

COMUNICATO STAMPA

2 aprile 2014

Le imprese e la valorizzazione degli over 50 Primi risultati di un'indagine Isfol sull'age management

L'Isfol ha presentato i primi risultati dell'indagine sulle pratiche di *age management* nelle grandi imprese, condotta su un campione di aziende sopra i 250 addetti con l'obiettivo di censire le modalità adottate per la gestione e valorizzazione dei lavoratori ultracinquantenni.

L'indagine ha rilevato una diffusa sensibilità manifestata dal *management* nei confronti del progressivo invecchiamento del proprio personale e una serie di promettenti sperimentazioni, focalizzate soprattutto sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro, sulla gestione delle carriere individuali in azienda e sulla manutenzione delle competenze.

Tra le imprese oggetto della rilevazione, quelle che hanno progettato e/o attuato strategie di *age management* sono risultate tutte localizzate nel Nord Italia. Si tratta di aziende che operano prevalentemente nel settore bancario e assicurativo, con una forte proiezione a livello internazionale, che mostrano un'attenzione verso il tema della Responsabilità Sociale (RSI) e una forte propensione all'innovazione.

Nella metà dei casi, si tratta di imprese con una quota di ultracinquantenni complessivamente superiore al 30% dei propri addetti, con un numero di lavoratori consistente e che appartengono spesso a gruppi di imprese più ampi. Inoltre, sono imprese che non hanno subito particolari modifiche della propria *mission*, o della propria struttura o dimensione, a seguito della crisi economico-finanziaria.

Dai risultati della ricerca emerge che un numero più ampio di imprese, pur non attuando politiche strutturate di gestione della forza lavoro matura, attivano singole pratiche riconducibili al rapporto età-lavoro. Sono iniziative spesso isolate e/o non continuative nel tempo e che dalle stesse imprese il più delle volte non vengono percepite come azioni suscettibili di esercitare un impatto effettivo sulle diverse generazioni (senior e non) presenti azienda. Tali pratiche, sebbene non rappresentino "buone prassi" nell'accezione condivisa del termine, possono comunque configurarsi come espressione di un iniziale interesse per una gestione più attenta della forza lavoro matura che, a fronte di condizioni di contesto favorevoli, sia interne all'impresa sia esterne, e/o di incentivi in tale direzione, potrebbero dare origine ad ulteriori sviluppi.

I risultati dell'indagine – condotta dal Gruppo di ricerca sull'invecchiamento della forza lavoro e i mutamenti nel ciclo della vita lavorativa e dal Gruppo di ricerca indagini sulla domanda e l'offerta di formazione dell'Isfol, in collaborazione con l'Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) di Milano – sono stati illustrati il 21 marzo, nel corso della visita presso l'Isfol di una delegazione dell'associazione britannica Wise Owls, attiva nel Regno Unito nel collocamento lavorativo degli ultracinquantenni. L'incontro si è svolto nel quadro del Progetto Grundtvig Evolve, cui partecipa per l'Italia l'associazione Atdal Over 40.

Per approfondire:

- [Slides di presentazione](#)

UFFICIO STAMPA ISFOL

Tel. 06.85447597-656

stampa@isfol.it