



PATTO JUNIOR/SENIOR INTERAGEING

Puntiamo a favorire lo scambio tra le diverse generazioni in azienda e migliorare la qualità della vita lavorativa

Marisa Montegiove

La tematica dell'invecchiamento della popolazione, oggi particolarmente attuale, è in realtà entrata nelle agende dei policy maker fin dal summit dei paesi del G8 nel 1997. Da quel momento è ormai presente in tutti i documenti della Commissione europea. Il principale riferimento per l'Ue è la "strategia di Lisbona", focalizzata tra l'altro proprio sulla valoriz-

zazione delle competenze dei senior e sulle opportunità da offrire ai giovani.

Ed è proprio questa la tematica su cui Manageritalia intende lavorare con il progetto "Interageing, un patto tra generazioni in azienda".

L'invecchiamento non è infatti una questione che interessa soltanto la demografia o la politica sociale, ma è anche un aspetto importante della politica economica e del lavoro, nel quale il ruolo assunto dagli attori del sistema è di fondamentale importanza.

Dunque, non solo alle imprese, ma anche alle parti sociali può spettare il compito, ambizioso e complesso, di trovare soluzioni, di dare risposte, di indurre cambiamenti culturali e organizzativi, non sempre epocali e rivoluzionari, ma che possano suggerire una strada da intraprendere con spirito di innovazione, fiducia nel miglioramento e concretezza di risultati.

In Italia, peraltro, a differenza dei paesi del Nord Europa, i casi aziendali di politiche di gestione del personale basate su concetti di invecchiamento attivo sono molto più rari e i servizi scarsi.



Un'iniziativa per superare l'impasse economica

Manageritalia promuove la realizzazione di un progetto innovativo e sostenibile per migliorare la qualità della vita nelle aziende moderne che la crisi internazionale, l'incertezza del futuro produttivo e la riforma del sistema pensionistico italiano stanno mettendo alla prova. Motivazioni che, riassumendo, intendono superare l'attuale fase di immobilismo e impasse economica, promuovere un cambiamento culturale nelle dinamiche organizzative e negli sviluppi professionali individuali, valorizzare i senior prossimi alla pensione, favorire nuovi inserimenti di giovani in azienda.

Con "Interageing, un patto tra generazioni in azienda" Manageritalia intende posizionarsi come agente attivo e proattivo nella diffusione di pratiche virtuose per la gestione degli staff manageriali, fare leva su soluzioni giuslavoristiche esistenti e/o sostenibili (spesso ignorate o sotto applicate) per introdurre formule di collaborazione tra diverse generazioni, esaltando le opportunità, sostenere e diffondere prassi innovative a testimonianza di cambiamenti culturali e organizzativi etici, sostenibili e competitivi, proporsi alle istituzioni e alla società come entità aperta al cambiamento e all'innovazione e interlocutore leader di nuovi modelli socialmente ed economicamente efficaci, attuare un cambiamento culturale che si traduca in valore sociale.

Vantaggi per dipendenti e azienda

"Interageing, un patto tra generazioni in azienda" propone l'adozione delle aziende di una o più delle quattro proposte i cui dettagli sono stati illustrati durante il convegno di lancio che si è tenuto a Mi-

LE PROPOSTE

La staffetta

Trasformazione, su base volontaria, del ruolo del senior da lavoro full a part-time (senza perdita di contribuzione) a favore dell'inserimento di un junior con contratto di apprendistato (nel suo stesso team o nell'azienda) con l'obiettivo di realizzare un vero piano di successione.

Il variabile

Revisione, su base volontaria, del pacchetto retributivo del dirigente (con inserimento di un junior in apprendistato), introducendo un nuovo bilanciamento tra fisso e variabile con la prospettiva di realizzare maggiore profitto al raggiungimento di obiettivi prefissati, concordati e sistematicamente misurati.

Il tandem

Abbinamento di collaboratori senior/junior, affini per area funzionale e aspirazioni professionali, cui affidare l'esecuzione di progetti congiunti, misurabili e premiabili da bonus al raggiungimento.

Il mentoring

Strutturazione di un piano formativo tra due collaboratori senior/junior selezionati per potenzialità professionali cui affidare l'esecuzione di progetti congiunti, misurabili e/o preparare la successione o la filiera di nuovi manager.



lano il 15 febbraio scorso alla presenza di importanti esponenti del mondo del lavoro e della politica: "La staffetta"; "Il variabile"; "Il tandem"; "Il mentoring" (vedi box). Ma quali sono i vantaggi per l'azienda che vorrà aderire al progetto? Verificare nuovi modelli organizzativi che contemplino anche forme di rilascio responsabile di risorse; capitalizzare le competenze dei senior, in termini di conoscenza, esperienze e maturità, inserendo nel contempo dei junior, portatori di nuove competenze; creare un clima lavorativo positivo attraverso la valorizzazione di tutte le risorse aziendali; migliorare la corporate reputation; generare un nuovo contenuto valoriale da potere spendere nella comunicazione interna ed esterna, con promozione di immagine e vantaggi di mercato.

Quali i vantaggi per i dipendenti? Opportunità di conservare e/o guadagnare posti di lavoro, conservazione delle competenze, opportunità di apprendimento, partecipazione a percorsi di carriera e piani di successione, di avviare nuovi progetti, opportunità di premi, miglioramento delle per-

formance individuali, crescita del senso di appartenenza e maggiore coesione e miglioramento del clima aziendale.

Ma noi prevediamo vantaggi anche per la società: opportunità di guidare il patto sociale tra generazioni, possibilità di realizzare un cambiamento culturale verso l'attualizzazione e una sostenibilità più profonda del mercato del lavoro, soluzione etica per arginare il momento di crisi economica, valorizzazione del patrimonio di competenze come asset produttivo a vantaggio dell'intera comunità; proposta di una strada alternativa al ricorso agli ammortizzatori sociali, ritorno d'immagine dell'impresa; employer branding ai fini del reclutamento di talenti, crescita della produttività aziendale, grazie al miglioramento delle performance individuali e di team.

Siamo a disposizione delle aziende che vorranno aderire al nostro progetto. A esse Manageritalia assicurerà una metodologia progettuale, una consulenza giuslavoristica e un supporto alla comunicazione interna.