

I. INTRODUZIONE

1.1	Premessa.....	11
1.2	Definizione di «age management»	15
1.3	Storia.....	17

2. LONGEVITÀ ATTIVA E POLITICHE DI WELFARE IN EUROPA E NEL MONDO

2.1	Introduzione.....	21
2.1.1	Ragioni della scarsa partecipazione degli anziani al mondo del lavoro	24
2.1.1.1	Normative	25
2.1.1.2	Caratteristiche del lavoro.....	26
2.1.1.3	Barriere sul lato dei datori di lavoro.....	26
2.1.1.4	Barriere sul lato dei lavoratori anziani	28
2.2	Principi di base per una strategia di gestione integrata <i>age</i>	29

3. LA POPOLAZIONE MATURA IN AZIENDA

3.1	Introduzione.....	35
3.2	Spunti per un'organizzazione «age-sensitive»	36
3.2.1	Aspetti strutturali	36
3.2.1.1	Dentro le posizioni organizzative.....	39
3.2.1.2	Le competenze e la gestione attiva dei contributi degli operatori	41
3.2.2	Sistemi operativi.....	43
3.2.2.1	I modelli di gestione delle risorse umane.....	45
3.2.3	La cultura organizzativa.....	51

4. IMPATTO DEL «AGE MANAGEMENT» SUI SISTEMI OPERATIVI DELL'AZIENDA

4.1	Introduzione: i sistemi di gestione del personale.....	59
4.2	Selezione	59
4.2.1	Requisiti per il reclutamento «age-friendly»	60
4.3	La formazione e l'apprendimento permanente	65
4.3.1	Requisiti per una formazione «age-friendly»	69
4.4	Lo sviluppo di carriera.....	69
4.4.1	Requisiti per una carriera «age-friendly»	75
4.5	Orario di lavoro e flessibilità	75
4.5.1	Requisiti per un orario di lavoro «age-friendly»	78
4.6	Retention.....	78
4.6.1	Retention e Sviluppo Organizzativo	82
4.6.2	Requisiti per politiche di retention «age-friendly».....	83
4.7	La carriera orizzontale.....	85
4.7.1	Requisiti per una carriera orizzontale «age-friendly»	85
4.8	I percorsi di <i>outplacement</i> e la transizione verso il pensionamento	86
4.8.1	Requisiti per un <i>outplacement</i> «age-friendly»	87
4.9	Conclusioni	87

5. IMPATTO DEL «AGE MANAGEMENT» SULLA SOCIETÀ E SUL CAMBIAMENTO

5.1	Integrazione «age management» e teoria delle imprese ambidestre.....	91
5.1.1	«Exploitation» e «exploration» nesso con l'innovazione.....	96
5.1.2	L'organizzazione ambidestra: adattamento al cambiamento.....	101
5.1.3	Il design organizzativo.....	104
5.1.4	Mantenere l'equilibrio tramite il bilanciamento.....	106
5.1.5	«Ambidexterity» strutturale.....	107
5.1.6	«Ambidexterity» contestuale.....	109
5.1.7	Strutturale e contestuale: la visione complementare.....	111
5.1.8	I sistemi d'integrazione.....	112
5.1.8.1	«Cross-contamination» da evitare.....	113
5.1.8.2	Cross-fertilization da incentivare.....	114
5.1.9	Il ruolo fondamentale del management.....	116
5.2	Conclusioni e spunti per future ricerche.....	119

APPENDICE

Bibliografia.....	123
Sitografia.....	129