

Che ci faccio con un settantenne in azienda

MANOVRA/3 Costi elevati e basso rendimento: alle imprese non piace l'innalzamento dell'età pensionabile. Eppure i senior possono essere una risorsa. Come insegna la Ferrari.

di Giuliano Segre

Il regolamento Sacconi-Tremonti, che ancora il sistema di oggi alle aspettative di vita di domani, aumentando le pensioni di anzianità e di vecchiaia a 66 e 70 anni nel privato, partirà solo nel 2015 ma fa già tremare i polsi a chi in azienda si occupa di gestione delle risorse umane. «La riforma mina la capacità delle imprese di stare sul mercato» sostiene preoccupato Giuseppe Truglia, presidente del Centro formazione management del terziario. «L'approccio è sbagliato perché in tempo di crisi impone alle imprese di tenersi per cinque anni in più il personale meno produttivo e più costoso, mentre si allungano i tempi del turnover».

«Per noi comporterà ulteriori dosi di incertezza» sostiene Luca Vignaga, Hr di **Marzotto**: «Con il blocco delle finestre è appena saltata l'uscita di due dipendenti che avevano maturato i requisiti e i relativi accordi sindacali frutto di mesi di lavoro. Oggi si aggiunge un elemento che rischia di avere pesanti riflessi anche in termini economici. Solo per il dipendente che costa meno, come l'operaio, cinque anni in più in azienda comportano un costo di oltre 100 mila euro». «Se il mio budget copre 100 persone» ragiona Antonio Guarrera di **Aboca** «e per alcune figure l'uscita mi viene ritardata di cinque anni, dovrò rinunciare a inserire forze fresche. Non solo: la riforma è uno "stimolo" per i dipendenti anziani a stare dietro la scrivania con il motorino al minimo: dopo 30 anni tra scatti e aumenti ricevono il massimo quando, per la loro età, avranno il minimo rendimento».

Acque agitatissime tra i consulenti. «Chiedete a un'azienda se ha bisogno di sessantenni e vedrete quante risposte positive» ironizza Andrea Tabladini di **Kpmg**. «Le risorse umane vengono prese come un tutto indifferenziato, ma non lo sono affat-



GETTY IMAGES

87 miliardi

L'impatto tra il 2011 e il 2050 sul sistema previdenziale della riforma che tiene conto dell'innalzamento dell'età di pensionamento per vecchiaia e per anzianità in funzione delle aspettative di vita. Secondo questi calcoli, nel **2050** si andrà in pensione a poco meno di 70 anni.

to. Già esiste l'emarginazione per cui sopra i 45 anni l'azienda non investe in formazione e considera la carriera su un binario a esaurimento. Con uno scivolo più lungo di cinque anni si fa il male di tutti: del dipendente zavorrato, dell'azienda gravata da extracosti e dei giovani, per i quali la riforma è un ulteriore collo di bottiglia». «Abbiamo 3.600 dipendenti e non ricordo uno che sia andato in pensione a 65 anni: verso i 60 chiedono un prepensionamento e io farò lo stesso, perché allungare la vita in azienda fa solo aumentare i costi» prefigura Raffaele Credidio di **Micron Technology Italia**. «Con un obbligo fino a 70 anni, il costo per le imprese sarà proibitivo e la corsa alla delocalizzazione sarà ancora più spinta».

Eppure i senior possono fare bene. **Boeing** per esempio ha dovuto richiamarli perché l'expertise venuta meno sulla manutenzione stava bloccando i collaudi. E **McDonald's** ha scoperto che si vende di più se il gestore è un over 60, che tratta con gentilezza il cliente. «Le aziende devono imparare a fare in modo che il lavoratore anziano da zavorra si trasformi nella vera risorsa, un soggetto capace di ritrasferire in azienda e ai giovani il suo patrimonio di conoscenze» dice Lella Cassani, partner di **Towers Watson**. «La Ferrari, con gli operai specializzati, già lo fa».