

Un'azienda *'diversa'* per il futuro



Tiziano Botteri
Training Director
Hr Director Cegos

Ma questo è un Paese
per Vecchi.....?!?

**DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ,
PARI OPPORTUNITÀ:**
analisi, esperienze, prospettive.

- L'attenzione ai mutamenti organizzativi
 - *Il diversity management (oggi **variety management**)*
 - *La variabile demografica che impatta sulla vita aziendale*



- **1. CONTRIBUTI MIGLIORATIVI**
- **2. ATTENZIONE AI MUTAMENTI SOCIALI**
- **3. LA RIFORMA DELLE PENSIONI**

Ma è un Paese per Giovani?



Quante generazioni
oggi in azienda



**DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ,
PARI OPPORTUNITÀ:**
analisi, esperienze, prospettive.



→ *La segmentazione della popolazione*

GENERAZIONI	ANNO DI NASCITA	ETA' ATTUALE (rispetto al 2014)
PATRIARCHI	1922 - 1945	69-92 anni
BABY BOOMERS	1946 – 1964	48-68 anni
GENERAZIONE X	1965 – 1979	35-46 anni
GENERAZIONE Y (comprensiva dei PRAGMATICI)	1980 – 1992/95	< 35 anni
GENERAZIONE Z o C	> 1992	> 20/22 anni



*"Non voglio raggiungere l'immortalità con
il mio lavoro. Voglio arrivarci non morendo"*

Woody Allen

- cambiamento del mercato del lavoro
- cultura organizzativa in movimento
- il senso dello sviluppo delle persone in questo mutamento in corso
 - il processo motivazionale



DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ: analisi, esperienze, prospettive.



"Noi siamo il risultato di ciò che abbiamo pensato"

Buddha

Bisogni	Senior	Generazione x	Generazione Y
Fisiologici o di sopravvivenza	Bisogno universale	Bisogno universale	Bisogno universale
Sicurezza o non-provvisorietà	In genere la sua sicurezza è globalmente assicurata (tranne casi specifici come quello degli esodati).	Forte bisogno di sicurezza	La sicurezza sembra non molto importante. La sensazione di essere invincibile e «impiegabile» è forte.
Di appartenenza	Notevole sentimento di appartenenza aziendale.	Sentimento di appartenenza aziendale altalenante. Non è presente una salda fiducia nell'impresa.	Consistente bisogno di appartenenza a un network, non tanto all'impresa.
Di autostima	Non ha, in genere, più nulla da provare, in termini di competenze, vuole essere semplicemente riconosciuto.	Vuole consolidare le proprie competenze e affrontare alcune sfide.	Si percepisce molto competente grazie ai suoi studi e alla sua energia
Di autorealizzazione	Realizzazione di sé: la carriera è alle spalle. A volte vuole ancora realizzare parti delle proprie competenze	Ha bisogno di realizzarsi: sente che può dare ancora molto e ottenere ancora molto in termini di carriera	Bisogno di realizzarsi attraverso molte modalità, con rischio di dispersione.



**DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ,
PARI OPPORTUNITÀ:**
analisi, esperienze, prospettive.



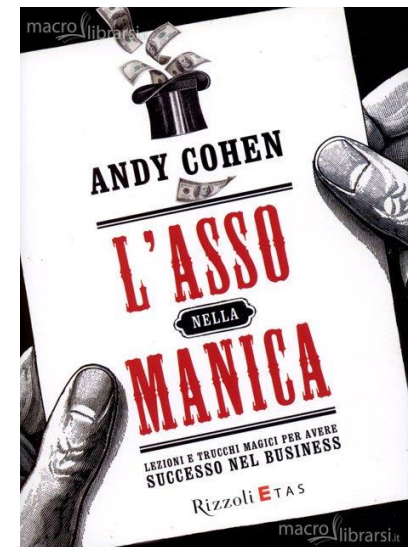
*«L'uomo giovane sa tutte le regole, ma l'uomo
anziano conosce le eccezioni»*

O.W. Holmes

«L'ASSO NELLA MANICA»

Per le generazioni 'S-Age'

1. **ACCURATEZZA**
2. **STRATEGIA**
3. **STABILITA'**
4. **OTTICA**





**DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ,
PARI OPPORTUNITÀ:**
analisi, esperienze, prospettive.



Tiziano Botteri
Training Director
HR Director
tiziano.botteri@cegos.it
+39 345 345 61 28

