



LO STUDIO

“Altro che ferri vecchi”

In Alto Adige lavoratori sempre più anziani. l'IPL: “Sfruttare il loro sapere attraverso misure adeguate: dai programmi di mentoring alle esperienze in tandem”.

Von  Redaktion / Redazione 06.08.2020

FOLGEN

In Alto Adige circa un quarto degli occupati (27%) ha meno di 35 anni, mentre gli over 50 hanno un po' più di peso (33%) ma non troppo. È quanto emerge da uno studio dell'AFI-IPL secondo cui **la preponderanza di lavoratori anziani è particolarmente marcata nel settore socio-sanitario, nell'amministrazione pubblica e nell'istruzione**. In questi settori, inoltre, lavorano molte donne, che solitamente vanno in pensione prima dei colleghi uomini. E anche l'agricoltura dovrà presto affrontare il problema dell'invecchiamento.

Stando all'indagine dell'Istituto Promozione Lavoratori gli occupati più anziani non solo dispongono di un ampio bagaglio di esperienze, ma **sanno anche proteggersi meglio dei loro colleghi più giovani dalle conseguenze di condizioni di lavoro psichiche e fisiche pesanti**. I “senior” evidenziano un carico fisico (14 punti) e psichico (41 punti) decisamente inferiore a quello degli occupati più giovani. “Il rendimento - spiega lo **psicologo del lavoro Tobias Hölbling** - non cala necessariamente nel corso della vita lavorativa, ma piuttosto cambia. Si tratta del cosiddetto effetto della ‘vecchia volpe’”. In Alto Adige i lavoratori anziani sono anche fiduciosi per quanto concerne le loro opportunità di lavoro. Il 24% degli over 50 ritiene di avere delle buone possibilità di trovare un altro posto di lavoro di pari livello e con la stessa retribuzione; tra gli under 35 tale percentuale è ovviamente più alta (46%).

” **Il rendimento non cala necessariamente nel corso della vita lavorativa, ma piuttosto cambia. Si tratta del cosiddetto effetto della ‘vecchia volpe’ (Tobias Hölbling)**

Il capitale umano

Gli esperti dell'AFI-IPL sottolineano che sotto l'aspetto politico-sociale si tratta ora di **sfruttare l'esperienza dei lavoratori più anziani adottando misure adeguate**. Ad esempio i pensionamenti anticipati comportano molti costi per la società e la perdita di know-how. È compito dei datori di lavoro organizzare le mansioni in modo tale da far pienamente emergere i punti di forza e le potenzialità dei lavoratori più anziani. A tal fine si possono seguire diversi approcci: per trattenere più a lungo i lavoratori più anziani in azienda si potrebbe offrire loro un **part-time**, che non comporti però importanti riduzioni di reddito. Con **programmi di mentoring ed esperienze in tandem** i lavoratori delle varie generazioni possono scambiarsi reciprocamente conoscenze e collaborare in modo produttivo.

“I lavoratori anziani che possono trasmettere il loro sapere e le loro esperienze si sentono apprezzati e non un costo - osserva Hölbling -. I giovani invece traggono vantaggio dal tesoro di esperienze dei loro mentori”. L'impresa si assicura così conoscenze e contatti che altrimenti andrebbero persi con il pensionamento del dipendente.

“Ciò che i dipendenti più anziani perdono in forza e velocità, lo compensano spesso con esperienza e sapere. Raramente le capacità vengono completamente perse, semplicemente si trasformano. Age-Management, part time in età lavorativa avanzata e programmi di mentoring sono per noi aspetti molto importanti nel modellare il mondo del lavoro del futuro”, conclude il **presidente dell'AFI-IPL Dieter Mayr**.