



ITALIA: IL 71% DELLE AZIENDE NON GESTISCE IL PASSAGGIO GENERAZIONALE GIOVANI SENIOR

Un'indagine Manageritalia sui dirigenti privati svela che c'è rispetto e voglia di collaborare da entrambe le parti, non c'è nessuna guerra intergenerazionale. Però devono cambiare e tanto il mondo del lavoro e i modelli di gestione aziendale.

Roma, gennaio 2013. Solo il 14% delle aziende italiane ha politiche di gestione del passaggio generazionale e il 15% pensa di introdurle, il 71% non si pone il problema o meglio perde l'opportunità. Questi i risultati di un'indagine fatta a fine 2012 da AstraRicerche per Manageritalia, su un campione rappresentativo dei manager del terziario (829 intervistati), presentata stamattina a Milano nel corso del Convegno *InterAGEing un patto tra generazioni in azienda*. E pensando che questo è un universo di aziende a maggiore dimensione e presenza manageriale, la situazione è sicuramente peggiore.

Dall'indagine emerge anche che a detta dei manager, che sono osservatorio privilegiato, sul lavoro i giovani non sono choosy (58%), hanno rispetto per i più anziani (64%) e voglia di imparare (50%). Altro mito sfatato quello della rottamazione dei senior. Infatti, secondo i manager una valida organizzazione del lavoro permette a tutti, indipendentemente dall'età, di esprimersi al meglio (88%), la supposta minor produttività dei 60enni è frutto di una concezione arcaica del lavoro (87%) e molti problemi sarebbero risolti da un sistema retributivo legato al merito e ai risultati raggiunti, piuttosto che all'età (79,1%).

Giuliano Cazzola, esperto di lavoro e pensioni, già onorevole e candidato alle elezioni 2013 con Scelta civica con Monti per l'Italia: <<il sistema pensionistico italiano è già uno dei più virtuosi, ora dobbiamo lavorare per facilitare sinergia e passaggio intergenerazionale a livello legislativo, dove qualcosa stiamo facendo, e in azienda dove va fatto molto di più e qui i manager hanno un ruolo chiave>>.

Laura Piatti, capo segreteria tecnica del Ministero del Lavoro: <<Le leggi, e in Italia ne abbiamo alcune valide tipo il recente decreto ministeriale sull'interageing, sono un buon riferimento, ma dobbiamo stringerci tutti, istituzioni e parti sociali, intorno ad un nuovo patto sociale per dare slancio e lavoro ai giovani e motivare accompagnando in modi flessibili e personalizzabili i senior alla pensione. Dobbiamo anche riuscire a far sì che le tantissime piccole e medie imprese, anche facendo rete e collaborando tra loro, abbiano cultura e strumenti per avere e gestire una moderna organizzazione del lavoro e un nuovo lavoro>>.

Guido Carella, presidente Manageritalia ha: <<Nella gestione del rapporto intergenerazionale in azienda i manager hanno un grosso ruolo e responsabilità, visto che, come emerge dall'indagine, già fanno nel 70% dei casi da tutor e mentor a giovani e a tutti i collaboratori. È quindi tempo di agire per fare di questo scambio di esperienze e sinergie un'opportunità quale è e può essere per il lavoro, per la produttività e la società tutta. Noi abbiamo già cominciato inserendo nei recenti rinnovi contrattuali dei dirigenti dei trasporti l'interageing, un modo per spingere le aziende a cambiare atteggiamenti e costumi>>.

Marisa Montegiove, coordinatrice del Gruppo Donne Manager Manageritalia: <<Abbiamo come nostra prassi fatto informazione e cultura su questo scottante tema, ma anche fatto proposte e tracciato la via. Le nostre proposte più rivoluzionarie sono la staffetta (trasformazione volontaria del rapporto di lavoro del senior in part time, con stessa contribuzione pensionistica del full time, e contestuale inserimento in azienda di un giovane al quale fare anche da tutor) e il variabile (blocco della retribuzione fissa del senior e rafforzamento della parte variabile legata ai risultati e al lavoro di tutor e contestuale inserimento di un junior in apprendistato). Abbiamo anche una squadra di professioniste che con un modello già testato aiuteranno le aziende ad avviare politiche di gestione dell'interageing e ci sono già varie richieste>>.

Jole Vernola, Direttore Centrale Politiche del Lavoro e del Welfare Confcommercio: <<È importantissimo il ruolo delle parti sociali per essere da stimolo e dare linee guida alle aziende e ai lavoratori, un modo per aiutarli a cambiare, personalizzando sulle specifiche esigenze aspetti quali quello dell'interageing, ma anche produttività ecc.

Giovanni Chiabrera responsabile area Nord Italia Lavoro SpA: <<Italia lavoro, braccio operativo del Ministero del lavoro, sta da tempo dispiegando al meglio su territorio e aziende l'applicazione delle leggi e gli incentivi destinati a cambiare in meglio e aiutare il mondo del lavoro, lavoratori e aziende. Certo ci vuole anche un upgrade delle politiche di gestione e organizzazione aziendale. Per competere serve innovare, collaborare e tutto questo richiede una gestione manageriale che tantissime pmi non hanno. Per queste a breve partiranno incentivi volti a favorire l'ingresso nelle pmi di manager attualmente inoccupati. Un modo per dare competitività alle aziende e non disperdere valide professionalità delle quali la nostra economia ha tanto bisogno>>.

Insomma, come è emerso dai tanti interventi degli autorevoli esperti presenti all'incontro, dobbiamo cambiare cultura e strumenti per affrontare una realtà profondamente diversa e continuamente mutevole per dare lavoro e occasioni ai giovani e ai senior, ma soprattutto al Paese.

Erano anche presenti all'incontro Pascal Scheiwiller (Responsabile Svizzera e Europa, Lee Hecht Harrison), Massimiliano Fedriga (Deputato, XI Commissione permanente Lavoro Pubblico e Privato), Flavio Leone (Responsabile Relazioni Sindacali, Manageritalia), Renato Merz (Direttore Risorse Umane, ABB Italia SpA)

Manageritalia www.manageritalia.it – (Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) **rappresenta dal 1945 a livello contrattuale i dirigenti del terziario privato e dal 2003 associa anche quadri e professional.** Offre ai manager: rappresentanza istituzionale e contrattuale, valorizzazione e tutela verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale. Promuove e valorizza il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale.

Oggi Manageritalia associa oltre 35.000 manager: 22.000 dirigenti in attività che lavorano in 9.000 aziende, oltre a 8.000 dirigenti pensionati, e 2.000 quadri e 3.000 professional. La Federazione è presente sul territorio nazionale con 13 Associazioni che offrono una completo sistema di servizi: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.