



# Associazione Lavoro Over 40

## PERISCOPIO LO40

8 Febbraio 2015

- Sede Legale  
Via S. Maria di Loreto 11  
23807 Merate
- Sede Operativa  
C/o ACLI  
via della Signora 3  
20122 MILANO
- cell. +39-340-3793580 (solo pomeriggio)
- Sito [www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it)
- E-mail [info@lavoro-over40.it](mailto:info@lavoro-over40.it)
- Marchio registrato N.  
0001209085 CCIAA MILANO  
07/06/2006
- C.F. 97357200159

### Per contattarci

SEDE NAZIONALE  
[info@lavoro-over40.it](mailto:info@lavoro-over40.it)  
Tel. 340-3793580  
Solo pomeriggio

LIGURIA  
Paolo Caracciolo  
[contepaolo1@tin.it](mailto:contepaolo1@tin.it)

PIEMONTE:  
[infopiemonte@lavoro-over40.it](mailto:infopiemonte@lavoro-over40.it)  
Alberto Catania  
[alberto.catania@tin.it](mailto:alberto.catania@tin.it)

MARCHE  
Susanna Pierdica  
[pasymark@alice.it](mailto:pasymark@alice.it)

LAZIO  
Maurizio Cimmino  
[cimmino.maurizio@gmail.com](mailto:cimmino.maurizio@gmail.com)  
Bruno Bari  
[infolatina@lavoro-over40.it](mailto:infolatina@lavoro-over40.it)

CAMPANIA:  
Anna Di Maio  
[dimaioanna64@gmail.com](mailto:dimaioanna64@gmail.com)  
Mario Pantano  
[mpantano@libero.it](mailto:mpantano@libero.it)

PUGLIE  
Giuseppe Minervini  
[gminervini1@inwind.it](mailto:gminervini1@inwind.it)

FERRARA :  
Paolo Gallerani  
[infoferrara@lavoro-over40.it](mailto:infoferrara@lavoro-over40.it)

### LE OPPORTUNITA'

#### Le opportunità lavorative

Si segnalano più interessanti informazioni di lavoro ed opportunità sul sito europeo Eures ...

### GLI OVER 40

#### Bergamo: Ultra 45enni disoccupati. Misure e azioni per reinserirli

Nella sede di Confindustria, Provincia di Bergamo, Confindustria Bergamo, Cgil, Cisl e Uil martedì 3 febbraio hanno siglato il protocollo d'intesa....

#### Over 50: una risorsa per il futuro del Paese. Resoconto convegno Milano

L'agenzia per il lavoro Randstad presenta gli esiti di una ricerca universitaria e i lavori dell'Osservatorio permanente sulle politiche di "age management"...

#### Nuove possibilità di lavoro per gli over 50

Come sappiamo in Italia c'è un'alta percentuale di disoccupazione giovanile ma, purtroppo, anche per chi ha superato i 50 anni ci

### ASSOCIAZIONE

#### Come sostenerci con il 5 x 1000

Vi invitiamo a sottoscrivere il 5x1000

#### Adesione 2015

Aperta la campagna promozionale per le adesioni

#### Brugherio: Convegno 7 febbraio 2014 Perdere il lavoro a 40 anni Quali Prospettive ?

Concluso il convegno sulla disoccupazione in età matura: il resoconto



## LE OPPORTUNITA' LAVORATIVE

### Canali in Italia

**non abbiamo sufficienti collaboratori** che ci aiutino a selezionare le proposte da segnalare con la dovuta scrupolosità per evitare gli annunci che contengono discriminazione per età. Inoltre è impensabile coprire tutta la gamma di esigenze delle persone che ci seguono con il rischio di dimenticare qualcuno. [Per collegarsi all'elenco dei portali](#)

Raccomandiamo [CLICLAVORO](#) (che svolge il **ruolo di collettore delle opportunità di lavoro** presenti sul web, avendo come bacino una serie di siti certificati di ricerca e selezione di personale. Vi consigliamo pertanto di attivare la ricezione in RSS, che consentirà di ricevere automaticamente sulla vostra casella e-mail le proposte e quindi valutarle con calma. [Per iscriversi al portale](#)

Questa modalità ci consentirà anche di coinvolgere soci e simpatizzanti che lo volessero, di aiutarci a

1. verificare la qualità dei portali o aggiungerne altri che non abbiamo ancora censito;
2. segnalare le azioni discriminatorie macroscopiche contenute negli annunci sia ad UNAR ([www.unar.it](http://www.unar.it)) che a noi ([antidiscriminazione@lavoro-over40.it](mailto:antidiscriminazione@lavoro-over40.it)).

Rammentiamo che con UNAR (Ufficio del dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio) stiamo collaborando per combattere la discriminazione. Segnalateci annunci con discriminazione per età. La vostra collaborazione è fondamentale per mettere a punto la funzionalità della nostra rete, di cui voi fate parte.

### Canali europei

A livello europeo EURES può offrire opportunità di lavoro **in uno o più i paesi europei**, Italia compresa. Entrando nel sito alla [pagine delle offerte](#) potrete selezionare quella che ritenete più confacente alle vostre esperienze ed aspirazioni. Inoltre avrete la possibilità di iscrivervi con ID e PSW e individuando una opportunità specifica potrete avere la informazione direttamente via e-mail.

**SE CRESCIAMO  
CI AIUTEREMO**

**Aderire alla  
Associazione è  
semplice:  
andate sul sito  
[www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it)  
alla voce  
Adesione**

## SOSTENERE L'ASSOCIAZIONE CON 5x1000

Vi invitiamo a sottoscrivere il 5x1000 in fase di dichiarazione dei redditi. E' sufficiente comunicare il Codice Fiscale ed il nome della Associazione. Ecco gli estremi da comunicare:

**Codice Fiscale 97357200159      Associazione Lavoro Over 40**

## Bergamo: Ultra 45enni disoccupati Misure e azioni

Nella sede di Confindustria, **Provincia di Bergamo, Confindustria Bergamo, Cgil, Cisl e Uil martedì 3 febbraio** hanno siglato il **protocollo d'intesa per l'attuazione di misure di politica attiva destinate all'inserimento lavorativo di persone ultraquarantacinquenni.**

L'accordo dà attuazione a quanto previsto dal Patto provinciale per le politiche attive del lavoro 2014 – 2015 che, tra gli ambiti di intervento, privilegia misure a favore della presa in carico di lavoratori espulsi dal mercato del lavoro nella fase finale del proprio ciclo lavorativo.

**“Attraverso l'azione congiunta dei firmatari e con la collaborazione degli enti di formazione del territorio, ci proponiamo di accrescere le opportunità di occupazione e di reinserimento della fascia**

**particolarmente svantaggiata di lavoratori oltre i 45 anni”**, dichiara il **presidente della Provincia Matteo Rossi**. Quindi, in virtù delle proprie competenze, la Provincia di Bergamo promuoverà un'azione congiunta tra le parti sociali e in collaborazione con gli enti accreditati ai servizi al lavoro e alla formazione del territorio, sia pubblici che privati, al fine di affrontare l'emergenza occupazionale, con speciale riferimento ai soggetti che accusano le maggiori difficoltà di reinserimento lavorativo. Nello specifico, la Provincia favorirà la presa in carico dei lavoratori segnalati da **Confindustria Bergamo**, nonché da **Cgil Cisl e Uil**, da parte dei Centri per l'impiego e degli Enti accreditati ai servizi al lavoro operanti sul territorio provinciale, attraverso l'attivazione di

Tavoli territoriali, nell'ambito dei quali verrà promosso l'accesso alle idonee misure di intervento di politica attiva previste dal sistema dotale regionale (Dote Unica Lavoro).

**Azioni previste Attivazione di percorsi personalizzati miranti alla ricollocazione e alla riqualificazione dei lavoratori over 45**, attraverso l'erogazione dei servizi previsti dall'avviso regionale Dote Unica Lavoro (**accoglienza, orientamento, scouting aziendale, accompagnamento all'inserimento lavorativo**).

[Per leggere l'articolo](#) su Bergamo news

**SE CRESCIAMO  
CI AIUTEREMO**

Aderire alla  
Associazione è  
semplice:

andate sul sito

[\[over40.it\]\(http://over40.it\)](http://www.lavoro-</a></u></p>
</div>
<div data-bbox=)

alla voce

Adesione

## Over 50: una risorsa per il futuro del Paese.

*La simpatizzante Gabriella S. ci segnala un articolo pubblicato da Bianco Lavoro. Si tratta di un convegno di Randstad sul tema degli Over 50: qualcosa si muove?*

L'agenzia per il lavoro **Randstad** presenta gli esiti di una ricerca universitaria e i lavori dell'Osservatorio permanente sulle politiche di "age management": per la prima volta in Italia si affronta in modo scientifico la valorizzazione dei lavoratori in età matura. **Bianco Lavoro, presente al convegno, vi propone un resoconto completo.**

In una società che invecchia rapidamente, le persone mature giocano un ruolo decisivo: ecco perché le aziende non possono più fare a meno di serie politiche di "age management", vale a dire gestione dell'invecchiamento dei propri dipendenti e collaboratori, se vogliono conservare vitalità ed efficienza. Il tema degli over 50 come risorsa per il futuro del paese è stato al centro di un partecipato convegno svoltosi a Milano lo scorso 20 gennaio 2015, presso la sala delle conferenze di Palazzo Marino, sede del Comune. Ad organizzarlo, in collaborazione con l'amministrazione meneghina, l'agenzia per il lavoro Randstad, che con l'occasione ha presentato i risultati della ricerca svolta in collaborazione con il Politecnico di Milano e coordinata dal Prof. Mario Vavassori, dal

titolo "Over 50: istruzioni e strumenti per una corretta valorizzazione dei lavoratori più maturi".

**L'osservatorio permanente sugli over 50**

L'attenzione di Randstad si è concentrata in particolare modo sugli **over 50 che lavorano ma che in qualche modo sono in pericolo**, perché non adeguatamente valorizzati o comunque non in grado di esprimere appieno il proprio potenziale. Contemporaneamente alla ricerca, l'agenzia ha dato vita ad un osservatorio permanente, unico nel suo genere in Italia, coordinato dal Prof. Tiziano Treu, già Senatore, Ministro del lavoro e giurista di fama. L'Osservatorio ha iniziato l'attività nel 2013, pubblicando lo studio "Over 50 – come cambiano le età della vita lavorativa e il mercato del lavoro in Italia", proseguita quindi con un approfondimento su sei grandi imprese che hanno collaborato attivamente, due delle quali presenti al convegno milanese, Abb Italia e ST Microelectronics. Proprio questo studio ha permesso poi a Randstad di elaborare un vero e proprio "kit" di buone pratiche aziendali per la valorizzazione dei lavoratori in età matura, di cui parleremo in seguito.....

Per continuare la lettura collegarsi a [questo link](#) oppure a [questo altro link](#)

## Nuove possibilita` di lavoro per gli over 50

*Il socio Alessandro S. ci segnala questo articolo pubblicato da Career Building che apre speranze di lavoro per i lavoratori maturi.*

Come sappiamo in Italia c'e` un' alta percentuale di disoccupazione giovanile ma, purtroppo, anche per chi ha superato i 50 anni ci sono molte difficolta` nel trovare lavoro o riuscire ad affermarsi in un nuovo campo professionale. Nonostante i vari tentativi legislativi e i buoni propositi, gli ultra 50enni sono le persone piu` discriminate in termini di impiego. Molto spesso infatti non si tiene conto delle loro qualita`, dell' esperienza maturata negli anni e del valore acquisito ma solo della loro eta`, senza considerare il fatto che a 50 anni si e` ancora giovani, capaci e pieni di voglia di fare. Sembra pero` che le cose inizino a cambiare. Grazie a delle agenzie specializzate e programmi specifici potranno esserci presto nuove opportunita`.

### **Centri di impiego specializzati**

C'e` la falsa credenza che i giovani siano piu` flessibili, che imparino piu` in fretta ed abbiano piu' energie, ma bisogna considerare che gli ultra 50enni hanno esperienza, sono affidabili e piu` maturi. Cosa potrebbe esserci per loro? In molti paesi Europei esistono gia` da diversi anni delle agenzie e centri di impiego rivolti esclusivamente agli over 50. In paesi come la Gran Bretagna e l' Olanda, a spese del Governo, vengono organizzati corsi professionali, incontri mirati e consulenze con recruiters per mettere in luce le proprie capacita` e capire come impiegarle in un determinato lavoro. Perche` non in Italia?

### **Dare vita ad un proprio business**

La crisi nel settore pubblico ha portato molte persone a scegliere di diventare lavoratori autonomi, poiche` stanche dei continui licenziamenti o pensionamenti precoci. Ad esempio nelle grandi citta` ci sono molti ultra 50enni che guidano il taxi o fanno i giardinieri. Ma c'e` anche chi realizza il proprio sogno di diventare parrucchiere, muratore, giardiniere di parchi o anche chi decide di spostarsi in campagna ed aprire un vivaio.

Certo, nessuno dice che sia una scelta facile e purtroppo non si ricevono aiuti dal Governo ma indubbiamente e` molto piu` gratificante lavorare per se stessi ed essere in grado di decidere del proprio futuro. Tuttavia, sul web e` possibile trovare corsi e training gratuiti in lingua inglese, molto utili e dettagliati.

### **Non dimenticare i networks**

Oltre agli annunci di lavoro su quotidiani, settimanali e inserti vari bisogna ricordare di dare un' occhiata quotidiana anche a networks come LinkedIn, dove vengono pubblicati gli annunci di lavoro. Inoltre i lavori che ci vengono segnalati seguono i criteri che abbiamo selezionato nella sezione di ricerca, compresa la fascia d' eta` e le nostre esperienze professionali. Affidarsi al web e` molto piu` semplice di quanto si possa credere e soprattutto in casi come questi molto produttivo. Non c'e` bisogno di andare noi a chiedere un lavoro e non dobbiamo proporci in attesa di una risposta. Dobbiamo solo creare un profilo professionale accattivante ed essere onesti sul tipo di lavoro che stiamo cercando. Ricordiamoci anche di riprendere i contatti con ex colleghi e superiori, clienti e fornitori, cosi` come con amici e famigliari cosi` da poter ricevere feedback e mettersi in contatto con qualcuno che possa aiutarci. Al contrario, potremmo essere noi ad aiutare i nostri contatti e talvolta espandere la nostra rete di conoscenze professionali.

### **Apprendistato per chi decide di cambiare carriera a 50 anni**

Perche` l' apprendistato deve essere rivolto solo ai neo diplomati e neo laureati? In molti paesi d' Europa non e` cosa insolita che cinquantenni ed oltre inizino un apprendistato per un lavoro diverso da quello che facevano prima. In Inghilterra 34,000 persone oltre i 50 anni sono apprendisti in vista di un nuovo lavoro e una nuova carriera. Perche` non puo` accadere in Italia? Sarebbe un vantaggio impiegare persone ancora nel pieno delle loro forze mentali e fisiche, con una notevole esperienza e tanta voglia di fare. Inoltre, aprendo nuove posizioni lavorative il Governo risparmierebbe sulle pensioni favorendo cosi` una mobilita` economica tale da investire in stages e trainings per i piu` giovani. Dunque gli over 50 sono una vera e propria risorsa sia dal punto di vista produttivo che economico. La nostra societa` diverrebbe piu` attiva, produttiva, giovane e forse piu` felice.

Il messaggio che dovrebbe passare e` questo: se arrivati a 50 anni e si desidera cambiare lavoro o intraprendere una nuova carriera non e` tardi per farlo. In Europa accade gia`.

Per leggere l'articolo [cliccare su questo link](#)

**SE CRESCIAMO  
CI AIUTEREMO**

**Aderire alla  
Associazione è  
semplice:  
andate sul sito  
[www.lavoro-  
over40.it](http://www.lavoro-<br/>over40.it)  
alla voce  
ADESIONE**

**SE CRESCIAMO  
CI AIUTEREMO**

**Aderire alla  
Associazione è  
semplice:  
andate sul sito  
[www.lavoro-  
over40.it](http://www.lavoro-<br/>over40.it)  
alla voce  
ADESIONE**

La continua esasperata comunicazione sulla disoccupazione giovanile fatta dai diversi governi, senza escludere l'attuale Governo Renzi, hanno dato una grossa spallata al problema degli Over 40 confinandoli a vivere sempre più difficilmente la loro condizione di disagio. Gli sforzi fatti in 10 anni rischiano di essere cancellati; per cui ora occorre intensificare le nostre attività per far riemergere il problema e collocarlo nella giusta dimensione e con il giusto peso.

Per questo è importante avere il vostro sostegno non solo da simpatizzante, come avete fatto finora, ma anche come socio.

**Per rendere più efficace la nostra azione  
proponiamo  
la PROMOZIONE di adesione  
30 euro fino alla fine del 2015**

**COSA OFFRE LA  
ASSOCIAZIONE**

L'adesione consente di:

- avere la priorità nelle richieste di lavoro che diffondiamo
- partecipare a progetti di ricollocazione che svilupperemo;
- far parte di network di Lavoro Over 40 dove circolano informazioni, notizie e proposte di collaborazione o in auto imprenditoria
- partecipare a corsi di autosostegno e di supporto psicologico
- avere costantemente notizie sulla nostra attività
- ricevere consulenze con esperti

**PER ADERIRE  
È' SEMPLICE.**

**andare sul sito [www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it) alla cartella ADESIONE**

## Brugherio: Convegno 7 febbraio 2014 Perdere il lavoro a 40 anni Quali Prospettive ?

**SE CRESCIAMO  
CI AIUTEREMO**

**Aderire alla  
Associazione è  
semplice:  
andate sul sito  
www.lavoro-  
over40.it  
alla voce  
ADESIONE**

Come ampiamente annunciato si è svolto il convegno sul tema della disoccupazione in età matura e le sue conseguenze. L'evento è stato possibile grazie all'impegno del simpatizzante Claudio Doro e soprattutto della sensibilità della sensibilità dell'amministrazione comunale di Brugherio nelle persone del Sindaco Marco Troiano e del Vice Sindaco Giovanna Borsotti che quotidianamente affrontano tale problema nella gestione dello sportello lavoro. Dopo la presentazione del problema attraverso un filmato e la lettura di una esperienza il convegno è entrato a ritmi serrati nel vivo della presentazione del problema con il coordinamento di Roberto Marabini Direttore del portale lavoratorio.it, una operatore della comunicazione nel mondo del lavoro molto attento ai fenomeni della disoccupazione in età matura e nella denuncia della mancanza di sensibilità su tale tema. La giornata è stata molto intensa con l'intervento di esperti che hanno esplorato le differenti sfaccettature del fenomeno.

Nel complesso il convegno, seguito da circa 70 persone presenti e trasmesso in streaming, è stato molto ricco di contenuti e spunti utili sia per un confronto tra i diversi operatori e relatori che per i convenuti stessi. I primi hanno avuto modo di conoscere o aggiornare vicendevolmente le proprie attività sul territorio nell'ottica di creare una "positiva contaminazione" delle esperienze. I convenuti, prevalentemente disoccupati in età matura, hanno potuto anche conoscere le prospettive, opportunità, strumenti, iniziative e operatori a cui rivolgersi per essere aiutati alla soluzione del loro problema di reinserimento lavorativo.

### Lo sviluppo del Convegno

L'avvio del convegno è stato affidato a **Giuseppe Zaffarano**, presidente della Associazione Lavoro Over 40, che ha presentato i dati sulla disoccupazione, facendo rilevare, attraverso i dati ISTAT, le grandi differenze tra quella giovanile e quella in età matura. La prima pur essendo percentualmente più elevata è numericamente inferiore a quella in età matura di circa il 30%. Inoltre i problemi sociali che tale status implica sono più drammatici in quanto aggiungono ai disagi economici anche responsabilità sociali verso i giovani (i figli) e verso gli anziani (i genitori). Poi illustra i servizi sviluppati dalla associazione in totale volontariato: accoglienza, counseling, possibilità di creare rete proposte di lavoro, processi di autoimprenditoria, lotta alla discriminazione per età.

Il successivo intervento è stato affidato a **Diego Coletto**, docente di Sociologia alla Bicocca di Milano. Egli seguendo il filo conduttore di una recente ricerca fatta sul fenomeno della disoccupazione, ha dimostrato gli effetti negativi prodotti dalla mancanza di lavoro in generale durante l'attuale periodo di crisi, anche per il fatto che spesso non si accetta che il mondo del lavoro sta cambiando e che occorre reinventarsi, ponendo poi la attenzione sui fenomeni indotti dalla disoccupazione in età matura e i risvolti negativi che produce.

Il terzo intervento è stato condotto dallo psicologo **Mario Tintori**, specialista per l'orientamento professionale e del lavoro. L'accento è stato posto sugli stati emozionali vissuti dal lavoratore maturo disoccupato nel suo divenire: dalla accettazione iniziale con molta speranza di cambiamento, alla presa di coscienza della grande impossibilità di realizzarlo, alla facile caduta in depressione, fino al ritrovamento del nuovo equilibrio e alla nascita di un nuovo desiderio che alimenta a sua volta la voglia di rimettersi in gioco.

Dopo aver concluso questo primo blocco di interventi che hanno analizzato la situazione personale e sociale della disoccupazione in età matura, si è passati al secondo blocco di interventi il cui filo conduttore era la opportunità che gli operatori privati e pubblici del mercato del lavoro possono proporre per il reinserimento lavorativo.

E' stata la volta di Alessandra Giordano di In-too (Gi Group) che ha cercato di dare la sveglia alle persone invitandole a non arrendersi di fronte alle difficoltà nella ricerca del lavoro, ma di sforzarsi a cercare un proprio percorso alla ricerca di una opportunità. Pensare prima a quello che si intende fare evitando di dare di voler fare qualunque cosa, senza fermarsi alla sola presentazione del CV, ma cercare di indagare, approfondire le opportunità della potenziale azienda con cui si intende entrare in contatto. Il consiglio pratico è che "cercare lavoro è un lavoro", ma non deve limitarsi alla semplice lettura della richiesta, che spesso rischia di essere fasulla, per poi inviare la propria candidatura, ma è necessario coltivare le proprie relazioni passate, presenti e creare relazioni future, che possano mettere in risalto le proprie caratteristiche. L'obiettivo è mettere in evidenza le proprie caratteristiche e professionalità per essere poi selezionati fra i tanti candidato con caratteristiche simili.

## SE CRESCIAMO CI AIUTEREMO

**Aderire alla**  
**Associazione è**  
**semplice:**  
**andate sul sito**  
**www.lavoro-**  
**over40.it**  
**alla voce**  
**ADESIONE**

Il successivo intervento ha focalizzato la attenzione sul sistema pubblico, sulla sua organizzazione e servizi offerti. Lo ha trattato **Silvia Gabbioneta**, Responsabile AFOL Monza e Brianza (agenzia Formazione e lavoro), la nuova struttura che opera da collante provinciale di tutti i Centri per l'Impiego e di altre organizzazioni dedicate al reinserimento lavorativo. Si sono messi in luce le differenze operative esistenti tra le diverse province, facendo emergere un mondo del pubblico la cui funzionalità risulta essere a macchia di leopardo sul territorio italiano. Convivono così strutture che operano con molta efficienza, accanto ad altre che si limitano solo a svolgere un ruolo

notarile simile a quello esistente in passato con gli uffici di collocamento. In questo panorama così variegato, AFOL Monza e Brianza insieme ad AFOL della provincia di Milano svolgono un ruolo molto attivo. Offrono pertanto servizi di accoglimento ed orientamento, sviluppano bilanci di competenze, si interfacciano con le aziende, offrono consulenze sui corsi di formazione, partecipano alla Dote Lavoro e stanno anche sperimentando gruppi di mutuo aiuto sulla farsa riga degli anonimi alcoolisti. I risultati che ottengono sono soddisfacenti. L'invito è di rivolgersi a loro per studiare insieme percorso il più possibile personalizzati.

E' stata poi la volta di **Carlo Bianchessi**, dell'area Lavoro Impresa e Ammortizzatori Sociali di ARIFL, l'azienda della Regione Lombardia che si occupa di istruzione, formazione e lavoro. La sua analisi fatta sul campo ha visto crescere a dismisura il ricorso alla CIG nelle sue varie forme ma ha posto la attenzione sul fatto che la disoccupazione è un preoccupante e crescente fenomeno alimentato anche dalla distorsione che il mercato ha dato allo strumento. Dovrebbe tornare alla sua forma originaria di rallentamento temporaneo dei disagi lavorativi e non essere considerato un'area di parcheggio ante espulsione. Ha poi sottolineato come la Legge Fornero abbia stravolto il mondo del lavoro rompendo gli schemi vissuti finora. L'allontanamento dell'età pensionabile oltre al fenomeno esodati, ha stravolto il ruolo dei lavoratori anziani in azienda. Mentre prima erano gestiti ed accompagnati alla pensione con strategie morbide, dopo la legge occorre ripensare alle politiche aziendali rimettendo in gioco i lavoratori

anziani. Non è poco se si pensa che le strategie aziendali richiedono tempi abbastanza lunghi per essere adottate. Infine sottolinea che la introduzione della flessibilità influenzerà di fatto il pensiero ai lavoratori stessi che devono adattarsi ad una nuova situazione del mondo del lavoro.

Ha infine preso la parola Andrea Monaci un giornalista del portale *Lavoratorio.it*, profondo conoscitore del mondo degli annunci di lavoro. Egli ha messo in guardia sulla presenza di annunci spesso fasulli e poco raccomandabili, dando indicazioni sul come riconoscerli e come evitarli. Ha poi invitato a focalizzare la attenzione sull'analisi dell'annuncio trascurando la eventuale indi-



cazione della età e superando il problema con una puntuale ricerca dell'interlocutore affidandosi anche ai diversi strumenti che la rete mette a disposizione. Ha poi messo in evidenza il fenomeno della discriminazione per età, spesso presente negli annunci di

piccole aziende ma più rara negli annunci di aziende di recruitment o grandi aziende serie. Ciononostante il fenomeno è ancora diffuso, tanto che paradossalmente anche le istituzioni spesso fanno discriminazione per età, e non solo, nei bandi pubblici. Il fenomeno è comunque ancora molto lontano dall'essere debellato ed essere portato a livelli dell'Europa del nord, dove la discriminazione è punita con severe sanzioni. A tale discussione partecipa anche il coordinatore Marabini il quale sottolinea la mancanza di etica e la presenza di deboli misure di contrasto che applicate farebbero entrare nelle casse dello Stato. Circa 4 miliardi di euro.

L'incontro si è concluso con alcune domande del pubblico che hanno fatto emergere anche la necessità di combattere il fenomeno del Mobbing, spesso associato alla discriminazione. Ci sono poi state ulteriori domande di chiarimento sulla presenza di discriminazione e sul come combatterla. Monaci ha risposto che occorre scrivere alla azienda rammentando la presenza della legge antidiscriminazione. Zaffarano ha ricordato che la Associazione è fortemente impegnata su questo fronte collaborando con UNAR, Ufficio antidiscriminazione della Presidenza del Consiglio.