

2° Congresso HR Ticino

Ticino 2020 per essere pronti

La creazione di valore aggiunto attraverso il capitale umano

Lugano, 18 novembre 2016

Il tema dell'invecchiamento demografico e la compresenza in azienda di cinque generazioni diverse sarà il tema di uno dei quattro workshop che animeranno parte del 2° congresso di HR Ticino del prossimo 18 novembre 2016.

Gioco intergenerazionale e gestione dell'età in azienda

Nell'ultimo decennio la durata media della vita è aumentata di circa 2 anni, un ritmo che non conosce rallentamenti e che sta mettendo duramente alla prova i sistemi di sicurezza sociale. Gli impatti diretti saranno l'allungamento della durata della vita lavorativa ben oltre i 65 anni e la conseguente compresenza in azienda di fino a 5 generazioni diverse.

Si tratta per le imprese di una situazione mai sperimentata prima in questa forma, le cui conseguenze sono tutte da immaginare e, per la funzione HR, da prevedere.

Se pensiamo dapprima al tema dell'invecchiamento demografico, dobbiamo partire dall'evidenza che le generazioni dei matures e baby boomers stanno andando in pensione e, considerata la piramide dell'età rovesciata, il grosso rischio è di non avere sufficiente manodopera per sostituirli e non unicamente in termini di numero ma soprattutto di competenze e esperienza. Le aziende dovranno affrontare diversi problemi: come sostituire competenze e persone chiave? come trattenerne i lavoratori più a lungo? come far sì che rimangano motivati e produttivi più a lungo? Come modificare le condizioni di lavoro? Come agire sul tema della formazione e dell'aggiornamento continuo?

L'altro tema legato all'aspetto demografico è la coesistenza in azienda di generazioni diverse fra loro. Ma ... qual è la novità ...? Effettivamente un problema generazionale in azienda c'è sempre stato; l'elemento nuovo è la velocità dello sviluppo tecnologico che incide chiaramente sulle caratteristiche delle nuove generazioni.

Possiamo definire una generazione come "gli eventi e le condizioni sociali che ciascuno di noi vive negli anni della sua formazione che contribuiscono a determinare chi siamo e come vediamo il mondo (...) il risultato di questi eventi e condizioni è l'adozione, da parte di ogni generazione, di una sua personalità generazionale" (Lynne Lancaster e David Stillmann, *When generation collide*, 2002). Quindi, una generazione è determinata da fenomeni biologici, sociali (eventi storici, politici ed economici) e, appunto, tecnologici.

Oggi abbiamo i matures (1925-44), i baby boomers (45-64), la generazione X (1965-79), Y (1980-94, millenials, net), Z (1995-2009 nativi digitali) e alpha generation (2010 >). Senza cadere nel tranello di categorizzare, questa distinzione è utile per individuare comportamenti specifici che ogni azienda dovrà analizzare se vorrà rimanere attrattiva per i talenti, se vorrà agire positivamente sul proprio ambiente di lavoro per ottimizzare efficienza e produttività.

Siegfried Alberton, responsabile del Centro competenze inno3 (SUPSI-DEASS) e **Victor Blazquez**, ricercatore del Centro competenze inno3, introdurranno il tema e modereranno il seminario.

L'ing. **Roberto Fridel**, presidente dell'associazione Generazioni & Sinergie, svilupperà un intervento sull'importanza del gioco intergenerazionale in azienda.

In seguito, i moderatori presenteranno la ricerca su "La gestione delle età in azienda" condotta in collaborazione con Generazioni & Sinergie e HR Ticino. La presentazione sarà completata dalle testimonianze di due partecipanti alla ricerca: **Susanne Cedraschi**, Responsabile delle Risorse Umane di Mikron SA e **Carmen Pellegrini**, Responsabile Amministrazione del Personale e Sostituta del Responsabile Ufficio Risorse Umane della Banca Popolare di Sondrio (Suisse) SA. Il seminario terminerà con una discussione aperta con il pubblico presente.

Per informazioni e iscrizioni: www.hr-ticino.ch oppure info@hr-ticino.ch

HR Ticino – CP 107, 6982 Agno – Svizzera

Tel + Fax +41 (0) 91 605 62 25

info@hr-ticino.ch – www.hr-ticino.ch