

Lavoratori over 50: ecco come e perché valorizzarli in azienda



L'attuale mercato del lavoro si muove sempre più decisamente in direzione dell'innovazione e della digitalizzazione, e non deve quindi stupire che le **aziende siano alla costante ricerca di giovani talenti** cresciuti insieme alle nuove tecnologie.

Sarebbe però **sbagliato, per le imprese, concentrarsi unicamente sui Millennials**: la maggior parte della forza lavoro, infatti, è costituita da over 50, i quali hanno di fronte a sé ancora parecchi anni prima dell'agognata pensione.

I numeri sono chiari e non lasciano spazio a fraintendimenti: in Italia gli occupati tra i 25 e i 34 anni sono in totale 4 milioni, gli occupati over 50 sono più del doppio, superando gli 8 milioni e mezzo.

«In un contesto dominato dalla digital transformation, esistono tutt'oggi molti ruoli per i quali il **driver principale resta il bagaglio esperienziale**» spiega **Carola Adami, head hunter di Milano** e fondatrice dell'agenzia di selezione del personale Adami & Associati.

«Parliamo di figure come i responsabili vendite, medici specializzati, direttori commerciali, capi progetto e via dicendo, per i quali la maturità personale e il know how consolidato sono caratteristiche cruciali».

Non va peraltro dimenticato, sottolinea Adami, che «a partire dalla riforma del lavoro 2012 in Italia sono stati introdotti degli **incentivi per l'assunzione degli over 50**, i quali restano attivi anche nel 2019, dopo aver dato manforte alla ripresa dell'occupazione negli ultimi anni».

Ma come si sentono gli occupati over 50?

Stando a uno studio effettuato da **Valore D** e dall'**Università Cattolica di Milano**, **solamente il 31% dei lavoratori di questa fascia si sente effettivamente attivo e valorizzato**. Il 46% lamenta invece di essere in difficoltà, laddove il 23% degli intervistati si definisce smarrito.

La volontà, nella maggior parte dei casi, è quella di fare di più, di poter mostrare il proprio valore, di rimettersi in gioco. Non deve stupire, quindi, il titolo della ricerca, ovvero 'Talenti senza età'.

Per le aziende, **dilapidare l'esperienza e la passata formazione dei lavoratori ultracinquantenni è uno spreco imperdonabile**, soprattutto pensando al fatto che gli occupati over 50 sono destinati ad aumentare ulteriormente.

Da qui la necessità, sottolineata dagli autori dello studio, di predisporre delle strategie di Ageing management per gestire al meglio il capitale umano. Alcune grandi aziende, del resto, ci hanno già pensato.

Il **gruppo assicurativo Zurich**, per esempio, ha iniziato di recente ad **affiancare lavoratori di generazioni diverse** in un sistema di cross mentoring, così da mettere a confronto l'esperienza degli over 50 con le competenze digitali dei più giovani.

L'esperimento, affermano dalle Risorse Umane del gruppo svizzero, si sta dimostrando più efficace rispetto ai tipici corsi di formazione.

La multinazionale giapponese NTT Data negli ultimi anni ha iniziato invece recentemente ad assumere un alto numero di over 50, avendo notato che i team intergenerazionali lavorano meglio: l'esperienza dei lavoratori più maturi, infatti, permette di gestire in modo efficace anche le situazioni più complesse.