



• Esperienza e preparazione dei lavoratori più anziani suppliscono alla maggior forza e alla maggiore velocità dei loro colleghi giovani

I dipendenti più anziani non sono “ferri vecchi”

Lo studio dell'Ipl. Anche in Alto Adige l'età media dei lavoratori è in costante aumento ma il loro bagaglio di esperienze e il loro sapere li rendono prezioso patrimonio da valorizzare

BOLZANO. L'invecchiamento degli occupati, in media sempre più anziani, comporta nuove sfide per il mondo del lavoro, anche in Alto Adige. Un recente studio dell'IPL, l'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. In Alto Adige 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



• Dieter Mayr

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 lavo-

rativa 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 per cento 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%).

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

Grandi potenzialità

«Ciò che i dipendenti più anziani perdono in forza e velocità – afferma il presidente IPL, Dieter Mayr – 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».

