

Fra storie ed esperienze. Flessibilità, mobilità territoriale e stabilità personale aiutano i 50enni nel percorso di ricollocazione

La seconda vita di quadri e manager

di **Cristina Casadei**

Tra le migliaia c'è la storia di Paolo C. Gli anni sono 57. A 54 la multinazionale francese della grande distribuzione di cui era responsabile degli acquisti gli comunicò che la ristrutturazione in corso coinvolge il suo posto. Con l'entusiasmo di un trentenne racconta che oggi è responsabile commerciale di un'azienda che si occupa di Food delivery, con taglio salustista. Per arrivarci c'è voluta un'aparentesi di due anni di ricerca di un lavoro, di cui ricorda soprattutto la collaborazione con il gruppo di volontariato Manageritalia di Milano. Una parentesi senza retribuzione ma in cui ha dato il suo contributo al fundraising e al marketing di una serie di progetti.

Il curriculum come quello di Paolo C. - profilo alto, internazionale, a 360° con un'incursione nel volontariato - «dieci anni fa la maggior parte delle aziende non li prendevano nemmeno in considerazione», racconta Isabella Covili Faggioli, presidente di Aidp (Associazione italiana per la direzione del personale) e partner della società di head hunting I.C. Consulting. E invece adesso «c'è un'inversione di tendenza». I cinquantenni sono tornati di moda. Per molti motivi. «Si va in pensione più tardi, ma soprattutto si ha di fronte una persona equilibrata, con esperienza», continua Covili Faggioli.

Nel libro dei sogni delle aziende,

racconta Roberto D.G., 59 anni, alla terza transizione professionale, oggi direttore generale di una multinazionale, c'è scritto ti assumo il venerdì, il lunedì sei operativo e in qualche mese si vede qualche movimento positivo sul conto economico. E sei flessibile, sia dal punto di vista della mobilità territoriale, sia da quello retributivo perché una volta uscito da un'azienda puoi ricoprire una nuova posizione anche guadagnando il 25-30% di meno. Tra l'altro sul piano personale hai una stabilità che non richiede presenza continua in famiglia. Se lo dice questo top manager che ha appena assunto un venditore cinquantenne forse vale la pena provare a capire quanto si può generalizzare.

«Oggi l'esperienza conta tanto», secondo la lettura che dà Stefano Cuzzilla, presidente di Federmanager che rappresenta i manager e i quadri dell'industria. «Se prendiamo le Pmi - dice Cuzzilla - i 50enni sono un vantaggio perché non impongono investimenti in formazione, garantiscono un'operatività pressoché immediata, hanno relazioni personali consolidate, l'agendane i settori di provenienza, spesso esperienze sul mercato interno ed estero». Molte Pmi che si affacciano su nuovi mercati fanno così tesoro dell'esperienza di manager usciti da grandi multinazionali. A questo proposito il modello Bergamo che ha come protagonista Italcementi, le Pmi del territorio e la Confindustria locale è un caso che potrebbe fare scuola (si veda

Il Sole 24 Ore del 28 febbraio).

Guido Carella, presidente di Manageritalia che rappresenta i manager, i quadri e i professionisti dei servizi e del terziario, attribuisce un peso importante alla riforma Fornero, che «ha innalzato l'età pensionabile e allungato la vita professionale delle persone, facendo sì che le competenze e l'esperienza di chi ha 50 anni restino in azienda». Bisogna però evitare «di soffocare il turn over e la flessibilità, vitali nelle imprese, e proprio per questo va completata la riforma del mercato del lavoro rendendo operativi i servizi per l'occupabilità coinvolgendo tutti gli attori», osserva Carella.

In questi anni professional, quadri e manager negli anta, però, non sono stati con le mani in mano e oggi è un automatismo che non funziona più quello secondo cui sotto gli anta si è più abili sui social o si hanno più competenze tecnologiche e digitali. A dirlo è la storia di Clara Canzi, 55 anni appena compiuti, che dopo 20 anni come responsabile hr di una multinazionale, ha iniziato un percorso di outplacement che le ha aperto un nuovo mondo professionale e personale: «Ho deciso di cambiare - racconta -, ho lasciato l'azienda e ho trovato una mia way out nella libera professione. Oggi faccio consulenza alle Pmi sui temi delle risorse umane e delle managerializzazioni e porto nelle piccole realtà il mio zainetto con tutto quello che ho imparato in oltre 30 anni in grandi multinazionali».

La formazione ha fatto la sua parte sia all'interno delle imprese, sia per chi è uscito, nelle aule delle associazioni manageriali e delle società di outplacement. Giovanni Pedone, da cinque anni country manager in Italia di Lee Hecht Harrison che si occupa di career transition e fa parte del gruppo Adecco, osserva che nelle aziende c'è stato un salto culturale che porta a superare il dato anagrafico e questo accade perché «se prendiamo, per esempio, i manutentori delle linee di produzione o i tecnici degli impianti, le competenze sono indissolubilmente legate all'esperienza e gli anta rappresentano un'area di affidabilità. Al di là del dato anagrafico che è un dato oggettivo ci sono poi tutti i percorsi di riqualificazione che sono stati fatti». Anche dai cinquantenni. Se andiamo a vedere i numeri questo ha fatto sì che «nel 2016 oltre un quarto delle 1.360 persone supportate nella transizione di carriera era over 50 e nell'86% dei casi la ricollocazione è avvenuta in meno di 6 mesi», dice Pedone. Da Experis, la talent company del gruppo Manpower, parlano «della richiesta da parte delle aziende di professionalità con competenze tecniche e trasversali distintive e di un certo livello di maturità nel gestire, supportandone lo sviluppo di carriera, le generazioni più giovani già entrate o in attesa di ingresso nel mondo del lavoro». Già perché a cinquant'anni le aziende sanno bene che, tra l'altro, si può fare anche la staffetta generazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE DINAMICHE

Dalle multinazionali alle aziende innovative passando per il volontariato: una generazione prova a giocare le proprie carte

