

Demografia: tra inverno demografico e divario generazionale nella Romagna – Forlì-Cesena e Rimini

I dati demografici relativi all'anno 2023 - ultimi disponibili - per l'area Romagna - Forlì-Cesena e Rimini, evidenziando una lieve crescita della popolazione residente nonostante un saldo naturale (differenza tra nascite e decessi) negativo. I numeri confermano, però, anche il trend di invecchiamento della popolazione, con implicazioni su mercato del lavoro, welfare e servizi sociali, temi affrontati nell'evento che si è tenuto a Rimini martedì 11 febbraio "Il lavoro: tra inverno demografico e divario generazionale".

Martedì 11 febbraio 2025 si è svolto a Rimini il convegno "Il lavoro: tra inverno demografico e divario generazionale", che ha registrato una grande partecipazione di pubblico. L'evento è stato organizzato dalla Camera di commercio della Romagna, nell'ambito del ciclo di appuntamenti "Romagna: generazioni al lavoro" che si propone di analizzare da diversi punti di osservazione il mercato del lavoro.

Il tema scelto per l'incontro ha riguardato le dinamiche demografiche in atto: il calo delle nascite e il progressivo invecchiamento della popolazione che stanno già cambiando il modo di vivere e di lavorare, con evidenti effetti sugli equilibri sociali ed economici del Paese. In un quadro di già diffuse difficoltà nell'attrarre e trattenere i lavoratori nelle aziende, la riduzione della forza lavoro e l'allungamento dell'età lavorativa impattano sempre più sulla produttività e sulla competitività delle imprese. È, quindi, importante anticipare queste dinamiche e confrontarsi come sistema territorio su possibili strumenti di inclusione lavorativa e di circolazione delle competenze.

I dati

Secondo i dati elaborati dalla Camera di commercio sulla base delle statistiche ISTAT, al 31 dicembre 2023 - ultimi dati disponibili - la **popolazione** della Romagna (Forlì-Cesena e Rimini) è pari a 732.649 residenti, con un incremento dello 0,28% rispetto all'anno precedente. Tuttavia, il saldo naturale, ovvero la differenza tra nascite e decessi, si conferma negativo: nel 2023 sono nati 4.478 bambini, a fronte di 7.996 decessi, portando il saldo naturale a -3.518 unità.

L'aumento della popolazione è stato determinato esclusivamente dal saldo migratorio positivo, sia interno (+2.357, di cui FC +1.502 e RN +855) che con l'estero (+3.666, di cui FC +1.820 e RN 1.846), che ha compensato il calo demografico dovuto alla bassa natalità e all'invecchiamento della popolazione. Gli stranieri residenti rappresentano l'11,2% della popolazione complessiva della Romagna (FC 11,0% e RN 11,2%), un dato in linea con la media regionale ma superiore alla media nazionale (8,9%).

Dal punto di vista delle **fasce d'età**, nel 2023 (in linea anche con il 2024), l'incidenza della fascia di età over 65, pari la 24,8%, è doppia rispetto ai giovani fino a 14 anni, che rappresentano solo il 12% (25,2% contro il 12,1% a FC e 24,3% contro l'11,9% a RN), dati in linea con le medie regionale e nazionale.

L'**età media** della popolazione romagnola è di 47,1 anni, allineata nelle due province e superiore alla media nazionale (46,6 anni). Allungando lo sguardo ai prossimi vent'anni grazie alle previsioni demografiche ISTAT l'invecchiamento demografico sarà ancora più marcato, con un rapporto di 1 a 3 fra giovani e anziani (33% di over 65 contro l'11,1% di under 14 a FC e 33,5% contro il 10,7% a RN) e un'età media di 49,6 anni a FC e 50,0 a RN.

Al 31/12/2023, l'**indice di vecchiaia** per la Romagna è 207,0, ciò significa che per ogni 100 giovani sotto i 15 anni ci sono 207 anziani. In provincia di Forlì-Cesena l'indice è di 208,8, mentre in quella di Rimini è di 204,9, superiori a quello regionale 204,1 e nazionale 199,8.

La **speranza di vita alla nascita**, l'indicatore demografico che misura il numero medio di anni che una persona può aspettarsi di vivere dalla nascita, assumendo che i tassi di mortalità rimangano costanti nel tempo è di 84,3 anni (FC 84,0 e RN 84,5) in linea con quella regionale (83,6 anni). Il dato è superiore a quella nazionale (83,0 anni).

I numeri confermano il trend di **invecchiamento** della popolazione, con implicazioni su welfare, mercato del lavoro e servizi sociali, ma anche una **qualità della vita** relativamente alta nel territorio romagnolo, grazie a fattori come l'accesso ai servizi sanitari, le condizioni ambientali e gli stili di vita.

Gli interventi

Carlo Battistini, presidente della Camera di commercio della Romagna, ha introdotto i lavori richiamando i principali dati demografici e gli impatti che l'andamento demografico in corso ha sul nostro sistema economico e sociale.

“Analizzando i dati degli ultimi 25 anni, nelle province di Forlì-Cesena e Rimini, emerge che nelle due province la popolazione è cresciuta in generale, ma la popolazione straniera è triplicata e, in alcuni casi, quadruplicata. L'ultimo dato che le statistiche Istat forniscono, del 2023, fissa l'età media della popolazione fra i 46 e 47 anni, ma le previsioni demografiche Istat prevedono che fra vent'anni sarà oltre i 49 anni, con un ulteriore incremento della fascia d'età più alta e una diminuzione di quelle più basse. La fotografia di quello che ormai chiamiamo inverno demografico – ha dichiarato **Battistini** -. Fortunatamente le nostre province si contraddistinguono per un saldo migratorio, ingressi provenienti da altre aree italiane e dall'estero, positivo di oltre 6.000 unità che ci consente ancora di mantenere l'equilibrio complessivo della popolazione e la sostenibilità del sistema imprenditoriale, che, come sappiamo, è formato prevalentemente da imprese sotto i 10 dipendenti e con ricavi che solo in poco più dell'1% hanno ricavi sopra i 5 milioni di euro. In questo contesto dobbiamo agire ed essere capaci di innovare, anche nel formare nuove competenze. In proposito, il rapporto Draghi, redatto per la Commissione europea, nel capitolo sull'innovazione sottolinea proprio l'importanza della formazione: ‘Per migliorare l'efficienza e la scalabilità degli investimenti nelle competenze, l'erogazione dei fondi UE dovrebbe essere accompagnata da una più rigorosa responsabilità e valutazione dell'impatto. [...] anche la formazione professionale necessita di un'ampia riforma in tutta l'UE. Settori specifici (catene del valore strategiche) o competenze specifiche (capacità dei lavoratori e manageriali) richiederanno interventi mirati complementari’. Riflessioni molto significative, per cui credo che in questo scenario dobbiamo essere tutti consapevoli e collaborare per promuovere un sistema di innovazione. Innovare non è più una scelta, ma una necessità”

Il prof. **Alessandro Rosina**, ordinario di Demografia e direttore LSA all'Università Cattolica di Milano ha spiegato come stiamo entrando in una fase nuova, in cui l'effetto combinato dell'allungamento della vita con la riduzione della natalità - fenomeno marcatamente italiano - sta elevando il carico sociale ed economico sulle nuove generazioni e disegnando una popolazione attiva sempre più anziana, destinata numericamente a ridursi a meno di una maggiore inclusione lavorativa, in particolare femminile e giovanile.

Gli stessi fattori che, secondo **Giulio Mattioni**, direttore del Coordinamento generale statistico attuariale dell'INPS, stanno mettendo a rischio il sistema pensionistico nazionale,

ad oggi posizionato su un tasso di sostituzione pensione-salario del 59% (media UE 45%), con un'età effettiva di pensionamento di 64,2 anni (media UE 63,6) e un forte sbilanciamento a favore del genere maschile (divario di genere fra gli importi liquidati nel 2023 pari al 27% a favore dei maschi). Un sistema previdenziale sostenibile non potrà prescindere da metodi di calcolo di tipo contributivo opportunamente integrati dalla previdenza complementare, da incentivazioni al prolungamento della carriera lavorativa, ma soprattutto dall'incremento della base occupazionale e dei salari medi oltre che da politiche di incremento della produttività del lavoro e una formazione adeguata. Le leve più importanti su cui agire comprendono incentivi alla crescita occupazionale, in primis per i giovani, e alla genitorialità, ad oggi neutrale per il reddito dei padri mentre a forte impatto riduttivo per le madri, che recuperano i livelli pregressi solo dopo cinque anni dalla nascita del primo figlio.

Attraverso il contributo di **Chiara Tamma**, ricercatrice dell'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico Milano, è stato approfondito l'approccio della Generazione Z (under 27) al lavoro. Un mercato nel quale i fenomeni delle grandi dimissioni, del calo dell'engagement e della difficoltà nella ricerca dei talenti sono ormai strutturali e presenti fra i giovani. Nella ricerca del lavoro la GenZ di oggi verifica la coerenza dei propri valori con quelli dell'organizzazione aziendale e seleziona esperienze lavorative con un significato riconosciuto e un impatto positivo sulla persona e sulla società, ponendo al centro l'equilibrio fra la vita lavorativa e quella privata e il benessere personale.

Un concetto quindi, quello del lavoro, che si sta trasformando: comprendere questi cambiamenti è la chiave per costruire le organizzazioni del domani, dove sapranno convivere almeno quattro generazioni diverse di lavoratori, da coinvolgere e valorizzare attraverso politiche aziendali inclusive e circolari.

Hanno rinforzato questo punto di vista i rappresentanti delle **imprese** presenti.

“Nello scenario attuale di forte cambiamento legato a trend demografici e sociali, siamo chiamati a rispondere alle regole del mercato del lavoro in modo nuovo. La grande sfida per chi si occupa di risorse umane è quella di innovare per mantenere la proposta lavorativa attraente, senza perdere di vista quei tratti caratteristici che hanno sempre distinto l'esperienza di lavoro nella nostra azienda – ha commentato **Andrea Prosperi**, direttore HR Teddy spa -. La proposta di Teddy verte su due punti fondamentali: un approccio accogliente a chi sale a bordo e la promessa di avere ottime opportunità di realizzazione personale e professionale. La nostra intenzione è mantenere vivo il senso del lavoro, favorendo lo spirito autoimprenditoriale che è in ognuno di noi. Solo in questo modo si possono mantenere il gusto e la bellezza nel lavoro, specialmente oggi con il progressivo allungarsi delle carriere lavorative”.

“Il primo passo per la gestione dei collaboratori è la creazione di un rapporto di fiducia, in particolar modo con quelli stagionali, ai quali proponiamo contratti che si consolidano nel tempo. Fiducia che viene riflessa anche nelle scelte di Business, come ad esempio l'acquisizione dei Villaggi in Trentino, finalizzata a una destagionalizzazione anche in termini di capitale umano – ha commentato **Elisa Guerra**, direttrice HR Gruppo Club del Sole -. Club del Sole attribuisce grande importanza alla formazione come strumento di sviluppo personale e professionale e come mezzo per supportare i territori dei nostri Villaggi. Nel 2024 abbiamo erogato oltre 500 ore di formazione, interna ed esterna, inclusi percorsi formativi personalizzati messi a disposizione al termine della stagione a tutti gli staff, che, in molti casi, sono stati coinvolti in prima persona anche come docenti presso importanti enti formativi turistici, in un circolo virtuoso a beneficio del singolo, dell'Azienda e della comunità”.



“In Valpharma Group stiamo affrontando, ormai da alcuni anni, le tematiche del cambio generazionale e dell’inclusione. A questo proposito, mi fa piacere sottolineare che i collaboratori delle tre aziende del gruppo (Valpharma San Marino, Valpharma International ed Erba Vita) sono equamente divisi tra donne e uomini: siamo 450, 225 donne e 225 uomini – ha commentato **Alberto Vitez**, direttore generale Valpharma Group - Al centro del nostro lavoro c’è la persona, a partire dai prodotti che realizziamo, ideati appunto per il benessere e la salute, fino alla nostra organizzazione interna, che cerchiamo di mantenere il più possibile orizzontale, per far emergere le idee e le proposte di ognuno, da chi è in azienda da decenni, fino a chi è con noi da pochi giorni. Siamo anche molto attenti all’educazione: col progetto ‘Valpharma Scuola’ interveniamo nelle scuole non solo per raccontare quello che facciamo, ma anche per favorire una sensibilità e un interesse per il benessere e le discipline STEM”.

L’incontro si è chiuso con l’intervento di **Vincenzo Colla**, vicepresidente della Regione Emilia-Romagna che ha sottolineato come il tema dell’inverno demografico e del divario generazionale, in particolare per il mondo del lavoro riguarda tutto l’Occidente, ma ancora più l’Italia; il nostro è un Paese che, da manifatturiero e senza materie prime, rischia di andare in sofferenza e vedere in crisi il suo sistema economico e di welfare. Attualmente i numeri relativi ai giovani che ogni anno si spostano da e per l’Emilia-Romagna hanno un saldo positivo, che permette al sistema di reggere, ma può presentarci il conto se non si agisce subito per sostenere la maternità e per integrare con progetti evoluti chi emigra verso il nostro Paese. Colla ha ricordato che la Regione Emilia-Romagna, per dare una risposta alla demografia piatta, ha approvato la prima legge per attrarre e trattenere talenti, evidenziando che servono retribuzioni adeguate, ma anche proposte di carriera, di formazione, di servizi e un nuovo bilanciamento con i tempi di vita, in linea con le esigenze di chi entra oggi nel mondo del lavoro. ha affrontato, quindi, il tema della casa che oggi è un’emergenza assoluta, per cui la Regione sta pensando a investimenti dedicati per foresterie e affitti calmierati. Infine, ha dichiarato che la Regione investirà su tutto il sistema dell’istruzione, della formazione, dell’orientamento, lavorando in rete con le imprese per incrociare meglio domanda e offerta”.

È possibile scaricare alcune fotografie dell’evento dalla cartella drive:

drive https://drive.google.com/drive/folders/1nM2sMX_farTb901TNpRTMSkGyFBP96qF?usp=sharing