

La diversità di età nelle organizzazioni: implicazioni per il Performance Management

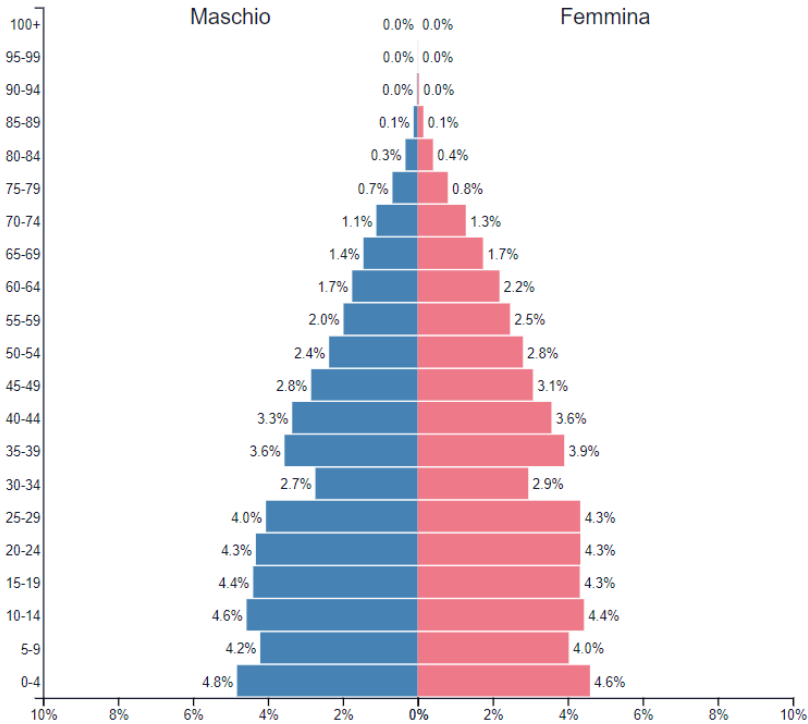
Laura Innocenti, PhD

29 febbraio 2024

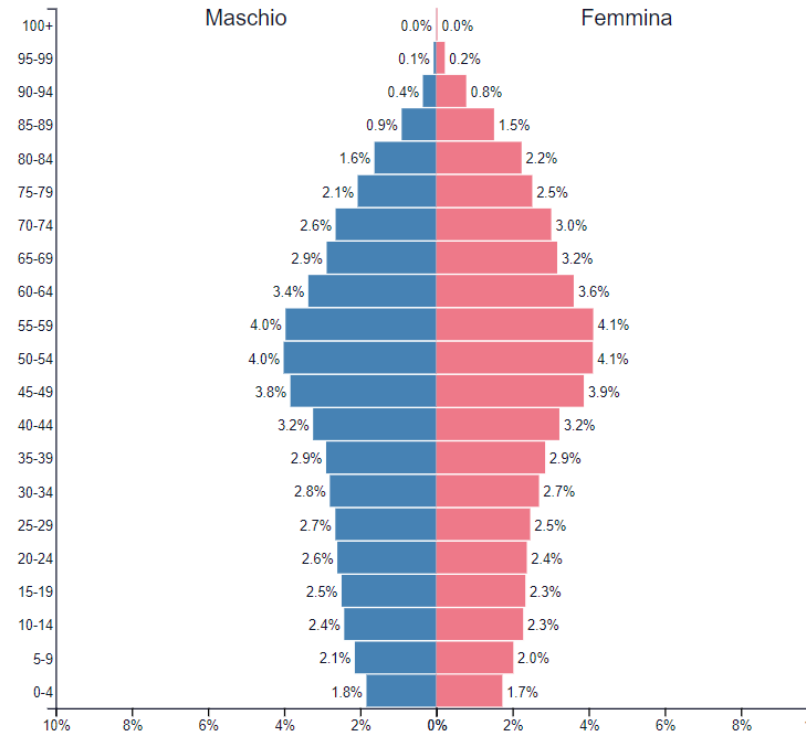


Una rivoluzione demografica

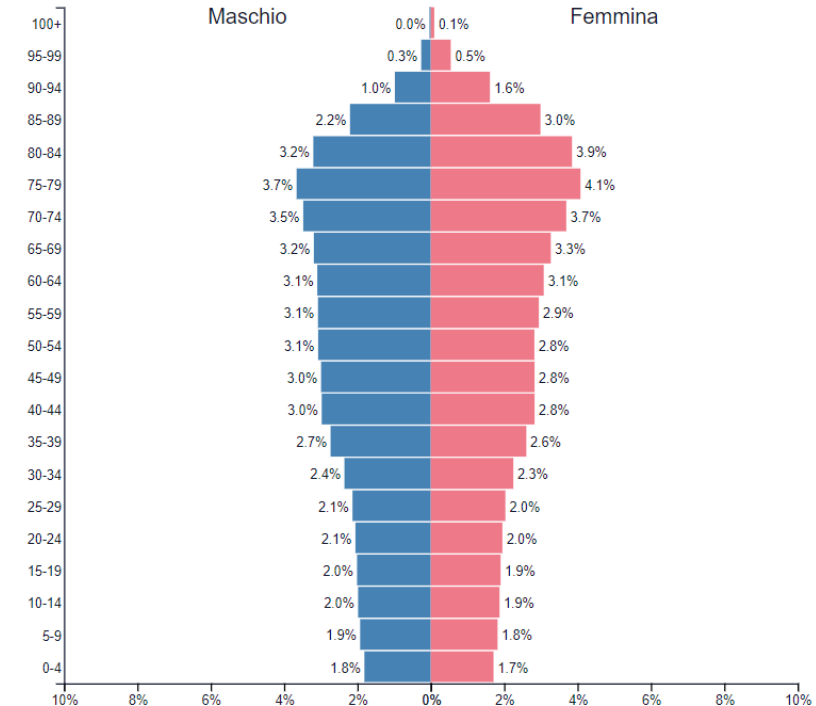
1950



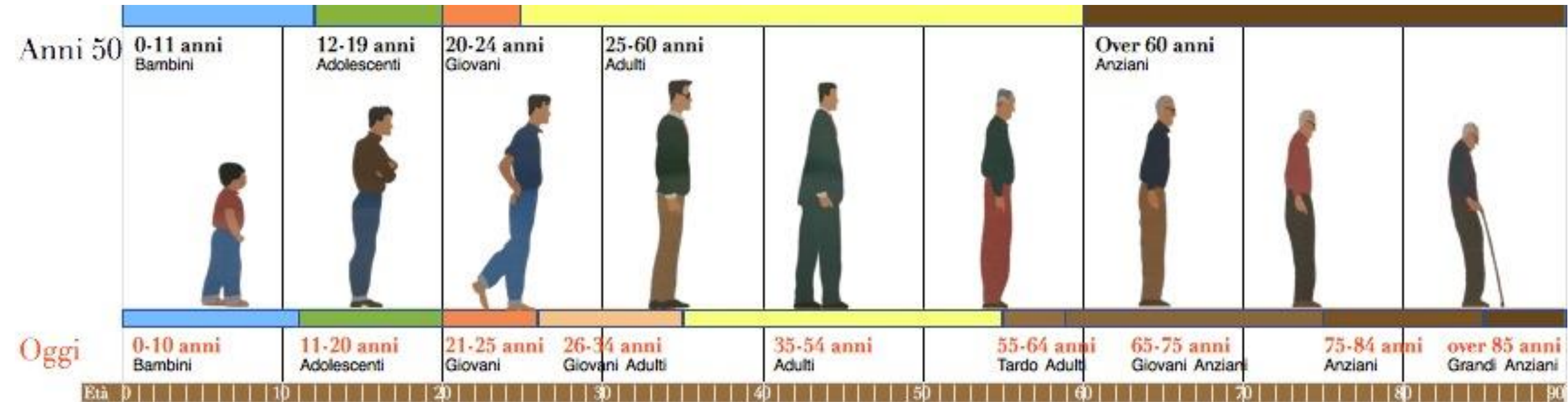
2022



2050

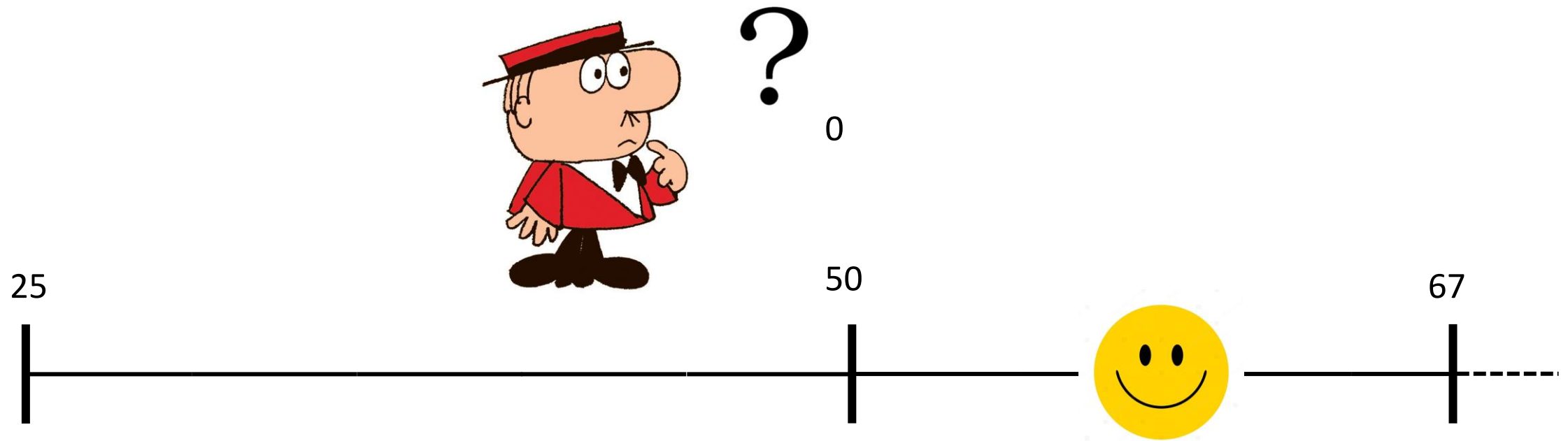


Le nuove classi di età



(A. Rosina)

Dobbiamo cambiare il nostro modo di pensare all'età nelle organizzazioni?

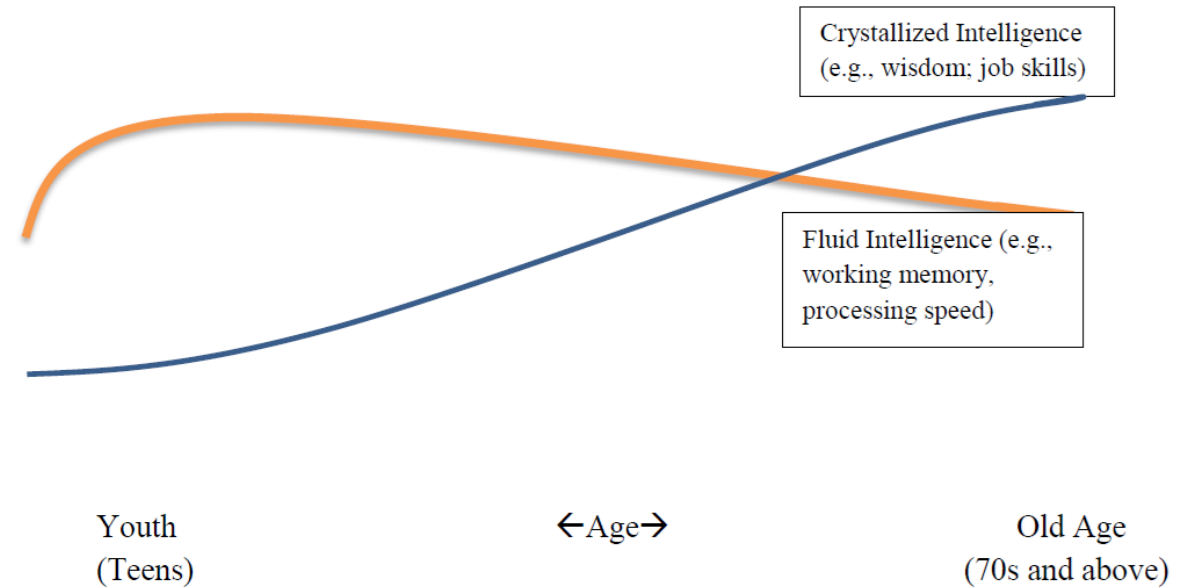


I lavoratori maturi sono meno produttivi?

LA RELAZIONE TRA ETA' E PRODUTTIVITA' E' COMPLESSA E MULTIDIMENSIONALE

I LAVORATORI SENIOR SONO:

- più rispettosi delle regole di sicurezza
- più propensi ad assumere il punto di vista dell'organizzazione (maggiore disponibilità a farsi carico dei problemi; ad andare oltre quanto definito dal proprio ruolo; ad aiutare i colleghi)
- meno inclini a adottare comportamenti controproduitivi (assenteismo, evitamento compiti, denigrazione, ecc.)



Ng T.W.H., Feldman D.C. (2008): *The relationship of age to ten dimensions of job performance. Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423.

Fonte: Warr, P. (2001). *Age and work behaviour: physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives*. In: Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Wiley & Sons, Chichester, 16, 1-36



Le principali finalità del Performance Management



Accrescere le **performance dell'organizzazione** e garantirne il **funzionamento**



Alimentare e supportare i **percorsi di crescita individuale** e **professionale**



Indirizzare con efficacia le **azioni** delle persone



Le principali finalità del Performance Management



Accrescere le **performance dell'organizzazione** e garantirne il **funzionamento**



Alimentare e supportare i **percorsi di crescita individuale** e **professionale**

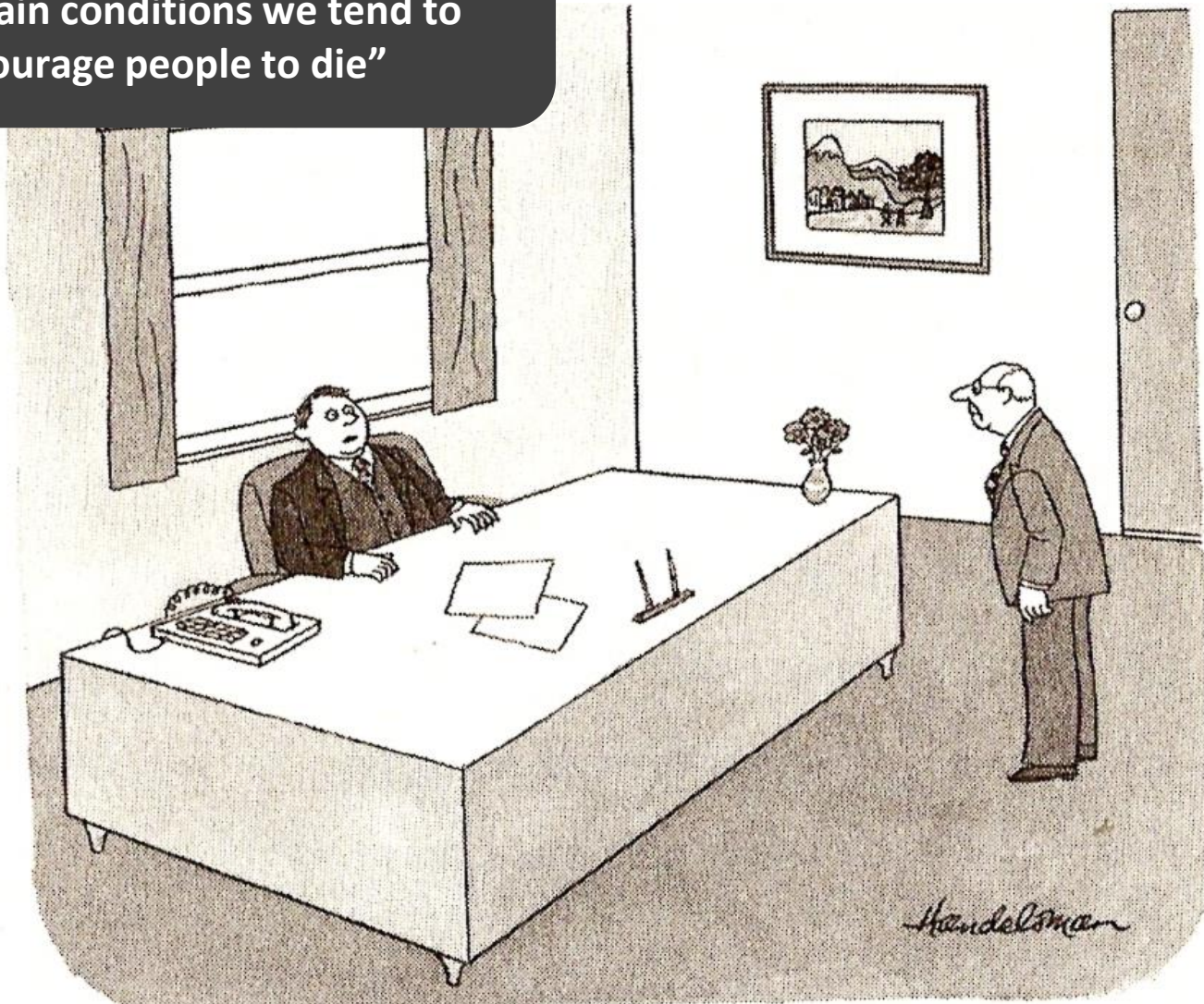


Indirizzare con efficacia le **azioni** delle persone



”

“We have no mandatory retirement age, Dave, but under certain conditions we tend to encourage people to die”



Quale è la visione dell'età in azienda?

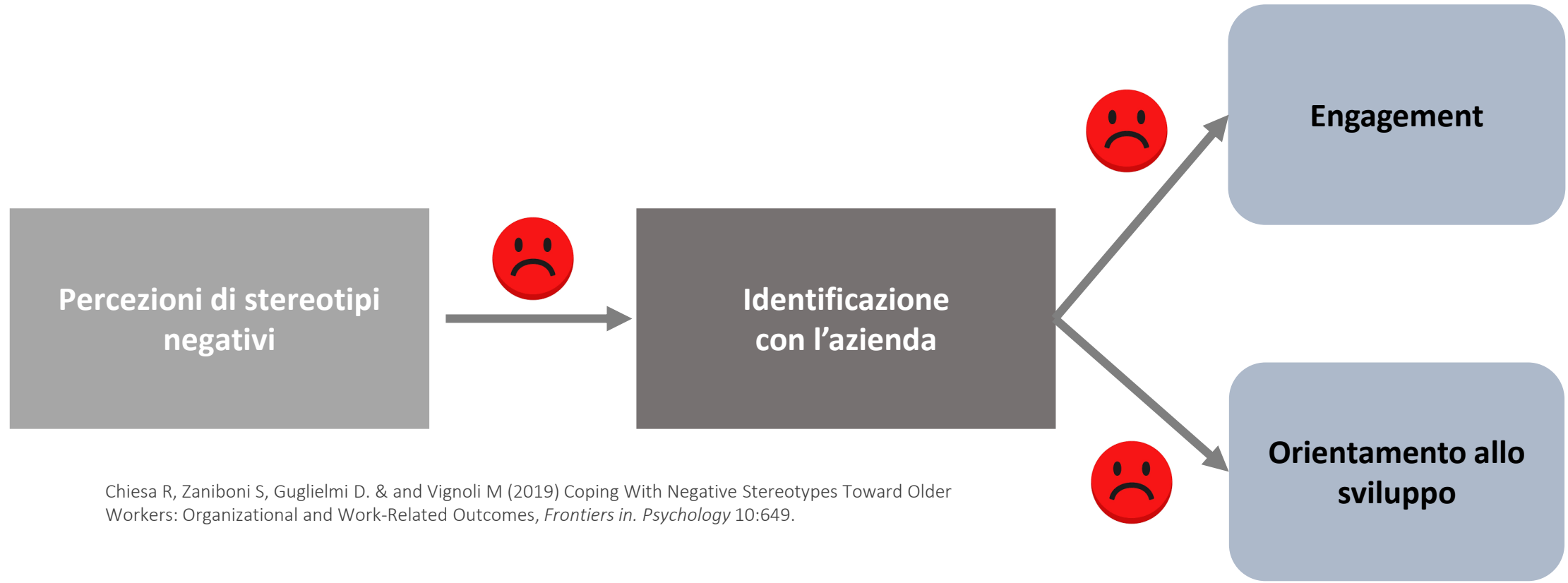
- Cultura organizzativa
- Sistemi di people management
- Modelli di leadership e competenze



Valutare o valorizzare? Il ruolo del manager



Valutare o valorizzare? Il ruolo del manager



Chiesa R, Zaniboni S, Guglielmi D. & and Vignoli M (2019) Coping With Negative Stereotypes Toward Older Workers: Organizational and Work-Related Outcomes, *Frontiers in Psychology* 10:649.



Valutare o valorizzare? Il ruolo del manager



Individuo e età





Ho tre cose da dire.

- non dovremmo mai arrenderci.
- non si è mai troppo vecchi per perseguire un sogno
- sembra uno sport solitario, ma c'è una squadra

(Diana Nyad)



Grazie per l'attenzione

laura.innocenti@univaq.it

