

EWCS Alto Adige

I lavoratori anziani non sono ferri vecchi

L'invecchiamento degli occupati, in media sempre più anziani, comporta nuove sfide per il mondo del lavoro altoatesino. Un recente studio dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha accertato che i dipendenti in età lavorativa avanzata non sono affatto "ferri vecchi". Sotto l'aspetto politico-sociale si tratta ora di sfruttare l'esperienza di questa categoria adottando misure adeguate.

Nel mondo del lavoro altoatesino la piramide delle età non è ancora del tutto rovesciata. 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. La preponderanza di lavoratori anziani è particolarmente marcata nel settore socio-sanitario, nell'amministrazione pubblica e nell'istruzione. Inoltre in questi settori lavorano molte donne, che solitamente vanno in pensione prima dei colleghi uomini. Anche l'agricoltura dovrà presto affrontare il problema dell'invecchiamento.

Altro che ferri vecchi

I lavoratori sempre più anziani comportano nuove sfide per il mondo del lavoro altoatesino. Questo studio dimostra che i lavoratori in età lavorativa avanzata non sono affatto "ferri vecchi". Essi 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. Gli occupati più anziani evidenziano un carico fisico (14 punti) e psichico (41 punti) decisamente inferiore a quello degli occupati più giovani. "Il rendimento non cala necessariamente nel corso della vita lavorativa, ma piuttosto cambia. Si tratta del cosiddetto effetto della 'vecchia volpe'", spiega lo psicologo del lavoro Tobias Hölbling. 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%).

Sfruttare l'esperienza per il futuro

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. I giovani invece traggono vantaggio dal tesoro di esperienze dei loro mentori"

Comunicato stampa

spiega Hölbling. L'impresa si assicura così conoscenze e contatti che altrimenti andrebbero persi con il pensionamento del dipendente.

Per informazioni più dettagliate è possibile rivolgersi allo psicologo del lavoro nonché ricercatore dell'IPL Tobias Hölbling (tel. 0471 41 88 31, tobias.hoelbling@afi-ipl.org).

Lo studio completo è disponibile sul sito dell'Istituto www.afi-ipl.org

Statement del Presidente IPL Dieter Mayr

„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.“

Vedi tabella sulla pagina successiva

Tabella

Come cambia il rendimento con l'aumento dell'età

Con l'aumento dell'età		
aumentano di norma fino al massimo individuale	si conservano di norma	calano di norma
Caratteristiche e abilità (fisiche)		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Abilità (a seconda della tipologia e durata dell'attività) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Resistenza a carico fisico inferiore al limite di esposizione permanente 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Forza muscolare ○ Agilità ○ Capacità di resistenza in esposizioni brevi superiori al limite di esposizione permanente ○ Capacità di adattamento alle condizioni ambientali climatiche ○ Vista e udito
Caratteristiche e abilità mentali (psichiche)		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Esperienza ○ Abilità (a seconda della tipologia e durata dell'attività) ○ Capacità di giudizio (ad es. precisione nelle mansioni di collegamento e costruzione) ○ Abilità nel dialogo (capacità espressive, eloquenza) ○ Capacità dispositive, autonomia ○ Precisione a livelli inferiori di complessità ○ Capacità di collaborare ○ Senso di responsabilità ○ Affidabilità ○ Equilibrio e perseveranza ○ Maturità umana ○ Atteggiamento positivo verso il lavoro ○ Senso di sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cultura generale ○ Capacità di raccogliere ed elaborare informazioni ○ Attenzione ○ Capacità di concentrazione ○ Memoria (a lungo termine) ○ Resistenza a carichi psichici normali per il processo di lavoro ○ Capacità di apprendimento (a determinate condizioni didattiche) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Agilità mentale e capacità di adattamento ○ Rapidità nel raccogliere ed elaborare informazioni (capacità di reazione) in relazione a quesiti complessi ○ Capacità di resistenza a elevati carichi psichici permanenti ○ Memoria a breve termine ○ Propensione al rischio

Fonte: Jung 2008

© IPL 2020