

## PROGETTO DI ACTIVE AGEING

**Modello: Generational Diversity @ Work – Staffetta generazionale**  
**Area Internal Marketing, HR Management, HR Development**

Per la Sede italiana di una importante multinazionale del settore Chimico-Farmaceutico, Nomesis ha realizzato il progetto di **Active Ageing** attraverso l'implementazione di una versione del modello **Generational Diversity @ Work**. La scheda seguente riporta le informazioni relative al progetto e i risultati conseguiti grazie al percorso di **staffetta generazionale** che ha coinvolto attivamente lavoratori Senior e Junior, i veri protagonisti di questo processo di cambiamento.

Identikit Azienda	Periodo realizzazione progetto
Sede uffici: Nord Italia + 5 stabilimenti operativi	Kick off: marzo 2013
Popolazione aziendale in Italia: +2.300 persone	Durata: 16 mesi
Fatturato annuo Italia: +1.500 milioni di €	Follow up e rilevazione risultati: settembre 2014

### Starting point

I dati raccolti attraverso l'indagine sul Clima Organizzativo realizzata da Nomesis a fine 2011 hanno rilevato la diminuzione di motivazione e proattività in oltre il 70% dei lavoratori Senior nonostante fossero molto engaged nel loro lavoro e avessero una immagine dell'azienda molto positiva. Per lavoratori Senior intendiamo lavoratori con mansione di impiegato e operaio, senza prospettive di carriera, a cui mancano più di 5 anni per il pensionamento.

Nomesis ha proposto di implementare in azienda un percorso di "staffetta generazionale" in cui i lavoratori Senior sarebbero diventati Mentori dei profili Junior, avendo così l'occasione di tramandare il proprio ruolo e il proprio sapere, fino all'uscita dell'azienda.

Attraverso il percorso di staffetta generazionale è stato possibile conservare nel tempo le conoscenze distintive del ruolo, permettendo la socializzazione e la condivisione della conoscenza sedimentata nel lavoratore Senior, garantire un maggiore livello di coinvolgimento attivo da parte del lavoratore Senior e l'ingresso in ruolo di profili Junior adeguatamente preparati e formati. Il percorso **Generational Diversity @ Work** ha aiutato concretamente il trasferimento delle conoscenze, la formalizzazione dei processi aumentando la motivazione del lavoratore Senior e gli apprendimenti dei Junior.

### RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PROGETTO GENERATIONAL DIVERSITY @ WORK

- Il lavoratore Junior è entrato positivamente in ruolo in oltre il 90% dei casi;
- Livello di soddisfazione dei lavoratori Junior entrati in ruolo con il modello implementato da Nomesis: voto di 8,7\*;
- Livello di soddisfazione dei lavoratori Senior relativamente al percorso di Mentoring: voto di 9,2\*;
- L'indagine sul Clima Organizzativo realizzata a fine 2012 ha evidenziato un sensibile aumento (+ 80% circa) della motivazione, della proattività e della disponibilità a lavori di team dei lavoratori Senior;
- Si è rilevata inoltre una forte continuità valoriale tra senior e junior oltre che il mantenimento di un approccio molto engaged verso l'azienda.

\* Su scala da 1 a 10 in cui 1 è il valore minimo e 10 il valore massimo