

**Le aziende italiane sono sempre più vecchie, o meglio i lavoratori italiani sono sempre più vecchi.** Lo dicono i numeri elaborati dall'Osservatorio permanente sull'Active Ageing di Randstad Italia che spiegano come, se nel 2013 i lavoratori over 50 erano 17 milioni, nel 2033 toccheranno quota 22,5 milioni. **Tanto basta a mettere in discussione non solo l'attuale modello previdenziale** (gli occupati over 50 sono aumentati di 1,6 milioni tra il 2004 e il 2012) **ma soprattutto l'attuale modello di organizzazione aziendale:** le imprese sono così chiamate a progettare interventi per favorire l'invecchiamento attivo, garantendo una buona occupazione ai lavoratori in età adulta. Al punto da dover elaborare persino una nuova teoria di gestione manageriale come l'**age management**. Una sorta di manuale corredato di istruzioni d'uso. Il tutto per ottenere quattro risultati: **potenziare la flessibilità interna, aumentare il clima di partecipazione, pianificazione del percorso di fuoriuscita, impostare nuove politiche retributivo, sviluppare la formazione continua.**

«I lavoratori over 50 in Italia oggi costituiscono un'importante risorsa non soltanto nella dimensione delle relazioni familiari e sociali, ma anche nel mondo produttivo. Eppure sono identificati spesso come un peso, perché non in grado di esprimere alto potenziale e volontà di partecipazione al lavoro afferma Fabio Costantini, Chief Operations Officer di Randstad HR Solutions -. **La gestione delle risorse più mature da parte delle aziende deve rinnovarsi profondamente e aprire la strada a una nuova cultura dell'invecchiamento attivo e a nuove pratiche di valorizzazione delle figure anziane.** Un impegno che purtroppo non trova grande sostegno nella legislazione del lavoro, il nostro progetto vede invece, in questa seconda fase, un importante passaggio».

Sulla stessa linea, l'appello lanciato da Federmanager: «Da tempo stiamo chiedendo al ministro Poletti di utilizzare i nostri pensionati per fare da tutor ai più giovani in percorsi di alto apprendistato», spiega Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager, intervenendo a proposito della formazione necessaria per diventare un buon manager. Ambrogioni ricorda che **sulla formazione manageriale in Italia «abbiamo un deficit di attenzione al tema dell'education e della formazione permanente».** Noi non siamo, ad esempio, sottolinea soddisfatti per come funzionano gli enti bilaterali che finanziano la formazione continua. Ci sono troppe risorse inutilizzate o utilizzate solo per formazione di basso o bassissimo profilo. Ed è per questo che abbiamo proposto al ministro del Lavoro una nostra partecipazione diretta ai percorsi di formazione in alto apprendistato».

Scarica l'articolo 