

OVER 45: UN PROGETTO PER IL FUTURO

Da tempo l'Unione Europea ha moltiplicato i suoi appelli affinché ogni stato membro ricerchi risposte efficaci alla questione convenzionalmente definita "Over 45".

Secondo l'UE il punto di partenza è lo sviluppo di strategie di invecchiamento attivo - age management – rivolte a mantenere elevati livelli di occupabilità, intesa come workability - abilità al lavoro.

Fino a ieri si trattava di contrastare il "solo" fenomeno della disoccupazione giovanile, oggi le aziende devono essere in grado di incentivare la permanenza nei luoghi di lavoro il più a lungo possibile e favorire l'integrazione delle competenze e dei metodi di lavoro delle risorse giovani con risorse di maggiore esperienza.

Per prevenire il rischio di perdite di redditività e di elevata sofferenza e perdita economica per le persone, è necessario avviare politiche di sviluppo, gestione ed audit del capitale umano nelle aziende finalizzate a:

- favorire l'apprendimento nei luoghi di lavoro durante tutto l'arco della vita

- consentire l'adattabilità delle risorse al mutare dello scopo e dei contenuti del lavoro (e del mercato)
- recuperare e mantenere elevati livelli di motivazione ed efficacia lavorativa
- far riprendere una rotta professionale a persone disorientate dai continui cambiamenti avvenuti
- occuparsi di persone in questi ultimi anni poco coinvolte
- conciliare tempi di lavoro e tempi della vita
- dare pari opportunità di genere.

La gerarchia degli interventi deve pertanto essere mirata a:

- individuare le esigenze di miglioramento richieste dal mercato: questi vincoli stanno imponendo alle aziende l'adozione di una politica di sviluppo delle persone basata sulla formazione continua durante tutto l'arco della vita professionale delle risorse
- definire le esigenze di competenze e di vocazione delle persone collegate alle esigenze di business e all'ottimizzazione dell'esperienza acquisita
- valutare gli interventi ed i ritorni degli investimenti di formazione in termini di vantaggi per le aziende e per le persone coinvolte.

Da tempo, ad onor del vero, il tema Over 45 è entrato nelle strategie di sviluppo delle risorse umane. Diverse aziende hanno avviato progetti più o meno integrati di miglioramento e sostegno, ma molto c'è ancora da fare in quanto finora i risultati prodotti sono ancora parziali e insufficienti

specialmente sull'asse dell'aumento della produttività, della ricerca di una maggiore "people satisfaction" e della riduzione dei costi per i clienti.

L'ampiezza dei risultati perseguibili sarà comunque funzione non solo della bontà progettuale delle iniziative, ma soprattutto della efficace collaborazione di "pensiero e azione" di aziende, organizzazioni sindacali e risorse coinvolte.

La valorizzazione dell'esperienza, lo scambio attivo tra giovani potenziali e risorse Over 45, la produzione di valore economico e sociale passa attraverso iniziative che coniugano contemporaneamente approcci e temi di natura comportamentale e organizzativa. Iniziative cioè finalizzate ad allineare strategie, obiettivi, ruoli, responsabilità con persone motivazioni, valori, competenze e aspettative.

Elenco Partecipanti:

Maria Emanuela Basti	ANIA
Nicoletta Bernasconi	INTESA SAN PAOLO
Mauro Danesino	Credito Valtellinese
Franca Dellacasa	FISAC CGIL
Antonio Dragonetto	UNICREDIT GROUP
Ottavio Faenza	ABI
Giorgio Farrugia	Fondo Banche e Assicurazioni
Antonio Fraccaroli	Fondo Banche e Assicurazioni
Massimo Guidobaldi	Trainer MKT
Paolo Iacci	ICCREA
Francesco Miggiani	HAY GROUP

Anna Montefiori	UNICREDIT GROUP
Giacinto Palladino	FIBA CISL
Vito Pepe	UILCA UIL
Giancarla Zemiti	UNICREDIT GROUP