivo, ma piuttosto una fase di transizione verso un nuovo impiego. Il diagramma di flusso (fig. 1) sintetizza bene la varietà dei percorsi post-pensionamento: tra i circa 7 mila lavoratori ricollocati entro 12 mesi, il 66% trova un nuovo impiego nella stessa azienda di provenienza, segno di una continuità occupazionale contraddistinta nella maggior parte dei casi dalla stipula di un nuovo contratto nel lavoro dipendente (73%), in particolare nell'ambito di metalmeccanica, made in Italy e ingrosso e logistica. Il restante 34% dei pensionati che rimangono attivi nel mercato del lavoro dipendente regionale si ricolloca presso un'altra impresa, ma in un terzo dei casi si tratta di rapporti di breve durata, inferiori ai tre mesi; per questo insieme di lavoratori si osserva con maggior frequenza una ricollocazione tramite tipologie contrattuali più flessibili, in particolare nel commercio, nei servizi alla persona e nel tempo libero.

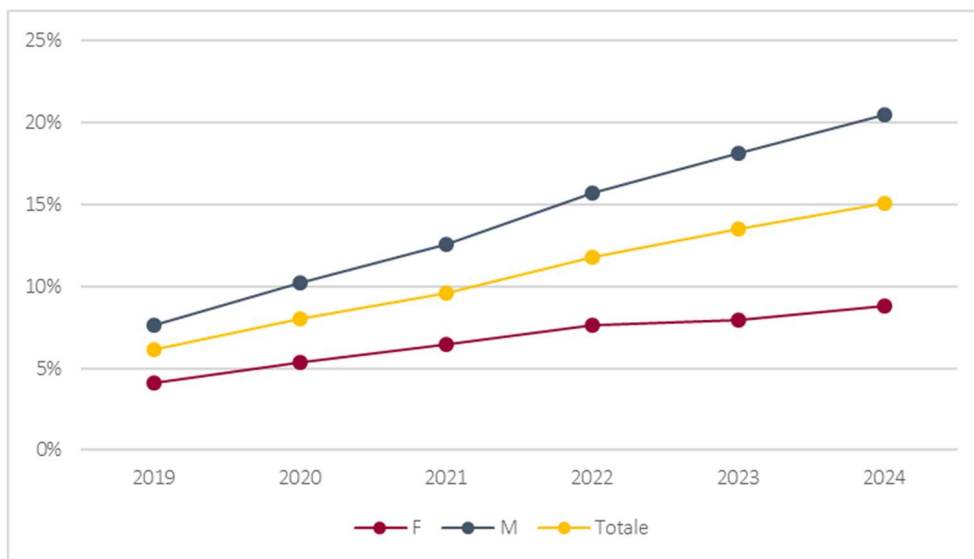
Nel complesso, le evidenze confermano come il confine tra lavoro e pensione si stia progressivamente sfumando: una quota crescente di lavoratori anziani continua a partecipare al mercato del lavoro anche dopo il pensionamento, contribuendo a mantenere attivo un patrimonio di competenze ed esperienza che rappresenta una risorsa preziosa per il sistema produttivo regionale.

Graf. 13 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro per pensionamento di lavoratori over 54.  
Tasso di ricollocazione entro i 12 mesi successivi per classe di età.



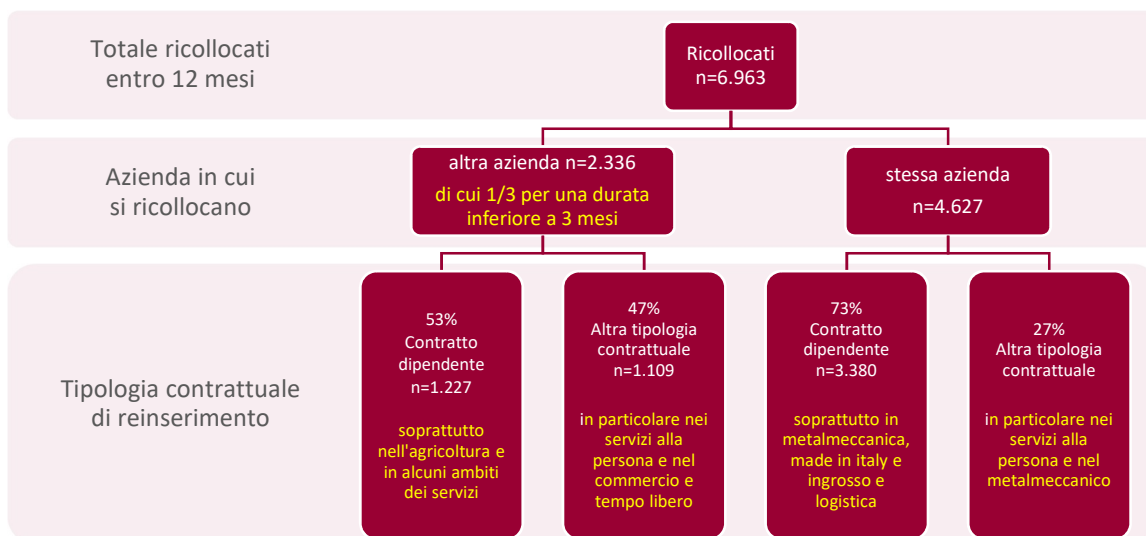
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Graf. 14 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro per pensionamento di lavoratori over 54.  
Tasso di ricollocazione entro i 12 mesi successivi per genere



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)

Fig. 1 – Veneto. Classificazione dei lavoratori over 54 che si ricollocano successivamente  
alla cessazione di un rapporto di lavoro per pensionamento





## Appendice

Tab. A1 – Veneto. Lavoratori con 55 anni e più con un rapporto di lavoro attivo in regione nel corso del 2024.  
Rapporti attivi nell'anno e caratteristiche (valori assoluti e %)

	Totale	55-59	60-64	65+	Totale	55-59	60-64	65+
<b>Totale</b>	637.929	267.628	220.886	149.415	100%	100%	100%	100%
<b>Contratto assunzione</b>								
Tempo indeterminato	355.308	149.078	121.984	84.246	56%	56%	55%	56%
Tempo determinato/Apprendistato	165.015	79.636	58.168	27.211	26%	30%	26%	18%
Somministrato	13.662	7.608	4.679	1.375	2%	3%	2%	1%
Domestico	47.790	15.398	17.261	15.131	7%	6%	8%	10%
Intermittente	25.309	6.529	9.032	9.748	4%	2%	4%	7%
Parasubordinato	30.845	9.379	9.762	11.704	5%	4%	4%	8%
<b>Settore Ateco</b>								
Agricoltura	24.918	7.211	7.912	9.795	4%	3%	4%	7%
Industria ( <i>di cui:</i> )	177.417	82.257	57.790	37.370	28%	31%	26%	25%
- Made in Italy	56.836	26.869	18.081	11.886	9%	10%	8%	8%
- Metalmeccanico	60.041	29.026	19.384	11.631	9%	11%	9%	8%
- Costruzioni	33.191	13.480	10.999	8.712	5%	5%	5%	6%
Servizi ( <i>di cui:</i> )	435.592	178.159	155.184	102.249	68%	67%	70%	68%
- Comm.-tempo libero	95.833	40.033	32.790	23.010	15%	15%	15%	15%
- Commercio dett.	30.414	13.962	10.139	6.313	5%	5%	5%	4%
- Servizi turistici	65.419	26.071	22.651	16.697	10%	10%	10%	11%
- Ingrosso e logistica	58.690	25.458	20.864	12.368	9%	10%	9%	8%
- Comm. ingrosso	25.665	11.539	8.804	5.322	4%	4%	4%	4%
- Trasporti e magazz.	33.025	13.919	12.060	7.046	5%	5%	5%	5%
- Servizi alla persona ( <i>di cui:</i> )	192.084	72.205	70.310	49.569	30%	27%	32%	33%
- Istruzione	68.506	25.106	24.975	18.425	11%	9%	11%	12%
- Lavoro domestico	47.790	15.398	17.261	15.131	7%	6%	8%	10%
- Sanità/servizi sociali	38.668	17.582	14.785	6.301	6%	7%	7%	4%
<b>Qualifica</b>								
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	9.335	2.982	3.208	3.145	1%	1%	1%	2%
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata spec.	65.621	25.628	24.126	15.867	10%	10%	11%	11%
- di cui: Specialisti della formaz. e della ricerca	41.005	15.920	14.824	10.261	6%	6%	7%	7%
Professioni tecniche	57.172	26.151	20.281	10.740	9%	10%	9%	7%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	66.840	30.808	24.614	11.418	10%	12%	11%	8%
Prof. qualif nelle att commerciali e nei servizi	125.002	50.817	44.243	29.942	20%	19%	20%	20%
- di cui: Prof. qualificate nei servizi alla persona	38.582	12.951	14.193	11.438	6%	5%	6%	8%
- Prof. qualificate nelle attività commerciali	28.291	13.236	9.539	5.516	4%	5%	4%	4%
- Prof. qual. nelle att. ricettive e della ristorazione	32.328	14.203	11.501	6.624	5%	5%	5%	4%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	89.709	39.147	29.413	21.149	14%	15%	13%	14%
Cond. di impianti, operai di macchinari, cond. di veicoli	58.770	27.227	19.938	11.605	9%	10%	9%	8%
Professioni non qualificate	127.332	49.859	43.570	33.903	20%	19%	20%	23%
- di cui: Nel commercio e nei servizi	64.172	27.501	22.905	13.766	10%	10%	10%	9%
Forze armate/ N.d.	38.148	15.009	11.493	11.646	6%	6%	5%	8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 luglio 2025)