

MISURE/81

LEGAMI TRA PENSIONAMENTI E ORGANICI AZIENDALI

Osservatorio Mercato del Lavoro

Ottobre 2018

1. Il tema

La relazione tra occupazione degli anziani e occupazione dei giovani – se di complementarità o di sostituzione – è oggetto di molta attenzione e di numerose analisi. Essa è per certi aspetti analoga a quanto osservato e discusso a proposito di altre partizioni: uomini/donne; nativi/immigrati. Sullo sfondo vi è la teoria nota come “Lump of Labor Theory” (stock fisso di lavoro), secondo la quale il numero di posti di lavoro è dato e quindi il gioco è a somma zero: se aumentano gli anziani diminuiscono i giovani, se aumentano le donne diminuiscono gli uomini, se aumentano gli immigrati diminuiscono i nativi. Tale teoria è ampiamente contestata nel quadro di una visione dinamica del mercato del lavoro, con riferimento non solo al medio-lungo periodo ma anche al brevissimo periodo: è sostanzialmente la crescita – o la sua assenza – che determina i maggiori incrementi o decrementi occupazionali anche per ciascun gruppo demografico esaminato.¹ Ciò non significa, peraltro, che variazioni nell’offerta di lavoro di ciascun gruppo – dovute a fattori demografici o culturali o di regolazione (incentivi/disincentivi differenziati all’entrata o all’uscita) – non abbiano effetti nel livello e nella composizione dell’occupazione.

Normalmente gli studi su tale problematica sono condotti su statistiche a livello aggregato (tipicamente si analizza la correlazione tra dinamica dei tassi di occupazione giovanile e dinamica dei tassi di occupazione dei lavoratori più anziani) mentre molto più raramente si riesce ad utilizzare, su ampia scala, microdati a livello di singola impresa, in grado di associare direttamente eventi di assunzione con eventi di cessazione per pensionamento.²

La disponibilità dei dati derivanti dalle Comunicazioni obbligatorie (CO) delle imprese consente, per il Veneto, proprio questo tipo di analisi diretta sui comportamenti delle imprese. Perciò è particolarmente interessante valutarne i risultati.

¹ Per una rassegna divulgativa di questa letteratura cfr. Del Boca Alessandra, Mundo Antonietta, *L’inganno generazionale. Il falso mito del conflitto per il lavoro*, Università Bocconi Editore, Milano, 2017.

² Di recente, con tale granularità, si possono vedere i risultati ottenuti da Boeri T., Garibaldi P. e Moen E., *A clash of generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand of Youth*, WorkInps Papers, luglio 2016 e dall’Osservatorio sul mercato del Lavoro della Provincia di Bolzano, *Relazione tra pensionamenti e assunzioni di giovani*, novembre 2012.

Il primo lavoro propone una verifica al contrario: si interroga cioè sull’effetto che i mancati pensionamenti (a causa della riforma Monti-Fornero del 2011) hanno avuto sull’occupazione dei giovani. La conclusione è che il 23% (36.000) dei posti di lavoro persi dai giovani (160.000) può essere attribuito all’effetto dei mancati pensionamenti. Il secondo lavoro, basato sui dati disponibili per la provincia di Bolzano, esamina, a livello di singola impresa, la relazione tra flussi di pensionamenti e flussi di assunzioni di giovani, accertando se i saldi dell’occupazione giovanile sono maggiori nelle imprese con più elevati tassi di pensionamento. Dall’analisi dei dati delle imprese raggruppate per dimensione e settore economico emerge che tale relazione non sussiste mentre la relazione che conta è quella tra assunzione di giovani e tasso di crescita occupazionale delle imprese.

2. Note metodologiche: l'individuazione dei pensionamenti e la modalità di identificazione dei loro effetti sugli organici aziendali

I dati disponibili in Silv consentono di individuare le cessazioni per pensionamento (over 50 anni) dal 2008 al 2017 e di distinguerle tra settore pubblico e settore privato (**tab. 1**). Si osserva che le cessazioni per pensionamento oscillano significativamente di anno in anno. Il livello massimo è stato toccato nel 2015 (quasi 12.000) mentre nel biennio 2016-2017 la media è stata poco sopra le 8.000 unità. Quasi tutte le cessazioni per pensionamento registrate in Silv sono relative a rapporti di lavoro a tempo indeterminato (oltre il 95%); su esse l'incidenza del settore pubblico si colloca tra il 30 e il 40%.

Tab. 1 – Cessazioni per pensionamento. Lavoratori over 50 anni

	TOTALE	di cui: a tempo indeterminato		
		Totale	Settore pubblico	Settore privato
2008	8.423	8.124	2.208	5.916
2009	9.936	9.815	3.390	6.425
2010	10.682	10.526	3.464	7.062
2011	7.742	7.583	3.327	4.256
2012	8.989	8.695	2.660	6.035
2013	4.109	3.813	1.214	2.599
2014	6.592	6.315	2.200	4.115
2015	11.944	11.575	4.008	7.567
2016	7.344	7.080	2.761	4.319
2017	9.068	8.724	3.588	5.126

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Ai fini della nostra indagine ci concentreremo sulle cessazioni per pensionamento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato avvenute nel settore privato nel 2016 (4.319 casi) e nel 2017 (5.126 casi). In totale esamineremo quindi quanto accaduto nelle imprese per fronteggiare, nell'arco di un biennio non negativo sotto il profilo della dinamica occupazionale, circa 10.000 pensionamenti.

Preliminarmente dobbiamo discutere se i flussi così individuati possono essere ritenuti flussi completi e rappresentativi. Infatti, poiché sappiamo che i flussi di pensionamento in Veneto nel 2017, a valere sul Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, sono stati 14.580, come mai in Silv i casi corrispondenti risultano solo 5.126?

Due sono le cause principali di tale divergenza:

- come ampiamente dimostrato³ una larga parte delle transizioni al pensionamento (fino al 40% in Veneto) non avviene direttamente dal lavoro ma da altre condizioni: disoccupazione, inattività (con o senza contribuzione volontaria);
- una quota di dimissioni dei pensionandi può essere comunicata e quindi registrata in Silv come semplice "dimissione", senza specificare la causale pensionamento. In effetti in Silv risultano, con riferimento al settore privato e all'anno 2017, circa 3.500 cessazioni per dimissione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato di soggetti in età 60-67 anni cui non ha fatto seguito alcun altro rapporto di lavoro: il dubbio che in buona parte si tratti di pensionamenti pare largamente fondato.

³ Cfr. la relazione di Giulio Mattioni, *Dal lavoro alla pensione: dimensione delle transizioni, caratteristiche, effetti dei mutamenti normativi recenti*, tenuta al Seminario a Venezia organizzato da Inps e Veneto Lavoro l'11 maggio 2018 sul tema "Tra lavoro e pensionamenti. Transizioni sotto stress". Le relazioni sono disponibili nel sito di Veneto Lavoro.

Ai fini del nostro obiettivo, peraltro, l'analisi delle 4.319 cessazioni di contratti a tempo indeterminato del 2016 e delle 5.126 cessazioni del 2017, sicuramente contestuali a eventi di pensionamento (quasi sempre per anzianità e più raramente per vecchiaia), è sicuramente rappresentativa dell'insieme, un po' più vasto, delle transizioni dirette da lavoro a pensione e consente pertanto di indagare la reazione delle imprese ai pensionamenti.

Ma come misurare operativamente tale impatto?

Non è semplice, infatti, identificare le scelte di un'impresa in materia di assunzioni riconducendole ad un'ipotetica decisione di sostituire lavoratori andati in pensione: e ciò vale tanto più quando i flussi sia di assunzione che di cessazione hanno dimensioni incomparabili con i pensionamenti (in presenza di un elevato ammontare di flussi come si fa a stabilire che l'assunzione x è dovuta alla sostituzione del cessato per pensionamento y e non, ad esempio, del cessato per dimissioni j ?).

Per ottenere un risultato plausibile e controllato si sono tenuti compresenti la variazione dello stock di occupati e l'intensità dei flussi di assunzione nelle imprese con almeno un pensionamento nell'anno osservato: pertanto sono state analizzate le variazioni degli organici aziendali tra l'inizio e la fine del medesimo anno del pensionamento e le dimensioni dei flussi di assunzioni di giovani under 35 nell'intorno temporale del pensionamento. Tale intorno è stato individuato in tre mesi ante pensionamento (per cogliere i casi di eventuali sostituzioni organizzate in anticipo rispetto al pensionamento, magari con obiettivi di "passaggio di consegne") e tre mesi post pensionamento; nel caso di aziende con più pensionamenti nel medesimo anno l'intorno è costituito dal periodo che va da tre mesi ante il primo pensionamento fino a tre mesi post l'ultimo pensionamento.

3. I risultati ottenuti: evidenze per il 2016 e il 2017

Nel 2016 le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per pensionamento registrate in Veneto hanno interessato 2.545 aziende, con una media per azienda inferiore a 2. Queste aziende hanno complessivamente assunto 17.000 giovani⁴, dei quali meno di 3.000 risultano a tempo indeterminato. Il saldo complessivo degli organici è risultato positiva per circa 1.300 unità (**tab. 2**).

Nel 2017 i 5.126 casi di cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per pensionamento hanno interessato 2.765 aziende; i giovani assunti risultano 19.035 di cui quasi 3.000 a tempo indeterminato. La variazione degli organici tra il 31.12.2017 e il 31.12.2016 risulta positiva per 611 unità.

Tab. 2 - Imprese e pensionamenti, per numero di pensionamenti

	2016					2017				
	Imprese	Pensionamenti	Giovani assunti	di cui: a tempo indet.	Variazione dei posti di lavoro nell'anno	Imprese	Pensionamenti	Giovani assunti	di cui: a tempo indet.	Variazione dei posti di lavoro nell'anno
Numero di pensionamenti										
1	1.938	1.938	4.761	685	162	2.038	2.038	4.967	573	751
2	313	626	2.624	360	250	360	720	2.239	437	57
3	117	351	1.553	357	526	134	402	2.050	371	113
4	53	212	1.164	185	35	73	292	1.577	258	106
5	36	180	830	169	50	42	210	723	180	40
6	23	138	519	132	-29	21	126	723	91	37
7	13	91	305	89	56	18	126	456	110	101
8	11	88	399	137	-68	8	64	166	32	2
9	6	54	255	52	41	13	117	320	126	-3
10	7	70	476	138	-11	11	110	335	81	-259
>10	28	571	4.191	464	283	47	921	5.479	720	-334
TOTALE	2.545	4.319	17.077	2.768	1.295	2.765	5.126	19.035	2.979	611

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Per analizzare adeguatamente a livello di singola impresa il tasso di sostituzione di pensionati con giovani dobbiamo classificare le imprese distinguendole in base al rapporto tra il numero di giovani assunti nell'intorno dei pensionamenti e i pensionamenti stessi (maggiore, uguale, minore), escludendo, tra le assunzioni di giovani, quelle dichiaratamente stagionali. Si valorizzano dunque, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, anche tutte le assunzioni a termine suscettibili di trasformazione (apprendistato, tutti i contratti a termine escluso quelli stagionali). E' particolarmente utile, inoltre, disaggregare le imprese in relazione alla variazione osservata degli organici⁵ nel corso del medesimo anno: ciò consente di distinguere tra imprese in flessione occupazionale e imprese in crescita. I risultati di queste elaborazioni sono riportati nella **tab. 3**.

⁴ Di età fino a 35 anni.

⁵ L'organico è composto dai lavoratori a tempo indeterminato, determinato (incluso stagionali) e in apprendistato.

Tab. 3 - Imprese, pensionamenti, variazione degli organici aziendali e assunzione di giovani

Variazione degli organici aziendali nell'anno di osservazione	2016				2017			
	Pens. > giovani assunti	Pens. = giovani assunti (esclusi stagionali)	Pens. < giovani assunti	TOTALE	Pens. > giovani assunti	Pens. = giovani assunti (esclusi stagionali)	Pens. < giovani assunti	TOTALE
Imprese								
Negativa	851	156	258	1.265	808	194	275	1.277
Nulla	249	91	58	398	291	116	83	490
Positiva	186	153	543	882	210	187	601	998
TOTALE	1.286	400	859	2.545	1.309	497	959	2.765
Comp. %	51%	16%	34%	100%	47%	18%	35%	100%
Pensionamenti								
Negativo	1.425	192	634	2.251	1.430	248	779	2.457
Nulla	284	95	81	460	316	124	158	598
Positivo	233	172	1.203	1.608	269	218	1.584	2.071
TOTALE	1.942	459	1.918	4.319	2.015	590	2.521	5.126
Comp. %	45%	11%	44%	100%	39%	12%	49%	100%
Giovani assunti								
Negativo	198	192	3.612	4.002	262	248	4.624	5.134
Nulla	16	95	271	382	16	124	544	684
Positivo	30	172	10.359	10.561	37	218	11.757	12.012
TOTALE	244	459	14.242	14.945	315	590	16.925	17.830
Comp. %	2%	3%	95%	100%	2%	3%	95%	100%
di cui: giovani assunti con contratto a tempo indeterminato								
Negativo	70	50	644	764	82	64	636	782
Nulla	3	21	59	83	3	21	132	156
Positivo	17	40	1864	1921	9	44	1988	2041
TOTALE	90	111	2.567	2.768	94	129	2.756	2.979
Comp. %	3%	4%	93%	100%	3%	4%	93%	100%
Saldo occupazionale								
Negativo	-2.863	-527	-2.996	-6.386	-3.955	-646	-2.718	-7.319
Nulla	-	-	-	-	-	-	-	-
Positivo	464	404	6.813	7.681	454	466	7.010	7.930
TOTALE	-2.399	-123	3.817	1.295	-3.501	-180	4.292	611

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Dall'attenta analisi dei dati si può ricavare che:

- in circa metà delle aziende osservate (1.286 su 2.545 nel 2016 e 1.309 su 2.765 nel 2017) il numero di pensionamenti è sempre superiore al numero di giovani assunti (nella maggior parte dei casi si ha un pensionamento senza alcuna assunzione); tra queste imprese, inoltre, per due su tre (851 su 1.286 nel 2016 e 808 su 1.309 nel 2017) il saldo occupazionale risulta negativo. Complessivamente queste aziende hanno realizzato circa 2.000 pensionamenti (1.942 nel 2016 e 2.015 nel 2017) e poche centinaia di assunzioni di giovani (244 nel 2016 e 315 nel 2017), in gran parte a tempo determinato.⁶ Anche ipotizzando che tutte queste assunzioni di giovani siano in sostituzione dei pensionamenti, otterremo che circa 1.700 pensionamenti, in entrambi gli anni, corrispondenti a una quota attorno al 35-40% dei pensionamenti totali, non vengono sostituiti con nuovi giovani;⁷ del resto il saldo occupazionale negativo di questo insieme di imprese (-2.399 nel 2016 e -3.501 nel 2017) è ben superiore allo stesso volume di pensionamenti;

⁶ Nelle elaborazioni riportate in tab. 3 gli stagionali sono sempre esclusi. Sono invece considerati tutti i giovani assunti con contratti a termine e di apprendistato in quanto potenzialmente stabili (se trasformati successivamente).

⁷ Ulteriori elaborazioni condotte modificando i criteri di identificazione delle assunzioni di giovani (ad es. ampliando il periodo osservato fino a 6 mesi e selezionando tutti i contratti attivati a tempo indeterminato o comunque trasformati anche successivamente) convergono nell'evidenziare che una quota consistente di pensionamenti (tra il 40 e il 50%) non dà luogo a effettivo turnover generazionale.

- b. in un terzo delle imprese (859 nel 2016 e 959 l'anno successivo) i giovani assunti (quasi 17.000, in grandissima parte a tempo determinato) sono in numero decisamente maggiore dei pensionamenti (2.521). Anche se una parte di queste imprese evidenzia (258 nel 2016 e 275 nel 2017) un saldo occupazionale negativo (indicando che, nell'arco dell'anno, le cessazioni non sono state tutte bilanciate da altrettante assunzioni), possiamo ipotizzare che complessivamente vi sia stato un effettivo processo di sostituzione dei pensionati con inserimenti di manodopera giovane;
- c. infine un ultimo gruppo di imprese (400 nel 2016 e 497 nel 2017) è caratterizzato da un numero paritario di giovani assunti e di pensionamenti (rispettivamente 459 nel 2016 e 590 nel 2017). In questo caso l'ipotesi che ad un pensionamento corrisponda un'assunzione di giovani è, almeno sul piano aritmetico, del tutto plausibile per le imprese con saldo stabile o positivo mentre è del tutto incerta nei casi di saldo occupazionale negativo (essendo indecidibile discriminare tra le assunzioni per sostituzione dei pensionati e le assunzioni per sostituire altri cessati).

In definitiva l'esercizio proposto evidenzia la varietà dei comportamenti aziendali in funzione dei pensionamenti. In particolare risulta rilevante sottolineare che la distribuzione delle imprese su diversi sentieri di performance occupazionale si riflette con evidenza nelle strategie di sostituzione o meno dei neopensionati.

Risulta certo che una quota consistente di pensionamenti (attorno al 30-40% sui pensionamenti totali esaminati) non viene rimpiazzata – sostanzialmente perché il pensionamento è coerente con un trend di riduzione occupazionale – e pertanto non può generare alcun incremento di occupazione giovanile.

Una quota analoga di pensionamenti, vale a dire attorno al 40%, si accompagna del tutto verosimilmente a sostituzioni con ricorso ai giovani: è quanto accade soprattutto in imprese stabilmente collocate in un sentiero di espansione.

Infine esiste un'area residua (che riguarda il 15-20% dei pensionamenti) di incertezza circa l'effettività dei processi di sostituzione. Ciò concerne i casi aziendali in cui vi è compresenza di pensionamenti e altre cessazioni con diversa motivazione (dimissioni, licenziamenti) in un contesto di riduzione occupazionale, perché in queste circostanze le (eventuali) assunzioni non sono linearmente riconducibili alla sostituzione dei pensionati piuttosto che dei lavoratori cessati per altri motivi.