

Dalla prevenzione del prepensionamento alla gestione innovativa degli Over 55

Previdenza e uscita dal mondo del lavoro. Due temi che interessano tutto il mondo e sui quali stanno ragionando politici ed economisti per affrontare uno dei più rilevanti temi sociali del futuro, visto l'andamento demografico dei paesi sviluppati.

Studiare in anticipo gli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla struttura socio economica dei Paesi ed analizzare la relazione tra la crescita economica e le politiche previdenziali di assistenza, sono divenute esigenze imprescindibili.

Il progetto europeo "Dalla prevenzione del prepensionamento alla gestione innovativa degli Over 55" prende spunto proprio da questa riflessione (www.confservizi.net/over55).

Il nucleo del progetto parte dalla considerazione che, rispetto al passato, i lavoratori che hanno superato i 55 anni di età sono oggi nel pieno delle proprie funzioni, anche se hanno maturato l'età necessaria per la pensione di anzianità.

Se l'aspetto sociale è importante - visto che l'uscita dal mondo del lavoro provoca spesso reazioni di tipo depressivo - lo è certamente anche quello economico.

Oltre ai "bonus previdenziali" previsti nel nostro Paese, infatti, il progetto Over 55 prevede anche un approccio qualitativo.

Si parte dal presupposto che il lavoratore "anziano" costituisca una risorsa importante per l'azienda, viste le competenze acquisite nel corso degli anni.

Perché allora non prevedere una sorta di tutoraggio verso i giovani che entrano nel mondo del lavoro?

In pratica i neo assunti avranno a disposizione un vero e proprio "mentore" che li può avviare alle attività aziendali e contemporaneamente il lavoratore che si sente ancora in grado di lavorare, godrà di un ruolo di maggior prestigio, di uno stipendio più alto e - perché no - di una forma meno traumatica di uscita dall'azienda.

Sono scarse le esperienze e le buone prassi in favore dei lavoratori *Over 55*. C'è debolezza nella cultura delle imprese in relazione all'*acting ageing* su tutto il territorio UE, in particolare nel comparto dei servizi pubblici, nonostante le indicazioni dell'UE (consiglio di Stoccolma, consiglio di Barcellona, rilancio Strategia di Lisbona).

Il valore aggiunto del progetto Over 55 risiede nelle sue potenzialità innovative rispetto alla gestione dei lavoratori, nel sostenere la diffusione attiva delle politiche europee in materia di "invecchiamento attivo".

I nuovi orientamenti delle politiche degli Stati Membri a favore dell'occupazione (decisione del consiglio UE del 12 7 2005) contribuiscono a "ricentrare" la strategia di Lisbona sulla crescita e l'occupazione.

Il nostro progetto Over 55 potrebbe contribuire a sostenere l'orientamento 17 "*attuare strategie volte alla prima occupazione, e migliorare la qualità e la produttività nel posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale*" e l'orientamento 18 "*promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita tramite: il sostegno all'invecchiamento attivo, comprese condizioni di lavoro appropriate, miglioramento dello stato di salute e adeguati incentivi al lavoro e disincentivi al prepensionamento*".

L'intento del progetto Over 55 è dunque quello di utilizzare la forza sociale delle generazioni che si avviano verso la terza età, consapevoli del fatto che - in particolare tra le figure dirigenziali - vi sono ampi margini di "volontà" dei singoli individui a restare nel mondo del lavoro. Benefici che appaiono piuttosto chiari anche nei confronti delle aziende.

La valorizzazione di risorse over-55 si traduce infatti in disponibilità diretta, continua e senza interruzioni, di personale con forte motivazione, con conoscenza e competenza specifica e consolidata. Basti pensare, in relazione a diversi tagli professionali, al funzionamento di complessi macchinari, alla conoscenza capillare del territorio, alla rete di pubbliche relazioni, al "mestiere" acquisito negli anni da un lavoratore.