SCHEDA DEL MODULO

Collaboratori over 50: motivati fino a fine carriera

Modulo adattivo | ~20 min

La questione senior non è più un'opzione: demografia, carriere più lunghe e nuovi obblighi di legge (in Francia, Loi seniors 2025) la mettono al centro del management. Al di là delle buone intenzioni, questo modulo offre leve concrete – approccio da adulto ad adulto, pregiudizi smontati con i fatti, motivazione alimentata fino al passaggio di consegne – per fare di un senior subìto un senior motore.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Adottare con i senior un approccio da adulto ad adulto: stessi strumenti di management, considerazione senza condiscendenza.

02 Combattere con i fatti i pregiudizi legati all'età, conoscendo ogni collaboratore senior caso per caso.

03 Valorizzare l'esperienza, la rete di contatti e la conoscenza del mestiere dei senior, attraverso il mentoring e i gruppi intergenerazionali.

04 Alimentare nel tempo la motivazione e la performance: prospettive, flessibilità, gravosità del lavoro e passaggio di consegne di fine carriera.

DESTINATARI

Manager che oggi guidano collaboratori senior, o che li accoglieranno domani.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Gestisci un laboratorio di giocattoli in legno. Nomsa, 58 anni, assembla i giocattoli più delicati; andrà in pensione tra qualche anno. Il laboratorio lancia una linea per gli asili nido e Nomsa chiede di partecipare. Preferiresti che continuasse a lavorare sui giocattoli che le riescono bene. Che cosa le rispondi?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Leadership situazionale — Hersey & Blanchard (1969)
- Atteggiamento da adulto ad adulto — Analisi transazionale di Eric Berne
- Reverse mentoring — Jack Welch / General Electric
- Legge sui senior (Francia, 2025) — colloqui di metà carriera e di fine carriera

FONTI & RIFERIMENTI

- SHRM — «Age of Opportunity: Redefining Talent with the 65-and-Over Workforce» (2025): l'83% dei professionisti delle risorse umane riconosce ai senior una lealtà eccezionale, l'82% una competenza specialistica
- Francia — Legge sui senior del 24 ottobre 2025: colloquio di percorso professionale, colloquio di metà carriera a 45 anni e colloquio di fine carriera
- Giappone — mantenimento dell'impiego fino a 65 anni e incentivi a prolungarlo fino a 70 anni (ultima revisione 2021)
- Thomas Ng & Daniel Feldman, «Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data», Personnel Psychology (2012): meta-analisi che smentisce cinque stereotipi su sei, tra cui una minore motivazione e una maggiore resistenza al cambiamento dei senior

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 11 settembre 2026