

Giuliano **Longo**

Over 50 nelle Pmi, trasformateli in coach super formati

Nel 2022 il 37% degli occupati aveva un'età compresa tra i 50 e i 64 anni (erano il 21% nel 2005 e il 27% nel 2012): che fare? I suggerimenti di Enrico Zanieri, executive coach, project manager and business consultant. «Se preparati possono diventare una risorsa preziosa in grado di accelerare la crescita delle nuove leve»

Enrico Zanieri
Executive Coach,
Project Manager
and Business Consultant



I lavoratori italiani sono sempre più senior. Nel 2022 il 37% degli occupati aveva un'età compresa tra i 50 e i 64 anni (erano il 21% nel 2005 e il 27% nel 2012). E' quanto emerso da un'indagine dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) tra 2.500 Pmi. Le cause sono lo spostamento in avanti dell'età pensionabile e demografiche con l'invecchiamento della popolazione. Più di un imprenditore su quattro giudica tale fenomeno uno svantaggio che potrebbe compromettere la capacità di gestire i carichi di lavoro o di impiegare nuove tecnologie, l'adattabilità a nuove mansioni e la disponibilità alla flessibilità. Il 41%, quasi la metà degli intervistati, valuta non adeguate le competenze digitali dei lavoratori in età più avanzata e più della metà ritiene che sarebbe utile svilupparle ulteriormente. In questo contesto cosa possono fare le aziende? Lo abbiamo chiesto a **Enrico Zanieri, Executive Coach, Project Manager and Business Consultant.**

ULTRACINQUANTENNI FORMATORI

«La mia opinione è che le aziende debbano inserire programmi di formazione appositi che tengano conto dell'upskilling necessario su tematiche che possono aver impatto sul loro lavoro e che servono a fornire ai lavoratori gli elementi minimi con cui dialogare con i nuovi sistemi e con le nuove modalità (penso all'AI ma anche a sistemi informatici più avanzati)» dice Zanieri.

«In parallelo credo dovrebbero formare i loro collaboratori su tematiche di coaching e mentoring, in modo che possano spendere la loro professionalità affiancando le nuove generazioni e introducendole in azienda nel modo più efficace», aggiunge l'esperto, «questo li renderebbe **una risorsa preziosa in grado di accelerare la crescita delle nuove leve** e realizzare una continuità fra generazioni che sempre di più saranno costrette a convivere e lavorare insieme nello stesso ambiente».

TRAINING ON THE JOB E CORSI ONLINE LE SOLUZIONI

Ma se parliamo di Pmi con pochi addetti, non crede sia un po' complicato inserire programmi di formazione senza compromettere l'attività produttiva? «Potrebbero fare training on the job», è la

soluzione di Zanieri, «nelle aziende più piccole mentoring e reverse mentoring possono essere fatti mentre si lavora, magari scegliendo il gruppo e mixando le esperienze per avere contributi diversi». Ma come possono le aziende inserire la formazione senza togliere tempo al lavoro dei collaboratori più anziani? «La formazione degli over 55 deve essere fatta con programmi di formazione online che i dipendenti possono seguire fuori dall'orario di lavoro (o magari con accordi misti)», conclude Zanieri.