

I casi di mentoring «al contrario» Quando i giovani istruiscono i senior

Succede sempre più nel mondo del lavoro: junior mentor di senior. Si chiama *reverse mentoring*, al momento si fa soprattutto (ma non solo) in ambito *social media* e altre tecnologie, e all'estero è un fenomeno già piuttosto diffuso. E trasversale: solo per fare qualche esempio, i neoassunti nativi digitali insegnano i loro «trucchi» al capo nei supermercati Tesco nel Regno Unito, come in Deloitte Australia, mentre giovani studenti dei master in business administration aggiornano i *top executive* di Citigroup Latin America (sempre con rapporto uno a uno), oltre che sul fronte delle

app, sugli ultimi sviluppi in campo economico e sociologico.

Ma anche nel nostro Paese si muove qualcosa. I numeri sono per ora molto piccoli: solo 4 imprese su 100 utilizzano il *reverse mentoring*, secondo una ricerca di Aidp, Università Cattolica e Fondazione Sodalitas sulle politiche di *age management* («Active ageing nelle aziende italiane»).

C'è chi lo conosce da tempo, come Unicredit, che lo usa specialmente in Turchia, Bulgaria, Paesi dell'Est. E da noi su richiesta: «In Italia si è diffuso soprattutto da quando abbiamo iniziato a ragionare di ri-



Livio Zingarelli, responsabile «Hr» per Italia, Israele e Grecia di Philips

qualificazione e di scambio intergenerazionale», racconta Sertac Yeltekin, *head of corporate learning*. O come Sodexo benefits & reward services, dove i giovani professionisti fanno formazione ai veterani sui nuovi strumenti di comunicazione. Altre società come Axa e Reale Mutua si stanno «organizzando». Altre ancora puntano sul *mutual mentoring*, percorsi di reciproca crescita per neoassunti e colleghi più esperti. Vo-

dafone lo fa da tre anni con il suo progetto Buddy. Mentre Philips partirà all'inizio del 2015 con 10 «coppie junior-senior»: «I più giovani porteranno conoscenza sul mondo del digitale e della comunicazione mentre i senior su tecnologia, innovazione e complessità organizzativa dell'azienda», spiega Livio Zingarelli, *head of Hr Italy, Israel & Greece*. Sono processi che ovviamente in genere avvengono su richiesta degli interessati. Di sicuro ancora poco diffusi qui in Italia. Meno sulla carta, però, che in concreto. Perché, come sottolinea Silvio Ripamonti, ricercatore di psicologia del lavoro e dell'organizzazione all'Università Cattolica: «Nei fatti quando si fa mentoring (tradizionale da senior a junior, ndr) si fa già anche reverse mentoring».

Iolanda Barera

© RIPRODUZIONE RISERVATA