

Analisi demografica del personale d'impresa: gli addetti dell'Università degli studi di Firenze

La tesi che presentiamo questo mese si occupa di una materia di studio che si sta lentamente diffondendo in ambito italiano: la demografia economica. Vale a dire l'applicazione della demografia all'attività economica, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane all'interno delle aziende.

A new demographic discipline was born recently in the United States, called business demography. Now this discipline is slowly expanding also in Italy under the name of "economic demography" ("demografia economica"). This kind of demography consists of applying demographic principles to the economic field, with particular reference to what concerns market researches and the management of human resources within companies. This university thesis uses that news methodology to analyze the structure of the technical and administrative personnel at the University of Florence. Thus, the thesis examines its evolution along time from 1932 to 2003, and tries to outline some previews on its possible trends towards 2020.

La business demography

La demografia viene tradizionalmente considerata la scienza che studia la popolazione e analizza i processi che ne determinano la formazione, la conservazione, l'accrescimento o l'estinzione. Processi che sono fondamentalmente di tre tipi: riproduttività, mortalità e mobilità. Tuttavia, studiare e comprendere le dinamiche di popolazione è ormai anche parte integrante dell'attività economica. Negli ultimi anni, infatti, i metodi propri dell'analisi demografica stanno trovando un crescente campo di applicazione nell'ambito degli studi sull'azienda. Per questo la demografia sta diventando sempre più una componente importante nel bagaglio di strumenti necessari a un operatore economico.

In questo ambito si è sviluppata, soprattutto negli Stati Uniti, quella che potremmo definire una nuova materia di studio, denominata **business demography** o *applied demography*, che si sta lentamente diffondendo

anche nel nostro paese, sotto la denominazione di **demografia economica**. Già nel 1959 Osborne prevedeva che alla demografia si sarebbe chiesto di occuparsi di questioni demografiche, utilizzando metodologie tipicamente economiche. Attualmente invece, ciò che viene chiesto alla demografia è di applicare le metodologie demografiche alle ricerche di mercato. Il contributo che la demografia può dare in ambito economico si muove su due binari:

■ **La conoscenza della struttura demografica** della popolazione, che rappresenta una componente importante per qualsiasi impresa che intenda proporsi nel mercato dei consumi;

■ **Lo studio dell'organico aziendale e la gestione delle risorse umane.**

Ogni popolazione d'azienda può essere considerata un insieme rinnovabile, nell'accezione demografica del termine, caratterizzato da entrate (assunzioni), uscite (volontarie e non) e cambiamenti di stato (i passaggi da un livello all'altro). In quest'ultima ottica si inquadra il presente studio, che prende in analisi la struttura del personale tecnico-amministrativo (Pta) dell'**Università degli studi di Firenze** – attualmente suddiviso in cinque livelli principali – e la sua evoluzione nel tempo, facendo attenzione agli scenari futuri. Per quanto riguarda lo svilup-



po nel tempo di tale organico, è importante notare che l'archivio di dati a disposizione, che costituisce la base di questo lavoro, ricopre un vasto arco temporale: il primo evento registrato risale al 1932, mentre l'ultimo si riferisce al 2003. La tesi descrive appunto come le metodologie demografiche abbiano portato, in ambito economico, allo sviluppo della demografia economica, che potrebbe essere chiamata anche *demografia per il mercato e per l'impresa*. In questo contesto è stata rivolta una maggiore attenzione agli studi riguardanti la **gestione e la pianificazione delle risorse umane**, con particolare riferimento alle corrispondenze tra la popolazione, intesa in senso demografico, e la popolazione aziendale.

Descrizione dell'archivio

L'archivio dei dati (eventi) utilizzato è stato fornito dall'**Ufficio di statistica** dell'Università degli studi di Firenze. In esso sono raccolte le carriere di tutti i dipendenti dell'ateneo fiorentino dal 1932 al 2003, sia del **personale tecnico-amministrativo** (Pta), oggetto dello studio, sia del **personale docente**. La registrazione su supporti informatici delle carriere del personale è iniziata a partire dal 1980 e i dati riguardanti carriere antecedenti al 1980 sono stati ricavati dai registri cartacei, risultando meno attendibili rispetto ai successivi. Il **database** è così strutturato: per ogni matricola vi sono tanti record quanti sono gli eventi vissuti dal soggetto. Viene considerato evento un qualsiasi cambiamento nella carriera di un individuo: entrata, uscita e fasi intermedie. Le variabili presenti sono **nove**: matricola, numero d'ordine, categoria di appartenenza, codice evento, eventi esterni e interni, qualifica, regime (ovvero se i contratti di lavoro sono a tempo pieno, parziale, o definito), profilo, data dell'evento. A questo archivio fanno poi riferimento altri database che contengono informazioni aggiuntive.

Lo studio ha illustrato alcune prime analisi di tipo descrittivo, con lo scopo di delineare un quadro completo dell'organizzazione e della sua evoluzione nel tempo. È stata riportata

una rassegna teorica incentrata sullo strumento delle **tavole di eliminazione** e sui diversi modelli di **previsione del personale**, ognuno dei quali rappresenta un differente modo di determinare, quantitativamente e qualitativamente, il personale di cui l'azienda necessiterà nel breve e nel lungo periodo. Un passo importante è stato quello di verificare le reali possibilità applicative di tali modelli al caso di studio, sulla base delle analisi descrittive effettuate e delle conoscenze riguardanti le politiche di gestione delle risorse umane in vigore nel sistema.

I modelli di transizione

I **modelli di transizione**, la cui peculiarità è quella di prevedere la numerosità e la composizione del personale simulando il movimento spontaneo dell'offerta di lavoro, si sono rivelati i più adeguati a questo tipo di realtà aziendale, rappresentando un valido strumento per la pianificazione della forza lavoro. Sono stati analizzati i **passaggi di stato** all'interno del sistema, con l'obiettivo di studiare le prospettive di carriera per il personale tecnico-amministrativo. Infine, proprio attraverso i modelli di transizione, sono state considerate diverse **ipotesi di sviluppo**, in modo da delineare diversi scenari per il personale tecnico-amministrativo dell'ateneo. Grazie alla struttura dell'archivio dati dell'Università degli studi di Firenze,

sono state ricavate informazioni importanti sull'organico e le carriere di ogni addetto all'interno del sistema. Per quanto riguarda l'analisi delle **carriere individuali**, sono stati analizzati i passaggi di stato interni al sistema, attraverso le tavole di eliminazione. Ne è risultato che un fattore importante per quanto riguarda le probabilità di passare da un livello a un altro è dato dal **tempo**, inteso non come permanenza in un livello prima di vivere un passaggio, ma proprio come periodo di accadimento.

La maggior parte dei passaggi si verifica, nel tempo, in corrispondenza dell'entrata in vigore di **normative** riguardanti l'assetto retributivo e funzionale dell'organico, per esempio nel 2000, quando è entrato in vigore il nuovo contratto collettivo di lavoro. In questo contesto l'**anzianità di servizio** assume un ruolo importante, ma non primario per quanto riguarda la possibilità o meno, per i dipendenti, di procedere nella gerarchia aziendale. Per questi motivi non è stato possibile studiare le prospettive di carriera degli addetti attraverso modelli di durata, mirati allo studio dei passaggi di stato come dei veri e propri processi dinamici nel tempo. L'importanza che hanno avuto nel tempo le normative contrattuali risulta evidente, anche prendendo in considerazione l'evoluzione nel tempo dell'organico. In corrispondenza di queste leggi è cambiata



