COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SUGLI EFFETTI ECONOMICI E SOCIALI DERIVANTI DALLA TRANSIZIONE DEMOGRAFICA IN ATTO

RESOCONTO STENOGRAFICO

AUDIZIONE

39.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 22 APRILE 2026

PRESIDENZA DELLA PRESIDENTE **ELENA BONETTI**

INDICE

PAG.

Sulla pubblicità dei lavori:

Bonetti Elena, *presidente* 3

Audizione della professoressa Paola Profeta e del professor Vincenzo Galasso, ordinari presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano:

Bonetti Elena, *presidente* 3, 7, 10, 12, 15

Alifano Enrica (M5S) 10

Galasso Vincenzo, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano* 7, 11, 13

PAG.

Profeta Paola, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano* 3, 11, 14

ALLEGATI:

Allegato 1: Memoria presentata dalla professoressa Paola Profeta 16

Allegato 2: Memoria presentata dal professor Vincenzo Galasso 41

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DELLA PRESIDENTE ELENA BONETTI

La seduta comincia alle 9.05.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che, se non vi sono obiezioni, la pubblicità dei lavori della presente audizione sarà assicurata anche tramite l'impianto audiovisivo a circuito chiuso e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Non essendovi obiezioni, dispongo l'attivazione dell'impianto.

Audizione della professoressa Paola Profeta e del professor Vincenzo Galasso, ordinari presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione della professoressa Paola Profeta, professoressa ordinaria di scienza delle finanze presso l'Università commerciale Luigi Bocconi, e del professor Vincenzo Galasso, professore ordinario di economia presso la stessa Università.

I professori Profeta e Galasso hanno presentato dei materiali relativi alla presente audizione che saranno pubblicati, se gli auditi concordano, in allegato al resoconto stenografico della seduta.

Ringrazio davvero di cuore la professoressa Paola Profeta e il professor Vincenzo Galasso, che sono tra i principali esperti nelle materie di cui tratteremo e di cui tratta anche la nostra Commissione, per la disponibilità a partecipare ai lavori della Commissione.

Do loro la parola per la relazione, a seguito della quale potranno intervenire i commissari che lo richiedano.

Ascoltiamo prima entrambe le relazioni, poi facciamo il giro di osservazioni, domande ed eventuali commenti. Grazie.

PAOLA PROFETA, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano*. Grazie mille. Il mio intervento sarà focalizzato sul tema dell'invecchiamento della popolazione in relazione alle disuguaglianze di genere e su come questa sia una delle più grandi sfide che abbiamo in questo momento.

La transizione demografica in atto, come ben sappiamo, caratterizzata da invecchiamento della popolazione e bassa natalità, interagisce con la dimensione di genere. Da un lato, amplifica le disuguaglianze – che come sappiamo si accumulano con il tempo, dalle carriere lavorative fino alle pensioni – quindi avendo un invecchiamento della popolazione e un allungamento della vita l'accumulo delle disuguaglianze diventa sempre più importante, con delle conseguenze anche sulla natalità e sulla sostenibilità economica, quindi è importante guardare a questa dimensione nel suo complesso. Dall'altro lato, sappiamo anche che la stessa dimensione di parità di genere, in particolare dell'occupazione femminile, potrebbe essere uno dei modi più rilevanti per affrontare la transizione demografica in modo sostenibile e quindi potrebbe aiutare ad affrontare il tema demografico. Questo è un po' l'ambito nel quale si muove il mio intervento.

Per quanto riguarda il contesto, come ben sappiamo, in Europa, ma in Italia in modo accentuato, parliamo di calo della fertilità e di aumento dell'aspettativa di vita, con un risultato di riduzione della popolazione in età attiva e di forza lavoro sempre più anziana. In Italia, però, e questo è il punto che mi preme sottolineare, questo contesto si combina con una bassa

occupazione femminile – quindi siamo il Paese in Europa con il tasso di occupazione femminile più basso – e una penalizzazione delle donne sul mercato del lavoro. Quando combiniamo questi due aspetti, il risultato è che un potenziale di popolazione attiva, come quella femminile, in realtà non è occupato e potrebbe invece contribuire, se lo fosse, a contrastare questo fenomeno di riduzione della popolazione in età attiva e di forza lavoro anziana data dall'invecchiamento. Quindi, in qualche modo, parliamo di uno spreco di risorse. Questo è un aspetto in più da considerare quando parliamo di transizione demografica.

Abbiamo qualche altro dato di contesto, la cosiddetta « *child penalty* » (a sinistra). Il grafico vi mostra la penalizzazione, il ruolo dei carichi di cura, perché alla nascita del primo figlio questo provoca immediatamente una riduzione per le donne del reddito e dell'occupazione. Mentre per gli uomini (gli uomini sono la linea grigia) rimane più o meno costante, cioè fondamentalmente non succede niente, per le donne invece c'è una caduta – in corrispondenza della linea rossa, quindi della nascita del figlio – del tasso di occupazione. Questi sono studi molto noti che ci mostrano come il carico di cura è importante.

Quello che abbiamo realizzato recentemente, nel mio gruppo di ricerca, è invece il grafico di destra, che mostra come questo tipo di penalizzazione legata ai carichi di cura non sia soltanto presente nel momento della nascita di un figlio, ma anche, per esempio, nel momento del pensionamento. Infatti, sulla destra vedete come le donne che si ritirano perché dichiarano di avere dei carichi di cura, quindi vanno in pensione perché devono comunque occuparsi di familiari, parenti, hanno un reddito decisamente più basso (sono quelle della linea grigia) rispetto a quelle che vanno in pensione per altri motivi. Questa viene definita la « *care retirement penalty* ». È importante, in questo contesto, perché significa che uno degli elementi più rilevanti su cui dobbiamo agire è quello dei carichi di cura, sbilanciati sulle donne, che provocano una riduzione dell'occupazione e dei redditi in varie fasi, non soltanto alla nascita di un figlio – questo è ben noto – ma anche per esempio al pensionamento, come mostra invece il grafico di destra. Questa dimensione del carico di cura provoca un accumulo di penalizzazioni che poi danno i risultati che ben conosciamo.

L'altro aspetto che volevo sottolineare, proprio per mostrare questo accumulo di disuguaglianze, è il differenziale pensionistico di genere. Anche qui, sappiamo che le disuguaglianze accumulate durante la vita lavorativa, carriere interrotte, meno progressioni, salari più bassi per le donne rispetto agli uomini e la penalizzazione legata ai carichi di cura – si traducono poi in pensioni più basse e maggiore rischio di povertà in età anziana. Questi sono dati Eurostat per un gruppo di Paesi, dove si mostra che c'è un differenziale in Italia superiore al 30 per cento. Non è un problema solo italiano, ma se consideriamo che le donne comunque vivono più a lungo degli uomini e quindi restano esposte più a lungo a queste condizioni economiche peggiori, abbiamo poi anche un tema di popolazione in età anziana femminile particolarmente fragile. Questo è un altro elemento, sempre partendo dall'accumulo di disuguaglianze.

Infine, dal punto di vista dei nuovi rischi che abbiamo davanti, c'è il tema della tecnologia, dell'adozione dell'intelligenza artificiale. Le donne sono sottorappresentate in questi settori – abbiamo solo il 20-30 per cento di donne nell'intelligenza artificiale – e hanno meno accesso alle nuove tecnologie, quindi poiché il lavoro sta cambiando il divario si potrebbe amplificare. Chiaramente questo diminuisce anche con l'età, infatti, i divari esistenti rischiano di ampliarsi nel tempo con la trasformazione tecnologica, perché vedete che c'è una differenza tra uomini e donne sia per la fascia giovane, tra 18 e 34 anni, ma anche per la fascia anziana, tra 55 e 64 anni. Questa dimensione diventa particolarmente rilevante nel momento in cui i lavori cambiano a causa dell'intelligenza artificiale.

Questo è il nostro contesto: tassi di occupazione femminile minori di quelli maschili, carriere discontinue, penalizzazioni

(*child care e retirement penalty*) e una serie di caratteristiche, per esempio dei tipi di lavoro delle donne rispetto agli uomini.

Passando ai lavoratori anziani, questi ricevono meno formazione, hanno meno opportunità di carriera, quindi l'età e il genere si intersecano per cui possiamo dire che le donne affrontano un doppio svantaggio. Questo è un tema importante, nel momento in cui ci poniamo di fronte al cambiamento demografico.

Per mostrare anche dei risultati nuovi, vi porto quello di una ricerca recente che abbiamo condotto in Italia, un'indagine su oltre 800 *manager* di piccole e medie aziende, in cui abbiamo chiesto – dal lato della domanda, dal lato delle aziende – come l'età e il genere influenzano concretamente le decisioni aziendali. In particolare, ai nostri *manager* abbiamo chiesto come prendono le decisioni su assegnazione dei compiti, distribuzione dei *bonus*, accesso alla formazione, quando hanno davanti persone di età diversa e di genere diverso, per vedere come la componente di età e la componente di genere si incrociano tra di loro nel momento in cui il *manager* deve prendere delle decisioni, quindi nel mercato del lavoro. Abbiamo usato delle tecniche di randomizzazione dei profili dei candidati, variando soltanto l'età e il genere e tenendo invece costanti tutte le altre caratteristiche da valutare e questo ci permette di identificare l'effetto di eventuali *bias*.

Quello che abbiamo ricavato da questa analisi – non mi dilungo sui dettagli tecnici ma vi mostro i risultati – è che dal punto di vista dell'assegnazione dei compiti non abbiamo trovato una discriminazione sistematica, cioè uomini, donne, giovani e anziani sono assegnati in modo simile ai diversi compiti che vengono svolti all'interno dell'azienda. Ricordo che stiamo parlando di piccole e medie aziende, comunque la maggior parte delle realtà aziendali del nostro Paese. Quindi, il problema non è nell'assegnazione dei compiti, che sono divisi tra compiti più di *routine* e compiti invece che possono dar luogo a una promozione, a una migliore carriera. Dal punto di vista del *bonus* che viene assegnato, quindi retribuzione variabile, che è un punto fondamentale perché è dove poi si annidano molte differenze in particolare anche di genere, emerge una leggera preferenza a favore delle donne, anziché degli uomini, contrariamente alla nostra aspettativa iniziale.

L'effetto discriminatorio non è diretto, non identifichiamo una vera e propria discriminazione. Invece, dove vediamo molte differenze, con un risultato anche piuttosto robusto rispetto a tutte le analisi che abbiamo fatto, è sul tema della formazione, del *training*, cioè i lavoratori più anziani ricevono meno formazione. La probabilità di essere selezionati per il *training* decresce con l'età, quindi fondamentalmente gli anziani non vengono considerati, dove per anziani si intende persone che comunque sono ancora nella forza lavoro e che comunque ci resteranno anche più a lungo rispetto al passato, dato l'aumento dell'aspettativa di vita.

Siamo andati anche avanti, perché abbiamo cercato anche di fare un passaggio in più, da un punto di vista più di *policy*. Attraverso un esperimento randomizzato, alla metà di questi *manager* abbiamo dato delle informazioni proprio sull'invecchiamento della popolazione, ossia: guardate che comunque la popolazione sta invecchiando, i lavoratori stanno diminuendo nelle fasce di popolazione attiva, l'età pensionabile sta aumentando, quindi fondamentalmente queste persone che vengono considerate anziane in realtà resteranno in azienda, nel mondo del lavoro per molto tempo. Abbiamo pensato che questo potesse in qualche modo incentivare i *manager* a offrire più *training*, più formazione, visto che queste persone in età lavorativa più avanzata sono meno esperte, ad esempio, di tecnologie eccetera, e nello stesso tempo abbiamo detto che quelle persone rimarranno nell'impresa per un tempo più lungo. Il risultato è stato che in realtà questo non ha cambiato praticamente quasi niente nei comportamenti, cioè, in qualche modo, anche avendo le informazioni sul fatto che comunque l'età del pensionamento aumenta, ci sono pochi lavoratori, quindi bisogna cercare di utilizzare al me-

glio la forza lavoro esistente, c'è un forte *bias* nei confronti dei lavoratori più anziani, per cui non viene data loro comunque la formazione, quindi il comportamento non cambia. Il problema non è tanto nella mancanza di informazione, perché l'abbiamo data, ma probabilmente nelle convinzioni più radicate, dei *bias* che hanno a che fare con il tema della produttività delle persone in età anziana, l'obsolescenza e così via. Quindi, è un tema veramente complesso, perché non si riesce a cambiare con il tipo di informazione.

La discriminazione non è tanto nelle decisioni di oggi, ma nelle decisioni che contano per il futuro, come per esempio l'investimento e l'opportunità di crescita e di competenze, che poi si accumulano con il tempo. Le donne hanno carriere più fragili, gli anziani hanno meno formazione – questo lo vediamo molto chiaro – quindi le donne anziane hanno un doppio *bias* e sono sistematicamente escluse da queste opportunità di formazione. In un Paese come il nostro che sta invecchiando, questo è un tema critico, perché vuol dire che poi ci ritroviamo una forza lavoro che non è pronta per affrontare le sfide tecnologiche o di formazione che invece sarebbero necessarie.

Quindi, con l'invecchiamento avremo più lavoratori oltre 55 anni, con una vita lavorativa comunque piuttosto lunga ancora. Se non investiamo in formazione e penalizziamo le donne rischiamo bassa produttività, spreco di capitale umano, aumento delle disuguaglianze. D'altra parte, è anche vero che investire sulle donne ha dei vantaggi di per sé sull'invecchiamento della popolazione. Per esempio, in questo grafico vedete la relazione positiva tra occupazione femminile e fecondità, cioè nei Paesi in cui le donne lavorano di più anche il tasso di fecondità è più alto. Lì è l'altro tema dell'invecchiamento della popolazione, che non è soltanto dovuto ad un aumento della speranza di vita, ma anche ad una bassa fecondità. Quindi, di nuovo politiche a favore dell'occupazione femminile potrebbero, come succede in altri Paesi, anche migliorare il tasso di fecondità, che è un elemento che poi ricade sul nostro invecchiamento.

Ovviamente non basta agire sulle disuguaglianze di genere e sull'invecchiamento separatamente, quindi la sintesi di questa presentazione è che abbiamo bisogno di politiche integrate lungo tutto il ciclo di vita, in particolare sul capitale umano: competenze lungo il ciclo di vita, contrastare *bias* contro i lavoratori anziani e incentivare una formazione continua; ridurre il costo della maternità (sappiamo che questo si può fare, per esempio, attraverso i congedi per i padri e i servizi di cura); promuovere la partecipazione femminile come leva contro il declino demografico, perché se abbiamo una riduzione della popolazione in età lavorativa consistente – come risulta dalle nostre previsioni demografiche – aumentare l'occupazione femminile potrebbe controbilanciare questo effetto, visto che comunque in Italia abbiamo ancora una popolazione femminile su cui c'è molto spazio per intervenire in termini di tasso di occupazione; cambiamenti organizzativi, quindi politiche basate sull'evidenza, sul reclutamento, promozioni, informazioni, e poi l'idea della tecnologia, quindi l'accesso alla formazione, al digitale soprattutto per evitare i nuovi divari.

Le differenze di genere si accumulano con l'età, come abbiamo visto – adesso chiaramente si potrebbero riportare altri dati, ma nel grafico lo si vedeva molto bene – esplodono con il pensionamento. Nel momento in cui abbiamo un cambiamento tecnologico, per esempio con l'intelligenza artificiale e con quello che sta succedendo sul mercato del lavoro, rischiano di ampliarsi ancora di più. Questo è un problema proprio per gli aspetti demografici.

Quindi, abbiamo bisogno di interventi lungo il ciclo di vita, altrimenti l'invecchiamento della popolazione potrebbe amplificare le disuguaglianze esistenti. Ma questo non rimane fine a sé stesso, perché ha un impatto sul tasso di fecondità, sulla sostenibilità del sistema, sul fatto che mancheranno lavoratori e persone in età lavorativa. Quindi, senza aumentare l'occupazione femminile, la transizione demografica è molto più difficile da sostenere, perché

le donne rappresentano un potenziale bacino di lavoro e di occupazione che in questo momento in Italia non è completamente sfruttato, e quindi potrebbe andare a compensare. Nello stesso tempo, questo aumento dell'età di pensionamento va monitorato perché rischia di accumulare delle differenze, dei divari, delle disuguaglianze che poi esplodono nell'età anziana. Grazie.

PRESIDENTE. Grazie a lei, professoressa.

Do adesso la parola al professor Galasso.

VINCENZO GALASSO, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano*. Grazie, presidente.

Vi ringrazio per l'opportunità di essere qui. Io vi parlerò di un altro effetto della transizione demografica, che non è quello legato alle politiche femminili, al genere, quanto piuttosto quello legato agli aspetti intergenerazionali.

Partiamo dalla solita piramide demografica: l'invecchiamento della popolazione sta trasformando quella che una volta era una piramide in un aquilone, nel senso che le coorti più grandi sono quelle delle persone nate nel 1964, la coorte più grande d'Italia, ma nel corso del tempo queste cose cambieranno. Vedete come si sposta verso l'alto il peso, la massa della popolazione. Da economista mi verrebbe da dire che l'invecchiamento della popolazione ha tantissimi effetti importanti sui sistemi di *welfare*, sul mercato del lavoro, sui mercati finanziari, sui consumi.

In realtà, quello che vorrei fare oggi con voi è qualcosa di diverso, vorrei parlare di quanto l'invecchiamento della popolazione tendenzialmente modifichi i rapporti tra le generazioni, quindi dell'aspetto intergenerazionale. Quando parlo di « generazione » mi riferisco a un insieme di persone che sono nate in un arco di tempo, di solito 15-20 anni, e che hanno esperienze molto diverse in termini di quello che hanno vissuto, per esempio, durante quelli che a volte vengono chiamati *impressionable years*, cioè gli anni in cui ci formiamo, e questo fa sì che queste generazioni tendenzialmente siano diverse sia nella loro formazione sia nei loro interessi.

Il punto nodale di questo aspetto è che le diverse generazioni hanno un peso estremamente diverso. Se guardate, per esempio, alla dimensionalità della generazione dei *baby boomers* o della *silent generation* e andiamo verso i giorni nostri a guardare la *Gen Z* – di cui si parla molto nel mercato del lavoro – vedete una differenza sostanziale nel numero, nella grandezza di queste coorti. Fondamentalmente è quello che accade a causa dell'invecchiamento della popolazione e, contemporaneamente, del calo della fecondità: le coorti più vicine a noi sono estremamente più piccole come dimensioni.

Questo è importante perché, in realtà, i rapporti tra le generazioni – questo è vero, poi lo vedremo, nel mercato del lavoro, ma anche in altri ambiti – non sono sempre sereni. Molto spesso i rapporti tra le generazioni sono abbastanza complessi. Alla fine degli anni Novanta fu coniato il termine « ageismo » da un geriatra statunitense che voleva mostrare quanto, in realtà, ci possano essere trattamenti ingiusti nei confronti delle persone in base all'età – soprattutto lui si riferiva alle persone anziane – a tal punto che oggi l'Organizzazione mondiale della sanità riconosce questo aspetto come un problema globale, che può ostacolare il benessere. È vero che esiste anche la situazione opposta, cioè un ageismo che va verso i giovani.

Partendo dai dati di un osservatorio che abbiamo creato in Bocconi, che si chiama *Monitoring Democracy*, partendo dalle percezioni, vorrei farvi vedere quanto le percezioni siano diverse tra le diverse generazioni.

Se ci chiediamo chi favoriscono maggiormente le politiche pubbliche (la *slide* che vedete qui), quale gruppo trae maggiori benefici dalle politiche pubbliche, la risposta potrebbe essere i giovani, le persone anziane o entrambi. Se guardate l'istogramma di sinistra, che è il campione completo, un campione rappresentativo della popolazione italiana, vedete che più o meno il 30 per cento dice « anziani », il 15 per cento dice « giovani » e più del 50 per cento

dice « entrambi ». La cosa interessante è che se guardate l'istogramma in verde più chiaro, se ci spostiamo da 18-24 a oltre 64 anni, quindi se vediamo le risposte in funzione dell'età dell'intervistato, vedete come cambiano le percezioni: oltre il 40 per cento dei giovani tra 18 e 24 anni dicono che le politiche pubbliche in Italia favoriscono gli anziani; quando passiamo, invece, alle persone che hanno 55-64 anni e più, il quadro cambia, perché queste persone dicono che le politiche pubbliche favoriscono sia i giovani sia gli anziani. Quindi, c'è una diversità di percezione molto forte.

La stessa situazione la riscontriamo in quello che nella letteratura scientifica viene chiamato *zero-sum thinking*, cioè l'idea che la vita o, comunque, le risorse pubbliche sono un gioco a somma nulla, quindi se hanno di più alcune persone hanno meno altre: se le persone anziane ricevono più risorse pubbliche di solito ciò avviene a scapito dei giovani. Più del 40 per cento delle persone del campione completo è in disaccordo e, come vedete nell'istogramma in rosso, c'è una differenza di percezione molto forte: il 30 per cento dei giovani è in disaccordo; per quanto riguarda gli anziani, invece, siamo ben oltre il 50 per cento. Quindi, c'è questa visione abbastanza diversa tra le generazioni.

Quello che abbiamo fatto nell'ambito di *Age-It* – mi fa piacere dirlo in questa sede – un partenariato finanziato dal PNRR, è stato cercare di costruire un indice di giustizia intergenerazionale che cercasse di misurare quelle che fino a ora vi ho mostrato essere delle percezioni. Queste sono percezioni, quello che pensa la gente, ma nei fatti che cosa succede ? Abbiamo provato a misurare alcuni aspetti delle interazioni tra individui che appartengono a gruppi di età differenti. Abbiamo considerato come giovani – usando una definizione abbastanza italiana – le persone tra i 25 e i 34 anni. Per le persone anziane, dipende: se parliamo di mercato del lavoro guardiamo ai 55-64enni; se andiamo più in generale – poi vi farò vedere cosa intendo per « più in generale » – parliamo delle persone che hanno più di 65 anni. L'idea è comparare come la società tratta questi due gruppi di persone.

Vi rendete conto che parlare di giustizia intergenerazionale è complesso e misurarla lo è ancora di più. Prima si è parlato di genere: è molto più facile avere un indicatore di giustizia di genere che avere un indicatore di giustizia intergenerazionale. Che cosa è giusto dal punto di vista intergenerazionale ? Faccio un esempio molto semplice: se pensiamo all'accesso ai servizi sanitari è ovvio che le persone anziane ne hanno più bisogno dei giovani. Quindi, non possiamo usare indicatori molto semplici, ma dobbiamo cercare di avere un'idea un po' più complessa.

Guardiamo quattro elementi: equità distributiva, quindi distribuzione delle risorse, soprattutto nel mercato del lavoro; accesso ai servizi pubblici; giustizia sociale, un aspetto più legato alla discriminazione, all'isolamento sociale e al benessere mentale; giustizia politica, indicatore anche questo interessante, che ha a che vedere con la capacità del sistema democratico di rispondere alle esigenze di cittadini che hanno età diverse, quindi anche bisogni diversi. Questo indicatore lo abbiamo costruito usando dati europei per poter confrontare la situazione italiana con quelle degli altri Paesi. Abbiamo i dati di 19 Paesi europei, di cui vi farò vedere il confronto.

Nei grafici che vi farò vedere sarà molto semplice capire come funziona l'indicatore: se il grafico va verso destra, quindi nel quadrante positivo, vuol dire che queste politiche o questi indicatori sono a favore delle persone anziane; se va verso sinistra, invece, sono a favore dei giovani; se rimane vicino allo zero vuol dire che i vari Paesi che vi farò vedere su questo indicatore sono molto equilibrati, cioè non c'è un vantaggio a favore di giovani o a favore di persone anziane.

Parto dall'equità distributiva. Quello che stiamo misurando è come tra giovani (25-34) e lavoratori anziani (55-64) – perché stiamo parlando soprattutto di lavoratori – le risorse vengono distribuite. Prendiamo come misurazione il tasso di povertà; il tasso di disoccupazione; la percentuale dei contratti a tempo indeterminato; gli aspetti

salariali, quindi se, controllando istruzione e altri aspetti che possono essere legati al genere e alla propria esperienza, i salari sono più alti per le persone giovani e per le persone anziane; sovraffollamento abitativo, cioè quanti metri quadrati hanno a disposizione le persone nelle diverse fasce d'età; difficoltà finanziarie, cioè se si è in grado oppure no di rispondere a uno *shock* finanziario, il che vuol dire dover pagare improvvisamente mille euro.

In questo grafico, dove sono rappresentati 19 Paesi europei, l'Italia è quello che, tra tutti i Paesi europei, dà più risorse alle persone anziane. Per esempio, l'Italia è uno dei pochi Paesi in cui il tasso di povertà tra le persone anziane è più basso del tasso di povertà tra le persone giovani: da un lato potremmo dire che va benissimo, perché vuol dire che il sistema previdenziale funziona bene, però contemporaneamente vuol dire che qualche altra cosa non funziona. L'Italia è il Paese che più di qualunque altro va a favore delle persone anziane. Non è l'unico, ci sono anche la Grecia e la Svezia, però non tanto.

Potremmo andare a vedere nello specifico quali sono gli aspetti che maggiormente ci portano a favorire le persone anziane. Sicuramente l'aspetto dell'*housing*, l'aspetto abitativo: come vedete nel grafico in alto a destra, tutti i Paesi favoriscono le persone anziane, ma l'Italia in particolare, e quello è un grande aspetto. Questo è un primo tema: mercato del lavoro da un lato ma è anche molto importante l'aspetto abitativo, dove ci sono grandi differenze per questi gruppi di età.

Passo velocemente all'accesso ai servizi. Come vi dicevo, è difficile fare misurazioni. Ad esempio, non guardiamo l'accesso ai servizi sanitari, ma guardiamo i bisogni sanitari non soddisfatti, quindi quando le persone hanno bisogno di andare dal medico, ma per diversi motivi non riescono a farlo. Questa è una delle misurazioni. Misuriamo anche, ad esempio, l'esposizione a inquinamento e rumori; problemi percepiti di violenza, criminalità, vandalismo se si vive nelle città, e altre cose come trasferimenti sociali, escludendo le pensioni: in questo caso, come vedete, l'Italia tende a favorire un po' più i giovani. Qui non ci sono le pensioni, altrimenti chiaramente il grafico andrebbe completamente dall'altro lato, però la dimensione della diseguaglianza è sicuramente molto minore rispetto a quello che avete visto in precedenza.

Un'altra questione estremamente interessante è quella legata alla giustizia sociale. Come vedete, stiamo misurando la frequenza delle relazioni sociali, delle relazioni strette, ovvero se persone su cui poter contare; stiamo misurando la discriminazione rispetto all'età, la qualità del benessere mentale e la possibilità di avere attività ricreative regolari. Qui l'indicatore va completamente in tutti i Paesi a favore dei giovani, che hanno *social network* più forti. In questo caso bisogna fare una precisazione, lo dico di nuovo: stiamo guardando le persone che hanno tra 25 e 34 anni. Se come giovani andassimo un po' più in basso d'età, cioè se andassimo a prendere anche gli adolescenti, il quadro sarebbe completamente diverso. Qui stiamo comparando giovani adulti, persone che hanno tra i 25 e i 34 anni. Come vedete, il quadro va nell'altra direzione e ancora una volta l'Italia è in testa o nelle prime posizioni di questa classifica. In questo caso, la diseguaglianza a sfavore delle persone anziane, quindi l'isolamento sociale che vivono le persone anziane, è molto forte in Italia rispetto a quanto accade, invece, negli altri Paesi.

Quello che vediamo da questi primi grafici è fondamentalmente una dicotomia, una discrasia: le persone anziane hanno molte più risorse economiche dei giovani, però contemporaneamente vivono un isolamento sociale molto più forte.

L'ultimo indicatore è quello della giustizia politica. Considerando la sede, mi soffermo un secondo su questo. Qui andiamo a valutare diverse cose. La prima cosa che andiamo a valutare è la percezione che hanno giovani, meno giovani e anziani della capacità di poter influenzare la politica e della capacità di esprimersi, che le loro esigenze, le loro opinioni vengano prese in considerazione dai politici. Per questi due primi indicatori i giovani sono molto otti-

misti, cioè pensano di riuscire a influenzare, pensano di avere una possibilità di esprimersi e di essere ascoltati dai politici. Se invece guardiamo altri aspetti, se votano alle elezioni, se si sentono vicino ai partiti e soprattutto se sono interessati alla politica, i giovani vanno completamente dall'altro lato, cioè le persone più anziane tendono a votare di più, a essere più vicine ai partiti e a essere più interessate alla politica. Questi primi cinque indicatori, quindi, sono legati alle percezioni.

Abbiamo, poi, due indicatori che non sono legati a sondaggi. Il sesto è quello della rappresentanza politica per età: per ogni Paese andiamo a guardare la demografia del Parlamento, cioè come è composto il Parlamento (se ha più persone giovani, anziane, eccetera). L'ultima questione riguarda le politiche generazionali e i manifesti elettorali. Usando il Manifesto Project Database andiamo a vedere i manifesti elettorali di tutti i partiti nei diversi Paesi per pesare quanto spesso ci sono politiche più a favore dei giovani oppure più a favore delle persone anziane. Come vedete, nella maggior parte dei Paesi la giustizia politica tende a premiare le persone anziane. L'Italia, invece, è un Paese abbastanza bilanciato in questo, perché facciamo la media di un po' di sbilanciamenti. Ad esempio, se andiamo a guardare alla rappresentanza per età nelle Camere dei diversi Paesi (il grafico in basso a destra), nei Parlamenti è molto più rappresentata la popolazione più anziana rispetto alla popolazione più giovane.

La cosa un po' paradossale di questo indicatore è che se facciamo una media di tutte le cose che vi ho mostrato (l'aspetto economico, l'accesso ai servizi, l'aspetto sociale, l'aspetto politico) sembra che tutti i Paesi siano abbastanza bilanciati e soprattutto l'Italia sembra essere uno dei Paesi più bilanciati. In realtà, questo bilanciamento è un po' il « pollo di Trilussa », abbiamo due indicatori che vanno fortemente in direzioni opposte: equità distributiva, che favorisce le persone anziane, e socialità, che favorisce le persone giovani. Quando facciamo la media sembra che vada tutto bene, in realtà ci sono due cose che vanno molto male.

Per riassumere quello che abbiamo visto, la giustizia intergenerazionale è multidimensionale. Questa è una cosa che dimentichiamo spesso, perché la pensiamo soprattutto in termini economici, ma esistono diversi ambiti. L'equità economica tende a favorire le persone più anziane, gli adulti, ma l'uguaglianza relazionale favorisce maggiormente i giovani. Questo ci dice che esiste uno scopo per politiche che cerchino di riequilibrare queste cose.

Dal punto di vista redistributivo, è ovvio che per i giovani in Europa, ma soprattutto in Italia – avete visto che l'Italia è uno dei Paesi in testa a questa classifica – c'è bisogno di maggiore attenzione sul mercato del lavoro, soprattutto, ma non solo, mentre per gli anziani esistono più rischi nella sfera legata alle relazioni sociali.

Nella misura in cui si parla di un contratto intergenerazionale su tanti aspetti, bisogna tenere conto che in questo momento il contratto intergenerazionale in molti Paesi, soprattutto in Italia, non sta funzionando, soprattutto da questo punto di vista.

Sicuramente è molto importante, scendendo nell'ambito della politica italiana, la valutazione d'impatto intergenerazionale, di cui in questo momento si sta discutendo, si sta valutando come fare. Soprattutto nell'ambito economico – ripeto – è molto importante considerare gli aspetti di redistribuzione, che in questo momento sicuramente sfavoriscono le persone più giovani.

PRESIDENTE. Do la parola ai colleghi che intendono intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

ENRICA ALIFANO. Grazie, presidente.

Ringrazio gli auditi per le loro relazioni estremamente interessanti. Ho una domanda per la professoressa Profeta e una per il professor Galasso. Io sono stata colpita da uno dei primi grafici, che evidenziava il divario di genere tuttora esistente in relazione all'accesso alle tecnologie dell'intelligenza artificiale anche per le fasce

di giovani, dunque per le fasce comprese tra i 25 e i 34 anni. Non so se sia possibile dare una spiegazione di questo perdurante divario. A questo punto, mi viene da pensare che le discipline STEM (*science, technology, engineering and mathematics*) risultano tuttora poco appetibili dalle fanciulle e dalle donne in genere; questo è un allarme che, ovviamente, bisognerebbe segnalare.

In relazione, poi, all'equità distributiva di cui parlava il professor Galasso, vorrei chiedere se è stata fatta una previsione di quello che succederà da qui ai prossimi dieci anni. Questo grafico ci ha dato contezza di una fotografia del presente, sono stati evidenziati i pesanti divari che sussistono soprattutto nella distribuzione del reddito tra le fasce della popolazione in relazione all'età. Mi chiedo se sono state fatte delle ricerche relative al prossimo futuro, quindi a quello che succederà nei prossimi anni. Le criticità del sistema pensionistico potrebbero riequilibrare l'attuale divario ma penso – credo che il professore potrà darmene conferma – che queste distanze andranno ad assottigliarsi sempre più.

PAOLA PROFETA, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano*. Grazie della domanda. Sicuramente il tema del divario di genere nell'approccio all'intelligenza artificiale anche tra i giovani ha a che fare con le discipline STEM. Infatti, sappiamo che ancora oggi esiste una forte differenza tra la presenza maschile e femminile in queste discipline. Il fatto che le donne rappresentino una percentuale bassa nelle discipline STEM non è soltanto un problema italiano, ma di tutti i Paesi, perlomeno dei Paesi europei.

La motivazione per la quale le ragazze investono meno in queste discipline rispetto ai ragazzi è un tema enorme sul quale potremmo soffermarci a lungo e sul quale sono stati fatti tanti studi; ha a che fare sicuramente con una questione legata al contesto culturale nel quale vengono prese queste decisioni, che è sicuramente ancora molto forte. Più che altro – come osservato in occasione di altre tipologie di studi sull'evoluzione della presenza femminile nelle discipline STEM, si tratta solo del 30 per cento delle donne, grossomodo, a livello europeo – non si vede un'evoluzione, non si vede un miglioramento. Sui tassi di occupazione, invece, sia pur lentamente, con grande fatica, c'è un'evoluzione positiva.

Sul fronte dell'istruzione in generale c'è stato un grosso cambiamento: negli anni Duemila la popolazione maschile e femminile con un titolo universitario era bilanciata, quindi più o meno c'erano le stesse percentuali, mentre oggi ci sono molte più donne laureate rispetto agli uomini, quindi c'è stato un fortissimo allargamento a favore delle donne. Nelle discipline STEM, invece, la linea è rimasta praticamente piatta negli ultimi vent'anni, quindi rimane un problema forte, che andrà, chiaramente, di pari passo non solo con il tema dell'intelligenza artificiale, ma anche con il fatto che questo tipo di lavori danno un rendimento più alto, sono più richiesti, eccetera. Anche in merito al tema delle risorse che vanno ai giovani, è rilevante il tipo di lavoro che si fa, e così via. È un tema veramente grande. Sono disponibili tanti studi per comprendere il fenomeno, in parte legato alle preferenze, in parte indotto dal contesto, da come vengono prese queste decisioni, da cosa viene valutato. Ci sono tanti tipi di analisi in questo contesto, resta un punto cruciale. Se non andiamo a colmare quel *gap* sarà poi molto difficile colmare gli altri.

VINCENZO GALASSO, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano*. È una domanda abbastanza complessa, vediamo se riesco a dare una risposta molto schematica.

Se guardiamo alla situazione attuale – quindi il grafico che vi ho mostrato – stiamo confrontando una generazione di persone oggi in pensione o andate in pensione da poco. Questa generazione, in questo momento, ha accesso a pensioni ancora molto generose. I dati Eurostat, pubblicati qualche giorno fa, mostrano che il tasso di sostituzione in Italia è quasi attorno al 100 per cento (97 per cento), cioè chi va in pensione perde pochissimo rispetto all'ul-

tima retribuzione, questo perché stiamo parlando ancora di molti regimi retributivi. Contemporaneamente, queste persone sono entrate in un mercato del lavoro in cui il tasso di occupazione in quel momento era abbastanza elevato, i contratti erano a tempo indeterminato, c'erano pochi buchi contributivi e i salari erano anche abbastanza crescenti.

I giovani di oggi si trovano di fronte a una situazione estremamente diversa: l'entrata nel mercato del lavoro è complicata, soprattutto l'entrata con contratti a tempo indeterminato, ma soprattutto la progressione salariale è molto bassa e questo è legato alla bassissima crescita economica del nostro Paese.

Se vogliamo fare una previsione di quello che potrà accadere in futuro, in realtà io non sono così ottimista. Il sistema contributivo, di cui giustamente ci siamo dotati a metà degli anni Novanta con la riforma Dini, ci dà sostenibilità finanziaria dal punto di vista della pensione, ma contemporaneamente dà pensioni molto basse se si verificano due condizioni – che purtroppo si verificano – cioè un mercato del lavoro estremamente poco dinamico, con crescita salariale molto bassa, e una crescita economica bassa, il che vuol dire che anche i rendimenti che siamo in grado di pagare con il sistema contributivo sono molto bassi. In futuro, secondo me, le cose non miglioreranno da questo punto di vista. Di fatto, stiamo assistendo a una fuoriuscita di giovani dal Paese estremamente elevata, che contribuisce ulteriormente, per certi versi, a ridurre le prospettive del tasso di crescita, perché chi esce dal nostro Paese in questo momento sono le persone laureate, le persone che abbiamo istruito. Peraltro, c'è anche una perdita enorme dal punto di vista della spesa pubblica: spendiamo per istruire nelle nostre università e nelle nostre scuole superiori giovani che poi vanno all'estero, fondamentalmente lo Stato contribuisce a formare persone che andranno a lavorare altrove. Questa è una perdita di risorse, che contemporaneamente non aiuta la crescita economica del Paese.

Secondo me, c'è bisogno di cambiamenti abbastanza sostanziali, soprattutto nell'ambito del nostro mercato del lavoro, per invertire il *trend*.

PRESIDENTE. Non mi sembra che ci siano altre richieste di intervento da parte dei colleghi. Ho io un paio di domande ma se qualche commissario collegato da remoto vuole intervenire può chiedere la parola.

Ribalto l'ordine e mi collego all'ultimo passaggio. È evidente che il punto di totale asimmetria di equità per l'Italia riguarda – lei lo ha detto – l'aspetto economico, il mercato del lavoro, con ripercussioni potenziali che graveranno, per esempio, sul tema pensionistico. Mi chiedevo: avete valutato quali strumenti innovativi possono essere introdotti da una fiscalità differenziata per età ? La stessa domanda la rivolgo alla professoressa per quanto riguarda il genere.

Con un gruppo di imprese, il Centro Studi Confindustria porterà a questa Commissione alcune proposte per favorire l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro delle generazioni ma mi pare che qui il tema dell'impatto economico sulla popolazione più giovane sia molto forte.

Mi rivolgo sempre al professor Galasso, poi ritorno dalla professoressa Profeta, sulla questione della valutazione di impatto generazionale. Mi sembra molto delicato, soprattutto perché, se non viene caratterizzata nelle sue componenti, questo è a somma zero nell'indice di equità e crea una opacità rispetto a una situazione reale. Mi chiedo se state facendo degli studi sulle modalità per costruirla in modo efficace. A tal riguardo aggiungo che, nell'ambito della revisione della legge di contabilità dello Stato, questa Commissione ha avanzato la proposta, che è stata accolta, di inserire la valutazione di impatto demografico anche a livello di bilancio pubblico nell'ambito delle previsioni, delle relazioni tecniche eccetera. Su questo evidentemente il tema è come si costruisce una valutazione di impatto demografico a livello di legge di bilancio o di legge di contabilità. Quindi, vorrei capire se ci sono degli studi su questo o se sono fattibili.

Torno, adesso, alla professoressa Profeta sulla questione della discriminazione.

Mi ha molto colpita la parte dello studio relativa agli imprenditori, perché è decisamente controintuitiva rispetto alla narrazione. Mi chiedo se questo possa essere il risultato di una coscienza pubblica che, per varie ragioni, in questi anni è aumentata e, quindi, se si stia iniziando a inserire nel mondo del lavoro il tema relativo alla necessità di un effetto paritario, che poi, però, non trova corrispondenza rispetto ai dati a nostra disposizione, ovvero della disparità salariale che, invece, è aumentata. Quindi, le chiedo di esprimersi su questi aspetti relativi alla discriminazione.

Mi sembra che anche dalla sua analisi emerga che oggi il grande problema che abbiamo è quello giovanile e il rapporto tra giovani e anziani, che sta diventando la nuova frontiera, senza aver risolto la precedente e che si interseca con la precedente. Questa discriminazione generazionale nella fascia giovanile possiamo dire che è attenuata rispetto a quella integrale che guarda all'evoluzione dell'età ? Grazie.

Non vedo altre richieste di intervento, per cui do la parola ai nostri auditi per la replica.

VINCENZO GALASSO, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano*. Grazie. Sono sicuramente domande molto complicate. Io partirei da cosa si può fare oggi. Ritengo che esistano due strade, una di breve e una di lungo periodo, ma a mio giudizio l'unica via per uscire da questa situazione è quella di lungo periodo. Nel breve periodo sicuramente una fiscalità differenziata che favorisca i giovani può aiutare, tuttavia ci dobbiamo rendere conto che in questo momento siamo di fronte a una generazione molto più piccola rispetto alle precedenti, quindi la coorte è più piccola rispetto alle precedenti, e se la confrontiamo, ancora una volta, con quello che accadeva quarant'anni fa, ne emerge un Paese che oggi registra una maggiore ricchezza delle famiglie ma una bassa crescita economica per le persone che entrano nel mercato del lavoro.

Quindi, dal punto di vista degli incentivi ai giovani, mentre quarant'anni fa fondamentalmente l'incentivo era uscire di casa e iniziare a lavorare, perché quello consentiva di avere una vita, oggi la situazione si è ribaltata, per cui abbiamo famiglie ricche e mercato del lavoro povero. In fondo, gli incentivi per i giovani non intervengono in maniera determinante, a meno che non vadano a lavorare in Svizzera, in Spagna, o in generale all'estero, dove la progressione salariale è molto migliore, che è quello che stiamo di fatto osservando. Quindi, la fiscalità può aiutare a costruire una specie di gradiente per cui, anche se si entra con salari relativamente bassi, siccome sono un po' defiscalizzati, questo concede un po' di indipendenza. Chiaramente questa è una soluzione ponte, qualcosa che si può fare nel breve periodo. La verità è che nel lungo periodo dobbiamo avere un Paese che cresce, quindi dobbiamo tornare a qualcosa di molto diverso e di molto più complicato che ci risolva una serie di problemi, a partire da quello previdenziale, evidentemente. Del resto, ben sappiamo che la sostenibilità finanziaria di un sistema previdenziale come il nostro, contributivo, che in generale è a ripartizione, richiede o una crescita demografica, che non credo avremo a breve, o una crescita economica. Quindi, è in quella direzione che dobbiamo andare.

Se parliamo di crescita economica, dobbiamo avere il coraggio di mettere mano a due temi che sono molto complicati, ragionando in un'ottica di lungo periodo. Il primo è il tema dell'istruzione. In Italia c'è un problema di istruzione. Lo dico ben sapendo, occupandomi di *political economy*, che esistono vincoli politici rispetto a questo problema. L'Italia è un Paese dove la scuola non è disegnata per gli alunni ma per i docenti, quindi, dobbiamo avere il coraggio di mettere mano all'istruzione. Faccio un esempio banale: le vacanze estive. Nessun Paese ha tre mesi di ferie. Peraltro, questa è una questione che si interseca con la questione di genere, perché poi diventa soprattutto un problema delle madri. È anche un problema di redistribuzione, di diseguaglianza, perché le famiglie abbienti sanno cosa far fare ai figli durante i tre mesi estivi, mentre gli altri no, il che crea un aumento della diseguaglianza. Questo è un esempio banale ma estremamente im-

portante, perché ci aiuta a formare capitale umano. Ancora oggi siamo uno degli ultimi Paesi in Europa per numero di laureati, per capitale umano. Quindi, c'è tantissimo da fare su quel fronte, sicuramente.

Il secondo è il tema di chi riceve questo capitale umano. Si ripete da tanti anni che in questo ambito c'è un problema legato al fatto che le imprese italiane sono troppo piccole. Quindi, siccome la dimensionalità delle imprese è estremamente piccola, l'assorbimento di persone che hanno un livello di capitale umano è inferiore. Molti studi mostrano che oggi la crescita economica arriva da un *match* tra grandi imprese estremamente produttive e lavoratori estremamente produttivi. È lì che si crea crescita nel Paese. Questa è una struttura produttiva che oggi non abbiamo. Abbiamo fatto dei passi avanti cercando di creare delle reti di piccole imprese, ma c'è una questione legata al mercato dei capitali e allo sviluppo.

Indubbiamente la dimensionalità è un aspetto importante, che va incentivato. Se io dovessi dire dove vorrei collocare oggi delle risorse, sicuramente le destinerei a modificare il sistema di istruzione in Italia, peraltro un sistema estremamente mnemonico, che oggi è assolutamente paradossale, considerato che tutte le informazioni oggi ci vengono fornite dai *large language model* (LLM). Quindi, dobbiamo ripensarlo completamente, perché abbiamo bisogno di logica e di visione critica, non più di un sistema esclusivamente nozionistico. Questa è una conversazione che ho spesso con il nostro rettore quando ci diciamo che, in realtà, in Italia il liceo scientifico è un liceo classico, perché al liceo scientifico si fanno più ore di italiano e latino che di matematica e fisica. Non chiediamoci quindi perché sono poche le donne che si interessano delle materie STEM. Se facessimo più matematica e fisica, forse questo aiuterebbe.

Ho voluto differenziare breve e lungo periodo, perché per alcune cose ci vuole tempo, ma se non iniziamo a farle non ci arriveremo mai.

In merito alla valutazione di impatto intergenerazionale, ho partecipato a diversi lavori e le dico cosa penso in maniera spassionata: questo può diventare un altro bollino inutile oppure può rappresentare una cosa estremamente interessante. Nel primo caso, temo che sarà un bollino inutile, perché per fare un'analisi di impatto intergenerazionale seria occorre una metodologia, occorrono dati, e secondo me questo lavoro lo può svolgere solo la Ragioneria generale dello Stato. Quindi, se viene apposto dal Ministero dell'economia e delle finanze, o dalla Ragioneria generale dello Stato, o dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, ossia viene centralizzato, allora può avere un senso, perché ci sono risorse e metodologie per farlo. Diversamente, se viene decentralizzato, sarà molto più complesso, perché nessuno sarà in grado di fare una valutazione di impatto intergenerazionale, in quanto è complicata. Anche quando si è fatta la riforma Dini e c'erano delle Commissioni che guardavano all'impatto di lungo periodo, in mancanza delle previsioni della Banca d'Italia o del Ministero dell'economia e delle finanze sarebbe stato molto difficile pensare di poter fare qualunque cosa che avesse un senso compiuto.

PAOLA PROFETA, *professore ordinario presso l'Università commerciale Luigi Bocconi di Milano*. Grazie. Rispondo brevemente anch'io alle questioni che sono state poste. Sicuramente il divario di genere è attenuato nelle generazioni più giovani rispetto alle persone più anziane, quindi in questa interazione tra le due dimensioni, se guardiamo soltanto ai giovani, il divario è minore. Tuttavia, è vero che esistono, comunque, degli aspetti – il divario è esistente ed è ampio – e dei momenti critici, ad esempio la cura nel momento della nascita del figlio, o nel momento del pensionamento, o nel momento dei carichi di cura, che non sono più soltanto quelli dei figli ma anche quelli degli anziani. Tutte queste dimensioni gravano sempre sulle donne e non sono bilanciate tra uomini e donne, per come funziona nel nostro Paese, per temi legati alle abitudini e alla cultura, o alla situazione familiare. Tutto questo non fa altro che accumulare dei ritardi e nel momento in cui la popolazione invecchia – le donne, peraltro, mediamente vi-

vono più a lungo degli uomini – questi divari li vedremo sempre molto ampi.

Nelle persone più giovani sicuramente c'è un livello di istruzione più elevato e questo è un buon segnale. Come dicevo prima, le giovani donne sono più istruite rispetto ai giovani maschi. Questo non accadeva in passato. Tuttavia, nel momento in cui si verificano tutti questi eventi e si accumulano ritardi, questo beneficio iniziale dell'investimento in istruzione non si tradurrà successivamente in una riduzione dei divari. Quindi, il divario di genere è attenuato, ma sempre con questi ostacoli piuttosto forti.

Venendo alla visione di breve o lungo periodo, ci tengo a far presente che lo studio che abbiamo svolto sulle piccole e medie imprese sottolinea soprattutto che le imprese di piccole dimensioni, pur sapendo che i propri lavoratori rimarranno più a lungo e diventeranno persone anziane – che andranno, comunque, formate e riqualificate, perché tante cose non le sanno – decidono di tenerle senza investire su di loro. Questo è un aspetto critico, perché significa che nell'ambito di un progetto di crescita stiamo avendo delle risorse che non utilizziamo al meglio e di cui – detta brutalmente – non vediamo l'ora di liberarci, per fare spazio, perché sono molto più costosi e così via. In questo modo, però, stiamo bloccando un potenziale di crescita e di rinnovamento, perché se teniamo delle risorse pensando che non vediamo l'ora di mandarle via ovviamente questo si traduce solo in un costo e non in un investimento. Questo è il risultato che è emerso dal nostro studio. Quindi, di nuovo si torna al tema del lungo periodo, perché nel breve periodo sembra che non ci siano così tante discriminazioni rispetto almeno alle categorie che abbiamo considerato e rispetto a ciò che anche noi ci aspettavamo. Se invece osserviamo il fenomeno in termini di formazione e così via, quindi in termini di lungo periodo, questo rappresenta un forte blocco alla crescita delle imprese.

Torna quindi il tema del divario di genere e torna il tema di cui parlavamo in precedenza, materie STEM, intelligenza artificiale e così via, perché quello sarà veramente il banco di prova. D'altronde, pur se abbiamo tante più donne laureate rispetto agli uomini – ribadisco, a tal riguardo, che in Italia abbiamo i tassi di laureati più bassi in Europa, c'è solo la Romania dietro di noi, quindi siamo penultimi – e pur se nelle differenze di genere le donne fanno meglio degli uomini, se sono tutte lauree in discipline e in settori che danno meno rendimento nel mercato del lavoro rispetto alle tecnologie, rispetto alle sfide dell'intelligenza artificiale e così via, fondamentalmente questo vantaggio non si traduce in risultati. Ci sono tanti studi che lo evidenziano molto bene. Fondamentalmente, è quasi come non avere questo vantaggio, perché dipende tutto dai settori di studio, che sono ancora fortemente segregati, in particolare nel caso delle materie STEM e anche nel caso delle nostre stesse discipline economiche. Nella finanza fondamentalmente sono ancora tutti uomini. Nel *marketing*, invece, sono di più le donne. Saranno piccole differenze, ma la finanza sappiamo che è un campo importante per prendere le decisioni per il Paese e così via. Quindi, se non c'è parità di genere o presenza femminile in questi ambiti, non c'è neanche lo sguardo su questo tema, ovvero sulla necessità di ridurre le differenze, che quindi si accumulano.

PRESIDENTE. Non essendovi ulteriori richieste di intervento da parte dei colleghi parlamentari, ringrazio di cuore la professoressa Profeta e il professor Galasso per il contributo dato ai nostri lavori. Vi anticipo la richiesta di poter continuare a collaborare con la nostra Commissione, perché la qualità dei vostri interventi e le tematiche affrontate sono sicuramente al centro delle relazioni che stiamo portando avanti.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 10.10.

Licenziato per la stampa
il 22 luglio 2026

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO 1

Bocconi

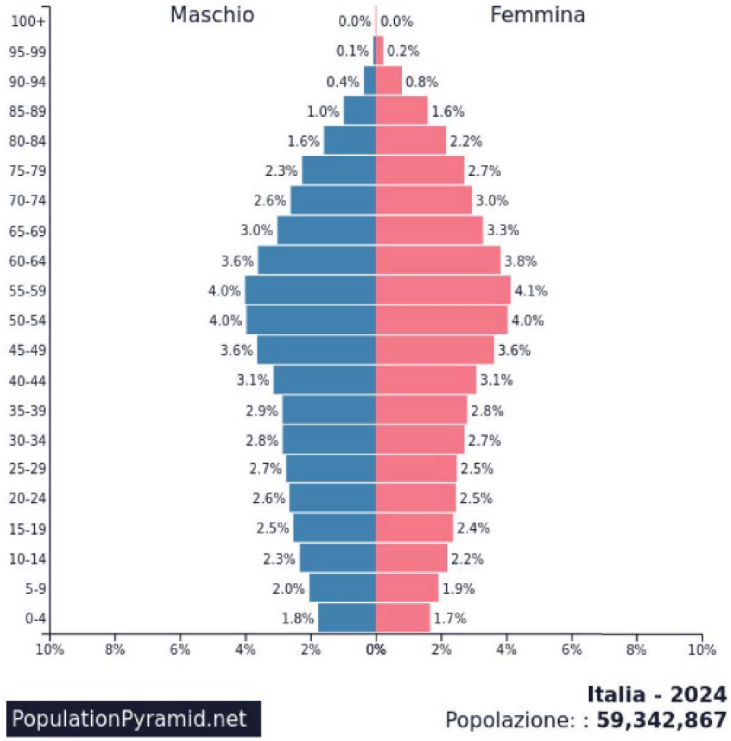
COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SUGLI EFFETTI ECONOMICI E SOCIALI DERIVANTI DALLA TRANSIZIONE DEMOGRAFICA IN ATTO

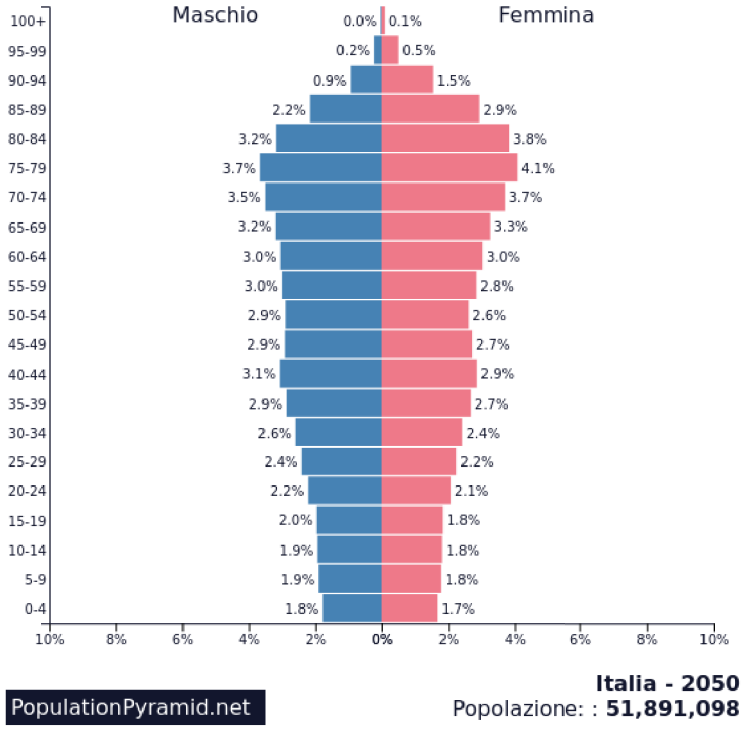
Vincenzo Galasso

Roma, 22 Aprile 2026

Università Bocconi MILANO

Il Peso della Demografia





Università Bocconi
MILANO

Gli Effetti della Demografia

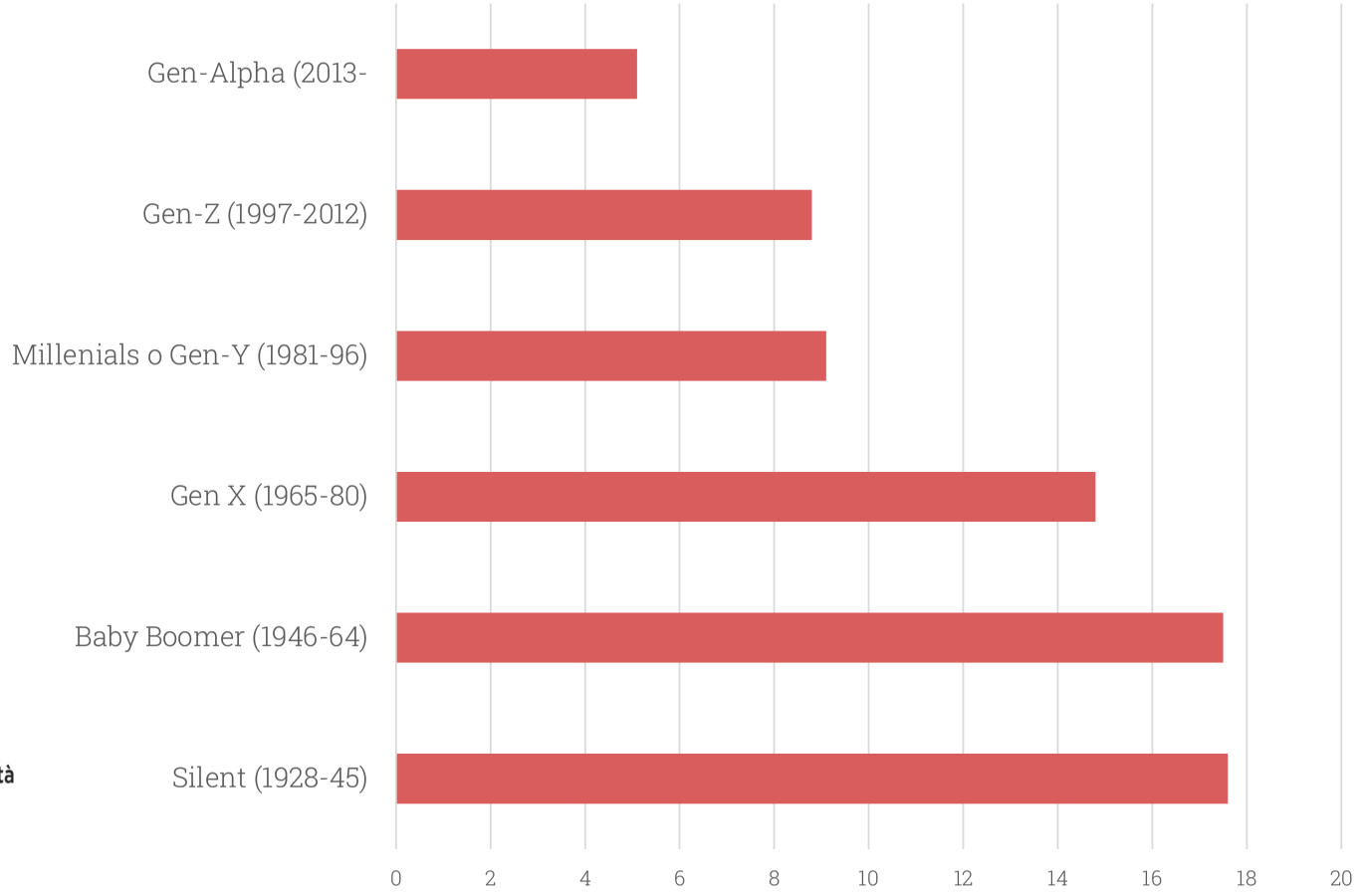
- ✓ L'invecchiamento della popolazione ha un impatto su:
  - ✓ la sostenibilità dei sistemi di Welfare (Pensioni, LTC, Spesa Sanitaria)
  - ✓ Mercato del lavoro, Innovazione e Crescita economica
  - ✓ Mercati Finanziari & Assicurativi: risparmio, previdenza complementare, assicurazione vita & LTC
  - ✓ Mercato dei Beni & Servizi

Un altro Effetto della Demografia

- ✓ L'invecchiamento della popolazione modifica i rapporti tra le generazioni

- ✓ Una generazione è un insieme di individui nati in un intervallo di tempo relativamente ristretto (di solito 15-20 anni), che condividono esperienze storiche, sociali ed economiche simili nel corso della loro formazione e ingresso nell'età adulta.

Demografia: il peso delle generazioni



Università Bocconi
MILANO

Rapporti tra Generazioni: **Ageism**

- ***Pregiudizio***, *stereotipo o discriminazione verso le persone in base alla loro età.*
- *Coniato dal geriatra statunitense Robert N. Butler nel 1969, riferito al trattamento ingiusto delle persone anziane, considerati meno capaci, un peso economico o sociale, oppure esclusi da decisioni importanti.*
- *Riconosciuto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) come un problema globale che ostacola il benessere, la partecipazione sociale e l'invecchiamento attivo.*

Misurare i Rapporti tra Generazioni

Percezione delle Italiani sui Rapporti Intergenerazionali:

- *Politiche intergenerazionali*
- *Zero-sum Thinking*

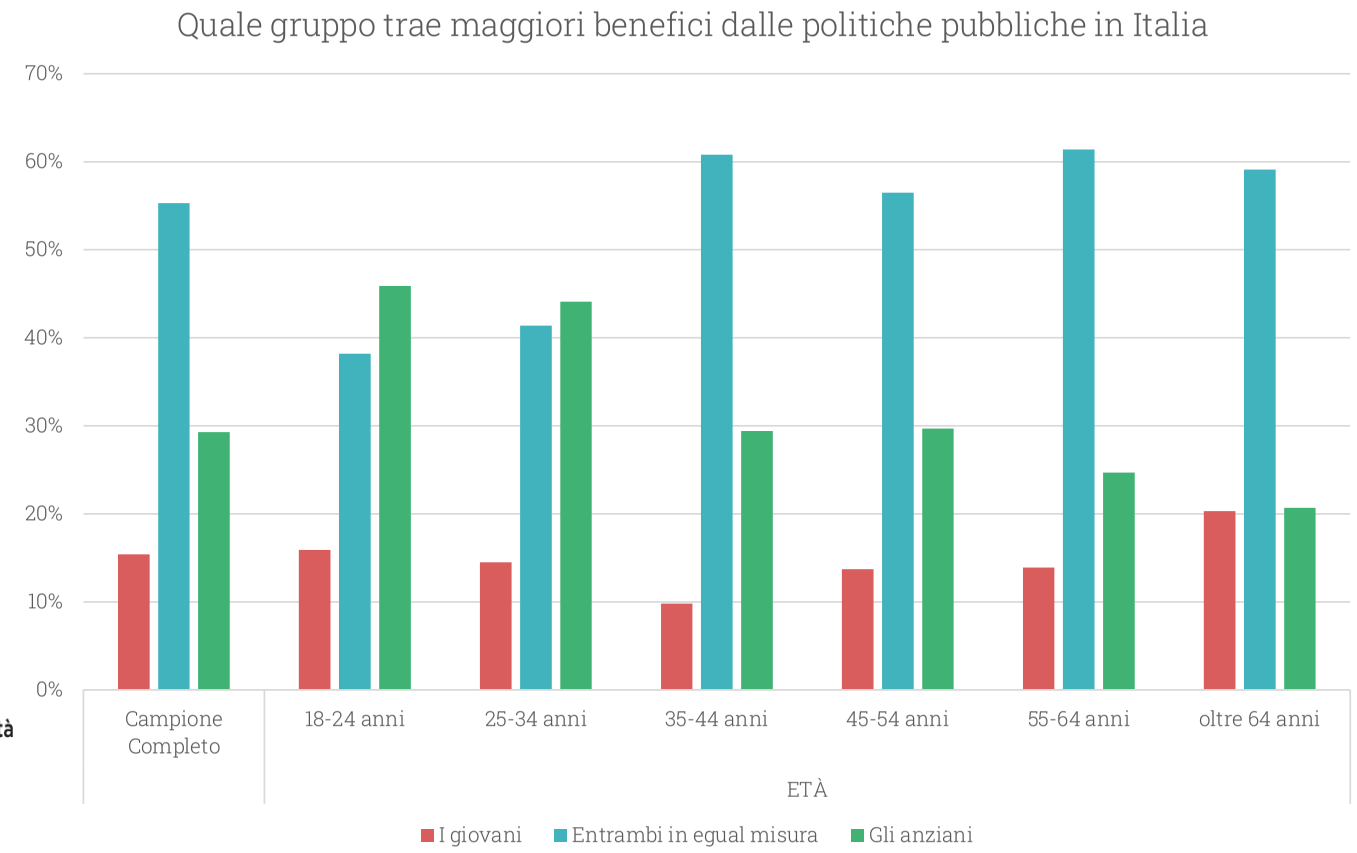
Dati Monitoring Democracy

www.monitoringdemocracy.it

MoDe

Università Bocconi MILANO

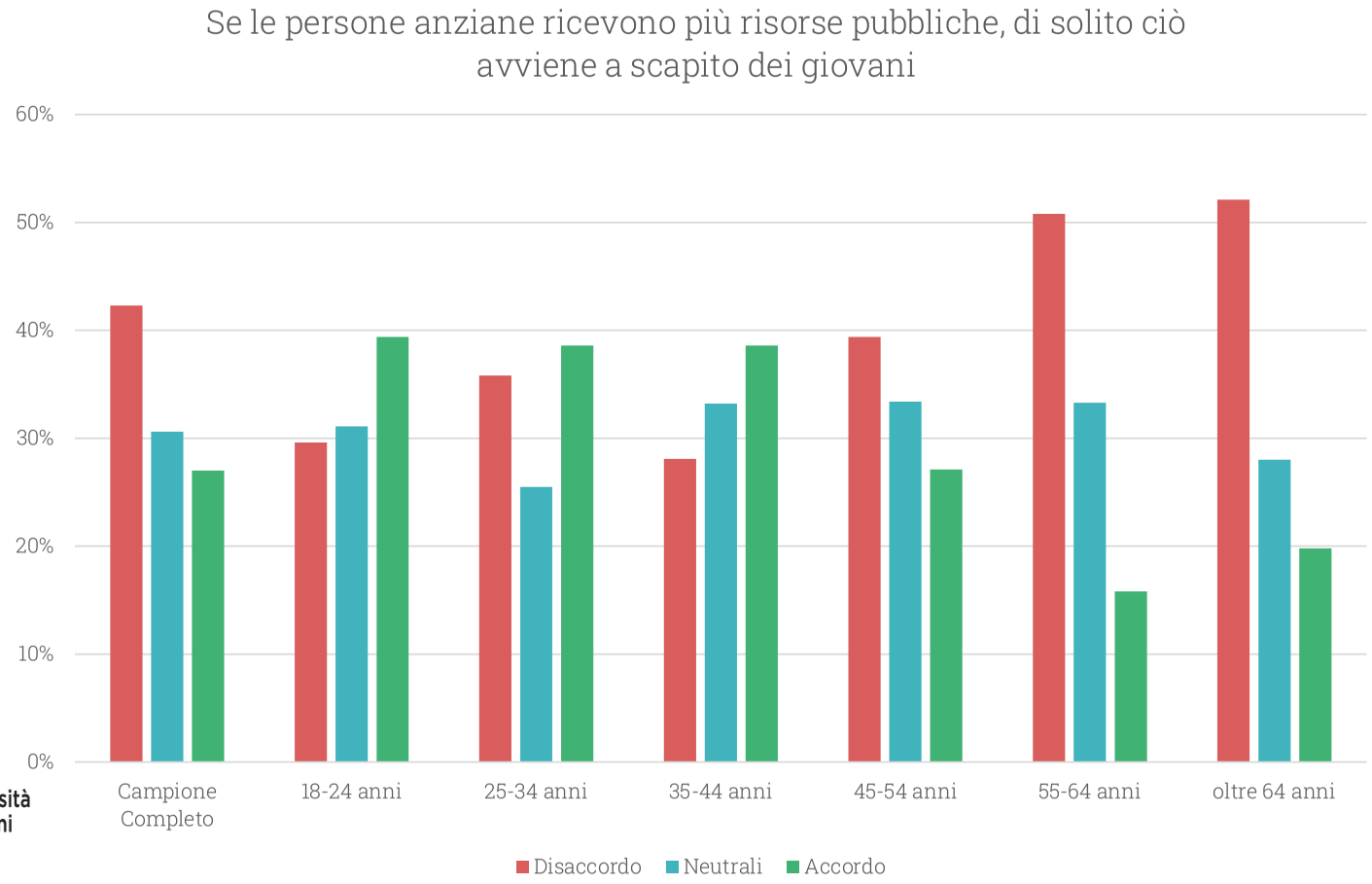
Percezioni degli Italiani: Politiche Intergenerazionali



Università Bocconi MILANO

Percezioni degli Italiani: Zero-sum thinking

MoDe



Università Bocconi MILANO

Misurare i Rapporti tra Generazioni

Percezione delle Italiani sui Rapporti Intergenerazionali:

- *Politiche intergenerazionali*
- *Zero-sum Thinking*

Indice di Giustizia Intergenerazionale

Università Bocconi
MILANO

Indicatore di Giustizia Intergenerazionale

- **Obiettivo: misurare** almeno alcuni aspetti dell'interazione tra individui appartenenti a gruppi di età differenti.

- **Problema principale:** confrontare coorti diverse nel tempo oppure persone di età diverse nello stesso momento.
  - La teoria della giustizia suggerirebbe di confrontare le coorti. Tuttavia, questo approccio è problematico (intergenerational accounting): richiede molte assunzioni e produce un'analisi valida solo in un determinato momento.
  - Il nostro approccio mira invece a misurare la giustizia tra gruppi di età (ad esempio ventenni di oggi vs settantenni di oggi).

Indicatore di Giustizia Intergenerazionale

- **Equità distributiva**, comprende accesso e uso delle risorse economiche, sanitarie e ambientali.
- **Equità nell'accesso ai Servizi Pubblici**, comprende l'accesso alla sanità, a trasferimenti
- **Giustizia sociale**, comprende isolamento sociale, discriminazione e benessere mentale
- **Giustizia politica**, equa capacità di influenza politica all'interno delle istituzioni, nonché come capacità del sistema democratico di rispondere ai cittadini.

Indicatore di Giustizia Intergenerazionale

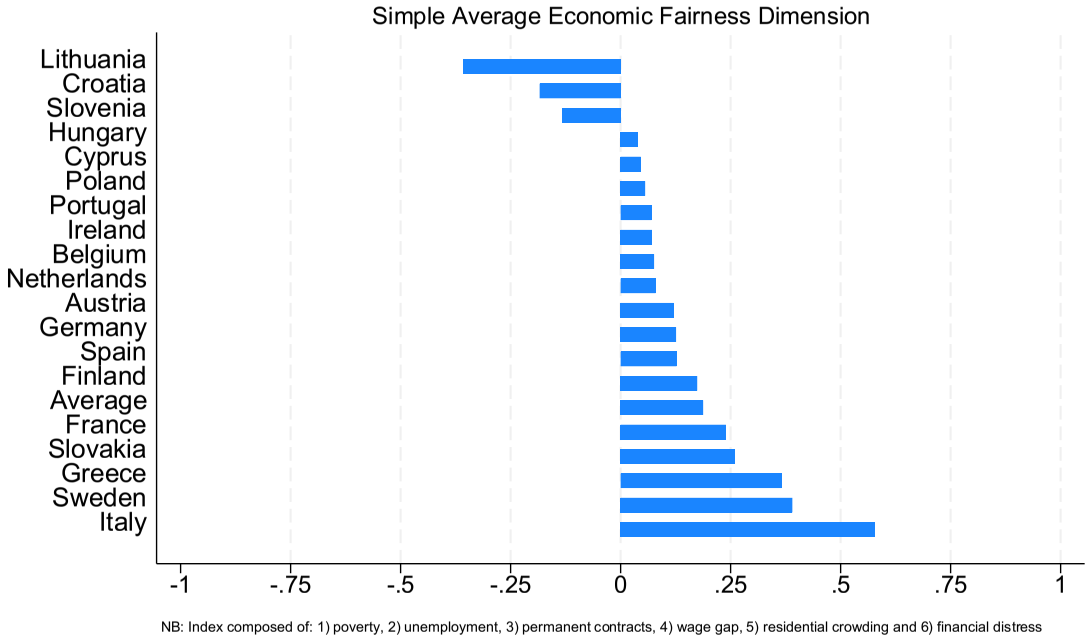
- **Dati:** European Survey on Income and Living Conditions (EUSILC, 2023); European Social Survey (2023); Manifesto Project and WARP
- **Paesi:** Austria, Belgio Cipro, Croazia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria
- **Indicatore:**

$$Sub - Indicator^{C} = \frac{p(x)^{C}{}_{Older\ Adults} - p(x)^{C}{}_{younger\ adults}}{p(x)^{EU}{}_{+25\ population}}$$

Università Bocconi MILANO

Equità Distributiva

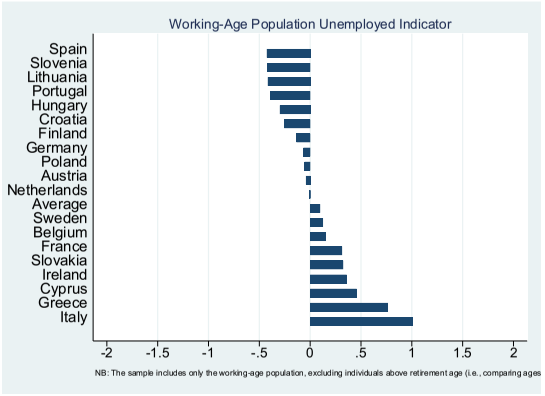
1. Povertà
2. Disoccupazione
3. Contratti a tempo indeterminato
4. Salari
5. Sovraffollamento abitativo
6. Difficoltà finanziarie

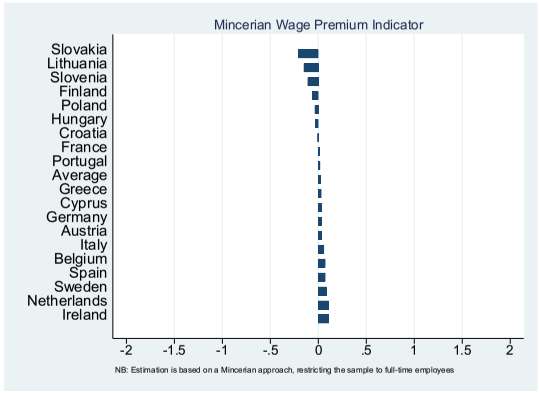


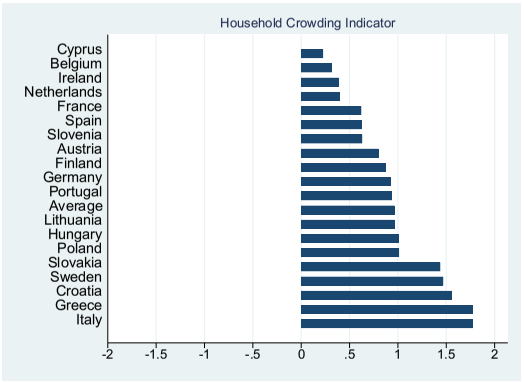
Università Bocconi MILANO

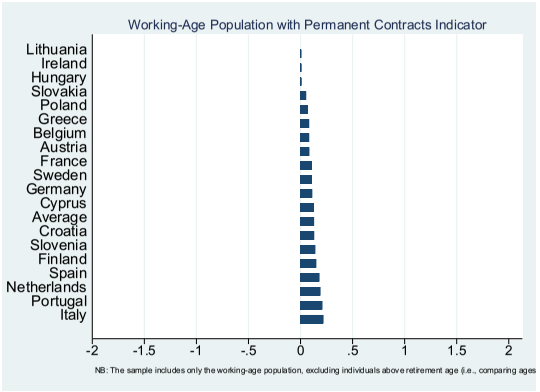
Economic Fairness

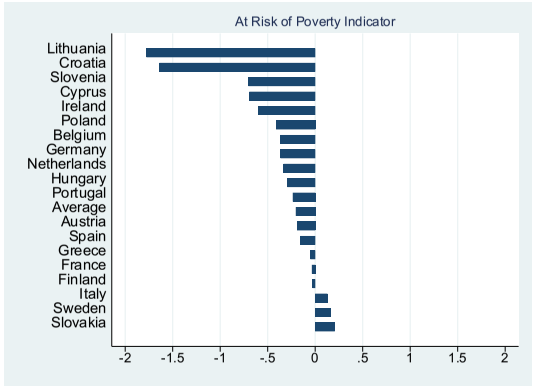
Università Bocconi MILANO

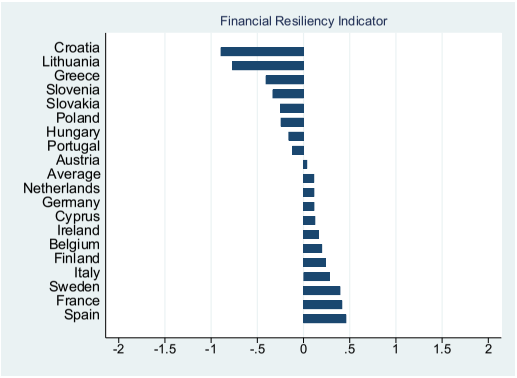






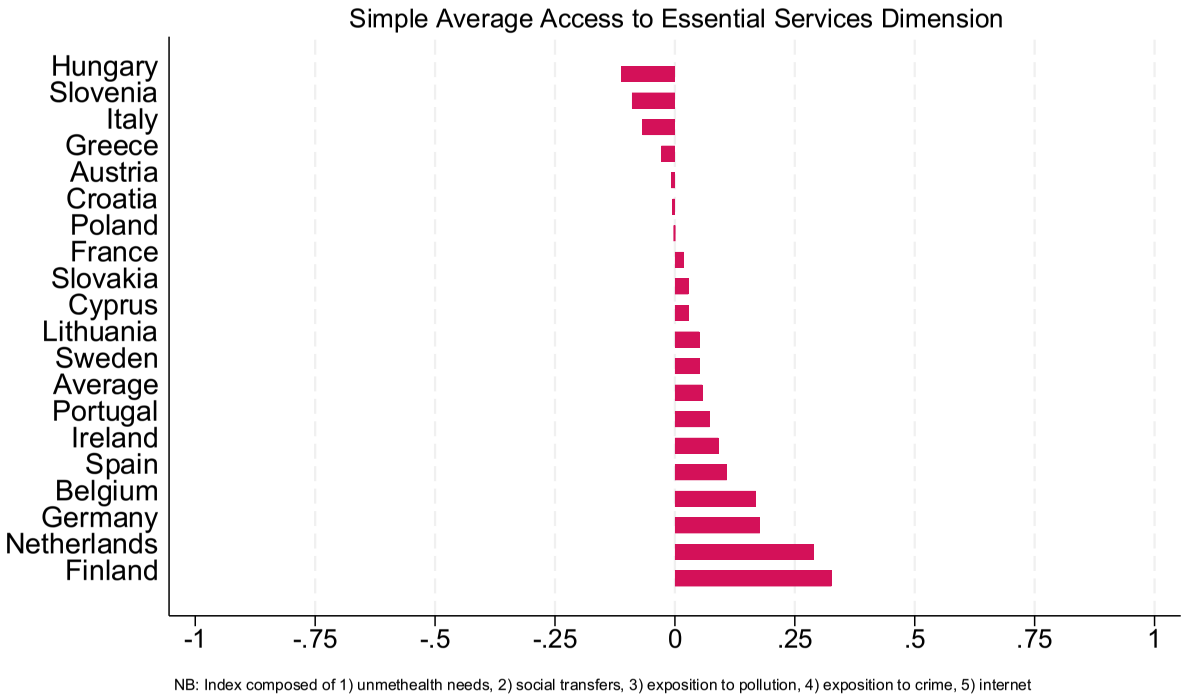






Accesso ai Servizi Pubblici

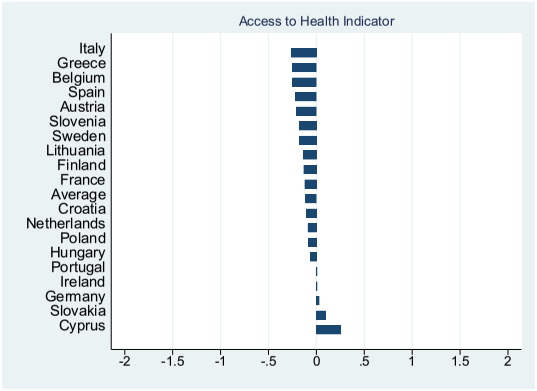
1. Bisogni sanitari non soddisfatti
2. Esposizione a inquinamento sporcizia e rumore
3. Problemi percepiti di criminalità, violenza o vandalismo
4. Accessibilità della connessione Internet
5. Trasferimenti sociali ricevuti in rapporto al reddito totale

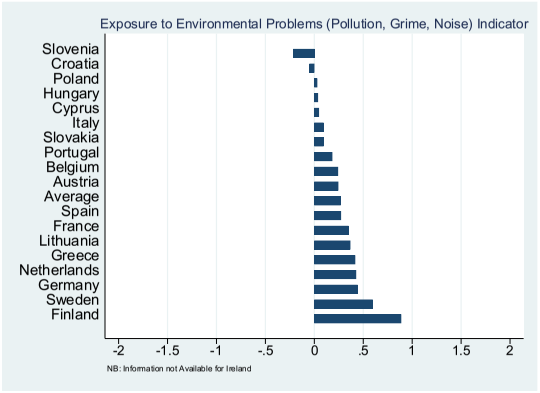


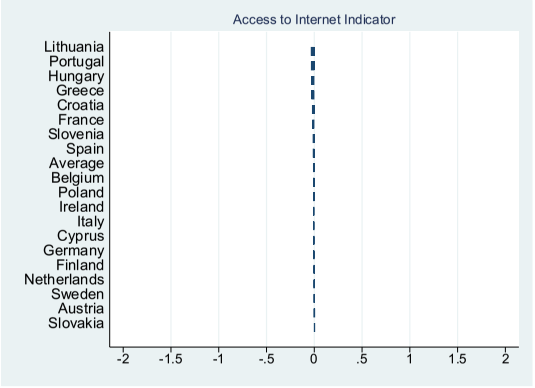
Università Bocconi MILANO

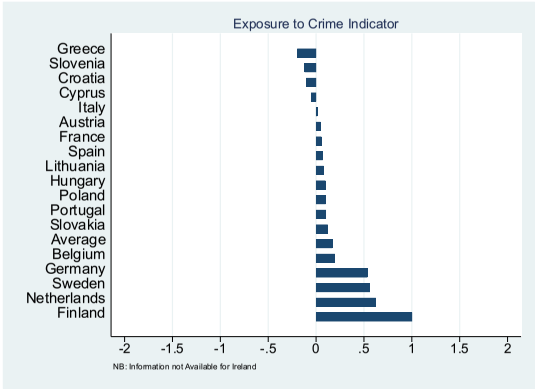
Access to Essential Services

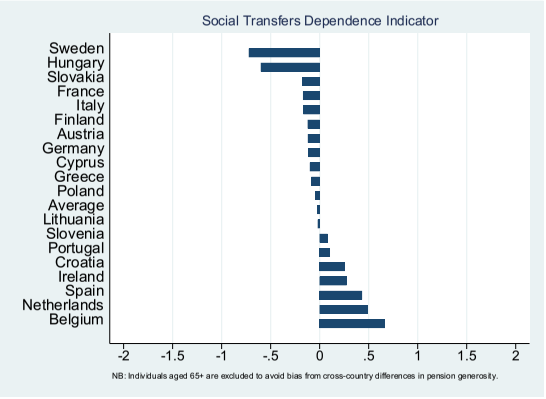
Università Bocconi MILANO





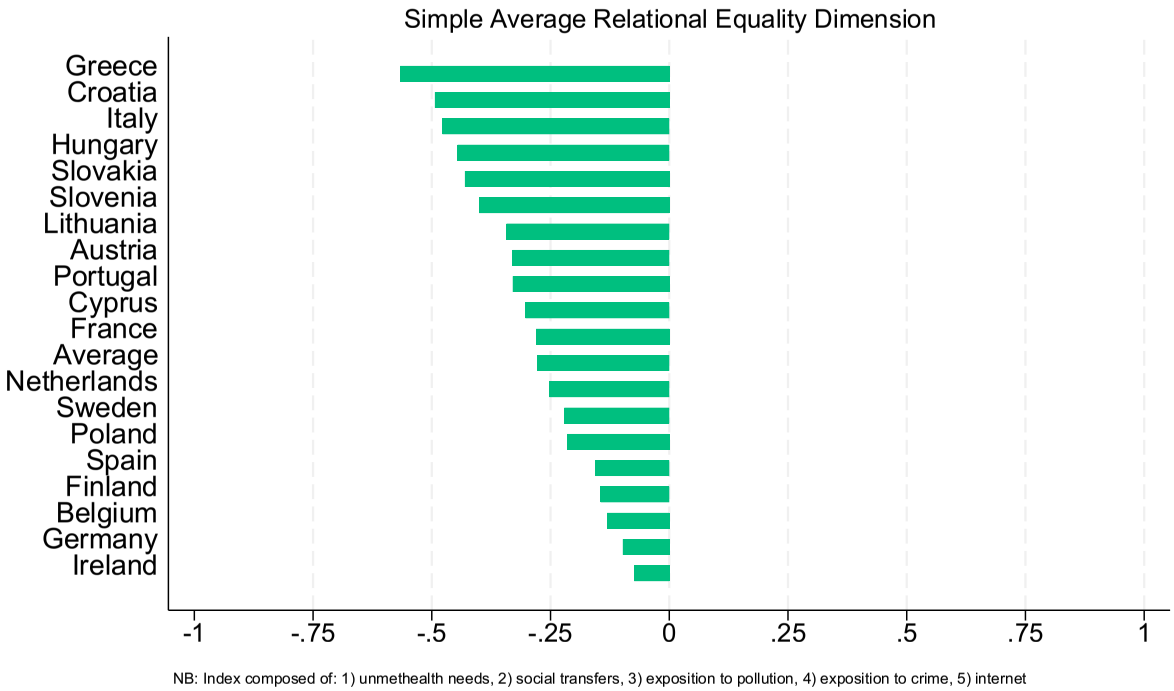






Giustizia Sociale

1. Relazioni sociali
2. Relazioni strette
3. Discriminazione
4. Benessere mentale
5. Attività ricreative regolari

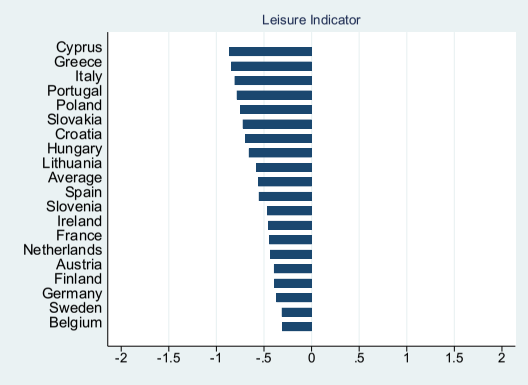


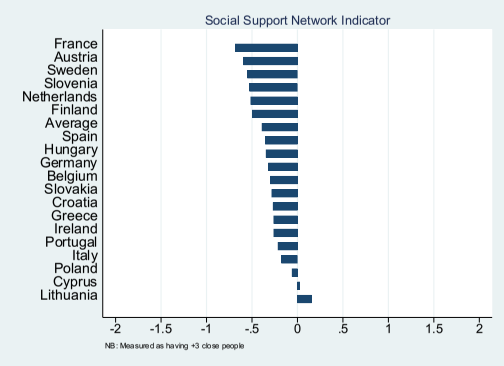
NB: Index composed of: 1) unmethealth needs, 2) social transfers, 3) exposition to pollution, 4) exposition to crime, 5) internet

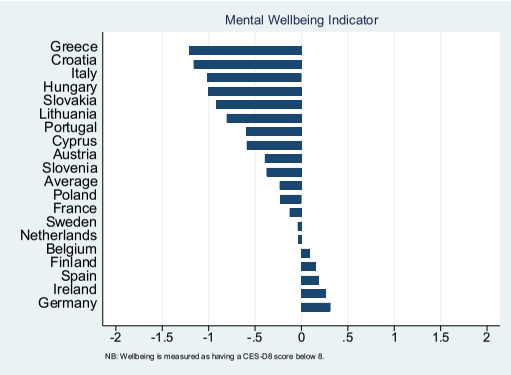
Università Bocconi MILANO

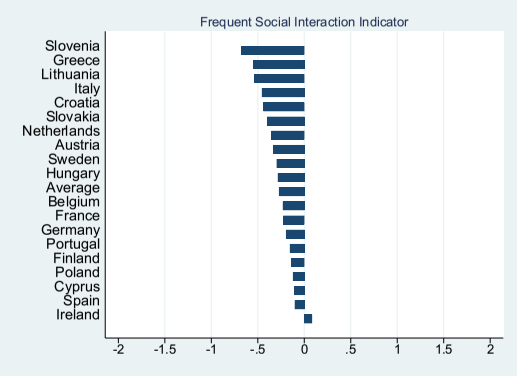
Relational Equality

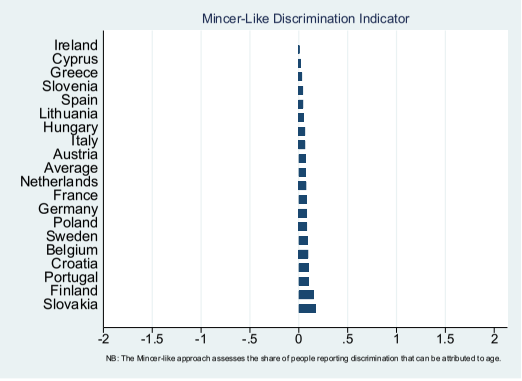
Università Bocconi MILANO





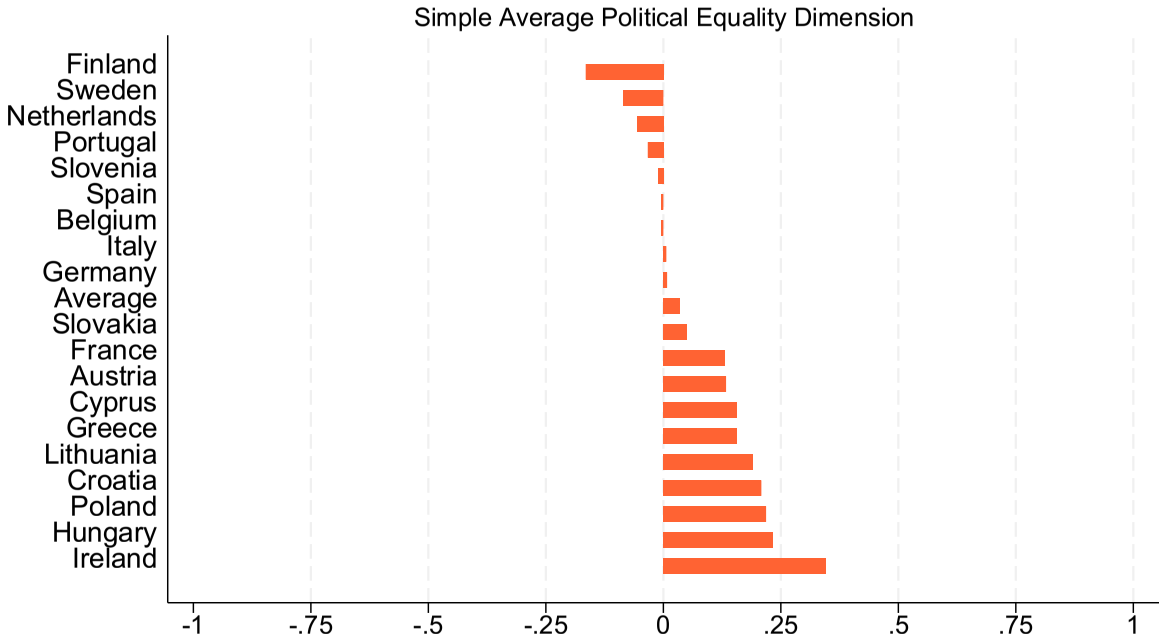






Giustizia Politica

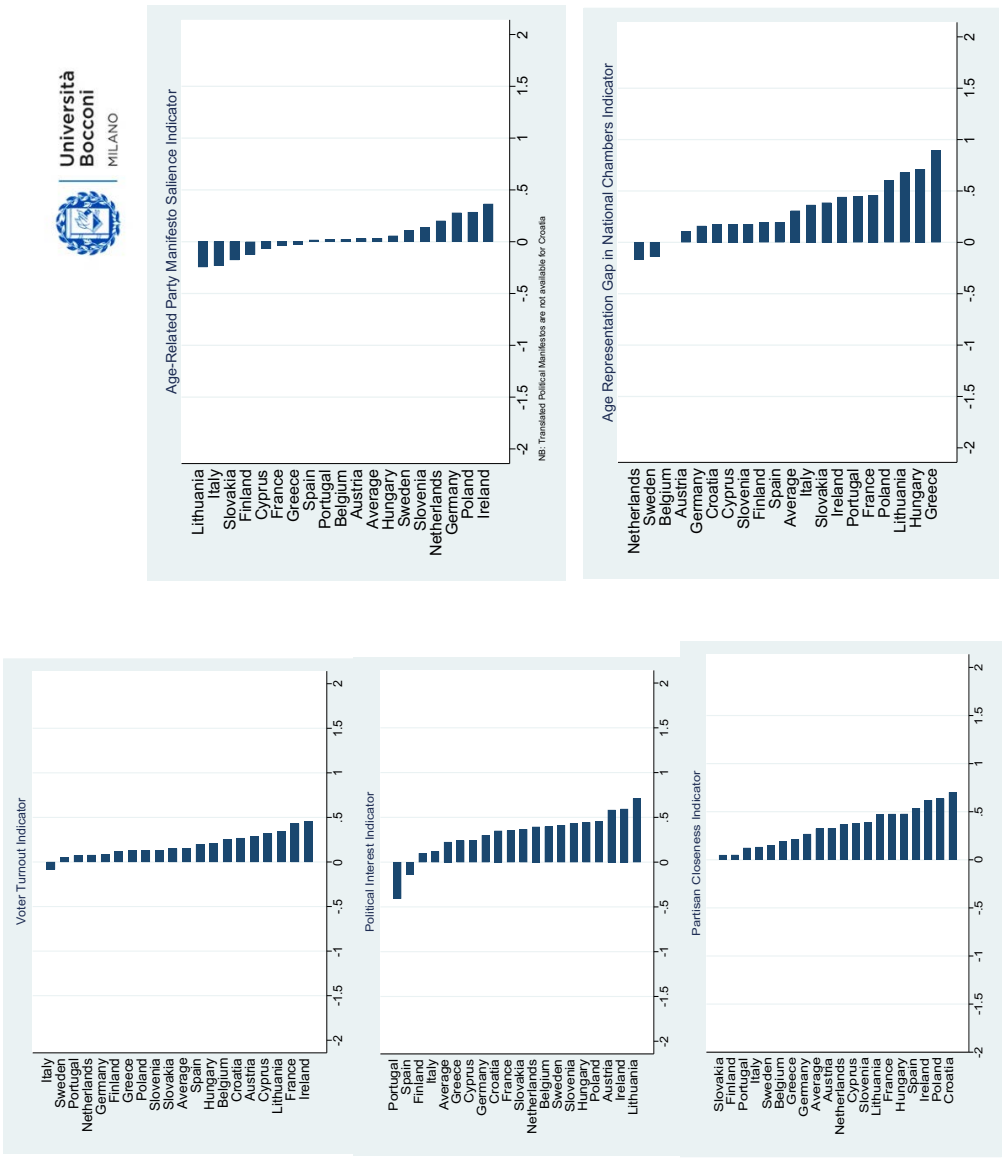
1. Capacità di influenzare
2. Possibilità di esprimersi
3. Voto alle elezioni
4. Vicinanza a un partito
5. Interesse per la politica
6. Rappresentanza politica per età
7. Politiche generazionali nei Manifesti Elettorali

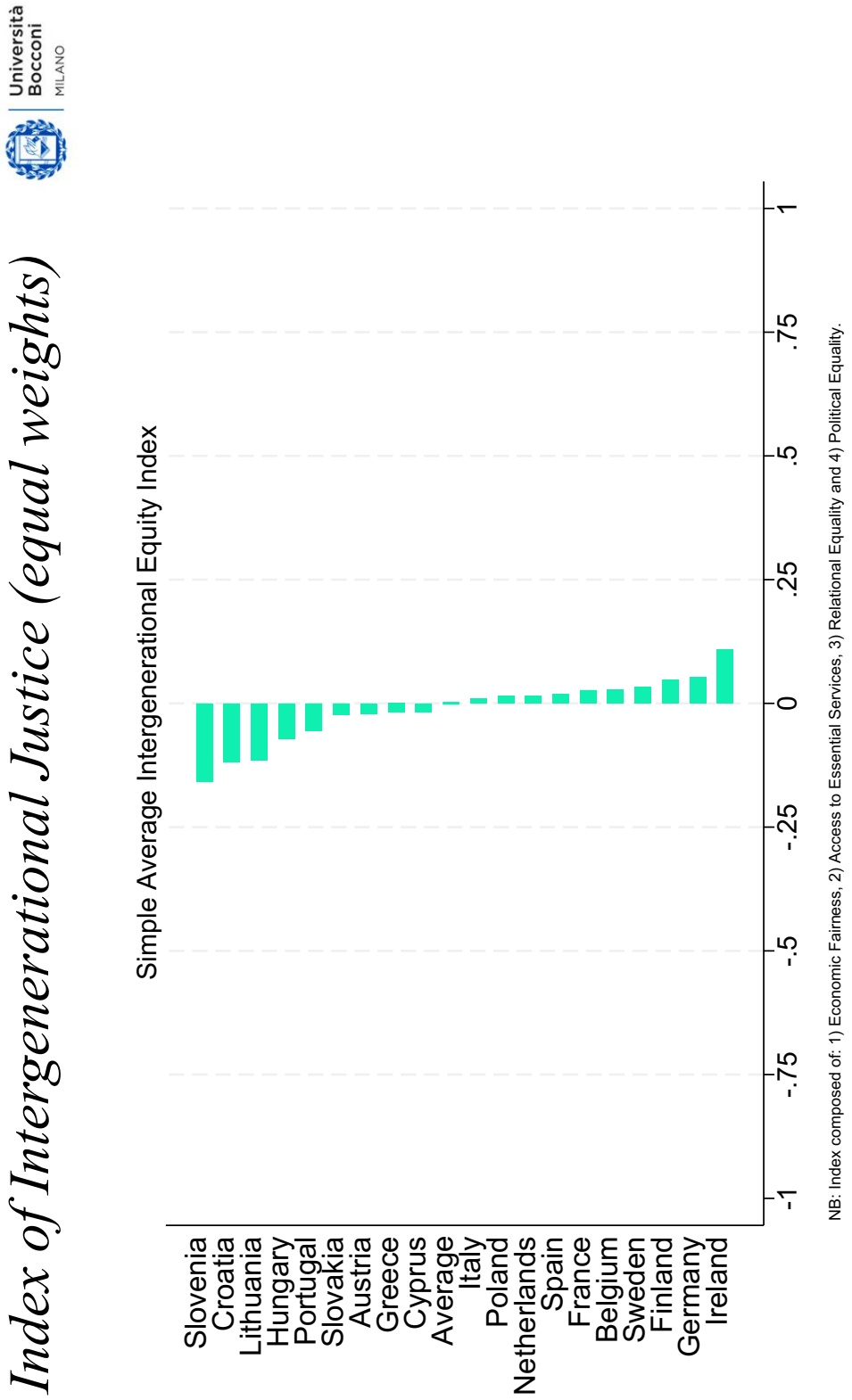


NB: Index composed of: 1) say, 2) influence, 3) turnout, 4) party closeness, 5) political interest, 6) manifesto salience, 7) age representation.

Università Bocconi MILANO

Political Equality




Università Bocconi MILANO
Index of Intergenerational Justice (equal weights)
Simple Average Intergenerational Equity Index
-1
-.75
-.5
-.25
0
.25
.5
.75
1
Slovenia
Croatia
Lithuania
Hungary
Portugal
Slovakia
Austria
Greece
Cyprus
Average
Italy
Poland
Netherlands
Spain
France
Belgium
Sweden
Finland
Germany
Ireland
NB: Index composed of: 1) Economic Fairness, 2) Access to Essential Services, 3) Relational Equality and 4) Political Equality.

Risultati

- L'Indice mostra che **la giustizia intergenerazionale è multidimensionale**: nessun paese risulta sistematicamente a favore dei giovani o degli anziani in tutti gli ambiti.
- **L'equità economica tende generalmente a favorire gli adulti più anziani**: maggiore stabilità lavorativa, salari più elevati e più solidi margini di sicurezza finanziaria, mentre i giovani affrontano rischi più elevati di disoccupazione, povertà e precarietà abitativa.
- L'accesso ai servizi essenziali presenta un quadro più articolato.
- **L'uguaglianza relazionale favorisce chiaramente i giovani**: reti sociali più dense, relazioni più solide e spesso una migliore salute mentale, ma più episodi di discriminazione legata all'età.
- **L'uguaglianza politica tende a pendere verso gli anziani**, che votano più frequentemente, si sentono più vicini ai partiti e sono maggiormente rappresentati nei parlamenti, i giovani si dichiarano più ottimisti circa la propria voce politica ma partecipano meno.

Conclusioni

- L'Indice complessivo **attenua** le differenze dei diversi indicatori. Spesso l'equilibrio cela forti divari che si compensano (ad esempio l'Italia).
- In Europa, **i giovani hanno maggiori difficoltà nell'ambito economico e politico**, mentre **gli anziani incontrano più rischi nella sfera delle relazioni sociali**.
- Per garantire equità, solidarietà e fiducia tra le generazioni, le politiche pubbliche devono intervenire su entrambi i lati di questo divario generazionale.

Sono i giovani che salveranno la terra. I giovani sono i messaggi che mandiamo a un mondo che non vedremo mai. Non sono loro a salire sulle nostre spalle, siamo noi a salire sulle loro, per intravedere le cose che non potremo vivere.

- Renzo Piano

ALLEGATO 2

Invecchiamento della popolazione e disuguaglianze di genere

Audizione presso la Commissione d'inchiesta sugli effetti della transizione demografica

Paola Profeta
Università Bocconi
22 Aprile 2026

Introduzione

La transizione demografica in atto, caratterizzata da invecchiamento della popolazione e bassa natalità, interagisce con la dimensione di genere.

L'invecchiamento della popolazione amplifica le disuguaglianze di genere perché queste si accumulano nel tempo: dalle carriere lavorative fino alle pensioni.

Questo ha conseguenze dirette anche sulla natalità e sulla sostenibilità economica.

Allo stesso tempo la parità di genere è rilevante per affrontare la transizione demografica in modo sostenibile

Il contesto

In Europa (e in Italia in modo accentuato):

- calo della fertilità
- aumento dell'aspettativa di vita

Risultato:

- riduzione della popolazione in età attiva
- forza lavoro sempre più anziana

In Italia si combina con:

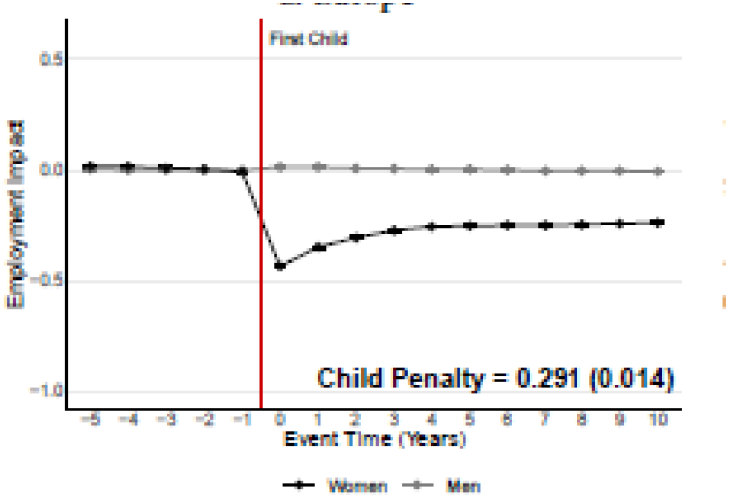
- bassa occupazione femminile
- penalizzazione delle donne sul mercato del lavoro

Risultato:

- Spreco di risorse (potenziale popolazione attiva)

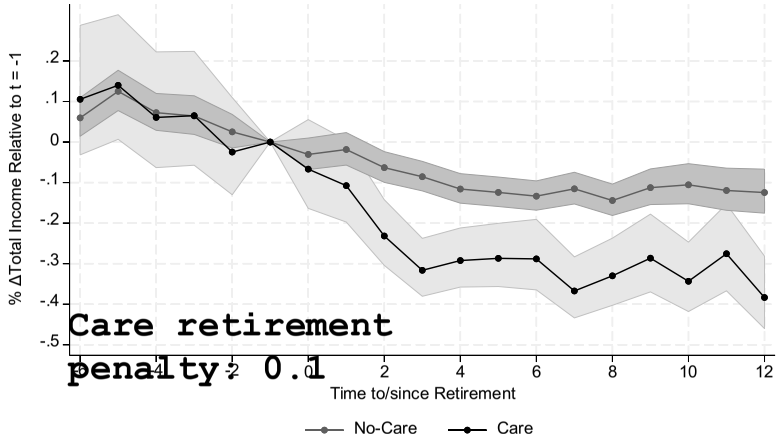
Carichi di cura

Child penalty (EU)



Kleven et al., (2025)

Care Retirement Penalty (EU)



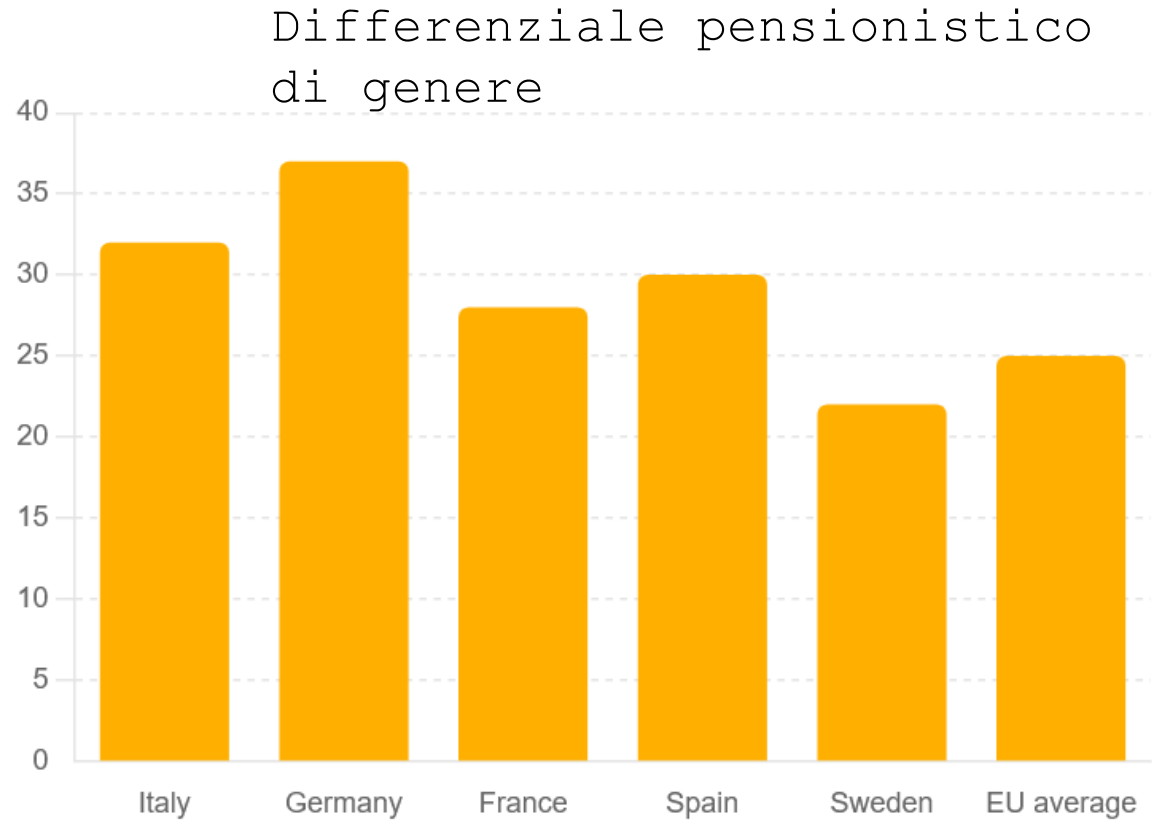
Maura and Profeta (2025)

I carichi di cura sbilanciati sulle donne provocano riduzione dell'occupazione e dei redditi

Pensioni

Le disuguaglianze accumulate durante la vita lavorativa (carriere interrotte, meno progressioni, salari più bassi) si traducono in pensioni più basse e maggiore rischio di povertà in età anziana

A questo si aggiunge che le donne vivono più a lungo degli uomini, quindi restano esposte più a lungo a condizioni economiche peggiori.



Eurostat, 2025

Tecnologia

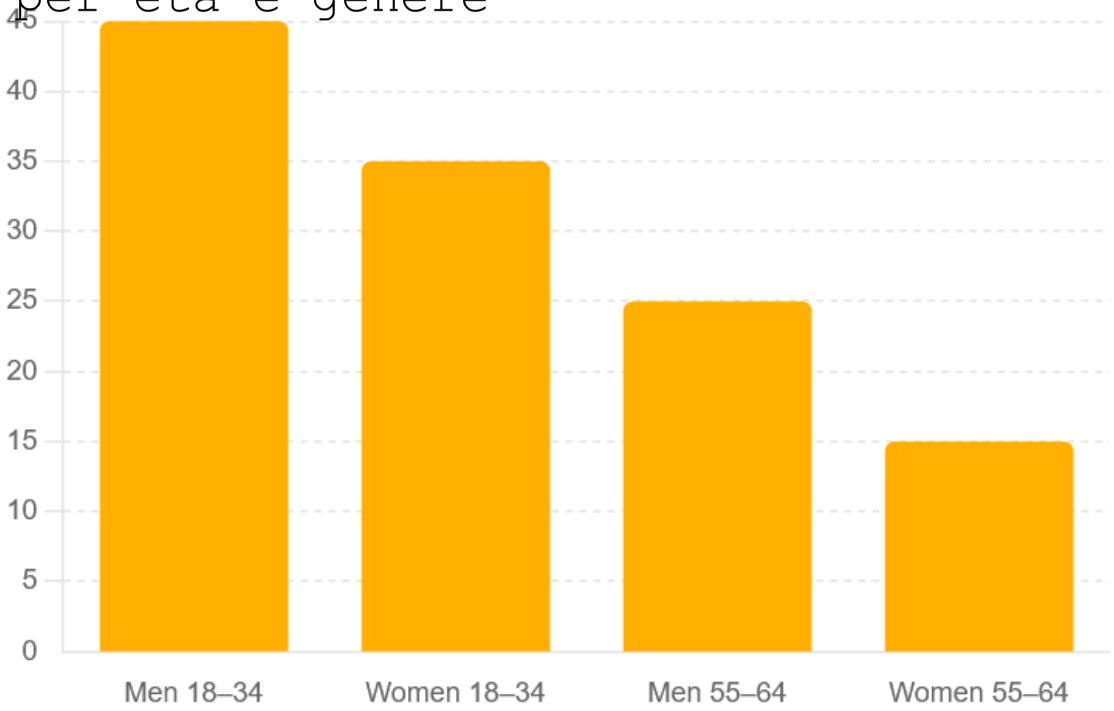
Nuovi rischi

Le donne sono sottorappresentate in AI (20–30%) e hanno meno accesso e uso di nuove tecnologie, con il rischio di amplificare il divario proprio mentre il lavoro cambia

L'adozione delle nuove tecnologie è più bassa tra le donne e diminuisce con l'età.

Questo suggerisce che i divari esistenti rischiano di ampliarsi nel tempo.

Adozione dell'Intelligenza Artificiale per età e genere



Elaborazione su dati OECD (2025-2026), Digital Well-being Survey e ICT usage

Età e genere non agiscono separatamente

Le donne:

- Hanno tassi di occupazione inferiori a quelli maschili
- hanno carriere più discontinue e penalizzazioni (es. child penalty 20-40%)
- si concentrano in routine tasks e non-promotable tasks

I lavoratori anziani:

- ricevono meno formazione
- hanno meno opportunità di carriera

Le donne anziane affrontano un doppio svantaggio

Evidenza

Abbiamo condotto un'indagine su oltre 800 manager di PMI italiane per capire come età e genere influenzano concretamente le decisioni aziendali.

I manager sono chiamati a prendere decisioni su:

- assegnazione dei compiti
- distribuzione dei bonus
- accesso alla formazione

I managers visualizzano profili dei candidati identici, variati solo per

- età (giovani, mezza età, anziani)
- genere (uomo/donna)
- Questo consente di identificare l'effetto di eventuali bias.

Risultati

Assegnazione dei compiti

- Nessuna discriminazione sistematica
- Uomini e donne, giovani e anziani sono assegnati in modo simile a compiti "promotable" o routinari. Il problema non è nel presente

Bonus (retribuzione variabile)

- Emerge una leggera preferenza a favore delle donne nei bonus
- Non si evidenzia discriminazione negativa diretta, ma non compensa altri svantaggi strutturali

Formazione (risultato più robusto)

- Forte penalizzazione dei lavoratori più anziani
- La probabilità di essere selezionati per training decresce con l'età

Il ruolo dell'informazione

Lo studio sviluppa anche un esperimento randomizzato in cui la metà dei manager riceve informazioni su:

- invecchiamento della popolazione
- carenza di lavoratori
- aumento età pensionabile

Risultato: quasi nessun cambiamento nei comportamenti

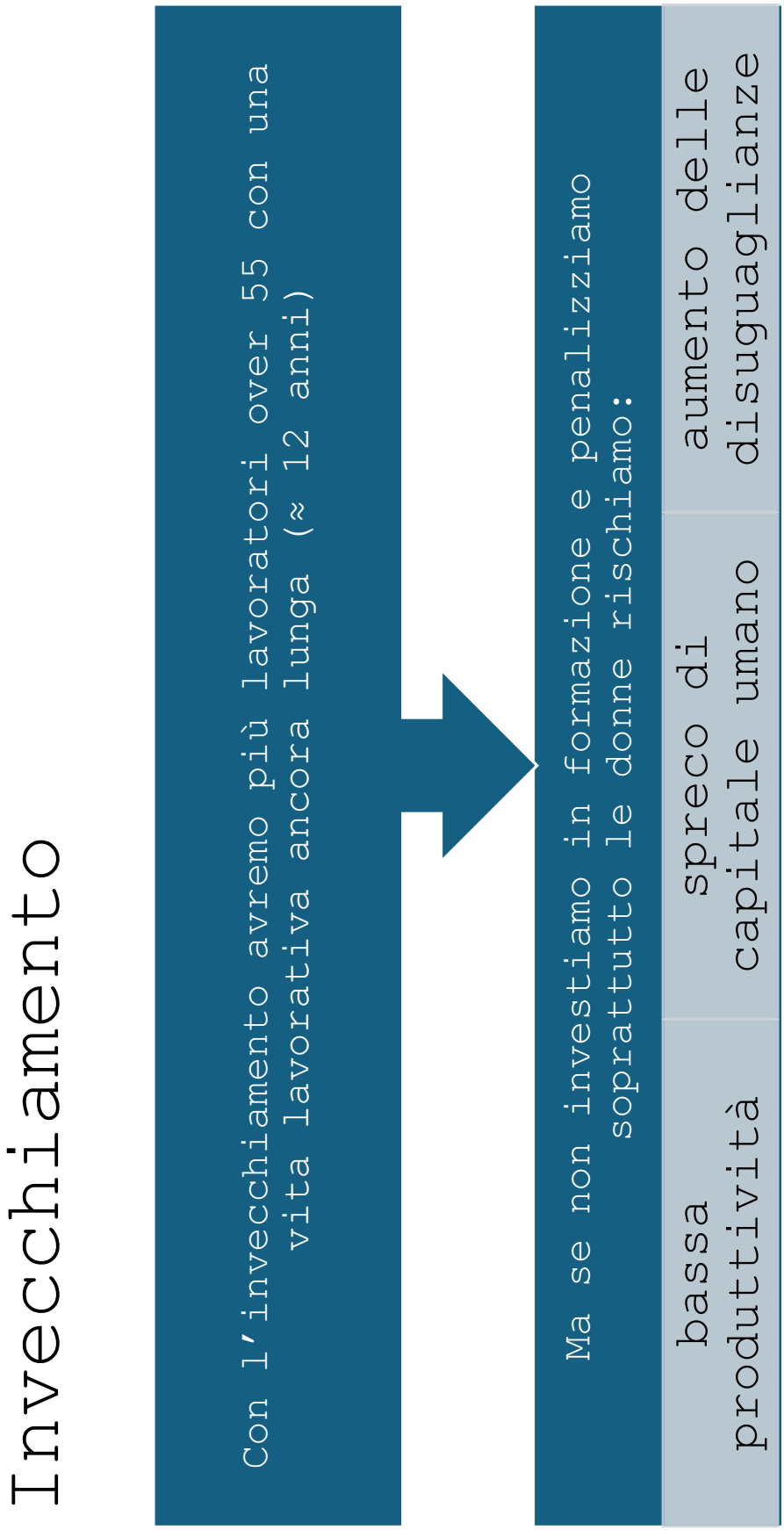
Il problema non è solo informazione, ma convinzioni radicate, bias su produttività e obsolescenza

Messaggio

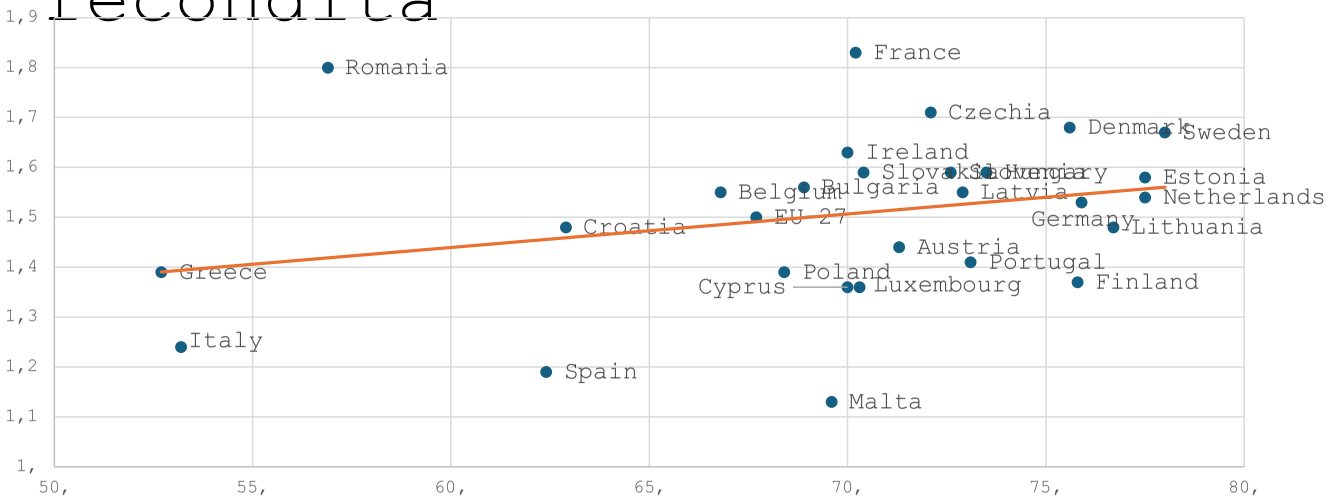
Le imprese non discriminano molto nelle decisioni "oggi", ma discriminano nelle decisioni che contano per il futuro, ovvero investimenti in competenze e opportunità di crescita. Questi si accumulano nel tempo.

Le donne hanno carriere più fragili e gli anziani hanno meno formazione. Ne deriva un doppio svantaggio per le donne anziane (gender + age bias)

I lavoratori più anziani, e in particolare le donne, sono sistematicamente esclusi dalle opportunità di formazione. Questo è particolarmente problematico in un Paese che sta rapidamente invecchiando.


Invecchiamento
Con l'invecchiamento avremo più lavoratori over 55 con una vita lavorativa ancora lunga (≈ 12 anni)
Ma se non investiamo in formazione e penalizziamo soprattutto le donne rischiamo:
bassa produttività
spreco di capitale umano
aumento delle disuguaglianze

Occupazione femminile e fecondità



Confronto internazionale: correlazione positiva tra occupazione femminile e fecondità

Implicazioni per le politiche pubbliche

Non basta agire sulle disuguaglianze di genere o sull'invecchiamento separatamente. Servono politiche integrate. Le evidenze mostrano la necessità di interventi lungo tutto il ciclo di vita. Priorità

- **Capitale umano**
  - Investire nelle competenze lungo tutto il ciclo di vita
  - contrastare bias contro lavoratori anziani
  - incentivare formazione continua
- **Ridurre il costo della maternità**
  - congedi per i padri
  - servizi di cura
- **Promuovere partecipazione femminile**
  - leva fondamentale contro il declino demografico
- **Cambiamenti organizzativi**
  - politiche basate su evidenze (non solo formazione teorica) . Interventi concreti su reclutamento, promozioni, formazione
- **Tecnologia**
  - accesso e formazione digitale per le donne
  - evitare nuovi divari con AI

Conclusioni

Le differenze di genere si accumulano con l'età, eplodono con il pensionamento, rischiano di ampliarsi nel tempo (AI) con conseguenze sulla demografia

Le evidenze presentate indicano che, in assenza di interventi lungo il ciclo di vita, l'invecchiamento della popolazione rischia di amplificare le disuguaglianze esistenti, con effetti sulla crescita e sulla sostenibilità del sistema.

Allo stesso tempo, senza aumentare l'occupazione femminile, la transizione demografica non è sostenibile

19STC0199010