

The background features a dark blue gradient with several circular gauges and arrows. One large gauge on the left has a scale from 140 to 260. Other smaller gauges and arrows are scattered across the scene, some with dashed lines and some with solid lines, suggesting a technical or data-related theme.

# I LAVORATORI «OVER» COME RISORSA

LE LOGICHE E GLI STRUMENTI PER VALORIZZARLI

LAURA RIVA - REGGIO EMILIA, 31 MARZO 2017

«Le persone hanno una cosa in comune:



**sono tutte differenti»**

*(Robert Zend)*

# PARLIAMO DELLA DIVERSITÀ

- La diversità è «la» condizione
- La diversità genera una reazione
- La diversità è una opportunità



## LA DIVERSITÀ COME VALORE

- La diversità induce rispetto
- La diversità apre a una benevola curiosità
- La diversità sviluppa la capacità di inclusione

# Inclusione: una opportunità



La VITALITÀ  
PROFESSIONALE  
ci salverà  
dall'  
«invecchiamento»

L'ETÀ non è una  
discriminante  
oggettiva per  
valutare una  
persona dal punto di  
vista professionale  
(e non solo)

Misto è MEGLIO!

# Chi è il lavoratore «diversamente giovane»?



- Non esiste una definizione condivisa in letteratura di «lavoratore anziano»
- Le politiche europee identificano la categoria dei lavoratori anziani nella fascia d'età compresa tra i **55 e i 64/67 anni**
- Alcune indagini socio-economiche indicano l'età avanzata già a partire dai **45 anni**.

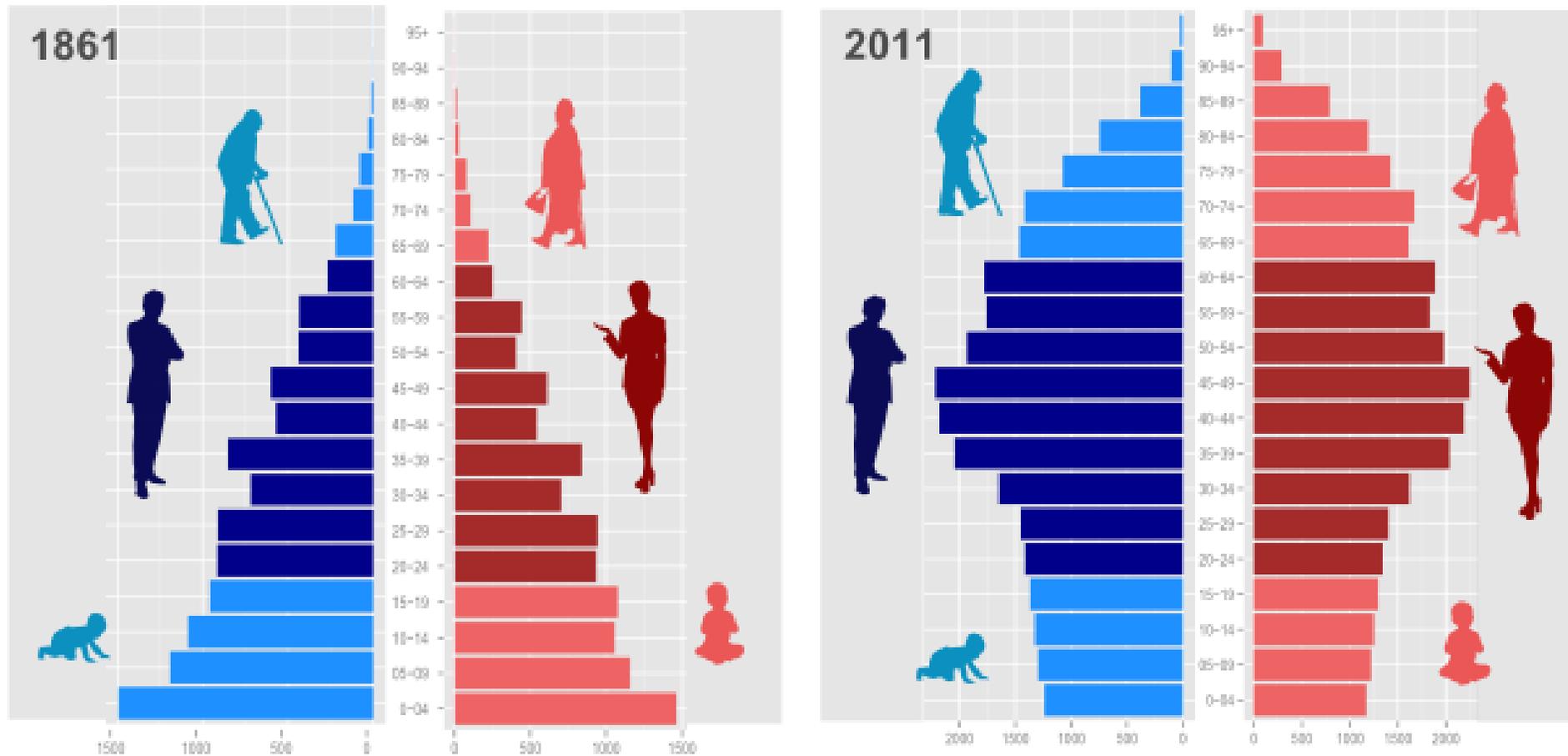
**L'invecchiamento è un cambiamento**

- nella sfera individuale (biologia, psicologia, funzionalità della persona)
- Nella sfera sociale (famiglia, lavoro, amicizie)  
**non strettamente legato all'età anagrafica.**

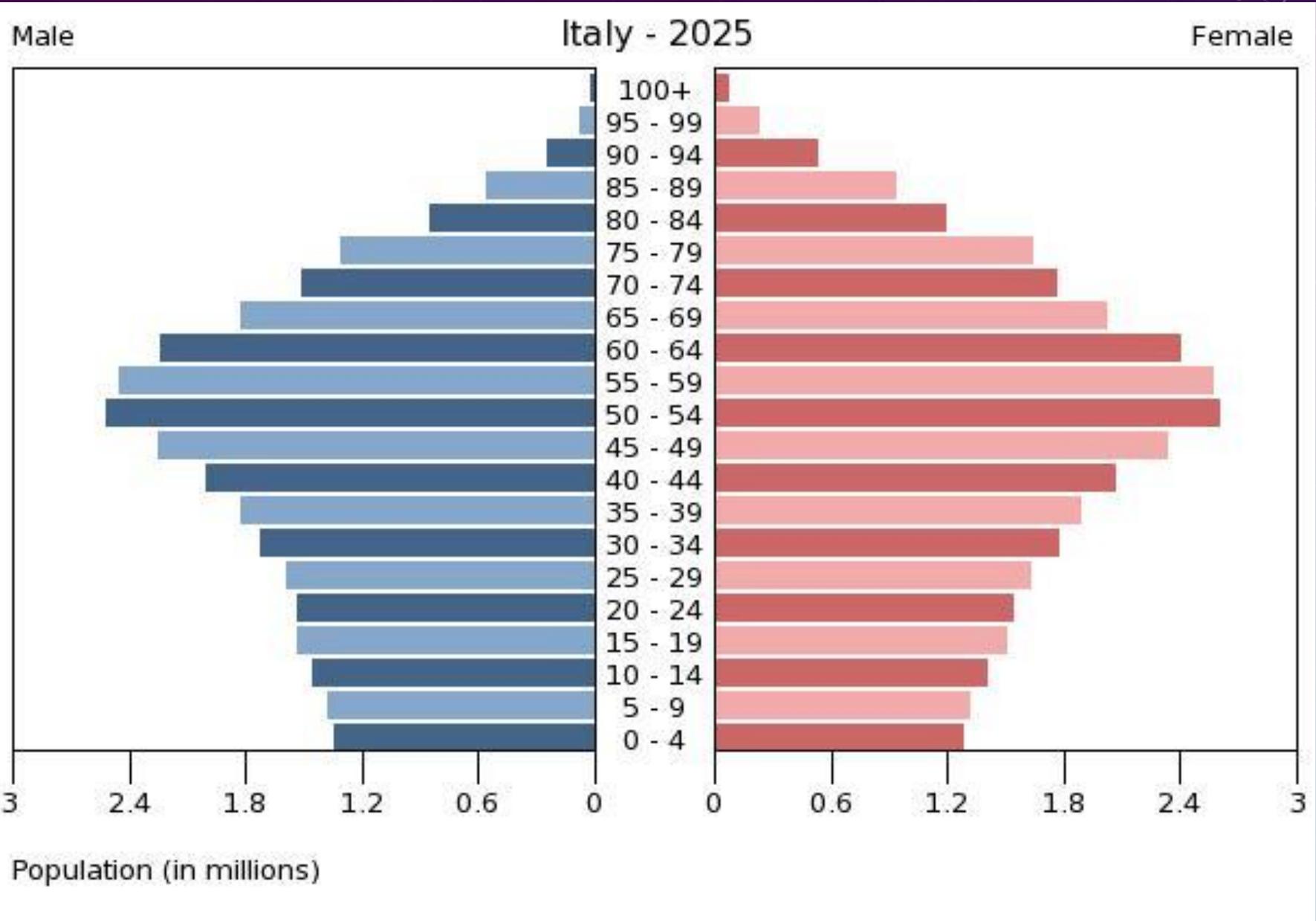
- L' ANDAMENTO DEMOGRAFICO

# La piramide delle età

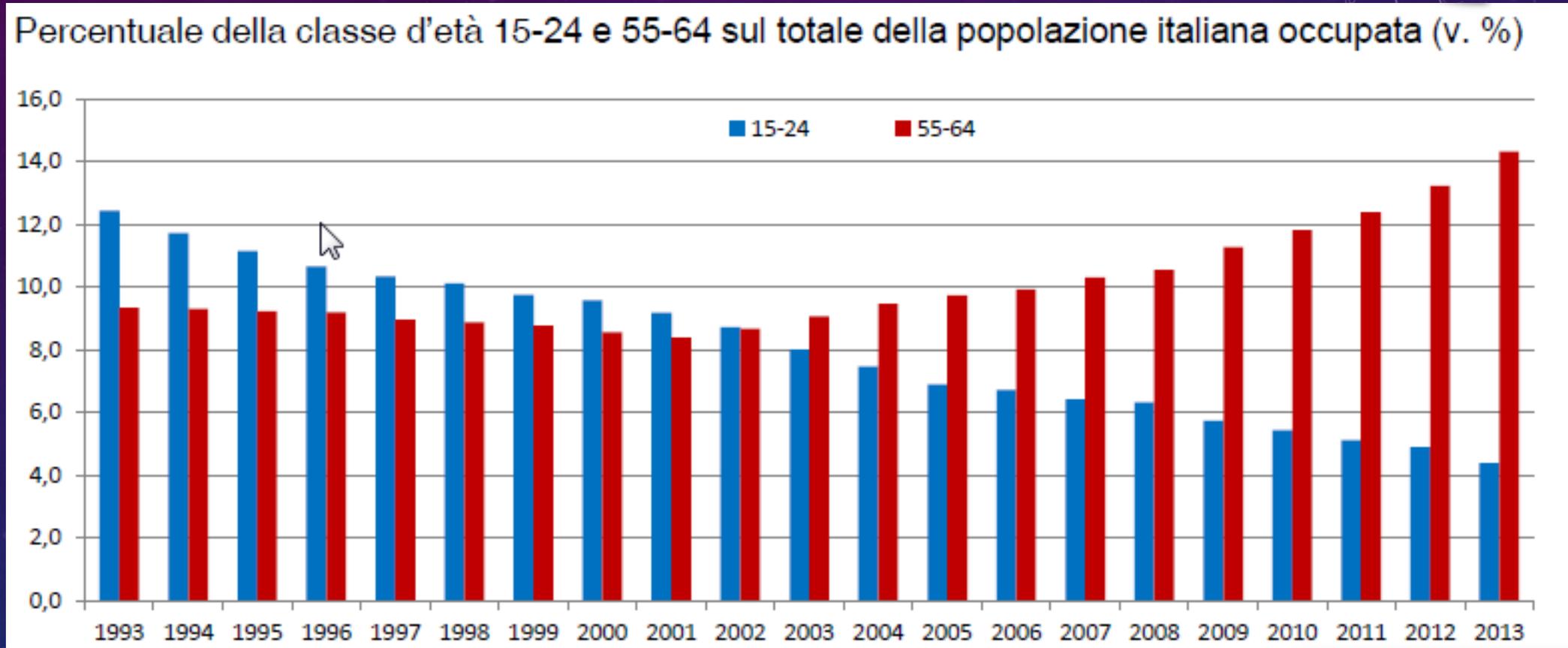
Come è cambiata la struttura della popolazione italiana dall'Unità d'Italia ad oggi



DataLampPost - Dati: Censimenti Istat 1861, 2011



# La proporzione tra giovani e anziani nel mondo del lavoro si è invertita



Caratteristiche	Patriarchi	Baby Boomers	Generazione X	Generazione Y	Generazione Z
Esperienze formative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il guerra mondiale</li> <li>• nucleare</li> <li>• Rock'n'roll</li> <li>• Ruoli fissi legati al genere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guerra fredda</li> <li>• Boom economico</li> <li>• Atterraggio sulla luna</li> <li>• Wookstock</li> <li>• Movimento femminista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caduta muro di Berlino</li> <li>• Reagan – Corbacio</li> <li>• Giovanni Paolo II</li> <li>• Introduzione dei PC</li> <li>• Incremento dei divorzi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 settembre</li> <li>• Playstation</li> <li>• Social media</li> <li>• Tecnologie mobili</li> <li>• Reality TV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crisi economica</li> <li>• Riscaldamento globale</li> <li>• Apparecchi mobili</li> <li>• Primavera araba</li> <li>• interconnessione</li> </ul>
Aspirazioni	Acquistare la casa	Avere un lavoro sicuro	Bilanciare lavoro e vita privata	Libertà e flessibilità	Sicurezza e stabilità
tecnologia	Molto lontani	Adottano i primi strumenti digitali	Fruitori di tecnologia	Nativi digitali	«Dipendenti» digitali
Attitudine verso la carriera	Vivo per lavorare	Vivo per fare carriera	Lavoro per vivere	Imprenditore di me stesso	Il business/lavoro è ovunque
Prodotto rappresentativo	 automobile	 televisore	 PC e telefono cellulare	 Tablet e smartphone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nanotecnologie</li> <li>• stampanti 3D</li> <li>• domotica</li> </ul>
Mezzo di comunicazione	 lettera	 telefono	 E-mail e messaggi	 Testi e social media	 Connessioni indossate
Preferenze di comunicazione					
Relazioni di fiducia					

# Le differenze generazionali (1/2)

- I **Baby Boomers** (50-60enni):  
indipendenti e grandi lavoratori. Hanno un forte senso di lealtà e di appartenenza all'azienda. Vogliono mantenere le rendite di posizione acquisite. Subiscono gli effetti della nuova riforma sulle pensioni.
- La **Generazione X** (40-45enni):  
“lavorare per vivere”, non “vivere per lavorare”. Hanno un forte bisogno di sicurezza. Caratterizzati da una maggiore apertura verso tutti i tipi di differenze (genere, razza, orientamento sessuale), prima generazione a crescere con i computer

# Le differenze generazionali (2/2)

- **La Generazione Y**

i Millennials, nati negli anni '80 (30-35enni).

Nativi digitali, hanno una forte capacità di adattamento, hanno un forte bisogno di appartenenza ad un network, non all'impresa. Sono pronti a sperimentare nuove tecnologie

- **La Generazione Z:**

iperconnessi, nati dopo il 1990 (20-25enni).

Ragazzi cresciuti a pane, Internet e Tablet, sempre connessi, affiancati dalla tecnologia in ogni campo della loro vita.

Sono più propensi a trovare una rapida soluzione che a lavorare duramente per risolvere i problemi

- INTERVENTI A FAVORE DEGLI «OVER»:  
UN MODELLO

# Interventi per gli «Over»: un modello

**Comunità sociale  
d'impresa:  
fattori abilitanti**

Valori  
Clima  
Comunicazione

Motivazione  
Formazione  
Sicurezza

**Focus sui Senior**

Indagine  
sulla  
popolazione  
aziendale

Analisi e  
progettazione  
interventi

Realizzazione  
e monito-  
raggio

Valutazione:  
conferma o  
riformulazio  
ne

# Creare la Comunità Sociale d'Impresa: fattori abilitanti

<b>VALORI</b>	Assunti di base, impliciti, profondi e radicati, influenzano i comportamenti. Sono stabili	<b>MOTIVAZIONE</b>	Rappresenta la percezione di sé in rapporto al compito, è la spinta al miglioramento continuo, è fondamentale per l'organizzazione
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>	Dà al lavoratore fiducia e senso di appartenenza Sviluppa la responsabilità individuale e la proattività, esplicita la cultura d'impresa e condiziona il clima	<b>FORMAZIONE</b>	Mantiene attive le persone, favorisce l'inclusione, trasferisce la cultura d'impresa. Sostiene la motivazione e incrementa l'impiegabilità
<b>COMUNICAZIONE</b>	E' sempre presente, utilizza più codici, è fondamentale per sostenere la cultura d'impresa	<b>CLIMA</b>	Esprime il vissuto implicito, si basa su percezioni, risente di fattori esterni, è mutabile e influenzabile

# Interventi per gli «Over»: focus sui senior

Comunità sociale d'impresa:  
fattori abilitanti

Valori  
Clima  
Comunica  
zione

Motivazione  
Formazione  
Sicurezza

## Focus sui Senior

Indagine sulla  
popolazione  
aziendale

- Classi di età
- Titolo di studio
- Qualifica
- Tragitto casa - lavoro

Analisi e  
progettazione  
interventi

- **Flessibilità**
- **Salute**
- **Fasce di età**
- **Know-how**
- **Contesto demografico**
- **Gradualità in uscita**

Realizzazione e  
monitoraggio

- Tempi
- Costi
- Impatto sulle persone
- Priorità
- Attivazione
- Divulgazione

Valutazione:  
conferma o  
riproposizione

- Raccolta dei feedback
- Adeguamento/aggiornamento
- Influenza sulla Comunità sociale d'impresa

# ANALISI E PROGETTAZIONE DEGLI INTERVENTI

- Flessibilità
- Salute
- Valorizzare le fasce d'età
- Presidio del know-how
- Contesto demografico
- Gradualità in uscita

# Interventi: **la flessibilità**



Interventi orientati alla gestione dei tempi di lavoro e alla mobilità

- **Riduzione turni usuranti**
- **Job sharing – staffetta generazionale**
- **Servizi al lavoratore** (es: trasporti agevolati casa-lavoro)
- **Cambiamenti di ruolo** per un maggior benessere psico-fisico (riduzione dello stress)

# Interventi: **la salute**



Iniziative pensate per migliorare lo **stile di vita del lavoratore:**

- Campagne di **disassuefazione al fumo**
- Programmi per un corretto **regime alimentare**
- **Palestra** aziendale
- **Check up** gratuiti
- **Ergonomia** della postazione di lavoro

# Interventi: valorizzare le fasce d'età



- Percorsi di **carriera** (anche orizzontali)
- **Inserimento** di Senior
- **Politiche di merito** non discriminatorie
- **Mentoring/Reverse mentoring**
- **Redazione documentazione** di lavoro (istruzioni operative)
- **Istruzione/formazione** a neoassunti o piccoli gruppi di colleghi

# Interventi: il presidio del know-how



Trasferire e diffondere la conoscenza:

- Programmi di **apprendimento continuo**
- **Formazione aperta a tutti**
- **Cultura informatica**
- **Divulgazione argomenti adatti a tutte le età** (giornalino aziendale, iniziative)

# Interventi: l'ambiente demografico



Focalizzare e analizzare gli eventuali stereotipi e pregiudizi sull'età:

- **Incontri** su argomenti di interesse generale
- **Gruppi di lavoro** misti
- Momenti di **celebrazione** che uniscano le varie fasce d'età

# Interventi: la gradualità in uscita



- Durante la vita lavorativa, attenzione ad iniziative orientate al «**dopolavoro**» (sport, volontariato, attività culturali)
- **Telelavoro**
- **Part time**
- **Collaborazioni**



«L' uomo giovane  
sa tutte le regole,  
ma l' uomo anziano  
conosce le eccezioni»

O.W. HOLMES

Lavorare MOLTO per qualcosa di cui non  
ci importa si chiama STRESS.  
Lavorare MOLTO per qualcosa che  
amiamo si chiama PASSIONE.



Grazie!

[laura.riva333@gmail.com](mailto:laura.riva333@gmail.com)