



Associazione Lavoro Over 40

PROFESSIONALITA' PER COMPETERE IN UN MONDO CHE CAMBIA

PERDERE IL LAVORO DOPO I 40 : QUALI PROSPETTIVE?

Come cambia l'identità di chi perde lavoro.
La speranza di trovare un'opportunità

Giuseppe Zaffarano

Varedo 23 Maggio 2015



Le amare scoperte dell'Over 40

- **estromissione del “lavoratore maturo”** per ragioni di mercato o di opportunità
- **accetta** l'eventuale sostegno economico che riceve
- Ricerca di **opportunità a breve termine** attraverso il proprio network
- non sempre le cose vanno nella direzione pensata e dopo una euforia momentanea comincia a **cadere in una spirale di depressione**
- **spesso accetta lavoro precario**, scoprendo un mercato pieno di insidie e di approfittatori senza etica
- Si domanda dove siano e **cosa fanno le istituzioni e il sindacato**



Disoccupazione in relazione all'età

La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

Classe età	2004	2006	2008	2010	2012	2014	% 2014	Tasso disocc.
15-24 anni	639	568	561	663	793	901	17,4%	49,3%
25-34 anni	872	801	782	928	1.047	1.269	24,5%	23,6%
35-44 anni	655	666	749	901	1.035	1.248	24,1%	15,9%
45-54 anni	479	506	565	724	924	1.186	22,9%	15,1%
55-64 anni	290	310	312	348	472	574	11,1%	14,1%
Totale	2.935	2.851	2.969	3.538	4.271	5.188	100%	12,9%



Disoccupazione in relazione all'età

La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

Variazioni percentuali

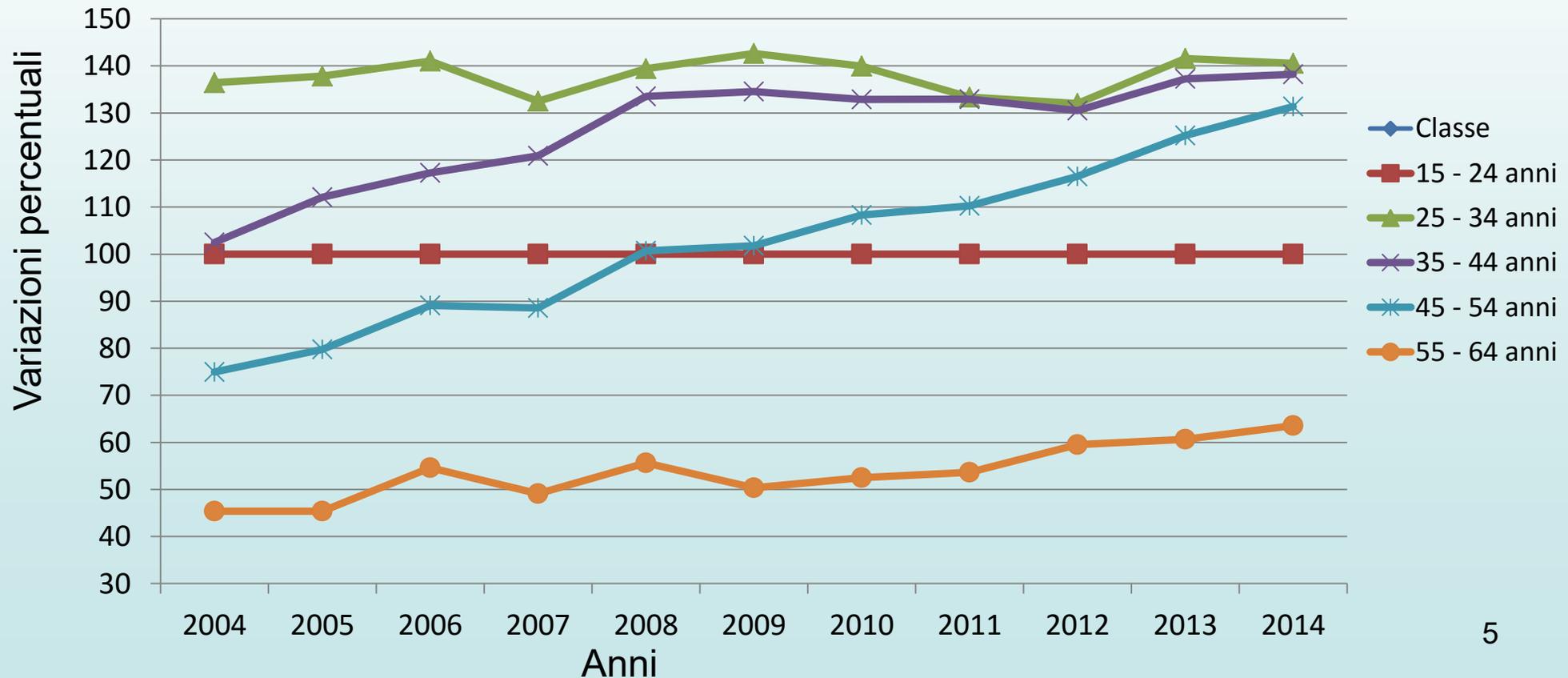
Classe di età	Prima della crisi	Nel corso della crisi	
	2008/2004	2013/2008	2014/2008
15-24 anni	- 8,7%	52,8%	60,6%
25-34 anni	- 9,0%	55,1%	62,3%
35-44 anni	14,4%	57,0%	66,6%
45-54 anni	18,0%	89,9%	109,9%
55-64 anni	7,6%	66,7%	84,0%
Totale	1,8%	63,0%	74,5%



Disoccupazione in relazione all'età

La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)
Variazioni percentuali (base 15-24 anni =100)

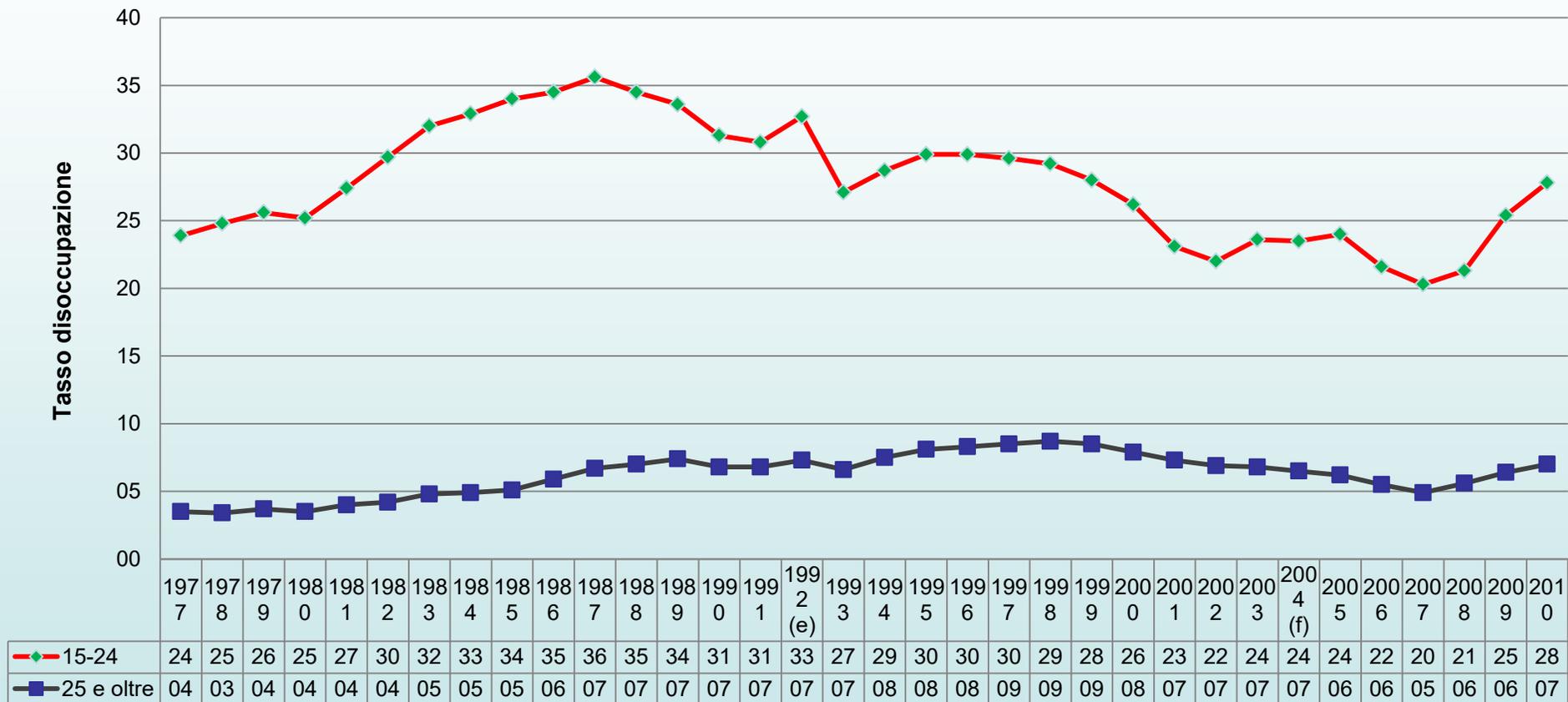




Disoccupazione in relazione all'età

La dimensione del problema

Serie storica disoccupazione giovanile



Fonte: Istat, Elaborazione Lavoro Over 40

(e) Fino al 1992 erano compresi anche 14 anni

(f) Dal 2004, gli occupati si riferiscono alle persone di 15 anni e oltre; i disoccupati a quelle di 15-74 anni.



CHI E' LAVORO OVER 40

L'associazione "LAVORO OVER 40" nasce nel 2003

Obiettivi:

- Dare visibilità alle professionalità ed alle esperienze dei lavoratori maturi (over 40) senza occupazione o con occupazione precaria;
- Favorire il loro rientro nel lavoro;
- Promuovere relazioni e sostenere la costituzione di nuove imprese tra i lavoratori maturi.

Sedi : Milano (nazionale) Piemonte, Lazio, Veneto, Campania

Numerosità: 5700 soci+contatti e 1400 enti+istituzioni+media

Relazioni :

- Istituzionali (Regioni, Province, grandi comuni, Parlamento).
- Datoriali e Sindacali ed Associazioni di categoria
- Università (Bocconi, Cattolica, Bicocca, Modena)
- Operatori sul mercato del lavoro (agenzie, siti di ricerca, giornali specializzati)



Disoccupazione in relazione all'età

Il tentativo di reinserimento e la ricerca di un nuovo lavoro

Tipo di lavoro	53% qualunque lavoro che permetta di vivere 26% dichiara di voler fare un altro lavoro 14% intende continuare a fare lo stesso lavoro 7% indeciso
Disponibilità a trasferimento	52% in Italia o all'estero (di cui 78% nella fascia di età 46-60 e 31% nella fascia di età 46 e 50) 21% disposto a trasferirsi ma solo in Italia 27% non è disposto a trasferirsi
Disponibilità a autonomo o in proprio	52% ci sta pensando o provando 20% ci ha provato senza successo 28% pensa di non avere le caratteristiche

Induce a pensare che si ricorra all'idea d'impresa più per costrizione.

La fase di incubazione si concentra prevalentemente fra i 40 e i 50 anni, con 25 o 30 anni di lavoro e la raggiunta maturità professionale



Gli Strumenti dell'Associazione

[aree di intervento]

1. Collaborare con Soggetti pubblici e privati attivi sul mercato del lavoro per favorire la ricollocazione degli associati;
2. Promuovere una 'cultura della convenienza' per le Imprese nell'utilizzo di professionalità mature;
3. Partecipare a progetti finalizzati al reinserimento dei lavoratori "maturi";
4. Sviluppare ricerche ed analisi sulla evoluzione del mercato del lavoro allo scopo di individuare i settori con maggiore domanda;
5. Approntare servizi di sostegno e di recupero delle condizioni psicofisiche per gli associati.



L'operatività dell'Associazione

L'associazione lavora a due velocità:

1. Nel breve termine

Verso il mercato e la persona per contribuire alla drammatica gestione dell'emergenza generata dalla mancanza di lavoro e quindi di tutte le conseguenze (psicologiche economiche e sociali)

2. Nel Medio Lungo Termine

Per sviluppare un'azione culturale verso i sindacati, lavoratori, aziende, istituzioni finalizzata alla valorizzazione delle esperienze, del capitale umano e della capacità di "problem solving" di cui sono portatori i "Lavoratori maturi" espulsi dal ciclo produttivo.



L'operatività dell'Associazione

Nel breve termine

1) Verso il mercato

- Ricerca opportunità lavoro attraverso accordi;
- Collaborare o costruire progetti di ricollocazione;
- Lotta alla discriminazione per età (legge 216/03)
- Inserimento dei lavoratori maturi svantaggiati fra le categorie che possono utilizzare la legge sulle cooperative sociali (381/91)



L'operatività dell'Associazione

Nel breve termine

2) Verso la persona

- Sportello Lavoro Over 40 (accoglimento ed accompagnamento)
- Corsi di autostima ed automotivazione (con interventi di counseling)
- Aiuto alla formulazione c.v
- Laboratorio di autoimprenditoria e formazione per favorire la nascita di soluzioni autonome e la conseguente ricerca di sostegni di finanziamento agevolato o meno.
- Network tra i soci e per la circolazione delle professionalità



L'operatività dell'Associazione

Nel Medio Lungo Termine

2) Il cambiamento dei sindacati

I Sindacati devono:

- **Fare i conti con la disaffezione della base**
- **Interpretare il cambiamento del mondo del lavoro**
- **Rilanciare un approccio diverso verso la flessibilità che avanza**



L'operatività dell'Associazione

Nel Medio Lungo Termine

3) Il cambiamento delle istituzioni

Le istituzioni devono giocare il loro ruolo nel saper guidare e dirigere i repentini cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. Il legislatore deve:

- **anticipare i tempi ed individuare le direzioni economiche da prendere**
- **essere in grado di disegnare strategie e programmare riforme;**
- **dotarsi di strumenti e sensori in grado di monitorare rapidamente le variazioni**
- **guidare la transizione verso una nuova struttura del mondo del lavoro**



L'operatività dell'Associazione

Nel Medio Lungo Termine

4) Il cambiamento del Lavoratore

Il lavoratore deve proporsi:

- ***studiare il proprio lavoro, le proprie mansioni;***
- ***aggiornamento continuo*** Il titolo di studio è un punto di partenza,
- ***accettare una fase transitoria di lavoro flessibile o atipico*** solo per favorire la possibilità di fare esperienza e la scelta del lavoro



La emergenza Discriminazione: definizione legislativa

Il Decreto legislativo 216/03 recepisce la direttiva europea 2000/78 CE sulla parità di trattamento.

L'art. 3 ..*“il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato... nelle seguenti aree:*

*a) accesso alla occupazione, al lavoro sia autonomo che dipendente, **compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;***

b) occupazione e condizioni di lavoro ed avanzamenti di carriera;

c) accesso alla formazione e riqualificazione;

d) nelle affiliazioni e prestazioni di organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro;



La emergenza discriminazione: le deroghe alla legge

Il DLGS 216/03 prevede deroghe alla discriminazione in linea con la direttiva europea 2000/78 per:

- Motivi di sicurezza pubblica e protezione sociale;
- Attività di soccorso;
- Tutela dell'ordine pubblico e penitenziario;
- Forze armate;
- Motivi legati alla finalità che si devono svolgere (es. il sacrestano di una chiesa cattolica non potrebbe farlo un musulmano etc.)
- Deroghe alle istituzioni per ragioni di politica del lavoro (es politica dei giovani, politica degli anziani etc.).



Il nostro impegno

Contro la discriminazione per età in ambito lavorativo

- La discriminazione per età nei luoghi di lavoro è grave quanto ogni altra forma di discriminazione, con impatti potenzialmente devastanti quando più forme si combinano in una molteplicità di fattori e si incrociano con le mutazioni legate alla crisi in atto
- Non è un avvenimento eccezionale o anormale, bensì un fenomeno sistematico e connaturato al modo in cui si opera in questo ambito
- Può avvenire durante la ricerca del lavoro, sul lavoro o nel momento in cui lo si lascia
- Può consistere nell'esclusione da un'opportunità di impiego o in un trattamento diverso e meno favorevole, indipendentemente dalla capacità dell'individuo di soddisfare i requisiti richiesti per ciò che è chiamato a svolgere



La emergenza discriminazione: Come lo combattiamo

Dal 2006 la Associazione combatte il fenomeno della discriminazione ed in particolare quella per età con azioni concrete:

1) Laddove la nostra rete ci segnala una discriminazione per età negli annunci scriviamo alle aziende invitandole a rimuovere la discriminazione.

1) Inviando la segnalazione ad UNAR con la quale abbiamo concordato una strategia di collaborazione con UNAR per sviluppare un'azione più incisiva.



Gli accordi con UNAR per la lotta alla discriminazione per età.

- A.UNAR provvederà a proseguire l'azione di comunicazione conciliante nei confronti della azienda attraverso un staff di legali appositamente incaricati;
- B.La Associazione Lavoro Over 40 provvederà a scrivere all'azienda segnalando la violazione di legge e invitando a non indicare più tali discriminazioni per età.



Il fenomeno della discriminazione: Cosa diciamo nella comunicazione

- Sottolineiamo la ragione per cui l'annuncio risulta discriminatorio
- Citiamo i riferimenti normativi, italiani ed europei
- Invitiamo a riflettere sui benefici della non-discriminazione:
 - Promuove il cambiamento culturale
 - Permette di realizzare le politiche di invecchiamento attivo





Cosa auspichiamo

- **Il lavoratore Over 40 espulso dal mondo del lavoro e che trova difficoltà al rientro, non deve essere considerato una “zavorra” da eliminare e da lasciare gestire dal pubblico come problema sociale.**
- **La intelligente valorizzazione delle esperienze dei lavoratori maturi e del loro capitale umano, della loro capacità di “problem solving” è una linfa vitale che consente la continuità, che aiuta le giovani generazioni ad acquisire rapidamente lo stato dell’arte in termini professionalità, tecnica e tecnologia.**
- **Il lavoratore maturo deve rappresentare un punto di forza nelle aziende e non un punto di debolezza**



Associazione Lavoro Over 40

Professionalità per competere in un mondo che cambia

sito:www.lavoro-over40.it

e-mail info@lavoro-over40.it

tel +39 340-3793580