



► SOLDI E LAVORO

L'INTERVISTA ROSARIO RASIZZA

«Over 50 preferiti anche più dei bocconiani»

L'ad di Openjobmetis: «Le aziende hanno sempre più bisogno di personale che entri subito in servizio e sia in grado di formare i giovani. Le richieste aumentano nella finanza e nelle attività di gestione d'impresa dove l'esperienza è un valore aggiunto»

di LAURA DELLA PASQUA



■ Sul fenomeno dei senior assunti nelle aziende c'è stato fatto anche un film. Era il 2015,

quindi dieci anni fa, quando con «Lo stagista inaspettato» Robert De Niro interpretava un vedovo di 70 anni che, stanco della pensione, decideva di candidarsi come stagista senior in una startup di moda. In Italia quello dei pensionati in cerca di una nuova attività è ancora un caso di nicchia ma le statistiche cominciano a rilevare che la maggioranza dei nuovi occupati sono perlopiù cinquantenni. Sono alcuni dei dati emersi dal terzo Bollettino Cnel sul mercato del lavoro prodotto con l'Istat, incentrato sui dati del secondo trimestre 2025 e focalizzato sulla condizione occupazionale delle persone di età compresa tra i 50 e i 64 anni emerge che gli over 50 si confermano il motore del mercato del lavoro, registrando una crescita nel tasso di occupazione che raggiunge il 66,5%, con un incremento di 2 punti percentuali rispetto al secondo trimestre del 2024. I lavoratori tra i 50 e i 64 anni rappresentano ormai quasi quattro occupati su dieci: nel secondo trimestre 2025 hanno raggiunto i 9,2 milioni, diventando il gruppo più numeroso nel mercato del lavoro. Inoltre altro dato interessante, la

maggior parte degli over 50 è occupata con contratti a tempo indeterminato. I giovani continuano a rappresentare la categoria più fragile.

Cosa sta accadendo? Abbiamo girato la domanda a Rosario Rasizza, amministratore delegato di Openjobmetis (Agenzia per il lavoro) e presidente di Assosomm, che è stato tra i primi a evidenziare il fenomeno poi confermato dalle statistiche.

«Ci sono due fattori che spiegano questa situazione: da una parte il persistente calo demografico e dall'altra la necessità delle aziende di avere personale subito fruibile, che possa entrare subito in servizio senza il periodo di formazione e in grado di portare soprattutto nelle piccole e medie imprese, competenze maturate negli anni».

Quali sono i profili più ricercati?

«Le pmi prediligono persone con esperienza nei sistemi di gestione dell'azienda, nei settori dell'informatica, dell'amministrazione e della finanza. Avere un buon cfo fa la differenza in un'impresa. Gli over 50 hanno di solito anche un buon network di relazioni e sanno già come muoversi in un'azienda».

Qual è l'identikit del senior?

«Sono persone che vogliono passare da una grande azienda dove i ritmi sono più sostenuti e c'è una maggiore

pressione competitiva, a piccole realtà imprenditoriali, alcuni vogliono avvicinarsi a casa e in generale desiderano avviare un percorso di riduzione dell'impegno lavorativo totalmente assorbente come è quello nella fogaia di età tra i 30 e i 50 anni per prepararsi al momento della pensione».

Ci sono anche pensionati che vogliono tornare a lavorare?

«È un fenomeno marginale difficile da quantificare. Il flusso maggiore è di chi è alla fine della propria carriera professionale».

Come vengono utilizzati in azienda gli assunti over 50?

«La soluzione più riuscita è di affiancarli ai giovani, con il ruolo di mentoring. Il successo di questi innesti è nella contaminazione di competenze tra chi ha esperienze e chi le deve fare. Le aziende dovrebbero fare formazione continua ma non tutte sono pronte e utilizzando questo tipo di figure senior possono ritardare o evitare la formazione dei giovani. Si viene a creare una traslazione di competenze dalle grandi aziende alle pmi. Le piccole realtà hanno il problema del passaggio generazionale quando i figli non vogliono seguire le orme del padre. Così un over 50, con un bel bagaglio di esperienza professionale talvolta va ad affiancare il proprietario che magari ha più di 70 anni. È un



> 8 ottobre 2025 alle ore 0:00

fenomeno da osservare».

Spesso si dice che il cinquantenne ha scarsa dimestichezza con le nuove tecnologie e può essere poco efficiente.

«Se fosse così non ci sarebbero così tanti assunti over 50. La dimestichezza con le nuove tecnologie ha una sua importanza ma le competenze sono cruciali in un'azienda. Se una persona ha competenze tecnologiche ma non ha esperienza nella ge-

stione di un'azienda, non sa cosa fare, questo sì che è un problema. Il tema non è saper usare ChatGtp ma sapere cosa chiedere all'intelligenza artificiale. Un altro pregiudizio sui cinquantenni è che sarebbero più lenti. Ma dove è dimostrato che la riflessione prima di un'azione vale meno dell'impulsività di un giovane? So di aziende che quando il responsabile amministrazione è andato in pensione, non chiedono il

neo laureato alla Bocconi perché difficilmente potrà essere operativo subito, ma preferiscono chi ha competenze da affiancare eventualmente ad un giovane. L'ideale sarebbe un mix di figure».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



OCCUPAZIONE Rosario Rasizza è l'ad di Openjobmetis e il presidente di Assosomm [Imagoeconomica]