

Talenti senza età 2019

donne e uomini
over50 e il lavoro



UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore

 Centro di Ateneo
Studi e Ricerche
sulla Famiglia

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

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

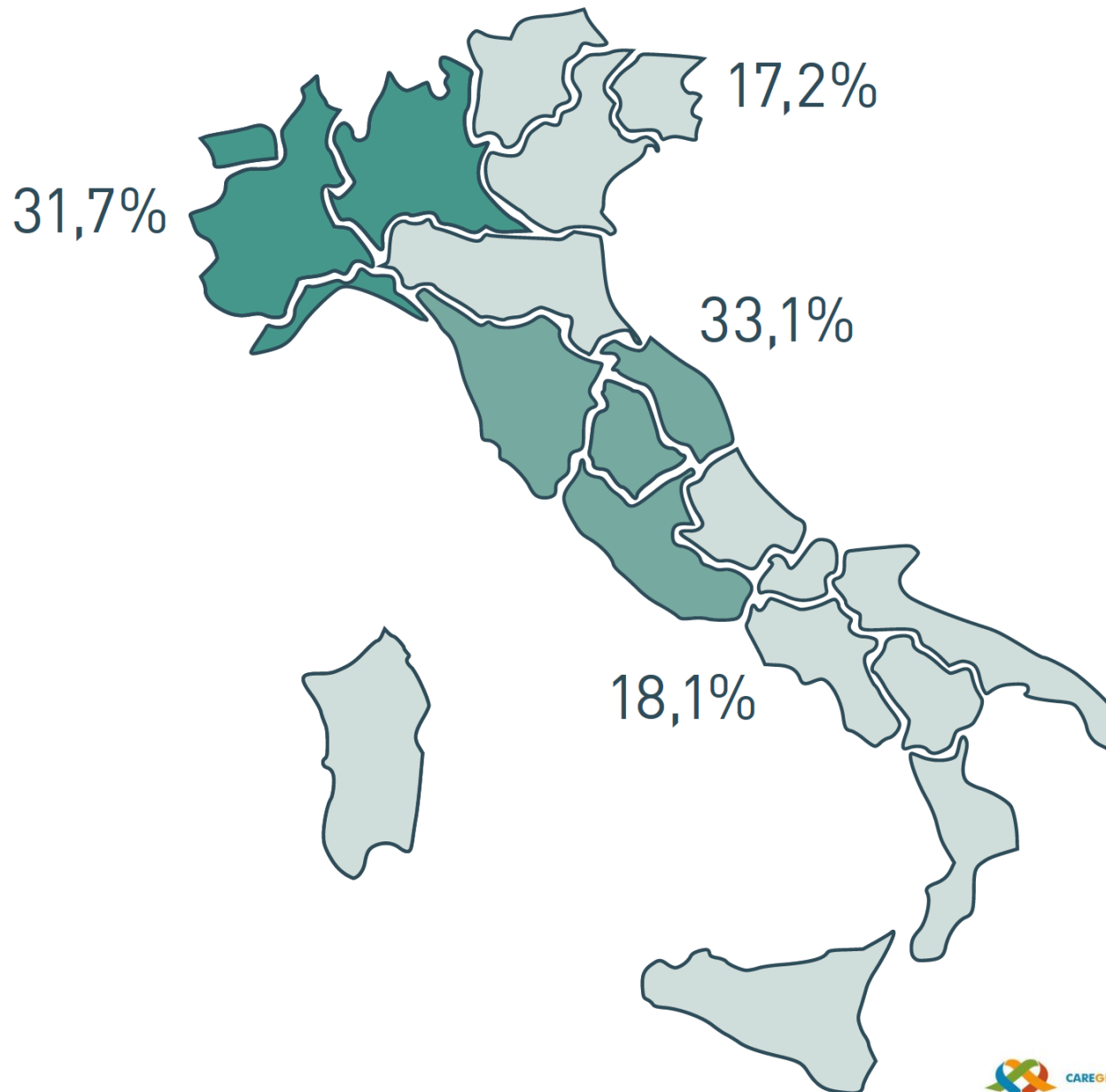
63,6%



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

TRANSIZIONI DI VITA

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

Conciliazione famiglia/lavoro



PROBLEMI CONCILIAZIONE



- +60% ha problemi di conciliazione
- Maggiormente nei due profili “con problemi di conciliazione solo in famiglia” e “con problemi di conciliazione sia in famiglia che al lavoro”

Capitale sociale



CAPITALE SOCIALE LAVORATIVO

- Si riconosce un supporto quotidiano soprattutto dalla rete lavorativa più stretta (colleghi, capo diretto, team di lavoro).
- Le relazioni nell'ambito della rete professionale più estesa (es: responsabile/ufficio delle risorse umane, azienda) risultano essere più povere.

CAPITALE SOCIALE FAMILIARE

- In tutte le relazioni familiari le donne percepiscono di dare di più rispetto a quanto ricevono.
- Gli uomini riconoscono di ricevere dalle loro compagne di più di quanto danno

Percezione dell'ambiente lavorativo



**PRESENZA DI
DISCRIMINAZIONI
LEGATE ALL'ETÀ**

- Aumenta nelle aziende in cui i dipendenti over50 sono in minoranza o in maggioranza
- Elevata percezione di discriminazione di genere.
- Il **40%** di donne si sentono sotto doppio attacco: discriminate sia per il genere che per l'età

C'è un potenziale dopo i 50 anni?



C'è un potenziale dopo i 50 anni?

Benessere
psicologico



Orientamento
al futuro



Performance
lavorativa



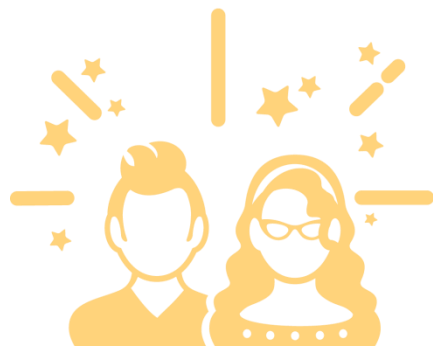
Impegno nei
confronti
dell'organizzazione



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



Via Calabiana, 6 c/o TAG
20139 Milano

Tel. +39 345 1209321 / Tel. +39 340 0978547
segreteria@valored.it
www.valored.it

