Lista di controllo per le risorse umane a misura di anziano per le PMI (contesto UE)

Ecco un**checklist pratica e adatta alle PMI**puoi usare per implementare**pratiche HR a misura di anziano**che aiutano a sfruttare il potenziale dei lavoratori senior e a ridurre la carenza di competenze in Europa.

---

1 Leadership e cultura

☐Valore esplicito**diversità di esperienza ed età**nei valori aziendali

☐Comunicare che**i lavoratori più anziani sono benvenuti**(internamente ed esternamente)

☐I responsabili dei treni devono evitare**pregiudizio legato all'età**nell'assunzione, nell'assegnazione dei compiti e nelle valutazioni delle prestazioni

☐Promuovere**collaborazione intergenerazionale**(squadre miste)

---

2 Reclutamento e assunzione

☐ Utilizzo **linguaggio neutro rispetto all'età**negli annunci di lavoro (evitare “giovane”, “nativo digitale”, “neolaureato”)

☐ Concentrarsi su **competenze ed esperienza**, non l'età o gli anni trascorsi dalla laurea

☐ Offerta **contratti part-time, a progetto o di consulenza**adatto a lavoratori senior

☐Valutare la possibilità di riassumere**pensionati o ex dipendenti**(“assunzioni boomerang”)

☐Collaborare con i servizi per l'impiego locali o con le camere di commercio che lavorano con più di 50 candidati

---

3 Lavoro flessibile e progettazione del lavoro

☐ Offerta **orari di lavoro flessibili**o orario ridotto

☐ Abilitare **pensionamento graduale**invece di un'uscita brusca

☐ Permettere **lavoro da remoto o ibrido**dove possibile

☐Riprogettare le attività fisicamente impegnative (rotazione del lavoro, strumenti di assistenza)

☐Utilizzare gli anziani per**controllo qualità, relazioni con i clienti, ruoli di tutoraggio o consulenza**

---

4 Apprendimento permanente e sviluppo delle competenze

☐ Garantire **parità di accesso alla formazione**indipendentemente dall'età

☐ Offerta **formazione breve, pratica e modulare**(soprattutto per le competenze digitali)

☐ Fornire **apprendimento sul posto di lavoro**invece di formati solo in aula

☐Abbina l'aggiornamento digitale con**mentoring tra pari o inverso**

☐Riconoscere l'apprendimento precedente e l'esperienza informale

---

5 Conservazione e trasferimento della conoscenza

☐Identificare**conoscenze critiche possedute dal personale senior**

☐ Impostare **ruoli di mentoring o coaching**per i lavoratori più anziani

☐Processi documentali, conoscenza del cliente e know-how tacito

☐Incoraggiare il job shadowing e il lavoro di squadra intergenerazionale

☐Premiare la condivisione delle conoscenze nelle valutazioni delle prestazioni

---

6 Salute, benessere e capacità lavorativa

☐Adattare i luoghi di lavoro in modo ergonomico (illuminazione, sedute, utensili)

☐Consentire flessibilità per**bisogni di salute o responsabilità di assistenza**

☐Promuovere misure preventive per la salute (pause, gestione del carico di lavoro)

☐Monitorare il carico di lavoro per evitare il burnout

☐Promuovere una cultura in cui i dipendenti possano discutere apertamente delle proprie capacità lavorative

---

7 Gestione delle prestazioni e carriere

☐Spostare l'attenzione dalla "scalata" di carriera a**sostenibilità della carriera**

☐Offri mosse laterali o percorsi per esperti invece di sole promozioni

☐Adattare gli obiettivi di prestazione alle capacità e ai punti di forza in continua evoluzione

☐Utilizzare un dialogo regolare invece di supposizioni legate all'età

☐Sostenere una vita lavorativa più lunga adattando i ruoli nel tempo

---

8 Stipendi, incentivi e contratti

☐ Offerta **modelli di retribuzione flessibili**(tariffe orarie, basate su progetti, di consulenza)

☐Esplora nazionale o UE**sussidi salariali o incentivi fiscali**per assumere/mantenere i lavoratori più

anziani

☐Utilizzare contratti a tempo determinato o part-time per ridurre il rischio per le PMI

☐Assicurare che la retribuzione rifletta**valore e contributo**, non solo l'età

---

9 Strategia di uscita e fidelizzazione

☐Condotta**interviste di soggiorno**con dipendenti più anziani

☐Discutere i piani pensionistici**precocemente e volontariamente**

☐Offrire un impegno post-pensionamento (tutoraggio, consulenza, lavoro stagionale)

☐Considera la pensione come un**transizione**, non una perdita

☐Mantenere reti di ex dipendenti
