



UN PATTO TRA GENERAZIONI IN AZIENDA

SINERGIE

E COLLABORAZIONI

IN AZIENDA

InterAGEing fa parte di

produttività
MANAGERITALIA X I NUOVO MONDO DEL LAVORO
& benessere

il progetto ideato e promosso da Manageritalia, con il suo Gruppo Donne Manager, per cambiare il mondo del lavoro e aumentare produttività e benessere di lavoratori e aziende



UN'INIZIATIVA DI



MANAGERITALIA

PRODUTTIVITÀ

Per un nuovo mondo del lavoro

Manageritalia vuole portare il contributo dei manager all'indispensabile miglioramento del mondo del lavoro. Un'azione oggi ancor più necessaria per aumentare la produttività e migliorare il benessere di lavoratori e aziende. Un obiettivo ambizioso che richiede più managerialità, nuovi modelli organizzativi e la collaborazione di tutti.

Solo il
14%
delle aziende italiane
prevede politiche
di gestione
del passaggio
generazionale

Per l'**80%**
dei manager
e dei lavoratori italiani
una valida organizzazione
del lavoro ottimizza
produttività e benessere
dei collaboratori
di tutte le età

È **87%**
dei manager
e dei lavoratori italiani
ritiene che la gestione e
l'organizzazione aziendale
dovrebbe essere
meno gerarchica e
più collaborativa

*Fonte: Astra Ricerche, Duepuntozero
Doxa e GfK Eurisko per Manageritalia*

Il tasso di disoccupazione è del 35,3% per i 15-24 anni e del 5,3% per i 55-64enni. Il tasso di inattività è del 71,3% per i 15-24enni e del 57,4% per i 55-64enni

Fonte: ISTAT media 2012

& BENESSERE

**Destinatari
e attori del
progetto**

Vogliamo mettere a sistema le esperienze vincenti. Vogliamo dare ai tanti "pionieri" presenti in Italia il modo di diventare "benchmark virtuosi", perché prenda corpo **un fenomeno sinergico ed esponenziale per raggiungere un vero cambiamento culturale** che coinvolga tutti.

Puntiamo sui manager, quali promotori di questo salto culturale e protagonisti della diffusione delle politiche e degli strumenti di Produttività & Benessere (Smart Welfare, Interageing, Un Fiocco in Azienda, Telelavoro) nelle aziende, nell'economia e nella società. Ma contiamo anche su aziende, imprenditori e collaboratori per affiancarli e farsi a loro volta attori del cambiamento.

NON PUOI MANCARE. Per partecipare da protagonista al cambiamento culturale e organizzativo del mondo del lavoro, per crescere tutti insieme, noi, l'economia, la società e il paese. **La tua produttività e il tuo benessere sono determinanti per tutto il sistema**, il tuo contributo è indispensabile per cambiare le cose e per farlo subito.

**ALLORA, PARTIAMO!
UNISCITI A NOI**

www.manageritalia.it

Perché parlare di InterAGEing?

Le politiche volte a favorire un proficuo scambio di esperienze e competenze tra le varie generazioni di lavoratori sono oggi per le aziende un'indispensabile strumento per competere.

Un'azione che deve andare ben oltre il mero aspetto anagrafico, oggi all'attenzione di tutti, e abbracciare tutti i collaboratori per **migliorare scambio e sinergia anche a livello di competenze, ruoli, cultura e genere.**

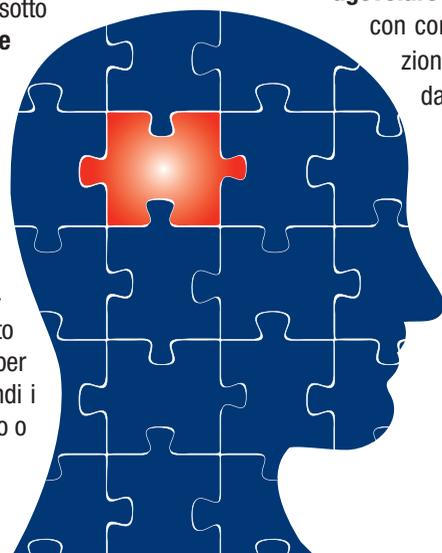
Questa logica, da sempre un must, lo è ancor più oggi a fronte della crisi globale, dell'imprevedibile futuro produttivo, dell'allungamento della vita lavorativa e del ruolo sempre più importante che la risorsa umana ha per creare valore e innovazione.

Ogni organizzazione nella gestione dei collaboratori deve infatti tener conto di:

- **nuove complessità:** mercati emergenti, nuovi equilibri e nuovi centri di potere;
- **nuovi confronti:** multigenerazionali, multiculturali, multietnici, diversità di genere;
- **nuove sfide:** globalità, digitalizzazione, consumerizzazione del mercato;
- **nuovi bisogni:** tempi personali e lavorativi, cure diversificate, consumi emergenti, diversi compratori.

L'impresa tradizionalmente concepita e gestita è oggi sotto pressione. **Si rendono perciò necessarie competenze fresche, frutto di nuove discipline, e un'ottica diversificata, multirappresentativa, plurale e, al contempo, non si può prescindere dalla diverse competenze e dalla storia di ogni successo e maturità che ogni professionalità porta.**

Rendere possibili nuove assunzioni, dare spazio ai giovani, ipotizzare sviluppi professionali e piani di carriera strutturati, attuare al massimo livello collaborazione e meritocrazia, sono gli obiettivi di questo progetto per dare alle imprese quegli strumenti indispensabili per aumentare produttività e benessere aziendale e quindi i suoi risultati. Un'azione indispensabile che costa poco o nulla e aumenta il valore.



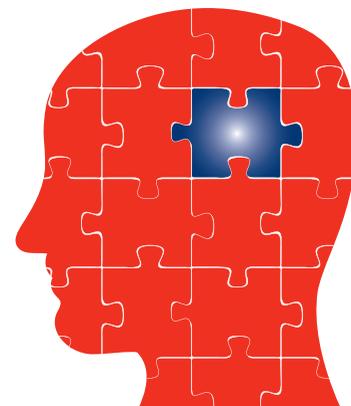
Il nostro modello

InterAGEing nasce dalla volontà di Manageritalia di migliorare il mondo del lavoro grazie all'attività del suo Gruppo Donne Manager. Professioniste e manager che, dopo una profonda e ampia esperienza in primarie aziende nazionali e multinazionali, affiancano Manageritalia per fare informazione, cultura, disegnare nuove iniziative e dare concretezza esecutiva al progetto. L'obiettivo è quello di accompagnare ogni azienda nell'analisi dei bisogni e della situazione attuale e individuare, insieme alla direzione Risorse umane, le possibili aree di intervento valorizzando istituti contrattuali esistenti o promuovendo buone prassi organizzative.

Gli obiettivi

Il nostro modello di **InterAGEing** e sviluppo della collaborazione e sinergia organizzativa vuole:

- **promuovere** all'interno delle aziende il cambiamento culturale nelle dinamiche organizzative e negli sviluppi professionali;
- **valorizzare** i senior e il patrimonio di esperienze maturate;
- **favorire** l'inserimento di giovani, portatori di nuove competenze;
- **agevolare** il dialogo e il lavoro in team tra persone con competenze e esperienze diverse, condizione che massimizza competitività aziendale e produttività organizzativa.



I vantaggi

L'introduzione e/o il miglioramento di politiche intergenerazionali e di collaborazione comporta:

PER L'AZIENDA

- **capitalizzare e armonizzare** le competenze:
 - dei senior: conoscenze, esperienze e maturità
 - dei junior: nuove idee, approcci, discipline;
- **agevolare l'ingresso di giovani** con contratti ad hoc;
- **incrementare la produttività** grazie al binomio "esperienza & innovazione" e allo scambio di competenze;
- **garantire piani di successione** d'eccellenza;
- **migliorare il clima lavorativo**, attraverso la valorizzazione di tutte le risorse aziendali;
- **sostenere la corporate reputation**, generando un valore differenziante per l'organizzazione.

PER I DIPENDENTI

- **conservare le proprie competenze** e acquisirne di nuove;
- **pianificare percorsi di carriera;**
- **migliorare il work-life balance;**
- **accedere a valutazioni meritocratiche** (MBO) e a una remunerazione variabile in funzione dei risultati raggiunti.

L'approccio

Gli elementi distintivi del nostro intervento - basato su una stretta condivisione e collaborazione con la direzione generale e le risorse umane - sono:

- professionisti con competenza ed esperienza nell'implementazione del progetto;
- valorizzazione di quanto già esistente;
- proposta di soluzioni etiche e sostenibili;
- flessibilità, modularità e adattabilità ad aziende di ogni tipo e dimensione;
- personalizzazione e differenziazione a seconda degli obiettivi da raggiungere;
- supporto alla comunicazione interna e change management;
- misurazioni sistematiche dell'esecuzione;
- durata 6/8 mesi per passare dal progetto ai risultati.

Le aree di intervento

Supportiamo l'azienda nelle varie fasi del progetto operando con professionalità e competenza su vari fronti: **analisi dei dati** ■

supporto alle decisioni ■ **processi organizzativi** ■ **visione e concretezza** ■ **interventi formativi e comunicazione interna** ■ **motivazione delle risorse** ■ **capacità di coinvolgimento.**

Portiamo l'impresa a migliorare la gestione dello scambio intergenerazionale e di ogni altro tipo attraverso soluzioni adeguate a dimensione, storia, bisogni e obiettivi.

Cuore del nostro progetto è la valorizzazione e diffusione di buone prassi organizzative che aiutino le aziende a: **valorizzare la storia dei senior** ■ **rendere possibili nuove assunzioni** ■ **contribuire alla razionalizzare dei costi** ■ **fare leva su istituti contrattuali esistenti e di recente approvazione.**

Queste le proposte finali in termini di azioni - alternative o sovrapponibili - da valutare e implementare:

IL TANDEM	Abbinare collaboratori senior/junior, affini per area funzionale e aspirazioni professionali, cui affidare l'esecuzione di progetti congiunti, misurabili e premiabili al raggiungimento degli obiettivi con un bonus paritetico.
IL MENTORING	Strutturare piani formativi per collaboratori junior (selezionati per potenzialità professionali: talent management) cui affidare l'esecuzione di progetti sfidanti e misurabili, esponendoli all'osservazione e al supporto di senior manager con l'obiettivo di preparare la successione o la filiera di nuove alte professionalità.
IL VARIABILE	Rivedere, su base volontaria, il pacchetto retributivo del senior (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 concordati e sistematicamente misurati.
LA STAFFETTA	Trasformare, su base volontaria, l'impegno del senior da lavoro full a part time (senza perdita di contribuzione) a favore dell'inserimento di un junior con contratto di apprendistato con l'obiettivo di realizzare un piano di successione.

Vuoi saperne di più?

Visita il sito Manageritalia
(Produttività & Benessere)

Vuoi valutare la fattibilità del progetto InterAGEing per la tua azienda?

Contatta lo Sportello InterAGEing
presso Manageritalia Milano 0262535030
oppure invia un'email a
interageing@manageritalia.it

DIVENTA UNO DEI NOSTRI!

Partecipa da protagonista al cambiamento culturale e organizzativo del mondo del lavoro. Per crescere tutti insieme: noi, l'economia, la società, il paese. www.manageritalia.it

produttività
MANAGERITALIA X 1 NUOVO MONDO DEL LAVORO
& benessere

**Lavorare bene in azienda
fa bene all'azienda**

