

CONSEGUENZE DELL'INVECCHIAMENTO DEMOGRAFICO



Alessandra De Rose

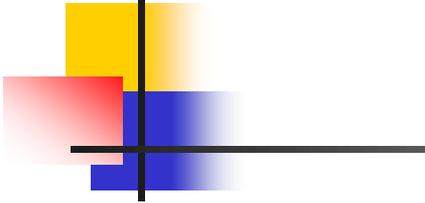
DIPARTIMENTO DI METODI E MODELLI
PER L'ECONOMIA, IL TERRITORIO E LA FINANZA
MEMOTEF



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Anziani Non solo così....



Ma anche questi...



Diventare vecchi e vecchie

- Tanti passaggi e cambiamenti. Ciò che invecchia non sono solo le nostre funzioni e i nostri organi, ma quella persona che siamo diventati.
 - La faccia, le abitudini, le amicizie, le manie, le predilezioni, gli ideali insomma la nostra storia
-

A che età si diventa vecchi e vecchie?

Classificazione OMS:

- Soggetti in età media: 45-59
 - Anziani: 60-74 anni
 - Vecchi: 75-90
 - Grandi vecchi: oltre 90 anni
-

Per misurare l'invecchiamento DEMOGRAFICO

- La **soglia di età** varia da 60, 65, 70 anni (vedi lezione su longevità e salute).
 - Il **peso degli anziani sulla popolazione**: % Popolazione 65+/P
 - Lo **squilibrio generazionale**: Indice di Vecchiaia: $(P_{65+}/P_{0-14}) * 100$
(nota bene: non è una % ma un Rapporto statistico)
-

Le conseguenze dell'invecchiamento

- ❑ **Invecchiamento della famiglie e la carica dei nonni:** Un numero sempre maggiore di bambini-ne nasce e cresce con tutti e 4 i nonni viventi e spesso qualche bisnonno. Qualche dato:
 - ❑ 0-14 anni 98,2% con almeno un nonno
 - ❑ 15-24 anni 87,2%
 - ❑ 25-34 anni 58,7%
 - ❑ 35-69 anni 7,0%
 - ❑ **I nonni aiutano le famiglie, economicamente e con azioni di accudimento e vicinanza**
-

Le conseguenze dell'invecchiamento

- ❑ **Invecchiamento delle forze elettorali:** più provvedimenti a favore degli anziani e meno dei giovani?
 - ❑ **Minore innovazione:** gli anziani sono più conservatori
 - ❑ **Minori investimenti:** gli anziani risparmiano di più
 - ❑ **Minori consumi?**
-

Le conseguenze dell'invecchiamento

- ❑ **Aumentano i consumi** (turismo, cultura, tempo libero): gli anziani sono più ricchi, hanno più tempo a disposizione e le generazioni più recenti di anziani sono più istruiti

Vedi articolo su Neodemos:

<https://www.neodemos.info/articoli/piu-istruiti-e-piu-benestanti-il-futuro-degli-anziani-italiani/>

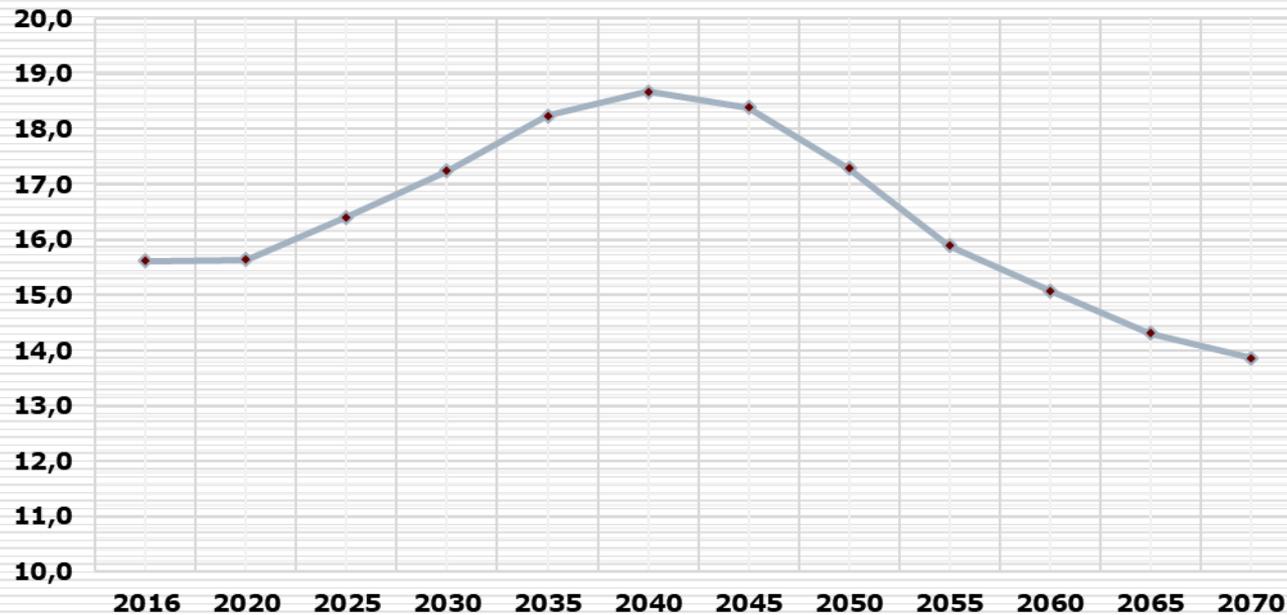
Aumenta richiesta di beni specifici: per la salute, per l'ausilio nella vita quotidiana

- ❑ **Aumentano i servizi alla persona e di cura**

**QUINDI NON SOLO RISCHI, MA
ANCHE OPPORTUNITA'**

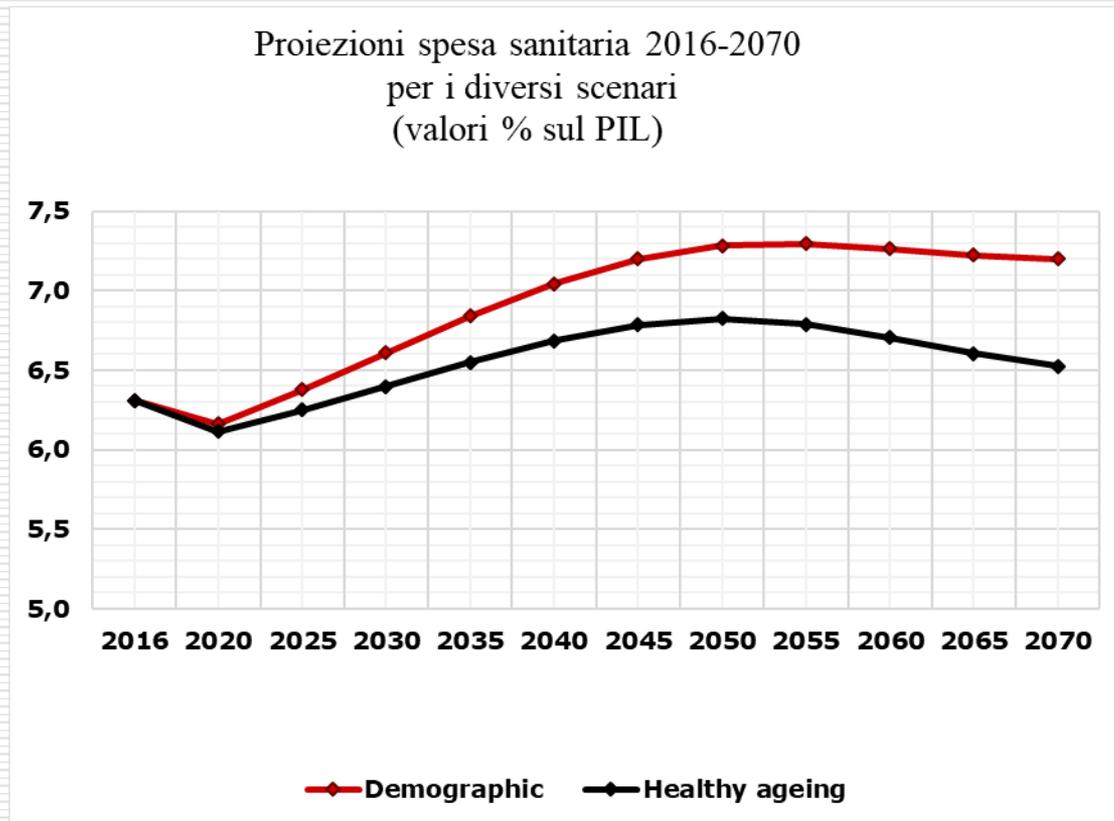
Le conseguenze economiche dell'invecchiamento

Proiezioni spesa pensionistica lorda
(valori % su PIL)



Fonte: elaborazioni proprie su dati Ageing Working Group (European Commission) , 2018

Le conseguenze economiche dell'invecchiamento



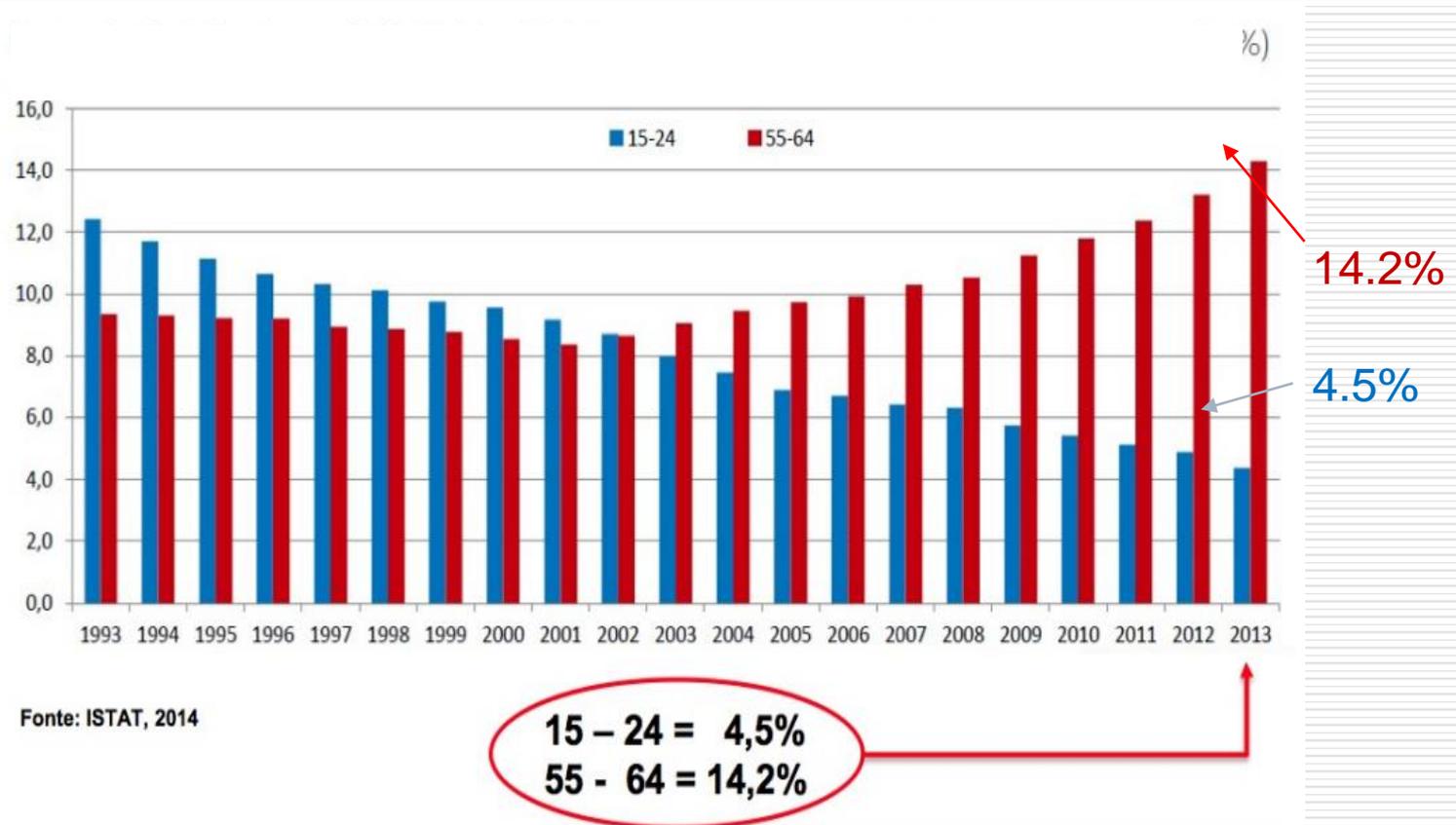
Fonte: elaborazioni proprie su dati Ageing Working Group (European Commission), 2018

Le conseguenze dell'invecchiamento

- ❑ **In prospettiva, dunque, le conseguenze negative sul sistema di welfare caleranno**
- ❑ **Un problema attuale molto importante è l'invecchiamento della**

FORZA LAVORO

La struttura della forza lavoro in Italia (% total workforce)



Ma la forza lavoro invecchia più rapidamente della popolazione!

	Men	Women	Total	
	(Population 55-64/Population 15-64)%			
2007	17.7	18.8	18.2	
2017	19.7	20.9	20.3	
	(Labour force 55+ / Labour force 15-64)%			
2007	11.0	8.7	10.0	
2017	17.2	16.7	16.9	

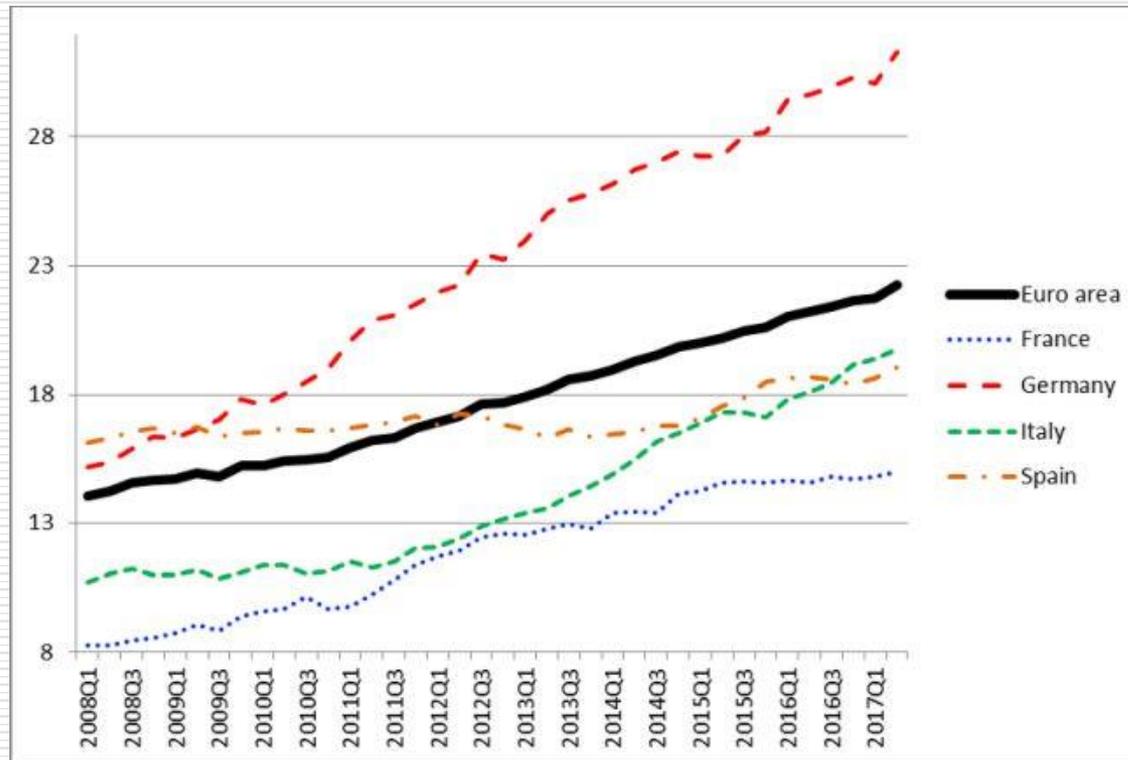
Non solo una questione demografica

Rapporto sul mercato del lavoro, Istat 2017)

- ❑ Cambiamento del modello partecipativo al mercato del lavoro
 - ❑ Istruzione più prolungata
 - ❑ Aumento delle donne che rientrano al lavoro dopo la maternità
 - ❑ **RIFORMA DELLE PENSIONI**
 - ❑ Crisi economica 2008: riduzione tasso di attività dei giovani
-

Più anziani al lavoro: cosa fare?

Tasso di partecipazione alle forze lavoro età 60-74



Conseguenze sul mercato del lavoro

- ❑ **Invecchiamento della manodopera:** è un effetto prodotto nell'area del mercato del lavoro e causato dalla tendenza demografica in atto di invecchiamento della popolazione
 - ❑ **Invecchiamento funzionale:** invecchiamento relativo delle capacità funzionali dei lavoratori-trici e quindi
 - ❑ **Calo della produttività**
-

Le aziende e l'invecchiamento...

- Si scopre il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione con la *riforma Fornero*.
- Fino ad allora il tema era stato bypassato con l'utilizzo di *prepensionamenti/scivoli*.
- La *grande domanda*: cosa fare con le persone over 55 ... che dobbiamo tenerci in azienda molto più del previsto?
- Poche *idee* e poche *prassi gestionali*.

I temi dell'invecchiamento in azienda

□ I temi *caldi* in Italia

- Come mantenere *alta la produttività delle persone* in questa fascia di età.
- Come *riconvertire* a seguito di trasformazioni organizzative.
- Come accompagnare *all'uscita*, a seguito di ristrutturazioni.
- Come permettere il *trasferimento di know how* tra baby boomers e generazioni digitali.



Occuparsi di over 50 in chiave sistemica

Un approccio *sistemico* al tema implica di progettare linee di intervento su più fronti:



Gli individui

Rispondere ad una semplice domanda

Come rendo produttivi, per me stesso e per gli altri, i prossimi *5/10 anni di lavoro?*

- Generare *consapevolezza*
- Un cambio di *atteggiamento personale* è indispensabile
- Il mondo è *cambiato*
(le conseguenze della demografia e della tecnologia)
- Come *adattarsi* a questo cambiamento
- Costruire *buone decisioni*

**Attivare
responsabilita'
individuale**



Gli individui: quattro linee di azione

1. *L'empowerment* dei seniores.
2. *L'accompagnamento* alla *riqualificazione* professionale.
3. *L'accompagnamento* alla progettazione degli ultimi anni di lavoro e della *nuova vita*.
4. *Lo sviluppo* dell'integrazione *intergenerazionale*.



L'organizzazione

Ripensare

- Assetti, processi organizzativi.
- Condizioni contrattuali.

- Per rivitalizzare.
- La motivazione.
- Le performance.

Mantenere alta la produttività, garantire il trasferimento di know how

Temi organizzativi aziendali

- Flessibilità orari
- Assessment con limiti di età diversi
- Part time
- Maestri di mestiere (28/82)
- Reverse mentoring per attenuare il digital divide
- Cura dell'aggiornamento continuo
- Formazione capi sulla gestione e valorizzazione risorse over 50
- Innovazione di processo
- Riconversione professionale preventiva
- Trasferimento saperi tra seniores e juniores
- Telelavoro

AGE MANAGEMENT

Insieme degli interventi e delle misure che possono essere attivate a livello aziendale con l'obiettivo di creare le condizioni in cui *ciascun individuo possa esprimere il proprio potenziale senza essere svantaggiato dalla propria età* (Walker e Taylor, 1998)

ogni approccio alla gestione di impresa che tenga conto dell'invecchiamento come un processo di continuo e reciproco adattamento del rapporto individuo – contesto e dei possibili mutamenti del rapporto fra *work demand* e *work ability** delle persone di differenti età, entro i contesti organizzativi, lungo l'arco della vita lavorativa

*capacità funzionali, valori, motivazioni e atteggiamenti associati al lavoro, competenze professionali

AGE MANAGEMENT

DIMENSIONS

- Job recruitment and exit
 - Training, development and promotion
 - Flexible working practices
 - Ergonomics/job design
 - Changing attitudes towards ageing within organisations
-

AGE MANAGEMENT

MEASURES

- Career planning for aged employees
 - Continuous training
 - Flexible employment schedule
 - Age-mixed teams
 - Job re-design, ergonomics
 - Maintaining and promoting good health
 - Promoting age diversity
 - Age awareness against age discrimination
 - Intergenerational collaboration
-

AGE MANAGEMENT

RELATED CONCEPTS

- ❑ **WORK ABILITY** (a comprehensive concept pertaining health, training, skill: it's a measure of the worker's capacity to do his/her job)
- ❑ **AGE DIVERSITY** (preventing age discrimination in areas as recruitment, promotion and career development) to give a balance between human resource generations inside the company
- ❑ **HEALTHY AGEING / ACTIVE AGEING / PRODUCTIVE AGEING** (healthy, active and productive ageing in a wide sense, non just economic distinguishing health and productivity, Butler 2009)
- ❑ **JOB QUALITY / JOB ROTATION**
- ❑ **REDEPLOYMENT** of older workers
- ❑ **PRO-ACTIVE APPROACH** (changing perception of age, promoting links between generations, utilising the maximum potential of the workforce)
- ❑ **RE-THINKING CAREER**
- ❑ **LIFELONG LEARNING**
- ❑ **REVERSE MENTORING**

Caso studio

BMW is one of the biggest companies who cope with ageing workforce and have to manage it. They introduced several measures (special shoes and ergonomic seats, a gym in the factory,...) to improve productivity of aged workers because they know they don't have enough younger workers to substitute

Ricerche realizzate in questi anni

- ❑ Indagine Inapp (Isfol) PMI - 2013
 - ❑ Indagine Inapp (Isfol) Grandi Imprese - 2014
 - ❑ Indagine Inapp (Isfol) Lavoro e competenze digitali (in corso)
-

Una questione di policy: Invecchiamento attivo – **Active Ageing**

Processo volto ad ampliare le opportunità per la partecipazione, la salute e la sicurezza, allo scopo di migliorare la qualità della vita delle persone anziane. Il termine 'attivo' riguarda la partecipazione continua agli affari sociali, economici, culturali e non solo la capacità di essere fisicamente attivi o di contribuire alla forza lavoro. (Ocse, 2000)

ACTIVE AGEING

2012: **European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations**



employment

social participation

independent living

□ **Active Ageing Index (AAI)**

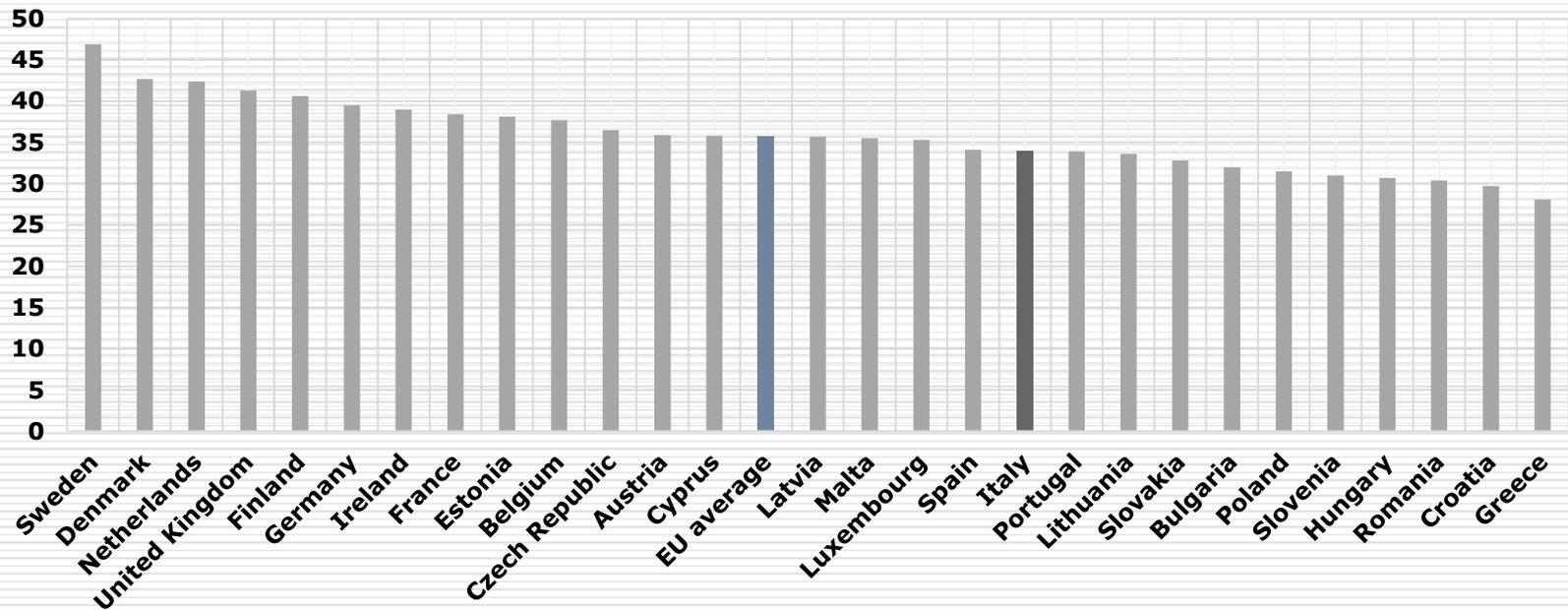
to monitor active ageing at several level

to promote a more active role and autonomy for the elder

to give advisory tool for policymakers

Active Ageing Index

Indice d'Invecchiamento Attivo EU-28 (AAI)
(valori totali, 2016)



Le idee che abbiamo sulla vecchiaia vanno sostituite

- ❑ Cominciando quando si è molto giovani (Onu, 2000)
 - ❑ Sapendo che si invecchia dal momento che si nasce fino a quando si muore
 - ❑ Invecchiare è un processo, non è un accidente. E' una necessità della condizione umana
-

Vecchio a chi?

<https://www.youtube.com/watch?v=oO2FBvpMVLA&feature=youtu.be>
