



Associazione Lavoro Over 40®
Professionalità per competere in un mondo che cambia

Gentile
Sig. Presidente del Consiglio
On. Enrico Letta
Palazzo Chigi
Piazza Colonna 370
Roma

Esimio Sig.
Presidente Della Repubblica
Giorgio Napolitano
Piazza del Quirinale
Roma

Gentile
Sig. Ministro del Lavoro
Prof. Enrico Giovannini
Via Veneto 56
Roma

Al presidente
Commissione Lavoro del Senato
Sen. Maurizio Sacconi

Al Presidente
Commissione Lavoro della Camera
On. Cesare Damiano

Merate 13 gennaio 2014

Nel discorso di fine anno il Presidente della Repubblica si è soffermato a lungo sul problema sociale provocato dalla disoccupazione, facendo esplicito riferimento a lettere ricevute da persone mature (over 40/50/60), che lo hanno colpito per la drammaticità del problema e delle difficoltà sociali e familiari causate dalla perdita del lavoro in età matura. Ha ricordato come esse vivano una difficile stagione della vita, con il grande rischio di esclusione sociale causata dalla mancanza di un possibile reinserimento lavorativo che consenta di continuare a lavorare e raggiungere la pensione. Una situazione, dice sempre il Capo dello Stato, che provoca riflessi pesanti nelle famiglie.

"Troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per lavorare", ha ricordato Napolitano: riprendendo, consapevolmente o meno, uno slogan che abbiamo coniato circa 10 anni fa e che da allora il faro guida della nostra Associazione e che ad ogni occasione continuiamo a rilanciare. Infine ha anche ricordato che si parla troppo spesso di disoccupazione giovanile e raramente di persone mature disoccupate.

Anche i media, TV, radio, giornali e riviste riferiscono da tempo casi di persone che vivono la difficoltà di disoccupazione in età matura la quale, a volte, fa compiere gesti estremi per la mancanza di lavoro e quindi di un orizzonte futuro con cui dare speranza alla famiglia, ai figli. E queste persone sono indifferentemente lavoratori dipendenti ma anche lavoratori autonomi. Oppure focalizzano l'attenzione con approfondimenti sul tema della disoccupazione in età matura (over 40/50/60). Tutti dicono che è un problema ma nessuno si preoccupa di tentare la ricerca di una soluzione.

Non è da meno Papa Francesco, che nei suoi molteplici interventi ricorda sempre come la mancanza di lavoro nelle persone mature (over 40/50/60) fa precipitare le famiglie verso la impossibilità di avere un futuro e di avere solo davanti un orizzonte di povertà. Ed è ancora ritornato sul tema anche nell'ultimo Te Deum di fine anno.

Anche le Società di Intermediazione ed Agenzie per Lavoro se ne sono accorte. Randstad, ad esempio, in una recente ricerca ha evidenziato la necessità di intervenire su questa fascia di lavoratori, dimenticati dalle istituzioni e coinvolti pesantemente in policy di "svecchiamento" e di mancata riqualificazione da parte delle aziende. Ma anche Adecco, Gi Group, Umama, e le altre grandi Agenzie denunciano questa dimenticanza.

Chi siamo.

Associazione Lavoro Over 40® - Professionalità per competere in un mondo che cambia

Sede Legale Via S. Maria di Loreto 11 23807 Merate • Sede Operativa C/O ACLI Via della Signora 3 20122 Milano • C.F. 97357200159

cell. 0039-340-3793580 (solo pomeriggio) • fax 0039-02-30134865 • Sito www.lavoro-over40.it • E-mail info@lavoro-over40.it

Marchio registrato N. 0001209085 CCIAA MILANO 07/06/2006



La **Associazione Lavoro Over 40** si occupa da oltre 10 anni di questa triste realtà e si batte per rivendicare la dignità di queste persone disoccupate in età matura (over 40/50/60), denunciando, in tutte le occasioni, la loro difficile condizione, aiutandole, dove possibile, al reinserimento lavorativo e combattendo pregiudizi e stereotipi che esistono su questa classe di lavoratori, **dimenticata ed ignorata** da tutti, **relegata a "zavorra"** e soggetta spesso a pesanti azioni discriminatorie.

Insomma persone dimenticate e lasciate sole con il loro problema, abbandonate a se stesse senza alcuna speranza per il futuro.

In tutti questi anni più volte abbiamo sollecitato la attenzione al problema senza essere ascoltati e denunciando in più occasioni il pericolo di essere sopra ad una bomba ad orologeria che stava per scoppiare. Ora sta accadendo proprio questo.

La realtà dei numeri sulla disoccupazione...

Ma ci voleva il monito del Presidente della Repubblica (anche se in ritardo) per risvegliare la sensibilità sul problema della disoccupazione in età matura? Ci volevano i media e portare alla luce esempi eclatanti della situazione critica che la perdita del lavoro produce in età matura? Ci voleva il Papa a portare alla ribalta il problema?

In tutti questi anni, anche prima della crisi economica iniziata nel 2008, le nostre istituzioni si sono **ricordate solo dei giovani**, del loro futuro incerto; sono state fatte leggi e destinate risorse per la loro integrazione nel sistema lavorativo e frenare la loro disoccupazione. Cosa senza dubbio meritevole ma che si rivolge solo ad una parte del mercato del lavoro.

E' noto a tutti che il Governo Letta con il **Decreto Lavoro** (Decreto legge 76/13 convertito in Legge 99/13) ha destinato 1,5 mld di euro per fronteggiare la disoccupazione giovanile e qualche milione di euro per gli over 50. **Ridicolo**; semplicemente ridicolo. Il Presidente del Consiglio Letta ha fatto di tutto per portare alla ribalta la disoccupazione giovanile come principale tema del lavoro in Europa, tanto da organizzare, nel 2014, un evento Europeo a Roma sul tema della disoccupazione giovanile. Bellissimo, **ma è solo immagine e demagogia !!!**

Ma le stesse Istituzioni **non si sono minimamente degnate di valutare il peso che la disoccupazione in età matura (over 40/50/60) ha nel tessuto sociale.**

Le istituzioni, a partire dal Presidente del Consiglio Letta, e in precedenza dal Ministro Fornero nel Governo Monti, si sono preoccupate di aiutare i giovani senza accorgersi (volutamente? per ignoranza?) di avere un problema più grosso rispetto alla disoccupazione giovanile. Ci si è sempre allarmati perché la disoccupazione giovanile (15-24 anni), che ora supera il 40% riferita alla forza lavoro (occupati e disoccupati) della stessa classe. Giusta preoccupazione! Non che il tema della disoccupazione giovanile sia da trascurare, per carità, ma se occorre dare una priorità i numeri parlano chiaro: **la disoccupazione in età matura (over 40/50/60)** misurata in termini assoluti, e non relativi, è superiore a quella giovanile e i riflessi sociali sono più pesanti. E non sono parole. Basta leggere con semplicità i dati ISTAT (vedere tabella allegata) per accorgersi che:

1. La disoccupazione giovanile e scoraggiati (15-24 anni) rappresenta il 17,6% della disoccupazione totale.
2. In termini assoluti i disoccupati e scoraggiati giovani (15-24 anni) è inferiore alle altre fasce di lavoratori disoccupati.
3. La disoccupazione e scoraggiati giovani (15-24 anni e 25-34 anni) si è ridotta del 10% dal 2004 al 2008, anno dell'inizio della crisi, mentre le altre fasce di lavoratori in età matura (35-65 anni) ha fatto registrare, per lo stesso periodo, un aumento con punte fino al 19% per la fascia 45-54 anni
4. La disoccupazione e scoraggiati totale nel periodo di crisi, e cioè dal 2008 al 3° trimestre 2013, è aumentata del 58% circa, registrando valori minimi nelle fasce giovanili (45% nella fascia 15-24 anni) e con punte più alte nelle altre fasce con un picco del 86% nella fascia 45-54 anni.

Eppure di fronte a tale evidenza è stato dato il massimo risalto ed impegno per combattere la disoccupazione giovanile. Cosa bisogna pensare? Cecità delle istituzioni? Incapacità di leggere i dati? Impossibilità di ricercare soluzioni? Divieti di altre lobby o dei sindacati? No! Crediamo che tutto ciò sia **frutto di un opportunismo demagogico**, con il risultato di relegare i lavoratori maturi (over 40/50/60) disoccupati e scoraggiati sempre più ai margini della società come se fossero **zavorra** da scaricare.

In una recente ricerca realizzata dalla nostra Associazione, si registra che i **lavoratori maturi (over 40/50/60)** disoccupati **sono** per la maggior parte **assenti dal mercato del lavoro** e in stato di disoccupazione **da almeno 2 anni** (circa 60%) e **lontani dalla pensione almeno 6 anni** (oltre il 81%) o **almeno 10 anni** (circa il 65%). Come faranno a coprire il periodo rimanente per chiudere la loro attività lavorativa fino alla pensione, aggravata dal fatto che quest'ultima si è allungata grazie alla Riforma delle



Pensioni pensata dal Ministro Fornero? Come potranno continuare a lavorare se le Istituzioni li abbandonano e se le aziende rifiutano di fatto il loro reinserimento lavorativo? Come potranno fare fronte ai numerosi impegni passati (mutuo, scuole per i figli e quanto altro) se vengono a mancare le risorse economiche?

Anche nel PD, con la recente svolta del segretario Renzi, nel prendere in mano il problema del mondo del lavoro, ha aperto una ampia finestra sulla disoccupazione (per ora solo a parole e non con fatti concreti), facendo riferimento a tutta la dimensione del problema, anche se in prevalenza la attenzione è ancora rivolta a quella giovanile. Un piccolo ma insufficiente segnale. E le altre forze politiche...?

Le conseguenze sociali della disoccupazione in età matura.

La **disoccupazione giovanile** è certamente seria e pesante ed è un tema da affrontare, ma è un problema che colpisce spesso persone singole e pochi nuclei familiari e **riguarda il futuro delle generazioni. Al contrario la disoccupazione in età matura (over40/50/60)** oltre ad essere di dimensione più elevata di quella giovanile, colpisce moltissimi nuclei familiari e **riguarda il presente** con un preoccupante effetto moltiplicatore. Infatti **la disoccupazione in età matura over 40/50/60):**

1. produce devastanti **effetti personali**. Oltre alla perdita di dignità e identità, si trovano di fronte a difficoltà nel sostenere gli impegni economici presi in tempi precedenti.;
2. interessa in genere persone coniugate con prole (ipotizziamo l'80%). Pertanto le conseguenze di disoccupazione, si **rifletterebbero negativamente su tutto il nucleo familiare** e quindi su almeno il triplo delle persone disoccupate;
3. ha **effetti negativi sulla disoccupazione giovanile**, in quanto questi ultimi non possono più contare sul sostegno della famiglia;
4. genera **effetti negativi sulla generazione precedente**, i genitori, dei quali le persone mature (over40/50/60) spesso sono il punto di riferimento e di sostegno.

Ora che ne ha parlato il Presidente della Repubblica... accadrà qualcosa?

Ora che il Presidente della Repubblica, media, il Papa, le Agenzie del Lavoro e qualche Forza Politica pongono la loro attenzione sulle conseguenze della disoccupazione in età matura (over 40/50/60), si intende ancora tenere gli occhi chiusi di fronte ad una realtà che balza immediatamente agli occhi? Ora che il tema della disoccupazione matura (over 40/50/60) comincia a fare breccia nell'interesse delle istituzioni, ci si prenderà la responsabilità finalmente di **occuparsi di questo grave problema?** Si potranno prendere **provvedimenti seri** per farvi fronte? Vorrà il nostro governo prendere in considerazione meccanismi capaci di aiutare il reinserimento dei lavoratori maturi (over40/50/60) oltre che pensare (giustamente) ai giovani? Si potrà cominciare a parlare di disoccupazione tout court e non solamente di disoccupazione giovanile? Staremo a vedere, ma noi ci auguriamo che **si faccia presto!!!**.

E' possibile studiare ricette risolutive?

Non è compito della Associazione proporre indirizzi di politica economica, ma sentiamo il dovere di dare alcuni suggerimenti maturati sulla base della esperienza maturata in dieci anni di attività in continuo contatto con questa popolazione di lavoratori maturi (over 40/50/60), dimenticati da tutti e relegati sempre più ai margini della società, di essere considerati **zavorra** e con grave rischio di caduta nella povertà assoluta.

Adottare esempi europei.

Certo non ci sono ricette pronte da adottare; né si può pensare che per legge o decreto si risolva il problema della disoccupazione in età matura. Tuttavia è possibile ripercorrere le **esperienze straniere** positive, sviluppate prevalentemente nei paesi del Nord Europa, ed adattarle alla realtà italiana.

Ricorso agli incentivi: arma a doppio taglio!

Sul piano interno la richiesta più semplice ed immediata è quella di prevedere incentivi alle aziende anche per il reinserimento degli Over 40 nel mondo del lavoro, analogamente a quanto previsto nel decreto Salva Italia del dicembre 2011 per contrastare la disoccupazione giovanile e femminile oppure nella bozza di intervento emessa con Decreto Interministeriale Lavoro-MEF del 21/11/2013.che ancora una volta interviene a sostegno di lavoratori in aziende in crisi, mentre per i lavoratori maturi già disoccupati non è previsto alcun intervento.

In questo modo, però, si corre il rischio di **vanificare l'effetto "incentivi"**; prevedendoli per gli under 35 nella legge Fornero, per gli under 29 del Decreto Lavoro di Letta e poi per gli over 40, si arriverebbe al paradosso di incentivare il reinserimento di tutti i lavoratori, annullando l'effetto stimolante. Senza considerare, poi, che la realtà insegna che le aziende non condizionano l'assunzione di una persona all'esistenza di incentivi, ma si fanno guidare da altri criteri. Meglio **utilizzare questi incentivi con altre finalità.**



Basta con le politiche passive sul lavoro!

Probabilmente la strada è quella di parlare seriamente di **politiche attive del lavoro**, di accompagnamento e riqualificazione dei disoccupati (di qualunque età o condizione) con percorsi studiati ad hoc e non quella di continuare ad adottare le politiche passive a sostegno della CIG e mobilità; strumenti validi in condizioni di economia di mercato normale ma insufficienti, dispendiosi ed inefficaci per arginare la situazione attuale di crisi. Quindi **annullare tutte le forme di incentivi alla assunzione** (che sarebbe un risparmio per lo Stato), salvo le categorie protette, e sostituirli con **sostegni al reddito al lavoratore** da adottare **nell'ambito dello sviluppo di percorsi di inserimento o reinserimento** concordati con le aziende. Questo per evitare che tali sostegni si traducano a pura assistenza, senza l'impegno attivo e diretto del lavoratore al proprio reinserimento. Oppure dedicarli alla riduzione del cuneo fiscale

Qualche regione, come ad esempio la Lombardia con la Dote Unica Lavoro, sta tentando di percorrere la strada del reinserimento lavorativo programmato, coinvolgendo un'ampia classe di categorie di lavoro disagiate, ma è solo un esempio sporadico che occorrerebbe incentivare. Invece nella maggior parte di Italia se ne parla continuamente ma si fanno poche azioni.

Azione sul cuneo fiscale?

Ci rendiamo conto che se la economia non ricomincia a girare le cose diventano più difficili. Non sta certamente a noi dare indirizzi di politica economica, ma riteniamo che l'impegno di **ridurre il cuneo fiscale** è una strada importante da percorrere ma che debba essere studiata con molto equilibrio ed attenzione. In caso contrario **non porterebbe a breve frutti positivi ai lavoratori**. Infatti se si riducono le detrazioni fiscali pensate che aumenti il netto in tasca ai lavoratori o che si riduca il lordo che deve impegnare l'imprenditore per ottenere quel netto? Se non si studiano attentamente provvedimenti è più probabile che la seconda soluzione prevarrà. Infatti un imprenditore sarà portato a tenere fermo il netto al lavoratore e ridurre il peso dei balzelli che deve pagare per garantire tale netto. Quindi il vantaggio è dell'imprenditore, che vedrà certamente ridotto il costo del lavoro, con conseguenze positive sulla economia, mentre il lavoratore rimarrà al palo. Un vantaggio, quindi, che arriverà al lavoratore solo dopo molto tempo, sempre che tale riduzione si rifletta poi anche sui prezzi di mercato.

Implementare maggiormente la Flessibilità tutelata

Se un lavoratore viene chiamato ad una forma flessibile di lavoro, accetta il rischio di avere un lavoro temporaneo e quindi di passare alcuni periodi senza essere occupato. E allora **perché non pagarlo più di un lavoratore a tempo indeterminato?** L'attuazione della flessibilità tutelata, consente di calmierare il mercato della precarietà, portandolo verso il vero concetto di flessibilità.

Controllo rigido della discriminazione. Aumento delle sanzioni previste dalle norme in materia di lavoro

L'esempio di discriminazione è quotidiano: basta aprire i giornali e leggere le offerte di occupazione, oppure basta scorrere le offerte di occupazione delle Istituzioni per averne un esempio. E tutto questo in contrasto con le strategie di Lisbona e con la normativa europea.

Spesso la norma che vieta la discriminazione (DLGS 216/03) viene disattesa da privati, Agenzie per il Lavoro e da coloro che fanno ricerche e selezione di lavoratori. Ma capita di peggio. Assistiamo a violazioni della 216/03 nel pubblico, dove si continuano a pubblicare bandi di concorso illeciti con paradossali anacronistici limiti di età vietati dall'ordinamento giuridico:

Occorre prevedere maggior controllo delle leggi inasprendo le sanzioni e portandoli a valori altamente incisivi (e non simbolici come accade ora) **e soprattutto attivando gli organismi di controllo per la loro rigida e ferrea applicazione.**

Cambiare la cultura del mondo del lavoro

E' la maggiore e più radicale sfida che occorre affrontare e che richiede grandi sforzi di trasformazione in tutte le componenti.

Gli **imprenditori** devono cambiare mentalità, impegnandosi culturalmente alla piena valorizzazione del Capitale Umano.

I **sindacati** devono modificare il loro approccio al mondo del lavoro, difendendo le tutele ma anche pretendendo l'impegno del lavoratore non solo a difendere i propri diritti, ma anche a sostenere i doveri.

Anche il **lavoratore** deve cambiare approccio. Deve essere disponibile alla formazione continua, sia richiesta dall'azienda ma anche sviluppata autonomamente, al fine di mantenere alta la propria professionalità all'interno ed all'esterno della azienda.

Le **istituzioni** devono saper governare e guidare lo sviluppo armonico di queste componenti senza far prevalere una delle parti e soprattutto devono diventare il garante di questo sviluppo.

E' ingiusto fare leggi che favoriscono il lavoro dei carcerati oppure la cassa integrazione per grandi aziende (es. Alitalia), e poi trascurare gli onesti cittadini che per loro sventura si sono trovati senza lavoro in età matura.



Quali auspici?

La nostra Associazione si mette a disposizione per collaborare alla ricerca di soluzioni valide e concrete al problema, forte della esperienza fatta in questi 10 anni. Richiediamo quindi di poter incontrare gli organi competenti per affrontare il problema dei lavoratori maturi (over 40/50/60) disoccupati o precari, problema che a volte assume aspetti drammatici se calati sulle singole realtà.

Cordiali saluti

Giuseppe Zaffarano
Presidente Associazione Lavoro Over 40
presidente@lavoro-over40.it

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età

Fonte ISTAT 31/12/2013 rielaborata da Associazione. Lavoro Over 40

Valori assoluti x1000

ANNI

Classe età	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 3°Trm	% 2013
15-24	644	642	575	573	574	631	676	683	802	830	17,6%
25-34	887	893	813	761	796	895	953	922	1.077	1.206	25,4%
35-44	661	718	674	686	758	838	901	913	1.058	1.177	24,8%
45-54	478	507	506	496	567	630	724	746	929	1.053	22,2%
55-64 anni	285	287	308	274	312	307	348	362	473	474	10,0%
Totale	2.955	3.046	2.876	2.790	3.007	3.301	3.602	3.626	4.339	4.740	100,0%

VARIAZIONI PERCENTUALI

Classe di età	Prima della crisi	Nel corso della crisi	
	2008/2004	2012/2008	2013/2008
15-24 anni	-11,0%	39,8%	44,6%
25-34 anni	-10,2%	35,3%	51,4%
35-44 anni	14,7%	39,6%	55,4%
45-54 anni	18,6%	64,0%	85,8%
55-64 anni	9,3%	51,7%	51,8%
Totale	1,8%	44,3%	57,6%