

CONTRIBUTO DI RICERCA 258/2017

## L'occupazione matura

Al lavoro dopo i 50 anni nel Piemonte in lenta ripresa

Luciano Abburrà e Luisa Donato

L'IRES PIEMONTE è un ente di ricerca della Regione Piemonte disciplinato dalla Legge Regionale 43/91 e s.m.i. Pubblica una relazione annuale sull'andamento socioeconomico e territoriale della regione ed effettua analisi, sia congiunturali che di scenario, dei principali fenomeni socioeconomici e territoriali del Piemonte.

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Mario Viano, Presidente  
Luca Angelantoni, Vicepresidente  
Gianluca Aimaretti, Antonio Amoroso, Lia Fubini

#### COLLEGIO DEI REVISORI

Maurizio Cortese, Presidente  
Paola Dall'Oco e Sara Ronaldo, Membri effettivi  
Annamaria Mangiapelo e Pierangelo Reale, Membri supplenti

#### COMITATO SCIENTIFICO

Nerina Dirindin, Presidente Gabriella Agnoletti, Andrea Barasolo, Luigi Bobbio, Sergio Conti, Fabrizio Faggiano, Ludovico Monforte, Membri

#### DIRETTORE

Marco Sisti

#### STAFF

Luciano Abburrà, Stefano Aimone, Enrico Allasino, Loredana Annaloro, Cristina Aruga, Maria Teresa Avato, Davide Barella, Cristina Bargerò, Giorgio Bertolla, Marco Cartocci, Renato Cogno, Alberto Crescimanno, Alessandro Cunsolo, Elena Donati, Carlo Alberto Dondona, Fiorenzo Ferlaino, Vittorio Ferrero, Anna Gallice, Filomena Gallo, Simone Landini, Eugenia Madonia, Maurizio Maggi, Maria Cristina Migliore, Giuseppe Mosso, Carla Nanni, Daniela Nepote, Sylvie Ocelli, Giovanna Perino, Santino Piazza, Sonia Pizzuto, Elena Poggio, Lucrezia Scalzotto, Filomena Tallarico

Il documento in formato PDF è scaricabile dal sito [www.ires.piemonte.it](http://www.ires.piemonte.it)  
La riproduzione parziale o totale di questo documento è consentita per scopi didattici,  
purché senza fine di lucro e con esplicita e integrale citazione della fonte.

©2017 IRES – Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte via Nizza 18 – 10125 Torino –  
[www.ires.piemonte.it](http://www.ires.piemonte.it)

Ottobre 2017

## INDICE

ABSTRACT .....	4
<b>Introduzione .....</b>	<b>5</b>
<b>Gli occupati ultracinquantenni in Piemonte .....</b>	<b>6</b>
GLI OCCUPATI FRA 50 E 64 ANNI IN PIEMONTE: SETTORI E PROFESSIONI .....	6
<b>Gli assunti ultracinquantenni in Piemonte .....</b>	<b>9</b>
GLI ASSUNTI AL LAVORO DI ETÀ SUPERIORE AI 50 ANNI .....	9
SETTORI E ATTIVITÀ PROFESSIONALI IN CUI SONO ASSUNTI GLI ULTRACINQUANTENNI.....	11
<b>Conclusioni .....</b>	<b>17</b>
<b>Appendice.....</b>	<b>18</b>
UNA VERIFICA DELLE DINAMICHE DEGLI AVVIAMENTI TENENDO CONTO DELLA CONSISTENZA DELLE OPPORTUNITÀ DI LAVORO ESPRESSA IN TERMINI DI POSTI DI LAVORO EQUIVALENTI A TEMPO PIENO (FTE) .....	18

## ABSTRACT

Se gli ultracinquantenni emergono come i protagonisti più dinamici delle fasi congiunturali più recenti del mercato del lavoro, può essere interessante chiedersi chi siano coloro che vengono assunti in età avanzata, quali siano gli ambiti settoriali in cui trovano lavoro e per svolgere quali attività siano (ri)chiamati in servizio. Ne emerge che per gran parte si tratta di impieghi in vari sensi "poveri", che offrono opportunità crescenti d'occupazione ad un'offerta di lavoro mossa più dal bisogno di guadagnare che dal desiderio di esercitare ancora un'attività professionale gratificante. Ma forse rispondono anche ad una domanda di lavoro che non trova risposta in altre fasce di popolazione.

Il report è stato realizzato da:

Luciano Abburrà e Luisa Donato per l'IRES Piemonte

Gli autori ringraziano Mauro Durando, dell'ORML Regione Piemonte, per la fornitura dei dati di base e per i commenti e suggerimenti utili che ha fornito nel corso dell'analisi.

## Introduzione

E' noto da tempo che le persone di età matura vanno assumendo un peso crescente fra gli occupati – come risultato dell'afflusso di classi demografiche più numerose nelle età corrispondenti, coniugato alla frenata imposta ai loro flussi di uscita dalla riforma pensionistica. Più di recente, anche i dati sulle persone in cerca di lavoro segnalano un incremento particolarmente intenso anche dei disoccupati in età matura: un aumento che potrebbe essere in parte legato alla riforma degli ammortizzatori sociali e all'introduzione di restrizioni nel ricorso alla CIG, soprattutto per le aziende in cessazione o fallimento – col passaggio di una parte dei lavoratori prima fruitori di trattamenti di integrazione salariale nelle file dei destinatari del nuovo trattamento di disoccupazione. Ma l'aumento della disoccupazione matura potrebbe anche riflettere un aumento della propensione a cercare attivamente lavoro da parte di persone di oltre 50 anni, stimolato sia dalla necessità di guadagno, sia dalla percezione di opportunità di occupazione che il mercato rende loro accessibili. Meno noto è infatti che da alcuni anni si segnala tra gli avviamenti al lavoro una significativa presenza di persone con più di 50 anni, e che questa presenza si è fatta via via crescente con il consolidarsi dei segnali di ripresa del mercato del lavoro dopo i lunghi anni della crisi. Fino al punto che, nel biennio 2015-16, le assunzioni di ultracinquantenni sono arrivate a superare per numero quelle dei giovani fino a 25 anni. Se "La Stampa" del 3 maggio 2017 (pag. 2) titolava "Nella corsa alla disoccupazione i vecchi sorpassano i giovani", si può dire che in precedenza si era già verificato un sorpasso analogo nella corsa all'occupazione, e che forse il primo evento aiuta a capire anche quello successivo.

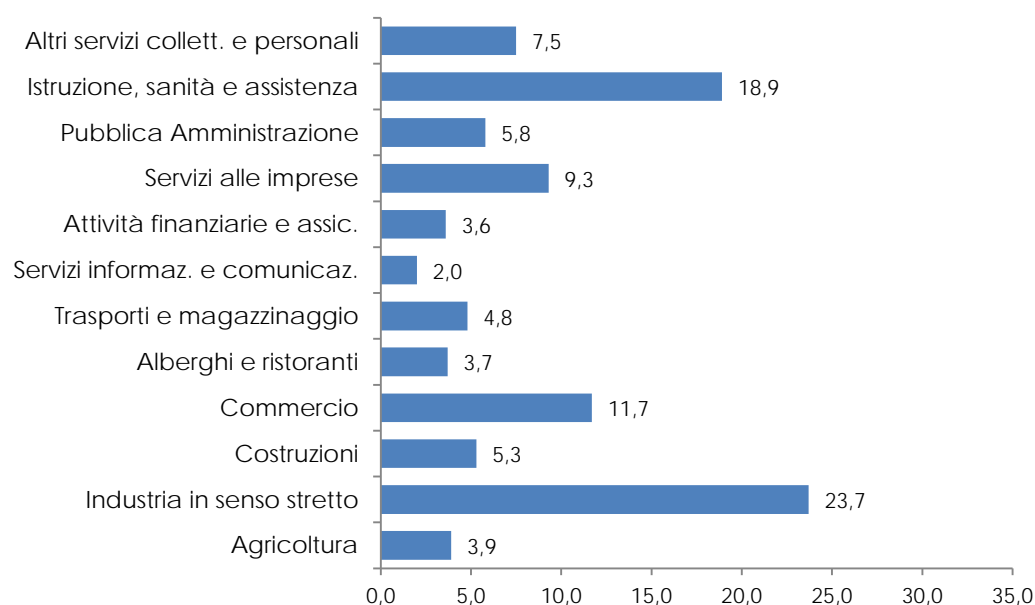
Da diversi lati, dunque, sembra di dover prender atto che proprio gli ultracinquantenni siano i protagonisti più dinamici delle fasi congiunturali più recenti del mercato del lavoro, con proiezioni che potrebbero assumere valenze strutturali e configurare cambiamenti caratterizzanti anche il prossimo futuro. Di qui l'interesse a rivolgere uno sguardo più ravvicinato al lavoro dopo i 50 anni: a coloro che risultano occupati in quelle età ma soprattutto ai loro coetanei che trovano un impiego proprio in questa fase della loro esistenza, rientrando al lavoro dopo periodi di disoccupazione o di inattività variamente motivata. L'obiettivo è capire meglio quali siano gli ambiti in cui trovano lavoro, chi siano e lungo quali linee si differenzino nei diversi settori economici e professionali, e per svolgere quali attività siano mantenuti operativi o richiamati in servizio. Ma, in precedenza, può essere utile dedicare una sintetica ricognizione alla consistenza e distribuzione degli occupati complessivi con più di 50 anni, anche per disporre di un termine di confronto a cui rapportare le informazioni su coloro che vengono assunti dopo quell'età.

# Gli occupati ultracinquantenni in Piemonte

## GLI OCCUPATI FRA 50 E 64 ANNI IN PIEMONTE: SETTORI E PROFESSIONI

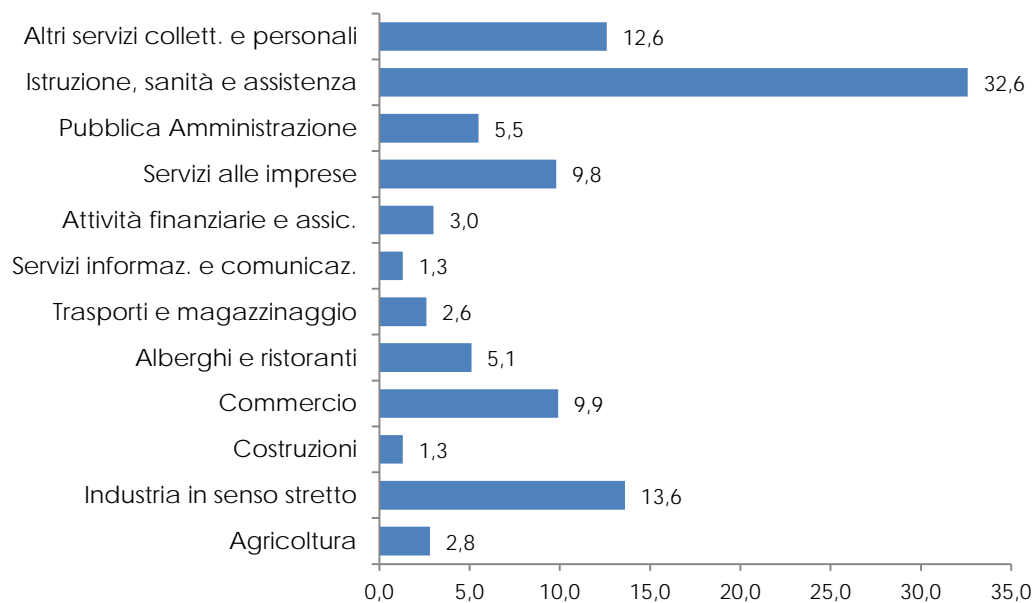
Due aree principali si profilano all'analisi: quasi 1 su 4 degli occupati over50 lavora nell'industria e un altro quarto opera nell'insieme di attività comprese nella pubblica amministrazione e nei servizi d'istruzione, sanità e assistenza. L'altra metà lavora in settori diversi, fra cui si evidenziano il gruppo commercio, alberghi e ristoranti (poco più del 15%), i servizi alle imprese (9,3%) e quelli alle persone (7,5%). Il 5,3% lavora ancora nell'edilizia e il 4,8% nei trasporti e magazzini. Quote minori nei servizi avanzati come informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, e poi un 4% scarso in agricoltura.

**FIG. 1 OCCUPATI TOTALI FRA 50 E 64 ANNI IN PIEMONTE: DISTRIBUZIONE % PER SETTORI MEDIA 2015-16**



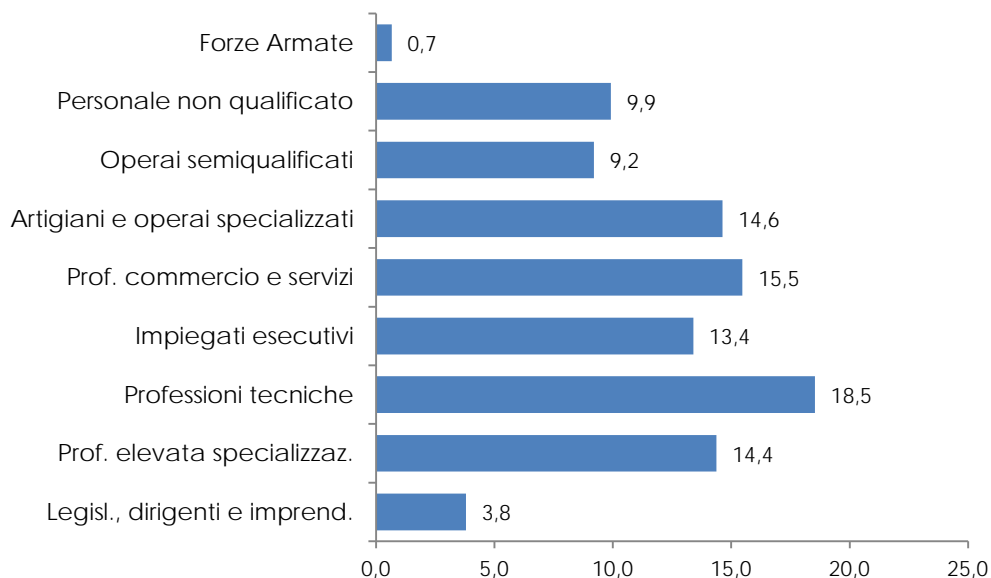
Fonte: Istat, Forze di lavoro, elaborazioni IRES

Piuttosto diversa la distribuzione in base al sesso, con le donne molto meno presenti nell'industria e nelle costruzioni, e molto più concentrate nei settori dei servizi pubblici e privati rivolti alle persone: il 38% delle occupate ultra50enni lavora nella pubblica amministrazione e nei comparti della istruzione, sanità e assistenza, e un altro 12,6% opera negli altri servizi alle persone.

**FIG. 2 DONNE OCCUPATE FRA 50 E 64 ANNI IN PIEMONTE: DISTRIBUZIONE % MEDIA 2015-16**

Fonte: Istat, Forze di lavoro, elaborazioni IRES

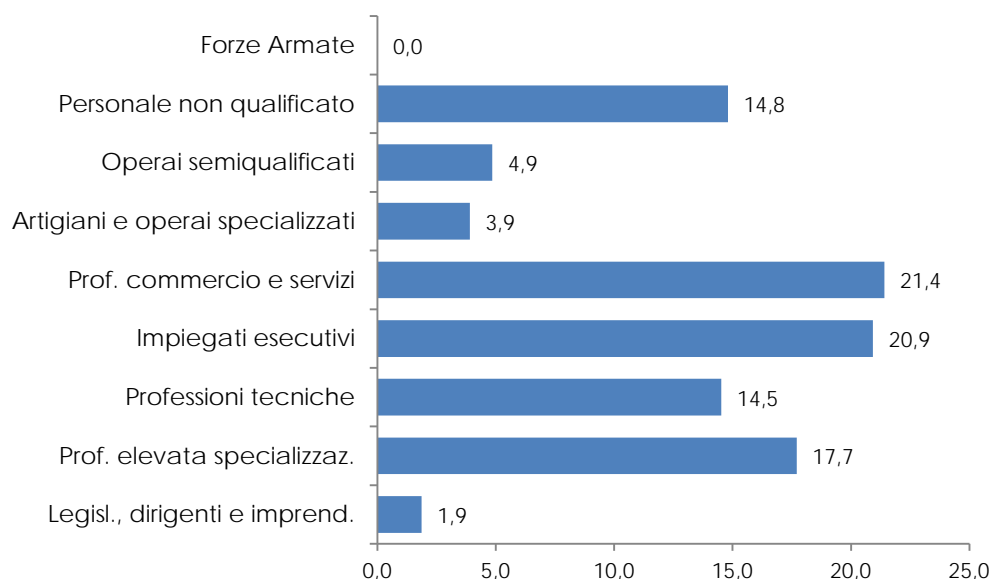
Dal punto di vista delle professioni, i dati dell'Istat vedono una distribuzione piuttosto equilibrata, con il 36,5% degli occupati complessivi nei tre grandi gruppi a più alta professionalità, il 43,5% nelle posizioni a qualificazione intermedia e circa il 20% nelle posizioni a qualificazione minore. Rispetto al complesso dell'occupazione si può riscontrare una maggiore presenza degli ultracinquantenni tra le figure a qualificazione superiore, compensata da una lieve sotto rappresentazione della fascia intermedia, con una quota sostanzialmente allineata a quella generale nelle posizioni più basse.

**FIG. 3 OCCUPATI TOTALI IN PIEMONTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE: DISTRIBUZIONE % NEL 2015**

Fonte: Istat, Forze di lavoro, elaborazioni IRES

Le donne sono nettamente prevalenti nelle figure impiegatizie e dei servizi e mostrano un maggiore addensamento nelle professioni ad elevata qualificazione, dove si collocano le insegnanti, e fra il personale non qualificato, mentre gli uomini predominano nel livello apicale e fra i tecnici, nonché, ovviamente, fra gli operai specializzati e semiqualeficati. Un quadro tutto sommato coerente con quanto si riscontra nell'insieme degli occupati di tutte le età, salvo che le donne in età matura sono meno presenti tra le figure dell'area commerciale e dei servizi alle famiglie, che assorbe in prevalenza giovani, a fronte di una loro quota più elevata tra il personale generico (pulitrici e inservienti e assimilati nelle strutture sanitarie e dell'istruzione); fra gli uomini si osserva piuttosto una maggiore incidenza degli over50 nei gruppi professionali ai livelli superiori e, per contro, una loro sotto rappresentazione nelle figure operaie.

**FIG. 4 DONNE OCCUPATE IN PIEMONTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE: DISTRIBUZIONE % NEL 2015**



Fonte: Istat, Forze di lavoro, elaborazioni IRES

A livello complessivo, dunque, verrebbe da concludere che gli occupati ultra50enni riflettono abbastanza fedelmente la struttura settoriale e professionale dell'occupazione complessiva, solo con un'attenuazione dei pesi relativi di quegli ambiti d'attività in cui l'età matura può rendere meno agevole una permanenza, anche per un frequente inizio lavorativo in età precoce. Sulla struttura dell'occupazione matura, dunque, fino ad ora sembrano aver influito di più le norme che hanno reso obbligatorio il rinvio del pensionamento per tutti rispetto ad atti deliberati di scelta di datori di lavoro e lavoratori a favore di determinati ambiti di attività e posizioni professionali che potrebbero trarre o offrire vantaggi alle persone con un'esperienza più prolungata.

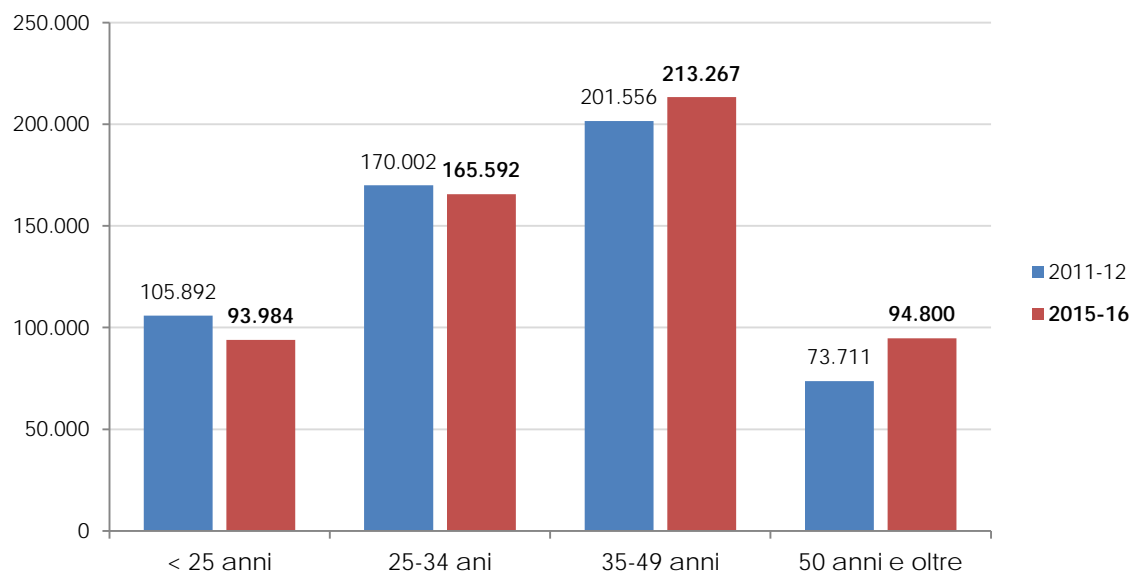


# Gli assunti ultracinquantenni in Piemonte

## GLI ASSUNTI AL LAVORO DI ETÀ SUPERIORE AI 50 ANNI

Quella analizzata fin qui è la fotografia dello stock di occupati alla data di riferimento. Diversa potrebbe essere la rappresentazione che si ricava dai flussi di ingresso al lavoro in età matura. E' ciò che si può verificare con i dati delle procedure di assunzione dell'ultimo biennio, concentrando l'attenzione sugli avviamenti al lavoro delle persone con 50 anni e più.

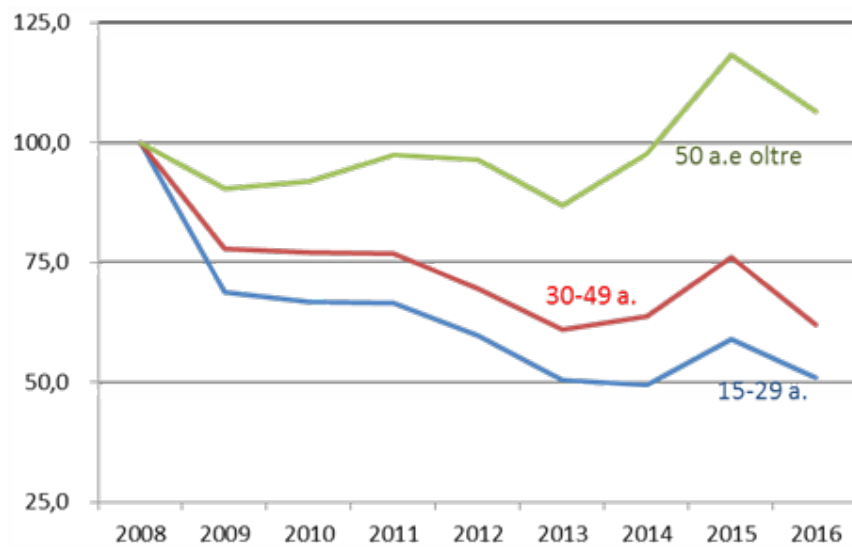
**FIG. 5 AVVIAMENTI AL LAVORO PER CLASSE D'ETÀ IN PIEMONTE: TOTALE UOMINI E DONNE, CONFRONTO FRA MEDIE BIENNALI**



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

Constatiamo in primo luogo che gli ultra50enni avviati al lavoro sono tanti e sono cresciuti negli anni più recenti: in un anno sono quasi 100.000, in Piemonte, e sono aumentati tra il 2012 e il 2016 al punto da diventare più numerosi dei giovani fino a 24 anni. Come si era constatato con un'analisi presentata nella Relazione Ires del 2016, le assunzioni over50 hanno recuperato in toto le posizioni perse nel corso della lunga crisi iniziata nel 2008, mentre gli avviamenti dei giovani rimangono praticamente dimezzati.

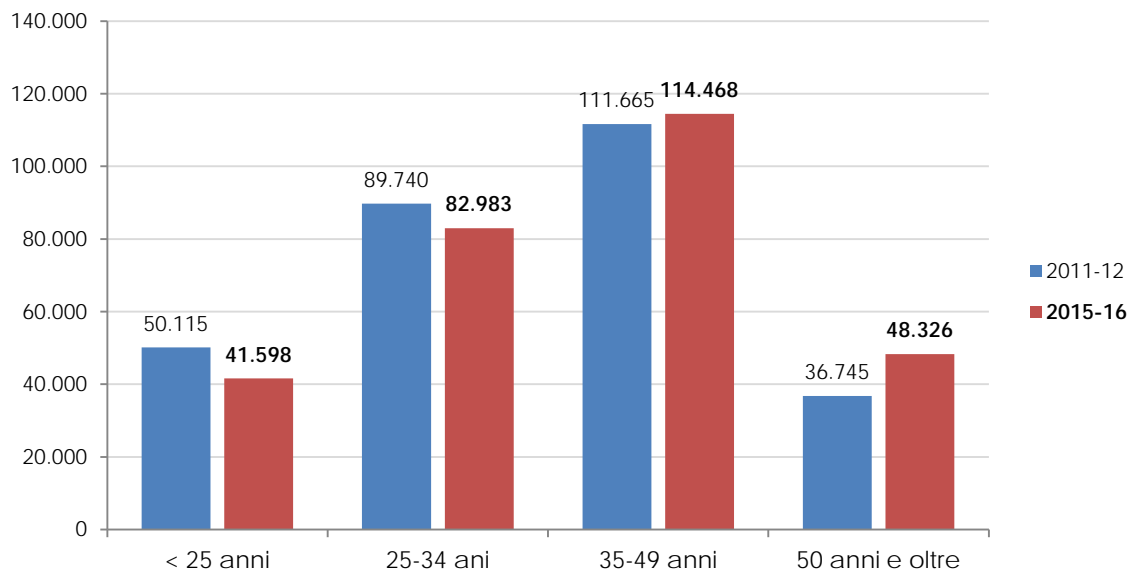
FIG. 6 ASSUNZIONI PER CLASSI D'ETÀ IN PIEMONTE 2008-2016. POSTI DI LAVORO FULL TIME EQUIVALENT: 2009=100



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

Guardando alle sole donne l'andamento è analogo, con un'accentuazione ancora maggiore dell'inversione del divario rispetto ai giovani.

FIG. 7 AVVIAMENTI AL LAVORO PER CLASSE D'ETÀ IN PIEMONTE: SOLO DONNE, CONFRONTO FRA MEDIE BIENNALI

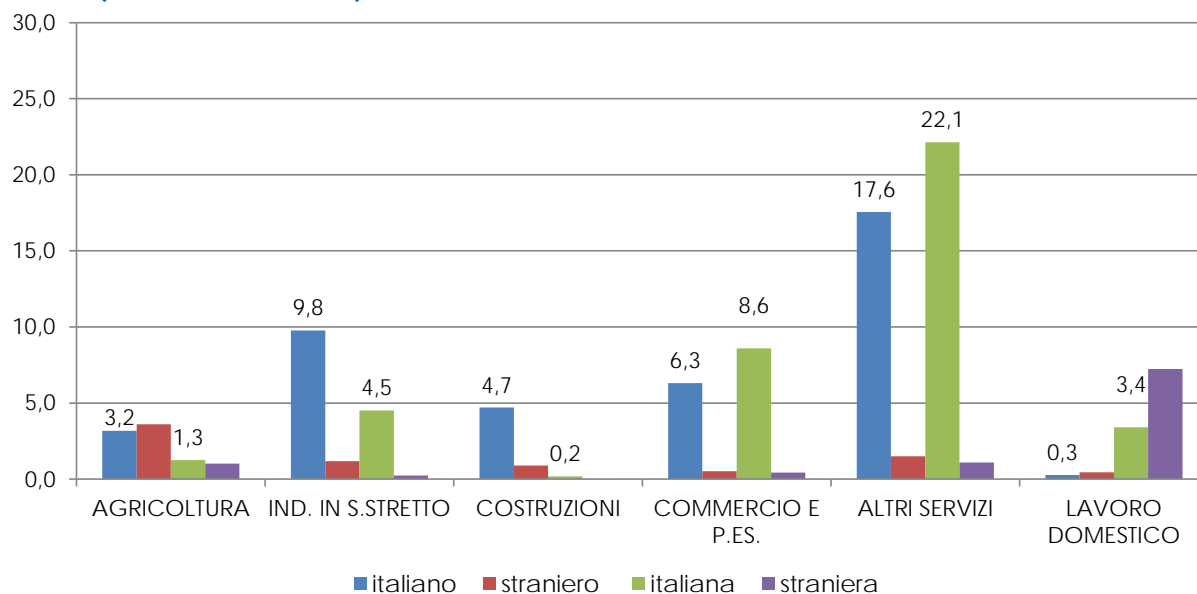


Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

## SETTORI E ATTIVITÀ PROFESSIONALI IN CUI SONO ASSUNTI GLI ULTRACINQUANTENNI

In che ambiti settoriali e attività professionali sono stati avviati al lavoro gli ultra50enni neoassunti? E quale tipologia di lavoratori, articolando il totale per genere e per nazionalità, è stata inserita di preferenza nei diversi ambiti di attività?

**FIG. 8 DISTRIBUZIONE DEGLI AVVIAMENTI AL LAVORO DEGLI ULTRA50ENNI PER GENERE, ORIGINE E SETTORE D'ATTIVITÀ AL 2016 (QUOTE SUL TOTALE IN %)**



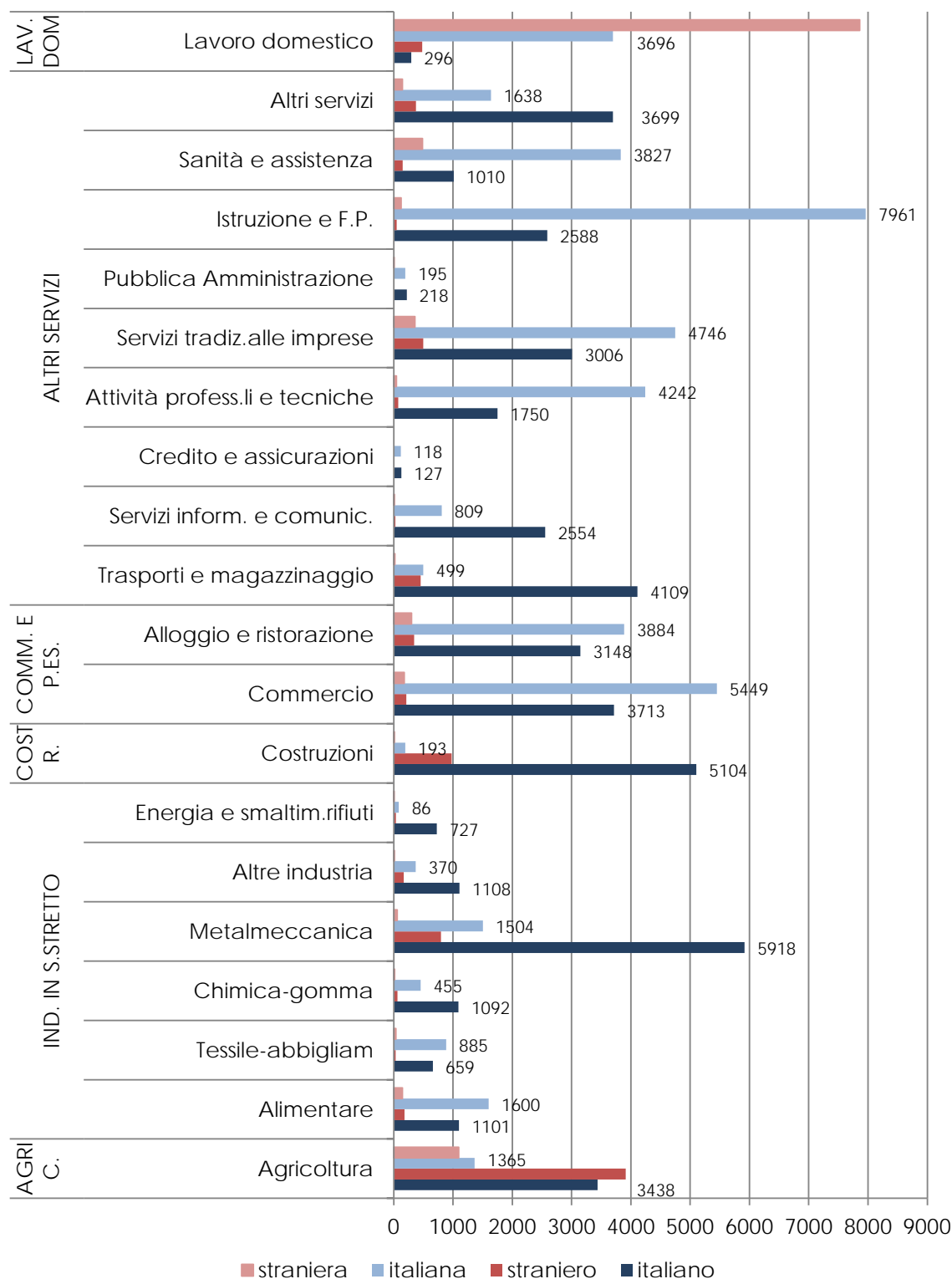
Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

Qui l'analisi può farsi anche più dettagliata, mettendo insieme nelle tavole seguenti le informazioni relative a settore, genere e origine degli avviati nell'anno 2016.

Se ne ricava che il ruolo più importante come datore di opportunità di assunzione per gli ultra50enni lo svolgono senz'altro i servizi: di tutti quelli avviati al lavoro, il 22% è rappresentato da donne italiane che entrano nei cosiddetti "altri servizi", e il 17,6% da uomini italiani che vengono assunti nello stesso "settore". A questi si affiancano un altro 8,6% di donne e 6% di uomini, sempre italiani, che hanno trovato impiego nel commercio e pubblici esercizi. In totale, il 54,6% degli avviati ultracinquantenni è costituito da donne e uomini italiani che hanno trovato posto in uno dei due grandi ambiti dei servizi richiamati. Una seconda quota significativa è rappresentata da coloro che sono stati avviati al lavoro domestico: un ambito però quasi esclusivamente femminile, in cui le straniere sono più del doppio delle italiane e insieme rappresentano circa il 10% di tutti gli avviamenti di over50. Una quota importante, ma non così caratterizzante gli inserimenti lavorativi in età matura come talvolta si crede, giacché tutto il lavoro domestico pesa più o meno quanto gli avviamenti di soli maschi italiani nel settore industriale in senso stretto. Ma anche le donne italiane avviate all'industria pesano, da sole, come circa la metà di tutto il lavoro domestico di ogni genere e etnia, risultando quattro volte più numerose degli stranieri coetanei assunti nella stessa industria. L'unico settore in cui gli avviamenti di stranieri raggiungono una numerosità pari a quella degli italiani coetanei è l'agricoltura, che tuttavia nel suo insieme accoglie meno dell'8% di tutti gli avviamenti in età matura, in netta prevalenza maschili. Altrettanto mascolina è la caratterizzazione degli avviati

nel settore delle costruzioni, dove gli italiani sono quattro volte più numerosi degli stranieri e, insieme, rappresentano meno del 6% degli avviati totali.

**FIG. 9 DISTRIBUZIONE DEGLI AVVIAMENTI AL LAVORO DEGLI ULTRA50ENNI PER GENERE, ORIGINE E AMBITO D'ATTIVITÀ VALORI ASSOLUTI AL 2016**



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

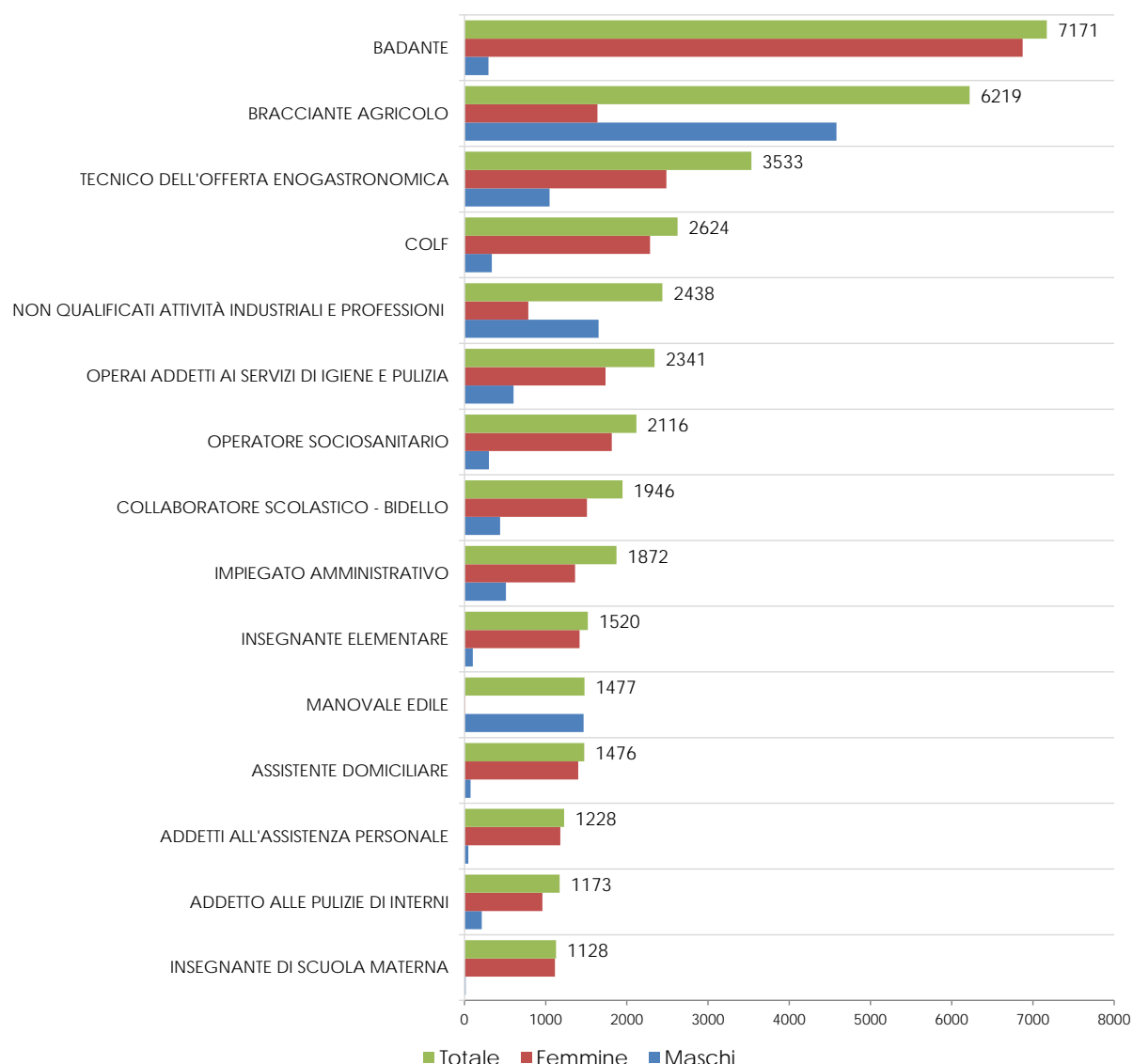
La figura precedente consente di attingere ad un livello di dettaglio ancora più preciso e può servire a meglio definire gli specifici ambiti di attività cui sono avviate le quote più rilevanti degli over50. Ciò vale soprattutto per qualificare meglio l'ampio aggregato di settori definito "altri servizi", che abbiamo visto in precedenza rappresentare la destinazione relativamente più frequente sia per le donne sia per gli uomini italiani.

Possiamo così precisare che il singolo settore che nel 2016 ha assorbito più donne italiane over 50 è risultato quello dell'istruzione e formazione professionale (circa 7.961 avviamenti), cui si possono affiancare gli oltre 3.800 avviamenti attivati dagli ambiti della sanità e dell'assistenza. Il secondo raggruppamento degli "altri servizi" per le donne italiane è quello del commercio (5.449 casi), seguito da vicino dai servizi tradizionali alle imprese (4.746 casi) e dalle attività professionali e tecniche (oltre 4.200). Per gli uomini italiani over 50, invece, gli ambiti di inserimento lavorativo singolarmente più rilevanti in assoluto vanno cercati nei più convenzionali settori dell'industria metalmeccanica (oltre 5.900 avviamenti) e delle costruzioni (5.104 casi), oltre all'agricoltura (oltre 3.400). Ma sono abbastanza diversi da quelli delle donne anche gli ambiti interni al settore dei servizi che acquisiscono una rilevanza relativamente maggiore: per i maschi sono il commercio, i trasporti e magazzinaggio (circa 4.000 per ciascuno), i servizi informatici e di comunicazione (più di 2.500), seguiti dai servizi tradizionali alle imprese, con un peso pari a 3.000 avviamenti.

Da quanto visto fin qui pare emergere una notevole varietà di ambiti settoriali e di comparti d'attività in cui gli ultra50enni trovano occupazione. Resta da comprendere se la composizione per qualifiche e profili professionali interna ai diversi settori confermi o smentisca l'immagine che si era vista emergere dall'analisi dei livelli di qualificazione dell'occupazione matura: una composizione non particolarmente squilibrata sugli estremi, anche se con una lieve sovra rappresentazione delle posizioni professionali più elevate, rispetto a quelle intermedie. A rispondere a questo interrogativo può aiutare un'ulteriore specificazione delle informazioni disponibili, declinate questa volta con diretto riferimento alle singole figure professionali maggiormente rappresentate nel flusso delle assunzioni recenti di ultra50enni: un punto di osservazione che può aggiungere maggiore precisione, e forse anche un po' di colore, alla fisionomia delle persone e delle occupazioni più spesso protagoniste dei flussi di ingresso al lavoro in età matura.

Nell'insieme, le figure professionali che emergono con il maggior numero di avviamenti complessivi sono quelle della badante, nella quasi totalità femminile, seguita dal bracciante agricolo, in netta prevalenza maschile. Forte è anche la caratterizzazione etnica di queste due figure prevalenti. La badante e il bracciante sono le due figure che predominano nettamente tra gli avviati stranieri: con la prima che assorbe la gran parte delle donne straniere, insieme alle figure della colf e dell'assistente domiciliare, e il secondo che corrisponde al ruolo della maggior parte degli stranieri maschi, assieme ad un numero ben più ridotto di manovali edili.

**FIG. 10 ASSUNZIONI DI ULTRA50ENNI PER QUALIFICA PROFESSIONALE E GENERE AL 2016 (VALORI ASSOLUTI SUPERIORI A 1000)**

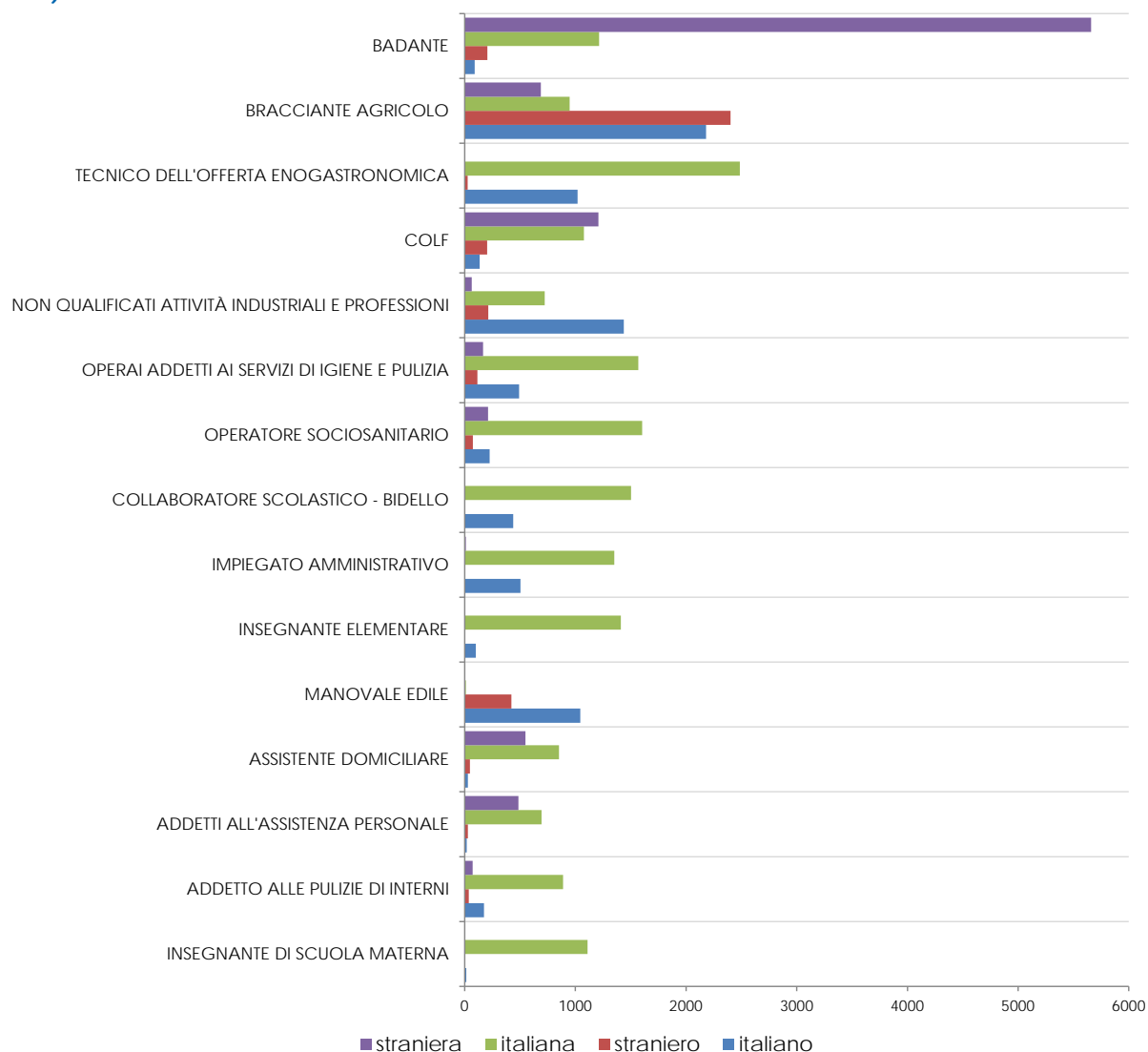


Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

Anche fra le donne italiane vi è un numero non trascurabile di donne avviate come badanti e come colf, ma esse sono superate in numerosità da quelle che risultano assunte come collaboratrici scolastiche o bidelle, o come addette ai servizi di igiene e pulizia, cui possono affiancarsi quelle avviate come addette alla pulizia di interni. A differenza delle straniere, però, fra le donne italiane queste figure non rappresentano la componente predominante degli avviamenti in età matura. Sono affiancate con peso analogo da insegnanti elementari, insegnanti di scuola materna, impiegate amministrative nei più diversi ambiti, operatrici socio-sanitarie e assistenti domiciliari. In aggiunta, a queste figure più convenzionali si affiancano nel sostenere la domanda di lavoro femminile in età matura avviamenti per qualifiche come del tecnico dell'offerta enogastronomica, che ha avuto una diffusione più recente, coinvolgendo anche una quota minore di maschi. Sono però tutt'altre, e assai meno numerose, le figure che

emergono come preminenti fra i maschi italiani. Fra loro, quelle più diffuse fra le donne sono sovrastate da posizioni professionali come quelle dei braccianti agricoli, dei manovali edili, degli operai non qualificati dell'industria, seguite dagli impiegati amministrativi.

**FIG. 11 ASSUNZIONI DI ULTRA50ENNI PER QUALIFICA PROFESSIONALE, GENERE E ORIGINE AL 2016 (V.A. SUPERIORI A 1000)**



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

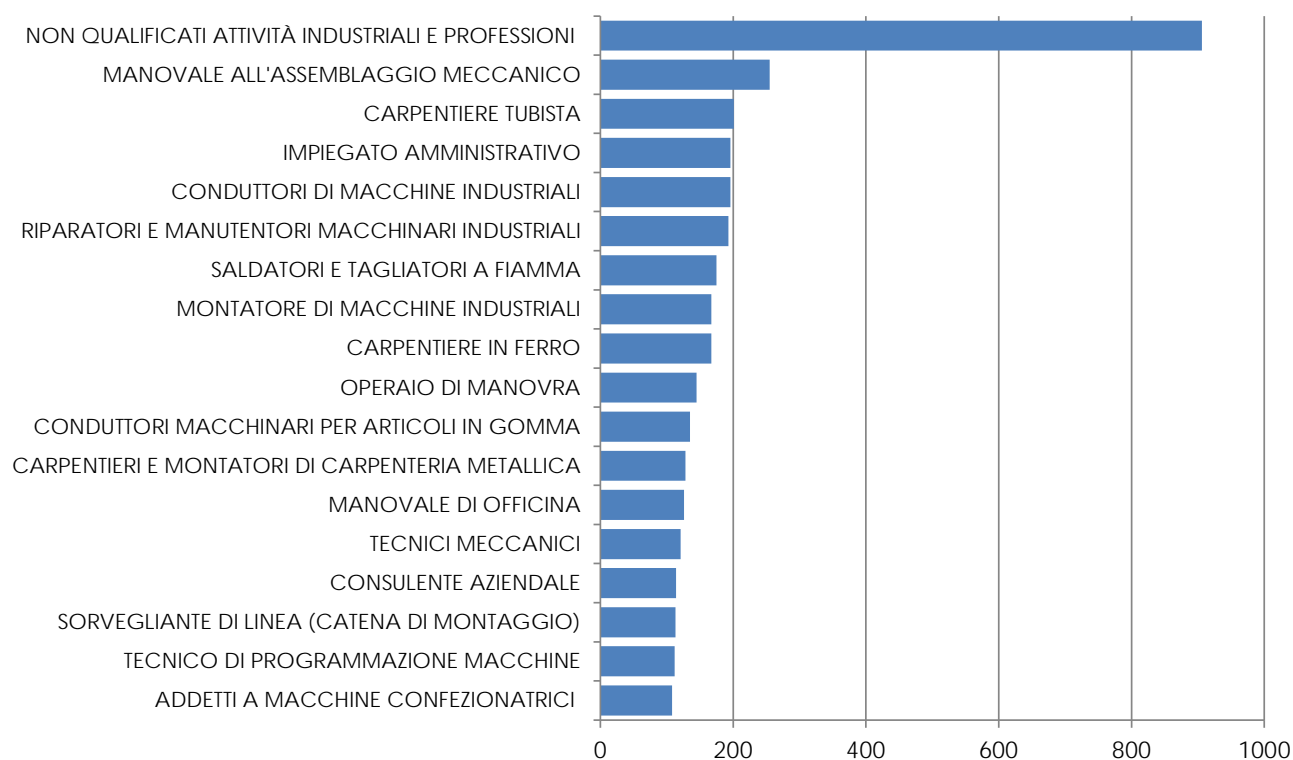
Sia nell'insieme sia nel dettaglio per genere ed etnia, il quadro che emerge dalle graduatorie delle qualificazioni più diffuse corrisponde ad un'immagine certamente varia ma non molto qualificata della domanda di lavoro che si rivolge a soggetti d'età matura.

Una conferma e specificazione di tale impressione generale può essere ricavata da un approfondimento di maggior dettaglio effettuato nei confronti delle specifiche assunzioni rivolte al settore industriale di gran lunga più rilevante in Piemonte: quello metalmeccanico.

Anche di qui emerge come figura nettamente prevalente nelle assunzioni di over 50 quella del personale non qualificato addetto alle attività industriali, seguito dal manovale

all'assemblaggio meccanico. Al terzo posto si collocano i carpentieri, che precedono gli impiegati amministrativi, i conduttori di macchine utensili, i riparatori e manutentori, che possono rappresentare figure per cui l'esperienza e la perizia ad essa associata potrebbero valere come attributi preferenziali per l'assunzione. A queste figure seguono da vicino altre corrispondenti ai ruoli di saldatori, montatori, manovali di officina e tecnici meccanici. Solo al fondo della graduatoria delle figure con almeno 100 avviamenti troviamo i consulenti aziendali e altre figure specializzate del lavoro operaio e tecnico, che forse ci saremmo aspettati di ritrovare con maggior peso nelle richieste di personale con esperienza lavorativa lunga e professionalmente consistente, non facilmente sostituibili da giovani anche se scolarizzati.

**FIG. 12 ASSUNZIONI DI ULTRA50ENNI PER QUALIFICA PROFESSIONALE, NEL SETTORE METALMECCANICO AL 2016 (V.A. SUPERIORI A 100)**



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES



## Conclusioni

Dunque, se tanto peso e spazio crescente va assumendo l'avviamento al lavoro di persone di età matura, la distribuzione per livello di qualificazione delle opportunità loro riservate risulta piuttosto appiattita sui livelli bassi, con una deformazione in tal senso rispetto alla struttura dell'occupazione complessiva delle persone di pari età. Che cos'è che concorre maggiormente a produrre un tale effetto? Due ipotesi, non necessariamente esclusive l'una rispetto all'altra. E' il bisogno di lavorare che spinge persone d'età matura a basso livello di qualificazione a premere per ri/entrare in condizione occupazionale attiva, dopo avere perso il lavoro nella crisi o aver maturato la necessità di cercarlo attivamente per supplire alle difficoltà di altri familiari. Magari proprio di quei giovani – i loro figli disoccupati – che una visione un po' semplicistica tende a rappresentare come concorrenti diretti delle persone mature nel mercato del lavoro. Oppure vi è una specifica domanda da parte di imprese e di famiglie che attiva risorse lavorative potenziali d'età matura: o perché non trova adeguata corrispondenza nell'offerta giovanile, o perché riconosce attributi preferenziali alle persone mature, non necessariamente in termini di professionalità, ma magari in termini di affidabilità, se non di mera disponibilità a svolgere lavori ancora necessari, seppur non più a tutti graditi. Per pesare in modo adeguato le due ipotesi interpretative occorrerebbero approfondimenti qualitativi diretti sul campo, di cui oggi non disponiamo. Certo è che l'impressione d'insieme che uno sguardo panoramico come quello che ci hanno consentito i dati esaminati non si accorda facilmente con una rappresentazione dinamica e progressiva dell'active ageing della popolazione d'età matura, come quella che prevale nella letteratura e nei documenti a sostegno delle politiche dedicate a questo tema. Il quadro appare piuttosto caratterizzato da un mondo di lavori in vari sensi "poveri", che offrono opportunità crescenti di occupazione ad una rappresentanza dell'offerta di lavoro che parrebbe mossa più spesso dal bisogno di guadagnare un reddito che dal desiderio di esercitare ancora un'attività professionale gratificante.

## Appendice

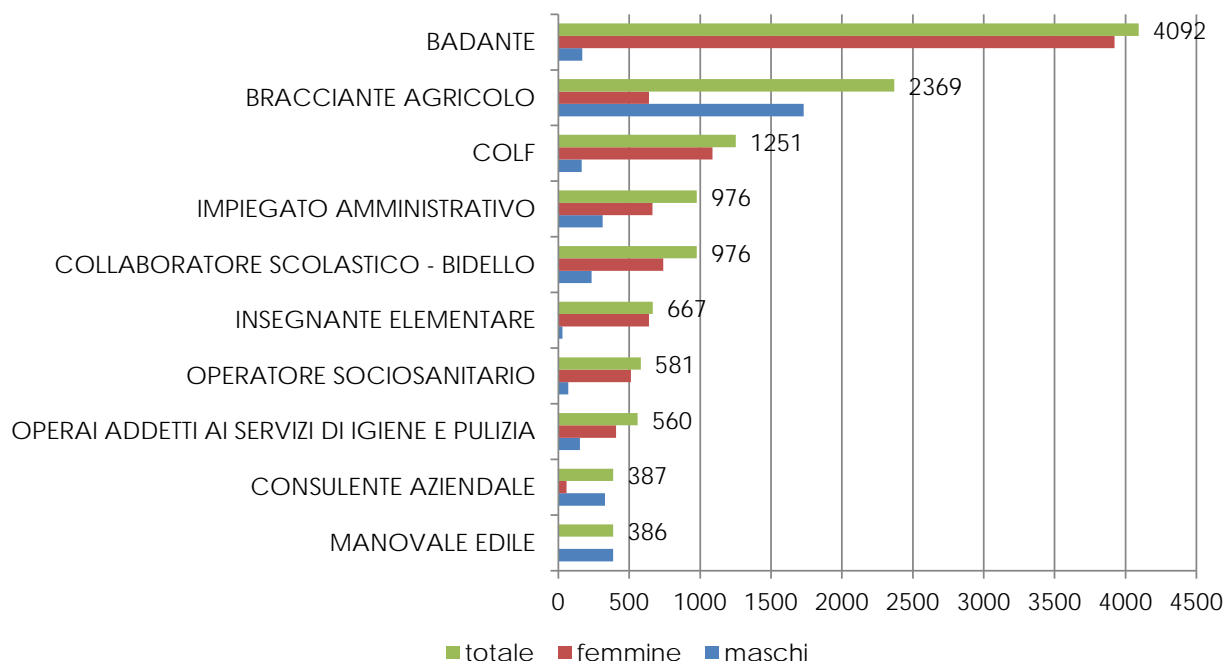
### **UNA VERIFICA DELLE DINAMICHE DEGLI AVVIAMENTI TENENDO CONTO DELLA CONSISTENZA DELLE OPPORTUNITÀ DI LAVORO ESPRESSA IN TERMINI DI POSTI DI LAVORO EQUIVALENTI A TEMPO PIENO (FTE)**

E' noto che gli avviamenti al lavoro possono differire fra di loro per durata temporale prevista (da pochi giorni al tempo indeterminato), oltre che per l'orario giornaliero o settimanale che le relazioni di lavoro cui danno luogo prevedono. La sola numerosità delle pratiche di assunzione potrebbe dunque trarre in inganno nello stilare graduatorie o nell'esprimere giudizi sull'importanza relativa come datori di lavoro dei diversi raggruppamenti settoriali e professionali, nel caso in cui vi fossero differenze sistematiche nella consistenza dei rapporti di lavoro che le assunzioni attivano in ciascuno di essi. Si è perciò provveduto a ricalcolare le distribuzioni di frequenza delle assunzioni di ultracinquantenni per singole figure professionali, ponderandone ciascuna in base al valore in FTE che viene ad esse attribuito dall'ORML della Regione Piemonte. Il risultato è nella figura successiva.

Confrontandola con quella analoga precedente espressa in numero di assunzioni, si possono comparare direttamente le graduatorie e le composizioni professionali emergenti utilizzando le due diverse modalità di calcolo. Si nota abbastanza chiaramente che la lista delle figure professionali più rappresentate nel flusso d'assunzioni di ultra 50enni non cambia in misura apprezzabile, se se ne pondera il numero per il peso. Significa che la composizione per durata e orario interna ai diversi profili più frequenti non è così discordante. Fra le poche figure che emergono seppure al fondo della nuova graduatoria si affaccia la figura del consulente aziendale.

Per ottenere cambiamenti apprezzabili nella lista delle figure che emergono come le più richieste, seppure al prezzo di un forte ridimensionamento di quasi tutti i valori, è necessario considerare isolatamente i soli rapporti di lavoro full time di durata almeno pari ad 1 anno. Ad eccezione di badanti e braccianti, che restano in cima perché comprendono ben più numerose assunzioni e tempo indeterminato rispetto alle altre figure, le posizioni relative nella graduatoria si modificano anche di più posti. Salgono nettamente gli impiegati amministrativi (in maggioranza donne), che giungono al secondo posto con un valore pari almeno al doppio di tutte le figure che li seguono: evidentemente anche per gli impiegati/e sono più frequenti le posizioni lavorative permanenti o comunque prolungate nel tempo.

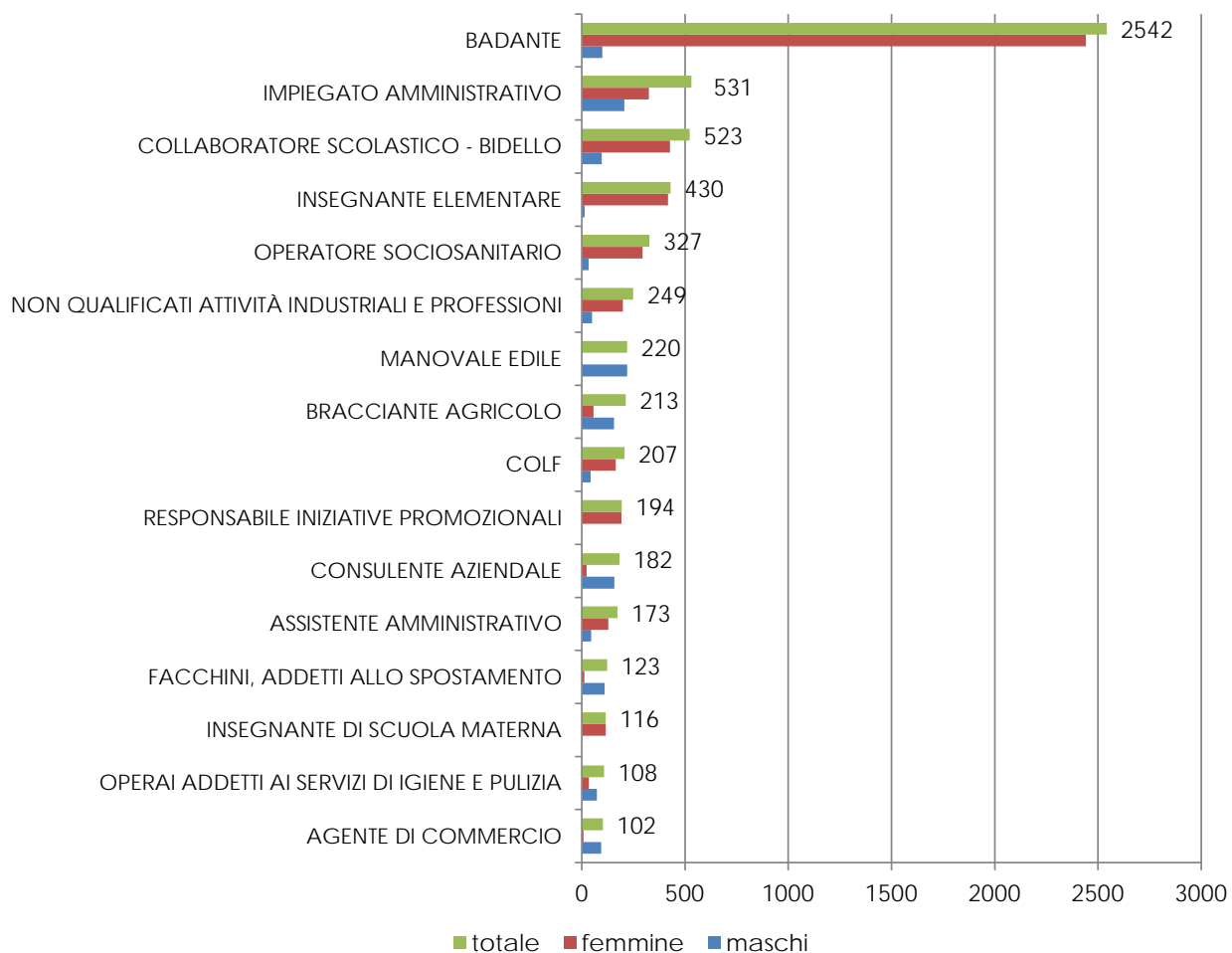
**FIG.13 ASSUNZIONI DI ULTRA50ENNI PER QUALIFICA PROFESSIONALE E GENERE AL 2016 (VALORI ESPRESSI IN UNITÀ FTE)**



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

Emergono poi, guardando soltanto agli FTE corrispondenti al tempo pieno e lunga durata, alcune figure professionali che non risultavano visibili nella graduatoria basata sul numero di assunzioni o sul valore FTE generico, come responsabile iniziative promozionali, facchini, addetti allo spostamento merci, insegnante di scuola materna, oppure assistente amministrativo, con valori che superano le 100 unità all'anno. Con un peso della stessa entità emergono anche figure come il consulente aziendale e l'agente di commercio, che pure ci si attendeva di trovare con maggior evidenza nelle assunzioni di persone mature. Tuttavia, la gran parte delle altre figure professionali di destinazione degli assunti con più di 50 anni – anche considerando solo gli impieghi più consistenti – restano quelle che abbiamo già visto in precedenza, con un quadro prevalentemente caratterizzato da ruoli professionali a modesto livello di qualificazione, e verosimilmente anche di remunerazione.

**FIG. 14 ASSUNZIONI DI ULTRA50ENNI PER RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PIENO DI DURATA PARI O SUPERIORE AD 1 ANNO, PER QUALIFICA PROFESSIONALE E GENERE AL 2016 (VALORI ESPRESI IN UNITÀ FTE)**



Fonte: SILP e ORML Regione Piemonte, elaborazioni IRES

# NOTE EDITORIALI

Ufficio Comunicazione  
Maria Teresa Avato  
011 6666447

© 2017 IRES  
Istituto di Ricerche Economico Sociali del Piemonte  
Via Nizza 18 - 10125 Torino

[www.ires.piemonte.it](http://www.ires.piemonte.it)

Si autorizzano la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione del contenuto con la citazione della fonte.

Agricoltura  
Ambiente e Territorio  
Cultura  
Finanza locale  
Immigrazione  
Industria e Servizi  
Popolazione  
**Istruzione e Lavoro**  
Salute  
Trasporti

