

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 retributive, 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, 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 

