

<http://www.ilsole24ore.com/art/management/2017-10-27/over-50-e-se-una-volta-li-vedessimo-come-valore-aggiunto-193029.shtml?uuid=AESZTOxC>

NAVIGA HOME RICERCA **IL SOLE 24 ORE MANAGEMENT** ABBONATI ACCEDI

GESTIONE AZIENDALE IMPRENDITORIA CARRIERE FORMAZIONE JOB 24 ORE BUSINESS SCHOOL L'IMPRESA

LAVORO ED ESPERIENZA

## Over 50: e se per una volta li vedessimo come un valore aggiunto?

di Francesca Contardi \* 23 novembre 2017

**M**ai come in questo periodo mi trovo a valutare profili di persone molto vicine ai 50 anni. E mai come in questo periodo mi sto soffermando su una domanda molto specifica: se dobbiamo lavorare fino ai 70 anni, se quindi queste persone hanno ancora 20 di lavoro davanti a loro e se, però, le aziende faticano a considerare candidati non più giovanissimi, che fine farà tutta questa forza lavoro nei prossimi anni?

SEI SICURO DI AVER MESSO TUTTO IN VALIGIA? ARMONIA Fast

## Over 50: e se per una volta li vedessimo come un valore aggiunto?

di **Francesca Contardi** \*

Mai come in questo periodo mi trovo a valutare profili di persone molto vicine ai 50 anni. E mai come in questo periodo mi sto soffermando su una domanda molto specifica: se dobbiamo lavorare fino ai 70 anni, se quindi queste persone hanno ancora 20 di lavoro davanti a loro e se, però, le aziende faticano a considerare candidati non più giovanissimi, che fine farà tutta questa forza lavoro nei prossimi anni?

Un volta, a chi era vicino ai 50 anni si diceva: «manca poco alla pensione»; oggi, invece, ne mancano ancora 20. Se va bene. Quasi un'altra vita intera. E oggettivamente non sono molte le società disposte ad investire risorse in un simpatico e preparatissimo candidato con oltre 25 anni di esperienza alle spalle. Nelle job description non ho mai letto «almeno 20 di esperienza nel settore». E devo ammettere che, sebbene mi occupi di selezione da oltre 20 anni, sembrerebbe strano anche a me. Eppure forse dovremmo imparare a farci l'abitudine. Perché in giro c'è tanta gente competente che di anni di lavoro ne ha almeno 20 e che davanti a sé ne ha altrettanti. Dobbiamo imparare, per forza di cose, a fare di più per questa categoria. Anche per responsabilità sociale.

Spesso sono degli ottimi manager che possono diventare degli ottimi imprenditori. Conoscono il mercato e hanno la "faticosa" esperienza. E allora, perché le uniche start up che fanno notizia sono

quelle dei Millennials? E perché le aziende che hanno i contributi più interessanti sono quelle legate al mondo delle app, dell'hi-tech o del mobile che, solitamente, sono fondate da giovani? E se invece ci orientassimo verso l'alto? E se questa categoria, che sempre più sarà additata come responsabile della disoccupazione giovanile, fosse aiutata invece che bistrattata?

Credo che ci sia la possibilità di favorire i giovani aiutando i grandi. Qualche azienda ha iniziato a fare degli accordi tra generazioni: il senior si riduce volontariamente le ore di lavoro, l'azienda versa i contributi come se l'orario non fosse ridotto, ma con i soldi risparmiati assume un giovane da affiancare al senior e da formare. La questione, in fondo, si può ridurre in una sola domanda: perché lo stato non promuove queste formule e non sostiene le aziende nel fare questo passaggio?

*\* Managing Director di EasyHunters*