

Talenti senza età 2019

donne e uomini
over50 e il lavoro



UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



Centro di Ateneo
Studi e Ricerche
sulla Famiglia

Ulrike Sauerwald

Responsabile Centro Studi Valore D



Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.

Ad oggi l'insieme delle aziende associate a livello aggregato conta oltre 2 milioni di dipendenti e oltre 500 miliardi di euro in fatturato

Aziende fondatrici

AstraZeneca 

enel



IKEA

INTESA  SANPAOLO

Johnson & Johnson

LUXOTTICA

McKinsey&Company

 Microsoft

STANDARD
& POOR'S
RATINGS SERVICES

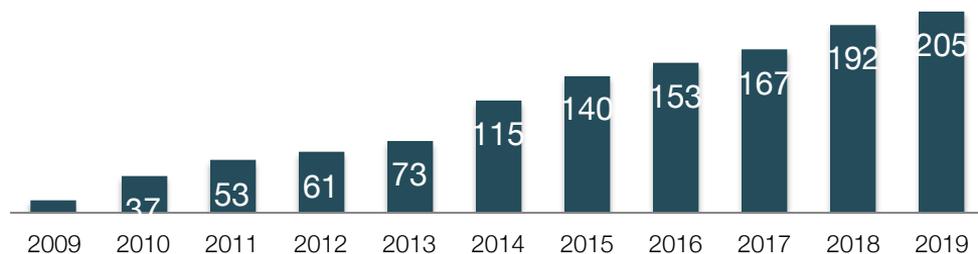
 UniCredit

 vodafone

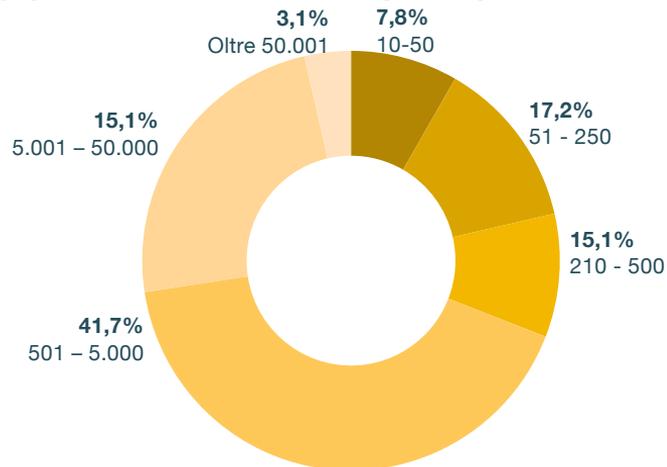


Il nostro valore

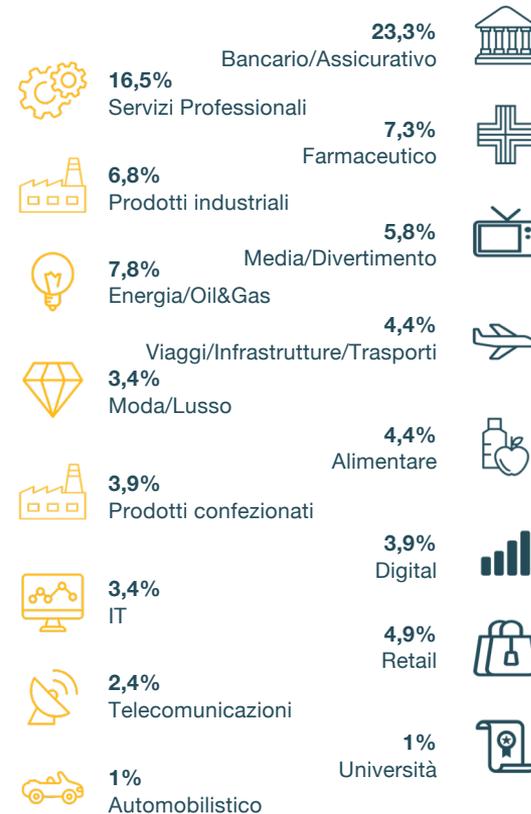
205 aziende associate, con settori e dimensioni diverse



DIMENSIONE AZIENDALE PER NUMERO DIPENDENTI



SETTORI DI ATTIVITÀ



(1) Dati sulla base dello storico degli associati aggiornati in Agosto 2019



Talenti senza età: le ragioni della ricerca



80,8



85,1

Media dell'aspettativa di vita - Aumento speranza di vita

1,36

figli per donna

Innalzamento dell'età pensionabile

La presenza dei lavoratori over50 in Italia è in crescita

Trend dell'occupazione nel segmento di età tra i 55 e il 64 anni

Tasso di occupazione lavoratori over 55*	2011	2013	2015	2017
Italia	37,8	42,7	42,8	52,2
Nord	38	44,9	50,2	55,1
Nord-ovest	37,1	44,4	49,5	54,5
Nord-est	39,4	45,4	51,5	55,8
Centro	41,1	46,9	54,7	57,6
Mezzogiorno	35,6	37,3	41,9	45,3

In 6 anni c'è stato un aumento di **14,4** punti percentuali dei lavoratori over55.

Il tasso d'occupazione femminile in questa fascia d'età è aumentato di **14,2%** punti percentuali

La ricerca Talenti senza età

Prima edizione
2018



Ha consentito di:

- avere una prima fotografia delle lavoratrici over50
- fornire alle aziende indicazioni su come sostenere le donne over50 nella loro vita lavorativa.

Abbiamo ascoltato **5.000 lavoratrici over50** di
18 aziende Valore D

Seconda edizione
2019



Ha consentito di:

- Avere una fotografia dettagliata di tutta la popolazione over50, uomini e donne
- approfondire il tema delle transizioni di vita ed esperienza al lavoro.
- Fornire alle aziende dei suggerimenti sulle misure per valorizzare il potenziale dei lavoratori e sostenere i loro bisogni

Abbiamo ascoltato **13.000 lavoratori over50** di
36 aziende Valore D



Grazie alle 36 aziende partecipanti

ALSTOM

Beiersdorf



EgonZehnder



GUCCI



MARS



NTT Data



PHILIPS



Posteitaliane



Lo stereotipo sui lavoratori over50

Posthuma e Campion, 2009

hanno meno capacità
sono meno motivati
sono meno produttivi

Gli stereotipi sull'età influenzano
HR e manager in questioni importanti

(valutazioni, avanzamenti di carriera,
partecipazione a percorsi di formazione ecc.)



I partecipanti

12.746 lavoratori
tra i 50 e i 70 anni
(età media 55,30)



UOMINI

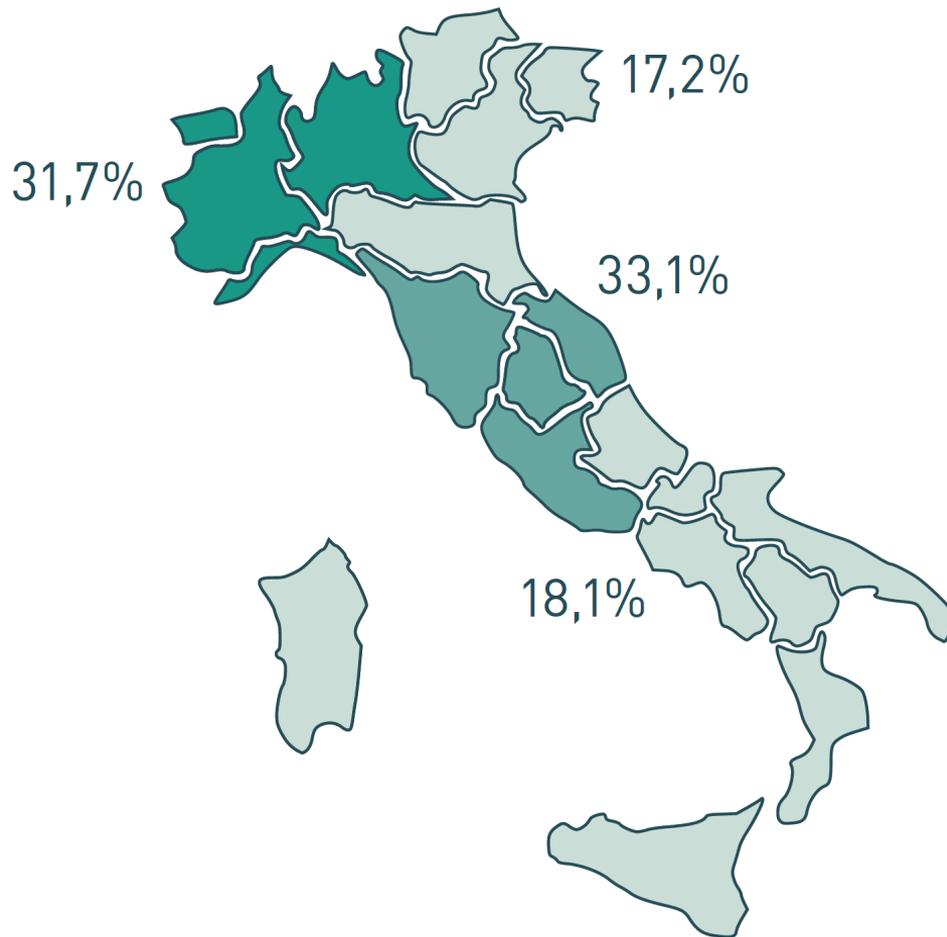
63,6%



DONNE

36,1%

Residenza dei partecipanti



Chi sono i lavoratori over50?



Condizioni di vita e carico



IMPEGNO NELLA
CURA DEGLI
ANZIANI

Il **30,5%** si prende cura di una persona anziana e non autosufficiente

DIFFICOLTÀ
ECONOMICHE

11,5% fatica ad arrivare a fine mese
30,3% arriva giusto a fine mese

TRANSIZIONI DI
VITA

63,6% ha vissuto un cambiamento che ha portato cambiamenti radicali nella vita



Condizioni di vita e carico



IMPEGNO NELLA
CURA DEGLI
ANZIANI

1 donna su 3 (34%) è la principale caregiver del familiare anziano

DIFFICOLTÀ
ECONOMICHE

Il **67,7%** dei nuclei monogenitoriali con figli (soprattutto donne) si trova in difficoltà economica

TRANSIZIONI DI
VITA

Conciliazione famiglia/lavoro



+60%
ha problemi di conciliazione

Conciliazione famiglia/lavoro



Maggiormente nei due profili **“con problemi di conciliazione solo in famiglia”** i e **“con problemi di conciliazione sia in famiglia che al lavoro”**



Prevalentemente nel profilo **“senza problemi di conciliazione”**

Capitale sociale



PER FAR FRONTE ALLE NECESSITÀ QUOTIDIANE SUL LAVORO LEI PUÒ CONTARE SULL'AIUTO DI:	DONNE	UOMINI
COLLEGHI	72,21%	73,48%
IL SUO CAPO DIRETTO	40,32%	42,67%
IL SUO TEAM DI LAVORO	38,93%	42,74%
IL RESPONSABILE / UFFICIO DELLE RISORSE UMANE	3,63%	4,01%
LA SUA AZIENDA	3,3%	9,71%
GRUPPI E/O ASSOCIAZIONI	1,33%	2,06%

Capitale sociale



le donne meno ricche di capitale sociale familiare



DIMENSIONI DEL CS	DONNE	UOMINI
COOPERAZIONE	Sono aiutate in media nel 47,16% delle attività	Sono aiutati in media nel 71,96% delle attività
FIDUCIA	Si fidano di meno di partner, figli, parenti, vicini e amici	Si fidano di più di partner, figli, parenti, vicini e amici
RECIPROCIÀ	In tutte le relazioni danno più di quanto ricevono	Riconoscono di ricevere dalle loro compagne più di quanto danno loro

Percezione dell'ambiente lavorativo



IL CLIMA AZIENDALE
È PERCEPITO
POSITIVAMENTE

Buoni i livelli di riconoscimento, percezione della propria autonomia e identità organizzativa

PRESENZA DI
DISCRIMINAZIONI
LEGATE ALL'ETÀ

Aumenta nelle aziende in cui i dipendenti over50 sono in minoranza o in maggioranza

SCAMBI
INTERGENERAZIONALI
LEGGERMENTE
SBILANCIATI

I lavoratori over50 percepiscono di dare di più aiuti pratici e sostegno emotivo agli under30 di quanto ricevono da loro

Percezione dell'ambiente lavorativo



IL CLIMA AZIENDALE
È PERCEPITO
POSITIVAMENTE

Percezione inferiore di controllo e riconoscimento da parte delle donne

PRESENZA DI
DISCRIMINAZIONI
LEGATE ALL'ETÀ

Elevata percezione di discriminazione di genere. Il 40% di donne si sentono sotto doppio attacco: discriminate sia per il genere che per l'età

SCAMBI
INTERGENERAZIONALI
LEGGERMENTE
SBILANCIATI

Le donne risultano depositarie privilegiate degli scambi intergenerazionali, infatti danno e ricevono di più dai loro colleghi under30 rispetto agli uomini

Motivazione al lavoro

La maggior parte dei lavoratori over50 quindi, quasi 3 lavoratori su 4, attribuisce ancora importanza agli obiettivi professionali (carriera, formazione, entrata economica)



Tre profili motivazionali

34% CON LA TESTA SULLA VITA E SUL LAVORO
Maggiormente impegnati nei carichi di cura

40% CON LA TESTA SOLO SUL LAVORO
Migliore percezione del clima aziendale,
minore capitale sociale familiare

26% CON LA TESTA ALTROVE
Peggior percezione del clima aziendale,
nonni, più anziani

C'è un potenziale dopo i 50 anni?



C'è un potenziale dopo i 50 anni?

Benessere
psicologico



Orientamento
al futuro



Performance
lavorativa



Impegno nei
confronti
dell'organizzazione



Performance
cognitiva
(task di
creatività)



Analisi potenziale



30,9%

TALENTI ATTIVI

ottimo potenziale lavorativo:
elevati performance e benessere psicologico



45,7%

TALENTI ATTIVI MA IN DIFFICOLTÀ

buon potenziale lavorativo:
buone performance ma benessere
psicologico al di sotto della media



23,4%

TALENTI SMARRITI

limitato potenziale lavorativo:
performance benessere psicologico limitati

Lo stereotipo sui lavoratori over50

Posthuma e Campion, 2009

hanno meno capacità
sono meno motivati
sono meno produttivi



Le condizioni di vita e lavorative delle donne over50 sono più aspre rispetto a quelle degli uomini (anche se il loro potenziale lavorativo non risulta inferiore!)



Il potenziale lavorativo degli over50 è ancora attivo, ma nella maggior parte delle volte è in difficoltà e rischia di smarrirsi

Quali risorse nelle organizzazioni sostengono il potenziale degli over50?



scambio
intergenerazionale



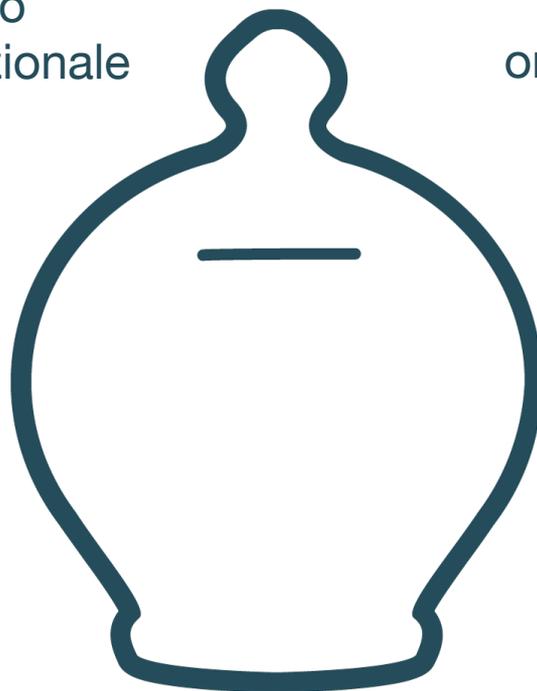
identità
organizzativa



assenza di
discriminazioni
per età



controllo



Quali risorse nelle organizzazioni sostengono il potenziale degli over50?

Per chi affronta una transizione di vita



scambio
intergenerazionale



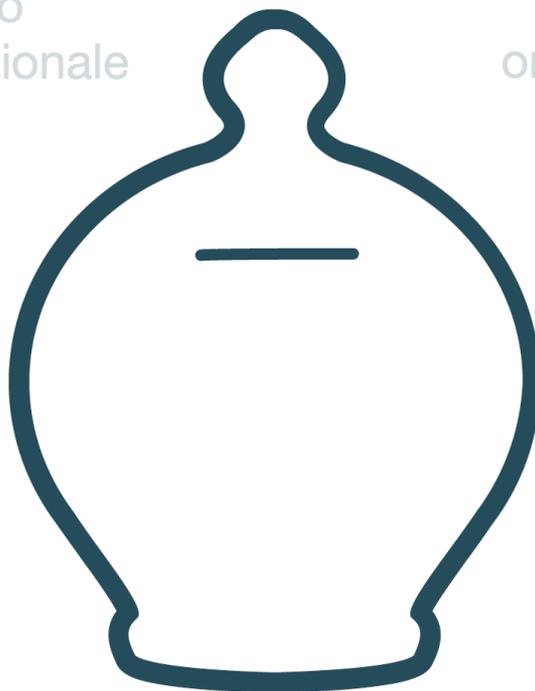
identità
organizzativa



assenza di
discriminazioni
per età



sostegno da parte dei
colleghi e
dell'organizzazione



controllo



poter mettere in secondo
piano il lavoro nel momento
di transizione



1 INCENTIVARE RELAZIONI
INTERGENERAZIONALI

2 PROMUOVERE AUTONOMIA
NEL LAVORO

3 CONTRASTARE GLI STEREOTIPI

4 SOSTENERE I MOMENTI
DI TRANSIZIONE

5 POTENZIARE L'IDENTITÀ
ORGANIZZATIVA



Talenti senza età 2019

donne e uomini
over50 e il lavoro



UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore



Centro di Ateneo
Studi e Ricerche
sulla Famiglia