

L'opinione / l'esperto di risorse umane

# Vecchio? Sei da rottamare

Mai come in questa epoca si discute tanto di invecchiamento e di quanto nel mondo del lavoro conti l'età (giovane) del candidato ideale.

**A** metà febbraio si è tenuta una conferenza molto interessante promossa dall'associazione Generazioni & Sinergie congiuntamente con le associazioni Aiti e Hr Ticino. Lo scopo era quello di sollevare qualche riflessione sul tema dell'age management e della valorizzazione delle diverse età in azienda, con l'obiettivo di garantire nel tempo l'equilibrio del nostro sistema socio-economico.

È stato sicuramente molto interessante sentire i relatori e le esperienze dirette degli imprenditori. Un tema vasto che tocca diversi aspetti della vita dell'individuo nella società: invecchiamento lavorativo e sociale, fine e dopo carriera, confronto giovani e vecchi. L'invecchiamento sta diventando un problema sociale.

Mai come in questa epoca si discute tanto sull'invecchiamento della popolazione, sulla relazione intergenerazionale in termini nuovi ed assai diversi dal passato. Infatti, oggi la discussione si pone non tanto sul piano del costume, della cultura e dei modi di vivere, quanto più su quello economico e sociale. Al centro delle polemiche non ci sono le contestazioni su visioni di vita diverse (giovane-adulto, genitori-figli), ma vi sono soprattutto la disoccupazione, l'allontanarsi della pensione, il doverla pagare di più rispetto al passato o il rischio di non riceverla affatto. L'invecchiamento della popolazione è uno dei fenomeni più preoccupanti di questo nostro secolo e avrà conseguenze importanti e di ampia portata per tutti i settori della società.

Un forte mutamento sociale tanto da indurre autorità politiche, organizzazioni e associazioni a porsi il problema, concordando sul fatto che una società sana è quella che non lascia indietro nessuno, che garantisce pari opportunità e dignità per tutte le età, per realizzare un futuro equo e

sostenibile per tutte le generazioni. Bellissimo pensiero e sfidiamo chiunque a non sottoscriverlo. Ciò nonostante vi è un'ipocrisia di fondo assolutamente non accettabile.

Nel mondo del lavoro l'età conta ancora moltissimo. Basta leggere le inserzioni. Il candidato ideale: 30-35 anni, esperienza ventennale (!), con tutte le caratteristiche del 'maschio alpha', con forte carisma ma nel contempo un buon gregario, anche se il ruolo offerto è quello di contabile. Difficile da trovare.

Sfatiamo poi, una volta per tutte, i falsi miti per cui a cinquant'anni sei troppo vecchio, non sei al passo con i tempi nella formazione, tecnologicamente arretrato. In realtà i cinquantenni di oggi, i famosi baby-boomer che stanno un po' rompendo le scatole alla società perché saranno i vecchi che costano e costeranno, sono assolutamente in linea con la preparazione professionale e l'utilizzazione dei mezzi tecnologici, siccome sono gli strumenti di lavoro degli ultimi vent'anni. Non è che 'smanettare' con l'iPhone significhi saper usare le tecnologie, fare una tabella excel, una presentazione in power point, o altro ancora. Non si lavora con il cellulare o con i social network! I giovani non sono più produttivi, creativi e innovativi dei meno giovani e quindi risorse più appetibili per le aziende. Questo è vero solo in parte, ma in realtà il futuro lo puoi scrivere solo se conosci la storia: non si crea nulla di nuovo, ma si reinterpreta e si riconfigura ciò gli altri hanno fatto prima, innovandolo.

Tra un cinquantenne e un trentenne ci sono venti anni di esperienza in più: si ha un grado di maturità maggiore, di comprensione del mestiere perché a quello ci si è dedicati per più anni, una maggiore sensibilità anche di tipo sociale.

Bisogna valorizzare tutto questo patrimonio. Ricordate il concetto di lavoro



**Morena Ferrari Gamba,**  
senior partner Lwp Ledermann,  
Wieting & Partners.

in 'bottega'? Non si tratta di riporre questo modello (o forse sì), ma di dargli una connotazione più moderna arrivando a ricostituire il rapporto maestro-apprendista con un senso di collaborazione, un percorso costruito insieme, per arrivare ad un buon equilibrio fra competizione e cooperazione. Visione troppo romantica? Forse.

Certo è che nei dibattiti lo senti spesso ripetere. Allora dove sta l'ipocrisia? È nella realtà dei fatti quotidiani, quando una persona ha superato una 'certa' età ha spesso grandi problemi nella ricerca di un impiego, e ultimamente anche all'interno dell'azienda stessa. Basta interrogare gli uffici di collocamento per constatarlo.

Non fa piacere dirlo, ma il problema di fondo sta sempre e solo nel fattore economico. Venti anni di differenza, a parità di salario, costano all'azienda decine di migliaia di franchi in più. Sono soldi che alla fine dell'anno vanno a pesare sui bilanci. Pertanto, soprattutto nei momenti di crisi, tutti i buoni pensieri, intenti e propositi vanno a finire nel cestino.

Per risolvere questo problema, che prima di tutto è di natura etica, oltre alla sensibilizzazione è necessario intervenire sull'enorme divario di contribuzione pensionistica tra giovani e meno giovani, con una migliore o diversa solidarietà intergenerazionale, nonché avviare all'interno delle aziende una politica di gestione delle risorse umane sostenibile in termini di equilibrio di funzioni, genere ed età, anche nell'assunzione.

Sicuramente la parola d'ordine non è 'rottamare' ma è 'valorizzare'.