

L'IMPATTO DELLA TRANSIZIONE DEMOGRAFICA SUL MERCATO DEL LAVORO: IMPLICAZIONI PER LE IMPRESE

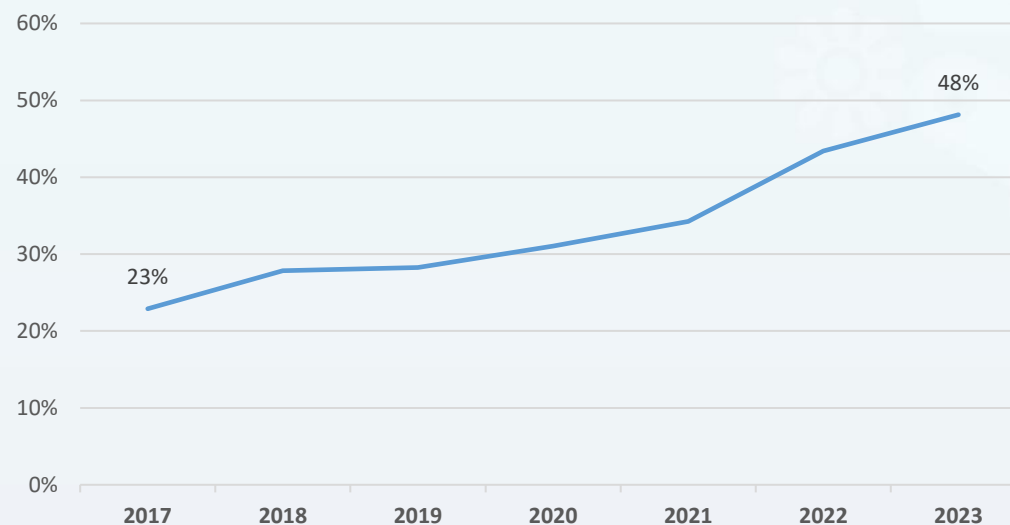
Fabbrica Futuro

Torino, 7 febbraio 2025



Aumenta la difficoltà di reperimento del personale

Tasso di difficoltà di reperimento del personale, Piemonte



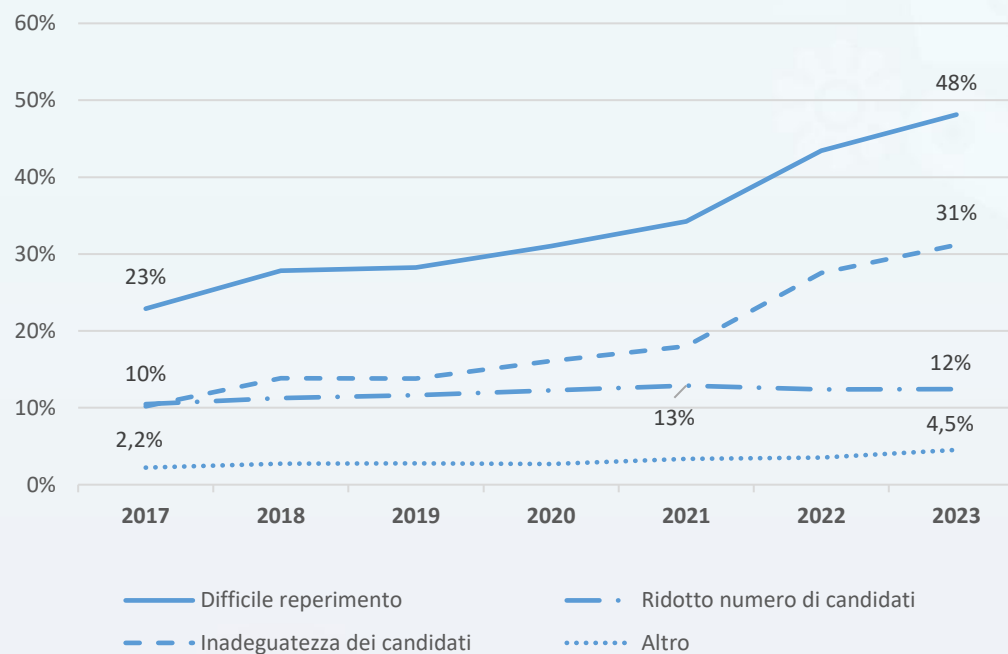
Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati Excelsior-Unioncamere

Le ragioni sono molteplici...

- *Mismatch* professionale e/o territoriale tra domanda e offerta
- Cambiamento di attitudine nei confronti del lavoro (*quiet quitting, great resignation*)
- Funzionamento (o malfunzionamento) dei canali di incontro domanda/offerta (pubblici e privati) e delle procedure di ricerca del personale adottate dalle organizzazioni
- **Dinamica demografica**

...ma la causa principale è la mancanza di candidati

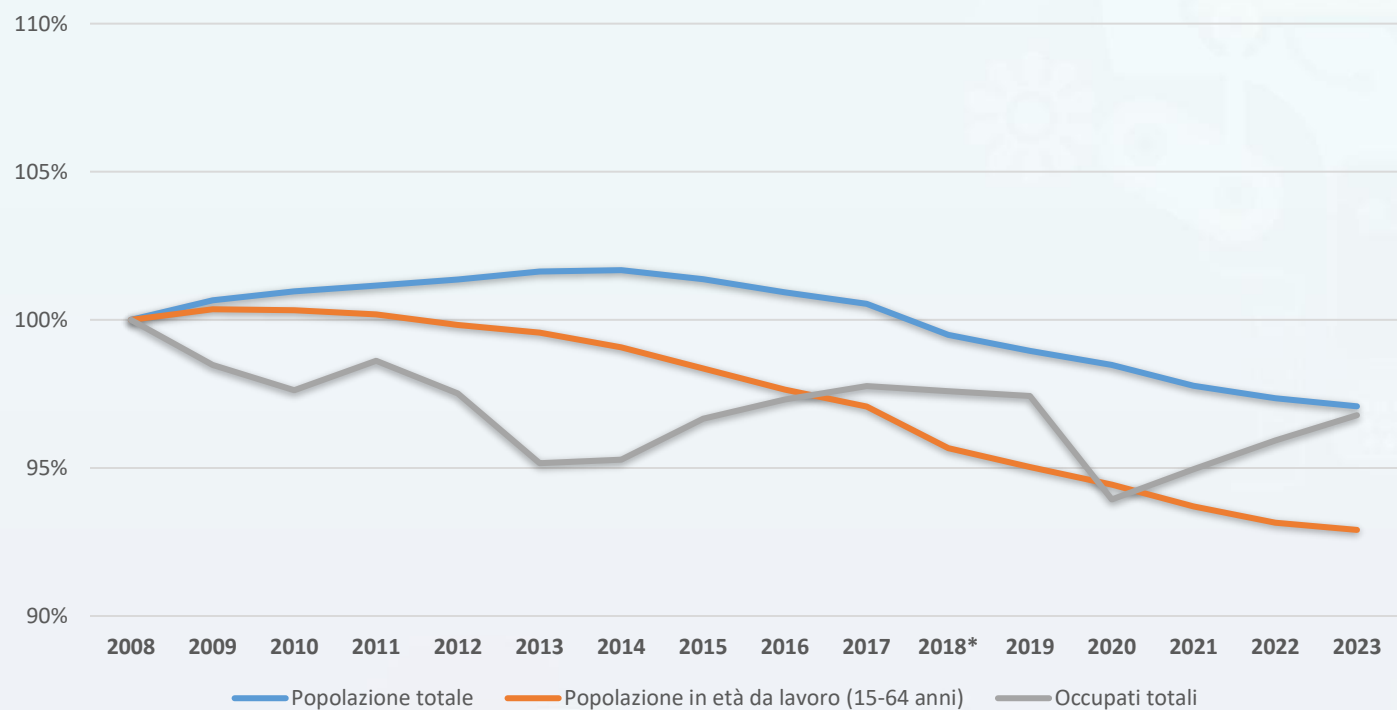
**Tasso di difficoltà di reperimento
del personale per causale, Piemonte**



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati Excelsior-Unioncamere

La dinamica demografica cambia il MDL

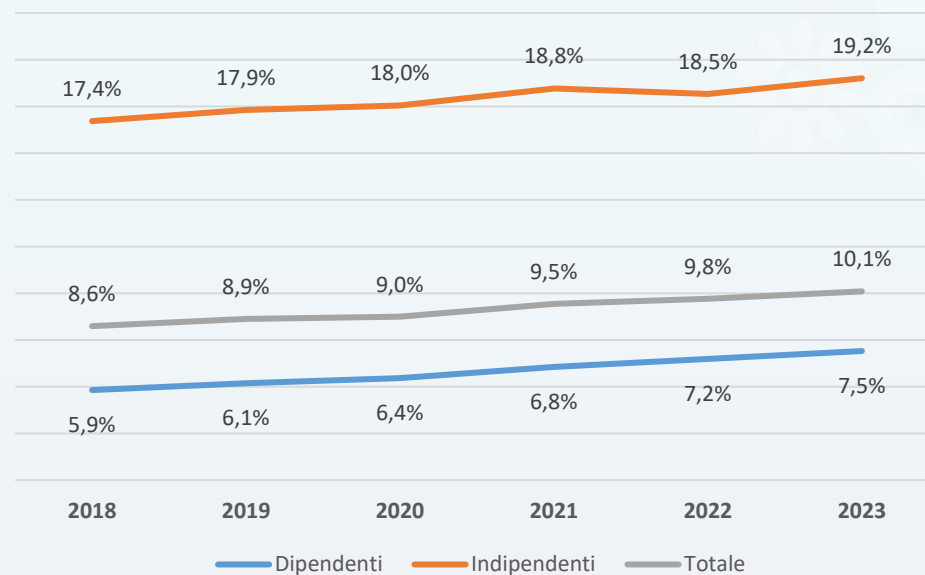
Popolazione e occupati (2008=100), Piemonte



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati RFL ISTAT
* I dati dal 2018 derivano da una nuova serie storica

Aumenta la quota di occupati over 60...

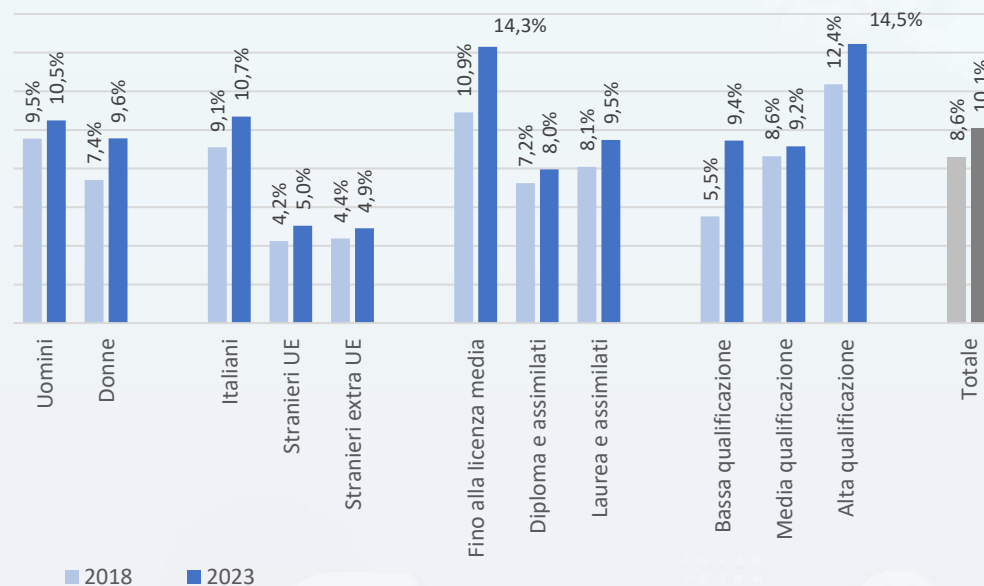
Quota di occupati di 60+ anni per tipologia di occupazione, Piemonte



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati RFL ISTAT

...in particolare tra gli italiani, le persone poco istruite e gli occupati ad alta qualificazione

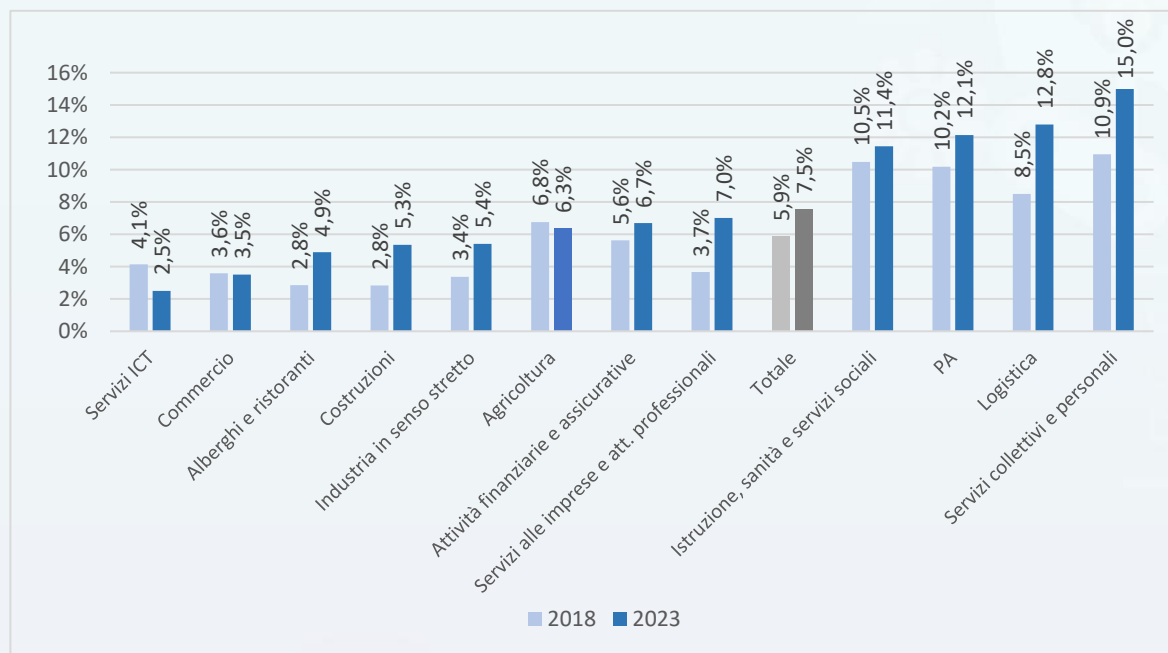
Quota di occupati di 60+ anni per profilo socio-anagrafico, Piemonte



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati RFL ISTAT

Il rischio (la realtà) della competizione tra settori

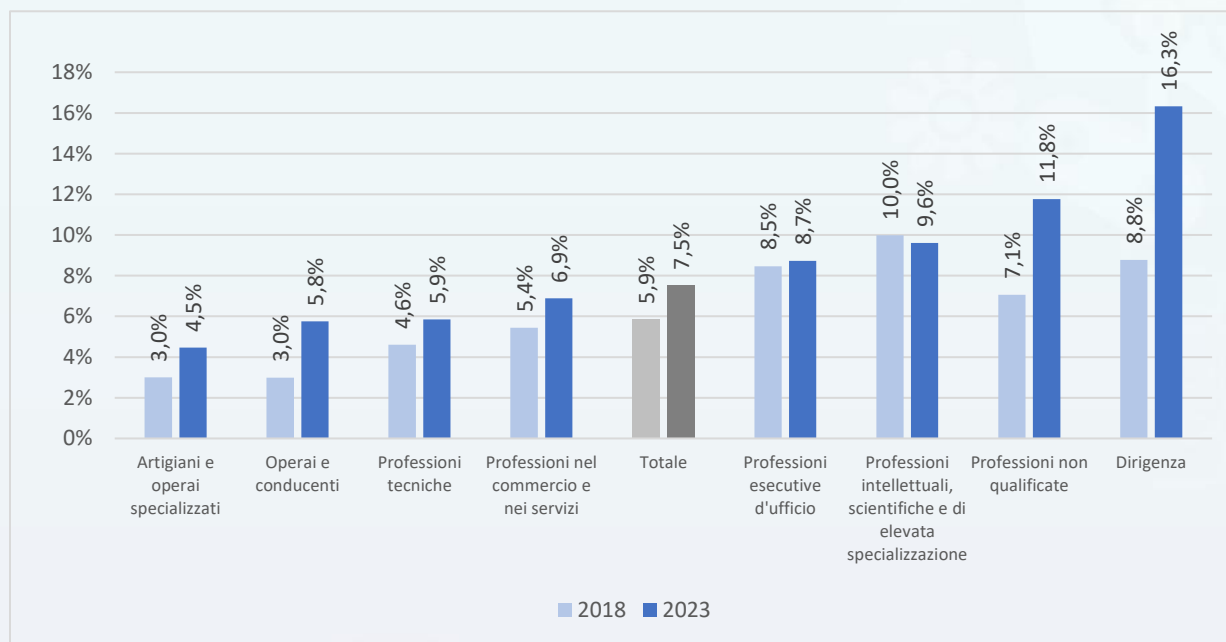
**Quota di occupati dipendenti di 60+
anni per settore di attività, Piemonte**



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati RFL ISTAT

Si pone un problema di *leadership*?

**Quota di occupati dipendenti di 60+ anni
per grande gruppo professionale, Piemonte**



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati RFL ISTAT

Fine di un equilibrio «a basso costo»?

Tasso di disoccupazione (%), Piemonte



Fonte: Elaborazioni IRES Piemonte su dati RFL ISTAT

Quali strategie di *policy*?

- Maggiore attivazione delle componenti sottoutilizzate dell'offerta di lavoro (giovani e donne)
- Gestione attiva e selettiva dei flussi migratori
- Potenziamento dei servizi di incontro domanda/offerta
- Contenimento dello *skill mismatch*

Quali implicazioni per le imprese?

- L'efficacia del **recruitment** diventa un **fattore di competitività**
- Passaggio dalla gestione contingente alla **gestione strategica del turnover**
- Maggiori **investimenti nelle funzioni e/o nei servizi HR**
- Miglioramento dei **pacchetti retributivi**

Grazie per l'attenzione.

vernoni@ires.piemonte.it