



> 11 settembre 2025 alle ore 0:00





> 11 settembre 2025 alle ore 0:00

40%

inchiesta

PROGETTUALE OPPURE DISINCANTATA? RESISTENTE O, INVECE, AMAREGGIATA? GLI OVER 50 NON SONO TUTTI UGUALI. MA C'È UN TRATTO CHE ACCOMUNA LE DONNE: SI CHIAMA "GENDERED AGEISM" E QUI TI SPIEGHIAMO COS'È

di **Myriam Defilippi**

I GIOVANI CI CONSIDERANO "BOOMER" (irrimediabilmente obsolete), i sociologi ci definiscono "longennials" (frizzanti nonostante l'età). In molte ci si sente "sandwich" (schiacciate tra figli ancora da foraggiare e anziani da accudire). Altre, invece, cariche di energia, sono pronte a nuove avventure, anche imprenditoriali. Non bastasse, tra le 50 sfumature di grigio generazionali si contano la *grey revolution* (non ci si tinge più i capelli, anche tra celeb come Andie McDowell e Jamie Lee Curtis) e pure il *grey divorce* (secondo l'Istat, in Italia i divorzi nelle coppie mature tra il 2015 e il 2021 sono aumentati del 40%). Certo è che nel bel mezzo di una pesante crisi demografica, con culle e aule scolastiche vuote, noi over 50 siamo la tribù più numerosa, con la prospettiva di occupare la scena ancora a lungo. Sì, perché mentre il tasso di fertilità scendeva in picchiata, l'aspettativa di vita cresceva fino a rendere l'Italia uno dei Paesi più longevi al mondo. La sfida, dunque, è vivere non solo tanti anni, ma di qualità, in buona salute e con un portafoglio non esangue.

Il cammino attraverso la longevità, anche professionale, varia molto da persona a persona. «Gli over 50 e 60 non sono un insieme monolitico» spiega Maurizio De Palma, ceo e fondatore di "Cocooners, The Active Longevity Company", piattaforma di contenuti e servizi per over 55 attivi e autore con la sottoscritta del saggio *La rivoluzione della longevità* (vedi box nella pagina seguente). «Una ricerca di Eumetra li ha suddivisi in 4 gruppi. I Progettuali: sono perlopiù uomini di età tra i 55 e i 64 anni con una professione prestigiosa e convinti che la vita riserva loro nuove opportunità. Poi ci sono i Resistenti, equamente distribuiti per genere. Hanno un'istruzione media o media-inferiore. Tra loro ci sono parecchi artigiani, commercianti e liberi professionisti. Hanno svolto o stanno svolgendo il lavoro con passione e vorrebbero

continuare il più a lungo possibile. Il terzo gruppo è quello dei Disincantati: uomini e donne che di solito sono stati (o sono) operai e impiegati. Sentono il peso dell'età che avanza e non hanno grandi progetti se non dedicarsi alla famiglia. Infine, gli Amareggiati: tra di loro si contano soprattutto donne, molte delle quali non hanno mai lavorato e hanno risorse economiche e culturali scarse».

Protagonisti di quello che in modo iperbolico si chiama "Silver tsunami", gli over 50 producono quasi il 50% del Pil e nel 2040 rappresenteranno il 75% dei consumatori. Negli ultimi 10 anni, inoltre, gli occupati senior sono passati da circa 5 a oltre 10 milioni (il 40% della forza lavoro), mentre i giovani, che già sono pochi, arrancano dietro a contratti precari. Uno sbilanciamento generazionale pericoloso per le prospettive previdenziali, e non solo. Come spiega Alessandro Rosina, demografo dell'Università Cattolica di Milano, «continuiamo ad avere sia l'organizzazione del lavoro sia il welfare pubblico centrati sulla figura del maschio adulto e fermi al modello costruito negli anni '50, quando in casa c'erano tanti figli e le donne non lavoravano. Ora ci sono tante persone in azienda, ma in età più matura, e non è la stessa cosa avere come dipendente un 40enne o un 60enne. Occorre, quindi, organizzarsi: un 60enne non può lavorare come un 40enne, ma può lavorare molto meglio rispetto a un 60enne di 20 anni fa. Nel nostro Paese persiste ancora un malinteso: a 60 anni ti dicono "o vai in pensione o lavori come un 40enne". Queste due opzioni estreme non funzionano».

La scrittrice canadese esperta di longevità Avivah Wittenberg Cox nel suo podcast *4-Quarter-Life* sottolinea che per «molte persone di mezza età quello che un tempo si chiamava pensionamento sta diventando un reinventarsi. Tanto che per loro si parla non di "fine carriera" ma di "successiva carriera"». Di fronte a questo desiderio, molte aziende paiono sorde e non investono sui senior: secondo lo studio dell'Oese *Retaining talent at all ages*, solo il 25% dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni ha accesso alla formazione, contro il 41% dei 45-54enni. Più penalizzate, e sofferenti, sono le donne. La recente ricerca *La sfida della longevità*, realizzata da Intoo, società di Gi Group Holding, in collaborazione con Wyser,



40%

Gli over 50 sul totale degli occupati in Italia

Fonte: Istat

DONNA MODERNA 23

Fonte: *La sfida della longevità*, ricerca realizzata da INTOO e Wyser

FILIPPERA BELONCZAK



> 11 settembre 2025 alle ore 0:00

inchiesta

30%

Le donne manager senior che hanno subito discriminazioni a causa dell'età

Fonte: *La sfida della longevity*, ricerca realizzata da INTOO e Wyser

mostra che il 66% delle senior teme l'allungamento della vita lavorativa, in particolare per la stanchezza psicofisica. «Le donne continuano a subire disuguaglianze che si accentuano con l'avanzare dell'età. Basti pensare, come mostra l'Istat, che il 40% delle over 50 è senza lavoro e senza pensione, mentre tra le lavoratrici molte devono farsi carico, spesso in solitudine, delle responsabilità legate alla cura dei familiari» nota Alessandra Giordano, Direttrice Employability e Career Development di Intoo. «Perciò è fondamentale occuparsi precocemente della propria longevità attraverso azioni mirate sul fronte previdenziale, della salute e dell'aggiornamento professionale. Ma il tema riguarda anche le imprese, che devono investire nel capitale umano femminile». La ricerca rivela, però, che 4 donne senior su 10 percepiscono scarsa attenzione alle loro problematiche da parte delle aziende.

Ci sono poi questioni che restano un tabù pagato caro dalle 50enni: per esempio, a causa dei sintomi "inconfessabili" della menopausa, molte riducono l'orario optando per un part-time e c'è persino chi arriva a lasciare il posto. Il tema, proprio perché non affrontato, si fa spinoso per alcune categorie. Come riportato da *latecnicadellascuola.it*, nel convegno svoltosi a luglio *Il lavoro delle donne nel pubblico impiego e la sfida dell'Intelligenza artificiale*, Vittorio Lodolo D'Orta, medico specialista esperto in malattie professionali degli insegnanti, ha spiegato che «l'età media dei docenti della scuola è 54 anni: nel caso della donna significa menopausa, durante la quale il rischio di depressione aumenta di 6 volte».

La nuova composizione generazionale che caratterizza il mondo del lavoro si accompagna a un crescente ageismo. Il termine, coniato dal gerontologo Robert Butler alla fine degli anni '60, indica una forma di pregiudizio e svalorizzazione ai danni di un individuo per la sua età. Il problema - non che questo ci consoli - non è solo italiano. La neozelandese Jacqueline Freeman, fondatrice della piattaforma "58 & Unapologetic", è molto netta: «A minacciarci non è l'invecchiamento,

ma l'ageismo. L'algoritmo ci scarta prima dei colloqui di lavoro e in fase di reclutamento sono spesso preferiti candidati più giovani anche se con meno esperienza». Anche gli uomini sono colpiti da bias legati all'ageismo che si cristallizzano in affermazioni come «Non sanno aggiornarsi con la tecnologia». Ma per le donne over 50 il problema spesso raddoppia, tanto che si parla di *gendered ageism*, un pregiudizio legato sia al genere sia alla generazione. La ricerca di Intoo dice che il 25% delle senior dichiara di aver subito discriminazioni legate all'età (contro il 16% degli uomini), percentuale che sale al 30% quando a rispondere sono donne manager. Lo conferma il "Global Gender Gap 2025": le over 50 hanno il 32% di probabilità in meno di ricevere una promozione rispetto agli uomini della stessa età. La conseguenza di tutto ciò? Spesso le donne si convincono che il mondo del lavoro non le voglia più, non si candidano, non fanno networking, non pensano a un progetto: uno spreco di energia, talenti e futuro che penalizza loro e l'intera società. © RIPRODUZIONE RISERVATA

In libreria

Un interessante saggio che aiuta a riflettere sui molteplici impatti della longevità nel mondo del lavoro

IN ITALIA NASCONO SEMPRE MENO BAMBINI e ci sono sempre più anziani. *La rivoluzione della longevità* di Myriam Defilippi e Maurizio De Palma (Il Sole 24 Ore) mette in luce come ancora poche aziende si stiano attrezzando per affrontare la crisi demografica in corso. Tra gli strumenti preziosi da mettere in campo, eccone tre.

FORMAZIONE CONTINUA Per evitare frustrazione e disengagement, occorre investire nella formazione di tutti i dipendenti, uomini e donne, a ogni età.

DIALOGO TRA GENERAZIONI Spesso la Gen Z e i senior si percepiscono su fronti contrapposti. Occorre perciò farli comunicare al meglio grazie, per esempio, al mentoring e reverse mentoring.

LOTTA ALL'AGEISMO Vanno combattuti discriminazioni e pregiudizi legati, oltre che al genere, all'età dei dipendenti.

