

Le aziende italiane devono impegnarsi maggiormente per far fronte alla svolta demografica. Tra le 5 maggiori economie europee, l'Italia è la più colpita dalla carenza di competenze

La grande inchiesta sulla trasformazione demografica effettuata tra le aziende italiane evidenzia che le imprese sono maggiormente consapevoli della forza lavoro che invecchia: sta crescendo il numero delle aziende italiane che analizzano le strutture anagrafiche e si dimostrano più disponibili ad assumere personale meno giovane.

Roma, Italia – 17 giugno 2008. Le aziende italiane sono sempre più consapevoli della crisi demografica che si profila all'orizzonte: quasi la metà delle aziende italiane considera la trasformazione demografica una delle sfide più importanti del futuro (49% delle grandi, 43% delle piccole imprese), quasi al pari della globalizzazione (49%) e del progresso tecnologico (50%). Questa forte consapevolezza ha spinto le aziende italiane a intraprendere le prime misure: un numero crescente di aziende (il 26%, rispetto al 17% nel 2006) ha cominciato ad analizzare la propria struttura anagrafica a livello di reparti e le aziende di più grandi dimensioni (il 15%, rispetto al 5% del 2006) affermano di voler assumere un numero maggiore di ultracinquantenni nel 2008 rispetto al 2007. Eppure, c'è ancora molto da fare: rispetto alle cinque maggiori economie europee, l'Italia precipita dal secondo posto conquistato nel 2006 al quarto posto. L'Italia è anche il paese con le maggiori difficoltà nel trovare personale con le competenze giuste per ricoprire i posti di lavoro disponibili. Questi sono i risultati più importanti dell'indagine sull'efficienza demografica condotta tra 2.506 aziende in Germania, Regno Unito, Francia, Spagna e Italia. I risultati dell'indagine relativi all'Italia sono stati presentati oggi a Roma.

L'indagine evidenzia anche che le aziende italiane cominciano a sentire gli effetti della contrazione della forza lavoro in misura maggiore rispetto alle aziende straniere analizzate: il 25% dei posti di lavoro disponibili non viene coperto da persone con i titoli richiesti, mentre il 25% dei posti liberi non viene ricoperto nel modo auspicato poiché le aziende non riescono a trovare il numero sufficiente di candidati. Ne consegue che le aziende italiane sono quelle che sentono maggiormente il problema della carenza delle competenze rispetto ai cinque maggiori paesi dell'Unione Europea: il 22% dice di non riuscire a trovare le competenze informatiche di cui ha bisogno, il 28% di non trovare persone con l'esperienza professionale richiesta e il 37% afferma di non trovare le competenze tecniche necessarie.

Su una scala di 400 punti, l'indice di efficienza demografica (IED) rileva il grado di preparazione delle aziende ad affrontare la grande sfida demografica. Le aziende italiane hanno totalizzato una media di 182 punti (186 nel 2007). I punteggi degli altri paesi sono stati: Germania 186 (181), Regno Unito 186 (189), Spagna 180 (185), Francia 174 (172).

“Né l'Italia né le altre cinque maggiori economie dell'UE hanno raggiunto un indice di efficienza demografica soddisfacente. Questo del resto non ci sorprende: l'obiettivo dell'IED è quello di sensibilizzare le aziende per quanto riguarda le trasformazioni

demografiche e di far suonare un campanello d'allarme. E in Italia l'allarme deve farsi sentire: sebbene si siano riscontrati dei progressi nell'analisi delle strutture anagrafiche e una crescente apertura nei confronti dei dipendenti meno giovani, sono molte le aziende che necessitano di prepararsi per affrontare la sfida demografica: soprattutto perché l'Italia, insieme alla Germania, presenta il più elevato tasso di invecchiamento della forza lavoro, che si riflette già nel gap di competenze che l'indagine ha messo in luce", dice Wolfgang Clement, Presidente dell'Adecco Institute ed ex Ministro dell'Economia e del Lavoro della Germania.

L'IED misura cinque fattori che influenzano la capacità di un'azienda di gestire con successo una forza lavoro che invecchia: gestione delle carriere, formazione permanente, gestione delle conoscenze, assistenza medico-sanitaria e diversità intergenerazionale. Gli indici sono calcolati sulla base delle risposte fornite da 500 aziende italiane di tutte le dimensioni e di tutti i settori. L'insieme dei risultati delle aziende consente di calcolare l'indice nazionale.

L'invecchiamento della forza lavoro italiana è un fatto irreversibile. Il numero di persone che lasciano il mondo del lavoro è superiore a quello delle persone che vi si affacciano. Nel 2010, le persone con più di 35 anni saranno il 65% della popolazione italiana. Tra meno di 10 anni il numero delle persone tra i 50 e i 65 anni aumenterà del 16%, mentre quello delle persone tra i 20 e i 40 anni diminuirà di circa il 10%. Nel 2050, la percentuale degli ultrasessantacinquenni sarà raddoppiata e costituirà circa il 30% della popolazione complessiva.

Le aziende italiane sono consapevoli del fatto che questa evoluzione demografica rappresenta una sfida prioritaria. Tra tutte le aziende intervistate, il 43% considera la trasformazione demografica una delle tre maggiori preoccupazioni, paragonabile alla globalizzazione (49%) e al progresso tecnologico (50%).

L'aumento del numero delle aziende che effettuano analisi della loro struttura anagrafica indica una maggiore consapevolezza del problema: il 26% di tutte le aziende, il 17% nel 2007, e il 34% delle grandi aziende italiane, il 19% nel 2007, hanno analizzato la componente anagrafica del personale in determinati settori o reparti. Ma è pur sempre il 46% delle aziende italiane che afferma di non aver fatto ancora niente.

L'aumentato livello di conoscenza della struttura anagrafica non ha ancora portato a un aumento della pianificazione del personale a lungo termine. In Italia la pianificazione anticipata del personale non è cambiata di molto rispetto alla prima indagine. Mediamente la programmazione viene fatta con 0,8 anni di anticipo per i dipendenti (rispetto a 1,1 anni di media nelle cinque economie analizzate) e con 1 anno di anticipo (rispetto a 1,3 anni negli altri cinque stati) per i dirigenti.

Uno degli aspetti maggiormente incoraggianti emersi dall'indagine sull'efficienza demografica del 2007 è che sempre più aziende italiane intendono assumere dipendenti non più giovani. Il 15% (rispetto al 5%) delle grandi aziende italiane vuole assumere nel 2008 più dipendenti meno giovani rispetto a quanto fatto nel 2007.

"In linea generale, la seconda indagine sull'efficienza demografica indica che le esigenze di cambiamento demografico devono essere accompagnate da significativi cambiamenti nella cultura aziendale italiana. L'indice di efficienza demografica offre un valido criterio grazie al quale le aziende possono misurare la loro capacità di rinnovarsi e di competere puntando sulla loro arma segreta: una forza lavoro esperta, concentrata e affidabile", conclude Donna M. Murphy, amministratore delegato dell'Adecco Institute.

Per maggiori informazioni visitare: www.adeccoinstitute.com

L'Adecco Institute in sintesi

L'Adecco Institute, fondato nel 2006 con sede a Londra, è un istituto di ricerca sul futuro del lavoro e si propone di promuovere il dibattito sul mondo del lavoro. Attraverso ricerche di tipo sia primario che secondario, nonché mediante libri bianchi e forum di discussione, l'istituto fornisce approcci orientati al futuro che aiutino le aziende e le economie a incrementare l'occupazione, la produttività e il grado di soddisfazione sul posto di lavoro. Presidente dell'istituto è Wolfgang Clement, ex Ministro dell'Economia e del Lavoro della Germania. L'amministratore delegato è Donna M. Murphy.

Contatti per i media:

Shepard Fox Communications

Axel.Schafmeister@shepard-fox.com, telefono: +41 78 714 8010