

BUONENOTIZIE

L'IMPRESA DEL BENE



I Lercio in Etiopia

«L'Africa

è una cosa seria»

di STEFANO LANDI

2

Non siamo soli

La storia a Bergamo in un milione di foto

di ANNA GANDOLFI

4

Fabio, il mago Merlino dell'hockey per tutti

di VALERIO VECCHIARELLI

9

Area di servizio

Il Banco delle creme della povera bellezza

di CATERINA BELLONI

10

L'economista cieco negli atenei dei Nobel

di LUCA BERGAMIN

13

L'altra impresa

Treu: «Il Terzo settore, modello per le aziende»

di DARIO DI VICO

16

Emofilia, una battaglia da vincere in sei passi

di JACOPO STORNI

19

ControCorrente

Energia pulita? L'Italia è al palo

di PAOLO RIVA

20

Gil over 50 in azienda Talenti invisibili

di GIOVANNA MARIA FAGNANI

23

In aumento i morti sul lavoro

Nel 2018 le **denunce di infortunio sul lavoro** presentate all'**Inail** sono state **641.261**, in lieve crescita rispetto al 2017 (+0,9%). L'aumento ha interessato soprattutto i lavoratori extracomunitari (+9,3%) e in misura minore quelli comunitari (+1,2%), mentre le denunce di infortunio

dei lavoratori italiani, che rappresentano circa l'84% del totale, calano dello 0,2 per cento. I **morti sul lavoro** sono stati **1.133**, un dato **in salita del 10 per cento**. Crescono anche le **malattie professionali** denunciate, che sono state 59.585 (+2,5 per cento).

Male nostrum

Spesso in ufficio i cinquantenni vengono messi da parte, nonostante esperienze, capacità e risultati portati. Eppure, in un Paese che invecchia sempre di più, sono destinati a restare al lavoro ancora per molto tempo. Oggi sono il doppio degli occupati tra i 25 e i 34 anni. Un dossier di Valore D ne segnala i disagi e le difficoltà

Gli over 50 in azienda Talent invisibili

di **GIOVANNA MARIA FAGNANI**

Il talento non ha età, non è un bene che si consuma con il passare degli anni. Ma sul lavoro, molto spesso, accade esattamente il contrario. I lavoratori over 50 vengono messi da parte, nonostante esperienze, capacità, risultati portati. Ai cinquantenni sembra proibito avere ambizioni: tagliati fuori dalle nuove sfide, non riescono a esprimere tutto il loro potenziale. Per non parlare della fatica di ottenere un posto a quell'età, nonostante gli incentivi per le imprese non manchino e siano stati confermati anche per il 2019. Ma urge un cambio di rotta, perché in un Paese che invecchia sempre di più i cinquantenni sono destinati a restare in azienda per molti anni ancora. Già adesso, stando all'Istat, sono il doppio del numero degli occu-

Evidente disparità di genere nell'occupazione dei ruoli apicali. Una «generazione sandwich» schiacciata tra figli, nipoti e genitori

pati fra i 25 e i 34 anni: i giovani impiegati in Italia sono 4 milioni, i 50-70enni nel 2018 hanno raggiunto gli 8 milioni 546mila, ben 333mila in più rispetto al 2017. Ad analizzare il fenomeno è la seconda edizione del dossier «Talent senza età, donne e uomini over 50 e il lavoro», realizzato da Valore D, associazione di 180 imprese che promuove l'equilibrio di genere, insieme con il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla famiglia dell'Università Cattolica di Milano. «Sappiamo ben poco dell'impegno, della motivazione e della performance di questi lavoratori, anzi molto spesso - spiega Claudia Manzi, responsabile scientifico del progetto - il talento dopo i 50 anni rimane invisibile, seppellito da tanti stereotipi sull'invecchiamento. Un'accurata comprensione della realtà di vita e di lavoro che caratterizza questa generazione è indispensabile per intervenire più efficacemente».

Il dossier prende in esame 12.746 dipendenti fra i 50 e i 70 anni di 36 imprese in tutta Italia, che lavorano in media da 26 anni nella stessa azienda. Lo spaccato rivela immediatamente il «soffitto di cristallo»: la disparità di genere nell'occupazione dei ruoli apicali. Ma il quadro diventa ancor più interessante quando si addentra nella dimensione privata e nella percezione della situazione lavorativa. È evidente il fe-

**80**

Per cento: la quota dei dipendenti tra i 50 e i 70 anni che è genitore; il 30 per cento si prende cura di una persona anziana

nomeno della «generazione sandwich»: quasi l'80 per cento dei dipendenti è genitore e il 30 per cento si prende cura di almeno una persona anziana non autosufficiente che, nel 18 per cento dei casi, vive con lui. I cinquantenni sono quindi «schiacciati» tra figli non ancora indipendenti, nipoti che sopraggiungono (nel 14,5 dei casi) e genitori che necessitano di assistenza sempre più a lungo. In questo quadro più del 60 per cento denuncia problemi di conciliazione famiglia-lavoro. E le donne sono sotto doppio attacco: il 40 per cento vive discriminazioni di genere e di età. Ma l'età di mezzo è impegnativa anche emotivamente: uno

su tre ha affrontato negli ultimi anni malattie proprie o dei famigliari, lutti o separazioni dal partner. Solo il 14 per cento ha ricevuto un aiuto - per lo più un congedo o orari flessibili - dall'impresa per cui lavora. Inoltre, se da una parte «i colleghi per la maggior parte reagiscono mostrando supporto», dall'altra «azienda, risorse umane e capo diretto - si legge nel dossier - rimangono per lo più indifferenti». Nonostante i problemi, i cinquantenni non tralasciano il proprio impiego: la metà denuncia di trovarsi «in difficoltà», ma il 40 per cento dichiara di «avere la testa solo sul lavoro». Solo il 26 per cento si dice «con la testa

La ricerca

Valore D e il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla famiglia dell'Università Cattolica di Milano hanno realizzato la seconda edizione del dossier «Talent senza età, donne e uomini over 50 e il lavoro»

altrove». Sono i lavoratori «smarriti», che si percepiscono accantonati dall'azienda e svalutati dai superiori.

Il cross mentoring

Come possono le aziende conservare i talenti nel tempo? «Diventa fondamentale l'*age management*», evidenzia Barbara Falcomer, direttrice generale di Valore D. E il dossier dà alcune indicazioni, come ad esempio promuovere la massima autonomia gestionale nel lavoro, creare scambio di know-how fra generazioni differenti, combattere gli stereotipi sull'invecchiamento, sostenere il dipendente nei momenti di transizione: «L'umanizzazione del management è un passaggio cruciale». Alla presentazione sono emerse alcune esperienze interessanti già in corso. «Tra queste quella del gruppo Zurich, dove c'è un programma di *cross mentoring* - spiega Paola Castello, ricercatrice di Valore D - in cui colleghi di età diverse si aiutano scambiandosi competenze in vari campi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il sondaggio dell'Unicef presentato al Forum di Davos**I giovani: «Abbiamo bisogno di più istruzione»**

Al World Economic Forum di Davos quest'anno si respirava un pessimismo generalizzato sulle prospettive economiche, confermato dal rapporto *World economic situation and prospects* diffuso dall'Onu. Qualcosa però si sta mettendo in moto dal basso, grazie soprattutto a chi si sente più minacciato da un futuro insostenibile: i giovani sotto i 24 anni, che nel mondo sono 1,8 miliardi. Tra questi, in base a dati Unicef, 71 milioni sono disoccupati. Oltre 150 milioni lavorano, ma vivono con meno di tre dollari al giorno. Ogni mese 10 milioni di

loro raggiungono l'età di lavoro e si accorgono che le capacità di ieri non corrispondono al mercato del lavoro di oggi. Sei adolescenti su dieci non raggiungono i livelli minimi di competenze nella lettura e in matematica e 200 milioni di adolescenti sono fuori dalla scuola. Da qui il messaggio recapitato al meeting in Svizzera dopo il sondaggio online condotto dall'Unicef su 10mila giovani di 160 Paesi: «Abbiamo bisogno di più lavori e di una istruzione migliore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



www.valored.it
Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nel nostro Paese