



Active Ageing, le soluzioni concrete

Convegno AAA/GIDP

15/9/2015

Active Ageing: è un problema ?

- UE: metà della spesa sociale mondiale con il 7% della popolazione mondiale (oggi...).
- Domani ? Su 50 nuovi nati al mondo, in Europa ne arriva 1.
- Curva demografica:
 - Piramide (paesi emergenti)
 - Parallelepipedo (USA)
 - Fungo (Europa)

In Germania 10 M posti vacanti entro 20 anni (welcome siriani !)



Italia ?

- Tasso di attività over 55 di 20 punti inferiore a quello europeo; 1 pensionato ogni lavoratore entro 20 anni con schemi attuali;
- Aspettativa di vita tra le più alte al mondo, natalità tra le più basse;
- Sostanziale inesistenza degli over 60 nelle aziende (diversamente da professioni e commercio);
- Sistema pensionistico e di ammortizzatori sociali finalizzato a inibire il lavoro (regolare) dei senior.



Soluzioni a confronto

- Indicazione UE: Tutti al lavoro !
- Risposta Italia: Tutti a casa ! (ma dal 2017, rien ne va plus...)

- UE:
 - 2016 e 2017anni dell' active ageing
 - “more years better lives”, funding
 - Veto a rilassatezze pensionistiche



Che fare ?

- La soluzione “facile” la ha già individuata l’ Economist: “70 is the new 60”
- Quella difficile è “come ?”
- Per chi lo affronta in anticipo, da problema a vantaggio competitivo ?
- Si sa che un problema vasto e complesso diventa gestibile solo scomponendolo in problemi più piccoli, specifici e contestualizzati
- Da affrontare però con approccio sistemico



Dal “problema” ai problemi

- Incremento dei costi legato alla crescente anzianità aziendale;
- Ingessamento delle strutture e delle carriere per più lunga permanenza nel ruolo, perdita di talenti;
- Calo di energia e motivazione legato al fattore età;
- “Out-of -touch” su nuove competenze, tecnologie, innovazione;
- Ma anche perdita di competenze del personale più senior;
- Inadeguatezza sistemi di welfare aziendale;
- Inabilità, assenteismo e sicurezza sul lavoro;
- Rischi legali per discriminazione;
- Conservatorismo nella cultura manageriale: teams di 55/60enni contro 40-50enni americani e 30-40enni asiatici (Milan/Inter...)



A cosa serve la Academy ?

- A individuare, sviluppare, sperimentare, diffondere, “copiare” le soluzioni;
- Studiando le practices globali esistenti, e sviluppando soluzioni originali;
- In partnership con le aziende e con professionisti con know-how specifico;
- In sintonia con le istituzioni e la UE;
- Con un taglio operativo e non “accademico”
- Oggi solo un “assaggio” delle soluzioni e dei cantieri possibili



Cosa si può fare in concreto ?

- Investire sui tre “drivers” possibili:
 - Tenere psicofisicamente giovani i collaboratori a qualsiasi età;
 - Rivedere le modalità e i processi di gestione HR in funzione del cambiamento demografico;
 - Gestire in modo innovativo la pianificazione delle uscite;



Primum prevenire: “forever young”

Combattere il decadimento fisico e cognitivo attraverso:

- Neuroscienze: brain training,
- Stili di vita, educazione nutrizionale: pillole on line, consulenza on site, adeguamento mense e vending
- Job rotation, formazione continua, stimolazione culturale (“mix-up” days)
- Revisione del welfare aziendale: nuovi check up, prevenzione mirata
- Stress management come fattore strategico
- Ergonomia e postura per over 50

“L’età non dipende dai compleanni, ma da quello che fai tra un compleanno e l’altro”



Secundum gestire: processi HR

- Compensation: addio retta ascendente
- Recruitment: quote, mercati del lavoro ad hoc
- Engagement: nuove leve motivazionali , maestri di mestiere..
- Contrattualistica: costruire la flessibilità
- Competence management: art .2087 c.c.
- Sicurezza e inabilità: prevenzione e politiche ad hoc
- Diversity: cautelarsi, ma anche valorizzarla
- Leadership: stili di gestione uguali per 4 generazioni diverse ?
- Career planning: pianificazione strategica e piani triennali
- Disegno organizzativo: molte più caselle-progetto
- Piani sostituzione: ponte generazionale



Tertium spedire: ripensare le uscite

- “professional check up”: pianificare come per i neolaureati;
- Terzo e quarto settore, una risorsa;
- Lavoro autonomo e outsourcing, da tattico a sistemico;
- Rivedere i sistemi di calcolo pensionistico;
- Periodi sabbatici;
- Consulenza previdenziale e ottimizzazione delle condizioni di uscita (“fair termination”: max valore a uguale costo);
- Temporary management;



Morale....

- Responsabilità sociale: lo Stato e le famiglie cederanno necessariamente terreno ai corpi intermedi, aziende in primis;
- Invecchiare è il nostro destino (sperémm) come persone, aziende e nazioni
- “il destino guida i consapevoli, e trascina gli ignari”;

... dove vogliamo stare ?...

