

LA NUOVA SFIDA

# Ipl: si deve innovare anche con lavoratori sempre più vecchi

di Massimiliano Bona

► BOLZANO

Potrebbe sembrare una provocazione, ma in realtà non lo è affatto. La vera sfida per il medio-lungo periodo per le aziende altoatesine sarà quella di riuscire a lavorare in modo innovativo con personale più anziano, con un'età media sempre più elevata. A sottolinearlo è stato ieri l'Ipl, l'Istituto di promozione dei lavoratori, che sull'argomento ha elaborato e presentando un manuale. «Tocca a noi - spiega il direttore dell'Ipl Stefano Perini - fornire alle aziende il know-how per muoversi in questo contesto».

Il vademecum distribuito ieri spiega come le imprese e le parti sociali siano già oggi nelle condizioni di gestire il mondo del lavoro in modo funzionale all'età e all'invecchiamento. Il manuale fornisce un quadro delle sfide legate all'invecchiamento dei dipendenti e propone soluzioni concrete per affrontarle a vantaggio di tutti i soggetti coinvolti. «Abbiamo investito parecchio tempo a raccogliere la letteratura esistente in materia - continua Perini - e sono stati approfonditi otto campi di azione che spaziano dal comportamento dei dirigenti alla politica degli orari di lavoro al trasferimento delle conoscenze». L'auspicio dell'Ipl è che il nuovo manuale venga scaricato tanto dalle aziende quanto dai lavoratori. Questo perché bisognerebbe assicurarsi - fin d'ora - per il futuro personale sufficientemente qualificato, in grado di gestire collaboratori di

ogni età. «Il processo di invecchiamento degli occupati deve diventare un tema centrale delle politiche del lavoro anche in Alto Adige», sottolinea Werner Pramstrahler, uno degli autori del manuale, che aggiunge: «Non c'è infatti modo di sottrarci a questo andamento. È importante elaborare insieme il know-how su questa tematica per metterlo a disposizione di tutti e rafforzare l'Alto Adige come location del buon lavoro, sia sotto il profilo economico che sociale». Tra le misure contenute nel decalogo distribuito dall'Ipl c'è quello sulle condizioni di lavoro. «Dovrebbero

esserci riconoscimento e apprezzamento, orari di lavoro non troppo pesanti e una lunga appartenenza alla stessa impresa. Ciò rafforza, infatti, la disponibilità a lavorare di più e meglio. Condizioni di lavoro pesanti sotto

l'aspetto fisico, emotivo e psicologico, un riconoscimento carente e non conforme all'entità e alla complessità della prestazione e la mancanza di margine di manovra influenzano negativamente la durata dell'attività lavorativa».

L'«age management» interessa ambiti centrali del rapporto di lavoro. «Diversi aspetti potrebbero essere pianificati e valutati dalle parti sociali per essere poi inseriti anche negli accordi integrativi locali e aziendali. Il presupposto fondamentale è un clima costruttivo. È possibile così creare un nuovo sistema di rapporti di lavoro collettivi basati sulla partecipazione, assolutamente necessario anche in Alto Adige».

GRIPRODUZIONE RISERVATA



Stefano Perini, direttore dell'Ipl