

Esperienze e rappresentazioni dell'invecchiamento al lavoro. La prospettiva dei datori di lavoro e dei dipendenti

La forza lavoro sta diventando sempre più differenziata per età, dal momento che i sistemi pensionistici incoraggiano le persone a prolungare la loro vita lavorativa, rimanendo o rientrando nella forza lavoro. Tuttavia, estesi sono gli studi che mostrano che i lavoratori anziani sono maggiormente a rischio di stereotipi e discriminazioni con conseguenti difficoltà nel rientrare nel mercato del lavoro dopo un licenziamento, nell'essere selezionati per colloqui di lavoro e per promozioni. Pertanto, studi finalizzati a comprendere i fattori che possono facilitare od ostacolare la presenza sul mercato del lavoro di lavoratori anziani sono necessari per includere e utilizzare pienamente una forza lavoro d'età diversificata. Il presente progetto si colloca in questa direzione, e intende studiare, con metodi quantitativi e qualitativi, gli aspetti che a livello individuale, organizzativo e sociale possono influenzare un invecchiamento al lavoro attivo e di successo (es. favorendo -o ostacolando- le opportunità per i lavoratori anziani di rimanere coinvolti, motivati, produttivi, e in salute al lavoro), e possono incidere nel delineare specifiche traiettorie di pensionamento. Nel dettaglio, verranno analizzati diversi fattori individuali (e.g., aspetti di personalità, età soggettiva e sociale percepita, bilancio vita-lavoro, e altre risorse individuali) e contestuali (e.g., politiche HR che favoriscono l'inclusione o l'esclusione/discriminazione di lavoratori senior, job design, supporto sociale lavorativo ed extra-lavorativo, e altre risorse legate al contesto organizzativo e sociale). Inoltre, nell'analisi degli aspetti socio-culturali organizzativi verrà considerata sia la prospettiva dei datori di lavoro e HR practitioners che dei lavoratori senior, questo approccio che unisce sia una visione top-down che una bottom-up di quelle che sono le rappresentazioni dell'invecchiamento al lavoro aiuterà a meglio comprendere le caratteristiche delle politiche e delle pratiche che contribuiscono -o meno- all'inclusione di una forza lavoro di età diversificata. Gli outcomes che verranno analizzati rappresenteranno i diversi aspetti dell'invecchiamento di successo e attivo al lavoro. Nello specifico, verranno studiati outcomes associati alla performance, al benessere e al coinvolgimento lavorativo, e verranno indagate le diverse intenzioni di pensionamento (es. bridge employment, continuità o cambiamento del lavoro nonostante la possibilità di pensionamento, pensionamento parziale e totale).