



VITA DURA IN AZIENDA PER GLI OVER 50

Vengono valutati meno dei loro colleghi più giovani e fanno meno scatti di carriera.

Un Quadro Direttivo intorno ai 30 anni riceve mediamente una valutazione del 14% superiore rispetto a un ultracinquantenne.

Uno studio dell'Università Bocconi

di GIULIANO XAUSA, Responsabile nazionale Coordinamento Quadri direttivi

È dura la vita in azienda per gli over 50, vengono valutati meno dei loro colleghi più giovani e fanno meno scatti di carriera. E quanto emerge da uno studio dell'Osservatorio Diversity Management Lab della Bocconi. Le valutazioni, dopo i 50 anni, diminuiscono. Un errore gestionale clamoroso, secondo lo studio, perché le "politiche aziendali di questo genere rischiano di alienare una porzione crescente della popolazione aziendale e di compromettere la performance aziendale".

"I trend demografici e l'evoluzione delle politiche sociali conducono a un inesorabile aumento della quota di over 50 nella popolazione aziendale", ha eviden-

ziato lo studio. "La popolazione in età lavorativa è destinata a diminuire di almeno dieci punti percentuali nei prossimi cinquant'anni, mentre gli anziani saranno una volta e mezza quelli attuali. La scarsa natalità e le politiche sociali tese a prolungare l'età lavorativa favoriranno, inoltre, una maggiore concentrazione dei lavoratori nelle fasce di età superiori. Se le politiche aziendali non discrimineranno i lavoratori anziani, l'invecchiamento della popolazione aziendale non sarebbe un problema, dal momento che le più recenti teorie e ricerche evidenziano che il declino cognitivo non può essere dimostrato prima dei 60 anni e non ha connotati significativi prima dei 74".

In particolare, una rilevazione dell'Osservatorio su un campione di 1.000 lavoratori dimostra che gli indicatori della performance (comportamenti orientati al cambiamento, identificazione ed engagement) non segnalano differenze significative al variare dell'età, mentre crollano, dopo i 50 anni, la soddisfazione per le prassi aziendali legate all'età e la percezione del clima aziendale.

Una seconda, più ampia rilevazione dell'Osservatorio (su 58.000 dipendenti di grandi imprese) mostra che i lavoratori più anziani sono penalizzati in termini di valutazione della performance individuale. A titolo esemplificativo in diverse imprese la valutazione media di

un impiegato al di sotto dei 30 anni è di 4,64, per chi ha superato i 50 anni è di 4,17 (-10%), mentre un Quadro Direttivo intorno ai 30 anni riceve mediamente una valutazione del 14% superiore rispetto a un ultracinquantenne.

Anche gli scatti di carriera non automatici mostrano lo stesso scenario. Gli impiegati che hanno avuto uno scatto di carriera non automatico negli ultimi cinque anni hanno in media 36,14 anni, quelli rimasti al palo ne hanno 49,51.

Tra i Quadri i più fortunati hanno 36 anni, gli altri 51,4.

Le banche, e questo lo diciamo noi, non sono di meno e da tempo hanno intrapreso iniziative per rottamare proprio i cinquantacinquenni. Colleghi non meno preparati professionalmente, ma probabilmente meno sensibili alle ormai indecenti pressioni commerciali.

Ma la FABI ha detto no, schierandosi fin dall'inizio, e talvolta da sola, contro questa inaccettabile iniziativa.

Lo farà anche nel futuro e con tutti gli strumenti a disposizione. Garantisce ■