

**IL CASO** Le crisi aziendali che coinvolgono tante aziende stanno creando una nuova classe di disoccupati, formata da lavoratori "maturi" che difficilmente trovano un nuovo posto sul mercato del territorio

# Perdere il lavoro dopo i 40: dramma per 3.700 lecchesi

Nei primi nove mesi del 2004, sono stati oltre 21mila gli "over 40" che si sono rivolti ai servizi per l'impiego della Provincia. Da pochi giorni, attivati due nuovi progetti. L'assessore al Lavoro, Alfredo Marelli, propone l'istituzione di un osservatorio per cercare di prevenire le crisi delle aziende

**PAOLO FERRARIO**

**T**ROVARE LAVORO dopo i quarant'anni non è facile. «Ma non è nemmeno impossibile». Dati alla mano, l'assessore provinciale al Mercato del Lavoro, Alfredo Marelli, inquadra così un fenomeno (quello degli "over 40" espulsi dal mercato del lavoro), in continua espansione, che comincia a preoccupare seriamente gli amministratori lecchesi, anche alla luce degli ultimi progetti di riforma delle pensioni. Come sarà possibile maturare i requisiti, si chiedono in molti, se le aziende espellono tanti lavoratori appena oltre la soglia dei quarant'anni?

*«Il messaggio a chi cerca un nuovo lavoro è semplice: contattate i servizi già attivi da tempo»*

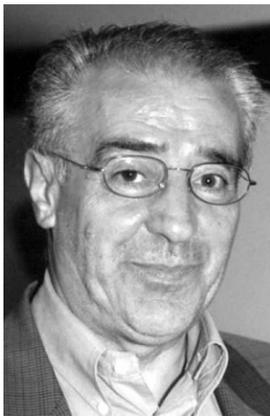
«Il problema è reale - chiarisce Marelli - e dipende dalla mancanza di governo delle crisi aziendali, prima causa di disoccupazione tra gli "over 40". Oggi ci si limita a cercare un'intesa sindacale per attuare il più possibile l'impatto delle crisi sui lavoratori, senza però fare quasi nulla per prevenire queste situazioni di difficoltà. A mio giudizio, invece, è necessario istituire un osservatorio del mercato, in grado di lanciare segnali d'allarme, prima che le crisi si manifestino».

Per rispondere alle richieste di chi vuole rientrare al la-

voro dopo un'esperienza di cassa integrazione o di mobilità, il Centro per l'impiego della Provincia ha attivato una serie di nuovi servizi, i cui risultati si cominciano a vedere. Fino a settembre 2004, nella banca dati di via Balicco si sono iscritti oltre 21mila lavoratori "over 40" e, di questi, 9.431 hanno trovato un posto a tempo indeterminato. Altri 245 sono stati assunti part time, mentre 234 hanno avuto un contratto a tempo determinato. Al netto delle cancellazioni e delle sospensioni, sono 3.674 le persone ancora alla ricerca di un'occupazione.

«Questi dati - sottolinea Maurizio Betelli, direttore di Lecco lavoro srl, la società della Provincia incaricata di gestire i servizi all'impiego - dimostrano che la strada migliore per ricollocarsi è quella dei Servizi e non dei canali informali basati su conoscenze personali. Già la metà degli iscritti in banca dati ha trovato una nuova occupazione, per gli altri abbiamo attivato nuovi progetti, partiti proprio in queste settimane».

Con gennaio ha infatti preso il via "Over 40", progetto rivolto a 120 lavoratori disoccupati di questa fascia d'età, che ha l'obiettivo di speri-



*Marelli: «Non basta firmare protocolli per limitare l'impatto delle crisi sui lavoratori. È necessario coinvolgere sindacati e imprese in un progetto di più ampio respiro»*

mentare nuovi servizi mirati all'occupazione. Tra questi, l'insegnamento di tecniche più efficaci di ricerca del posto e l'accompagnamento per sviluppare una nuova professionalità da spendere sul mercato.

Per trenta di questi 120 disoccupati, la Provincia ha studiato un percorso specifico che prevede anche l'affiancamento di un tutor. In pratica, le aziende che accetteranno l'assunzione, potranno usufruire di un servizio di tutoraggio completamente a carico di Villa Locatelli. Per tutti, comunque, saranno studiati progetti individuali di inserimento, facendo leva sulle capacità e sulle aspirazioni di ciascuno.

«L'obiettivo finale - aggiunge Betelli - è trovare a questi 120 un nuovo lavoro entro l'estate del 2005».

Un secondo progetto, finanziato dal Fondo sociale europeo e realizzato in collaborazione con partner tede-

schis e finlandesi, si intitola "Active@Work" e ha lo scopo di facilitare la permanenza in azienda dei lavoratori che hanno già compiuto i 45 anni. Affidato per la realizzazione alla società Sinergia di Milano, il progetto è frutto di una partnership tra Provincia, Lecco lavoro srl e Network Occupazione ed è già stato sperimentato con successo in alcuni Paesi del Nord Europa.

«In ultima istanza - spiega nuovamente Betelli, che ha firmato una convenzione con l'Università di Tampere, in Finlandia, per l'attuazione del progetto - vogliamo arrivare alla certificazione di responsabilità sociale delle imprese, che si faranno carico anche di questi lavoratori. Quest'azione promozionale è tanto più importante se rapportata alle più recenti novità in materia previdenziale e pensionistica, che prevedono una permanenza molto più lunga dell'attuale nel mercato del lavoro».

«Vogliamo arrivare alla certificazione sociale delle imprese che si fanno carico dei quarantenni»

## GLI ISCRITTI AL CENTRO PER L'IMPIEGO

**3.674:** soggetti over 40 che si sono rivolti ai centri per l'impiego nel periodo settembre 2003 - settembre 2004

Di cui:

**2.215** donne

**1.459** uomini

**293** extracomunitari

**1.706:** soggetti che hanno usufruito di almeno un servizio

Di cui:

**1.054** donne

**652** uomini

**9.431:** soggetti over 40 avviati al lavoro a tempo indeterminato.

Dato aggiornato a settembre 2004

Fonte: elaborazione di Lecco lavoro srl su dati del Sistema informativo lavoro della Provincia di Lecco

### I DATI

Ecco tutti i posti "bruciati" da questa crisi

LAVORATORI IN MOBILITÀ	2003	2004
	<b>290</b>	<b>443</b>
di cui		
NATI PRIMA DEL '50		<b>30%</b>
NATI TRA IL '50 E IL '60		<b>36%</b>
NATI TRA IL '60 E IL '70		<b>27%</b>
NATI DOPO IL '70		<b>7%</b>

FONTE: INPS DI LECCO

Anche i dati forniti dalla sede Inps di Lecco confermano che i lavoratori coinvolti in misura maggiore nelle crisi aziendali sono quelli che hanno superato la quarantina. «Quando è possibile - spiega Antonio Bongiovanni, responsabile del Servizio ammortizzatori sociali dell'istituto di corso Carlo Alberto - queste persone sono accompagnate alla pensione. Ma non sempre è così e per tanti trovare un nuovo lavoro è davvero un problema». Il momento di difficoltà del sistema produttivo lecchese è confermato pure dai dati della cassa integrazione. Per quanto riguarda la "straordinaria", rispetto alle 17 domande del 2003, nel 2004 ne sono state avanzate 35, mentre a fronte delle 293 richieste di cassa "ordinaria" del 2003, lo scorso anno ne sono state presentate 336.

## LA TESTIMONIANZA

# Storia di Enrico, alla ricerca di un lavoro che non c'è: «La crisi dell'informatica mi ha investito in pieno»

**S**VEGLIARSI LA mattina e non avere nulla da fare. Ormai da dieci mesi la giornata di Enrico Sacchi comincia così. Da quando, a 41 anni, ha scoperto di non rientrare più nei piani dell'azienda per la quale lavorava da quasi tre lustri. Impiegato di settimo livello alla Thera spa di Brescia, azienda attiva nel settore dell'informatica che, di punto in bianco, ha tagliato 50 dei suoi circa 300 posti di lavoro, Sacchi è nativo di Marcignano, in provincia di Pavia, ma da circa un anno vive a Lecco ed è in Cassa integrazione straordinaria dal 15 marzo 2004. Il periodo di co-

pertura finirà il 25 febbraio prossimo, dopo di che, molto probabilmente, scatterà la mobilità. La Thera gli avrebbe già fatto capire che per lui probabilmente non ci sarà più posto.

«La crisi dell'informatica mi ha colpito in pieno - dice il lavoratore - e ha fatto crollare tutti i miei progetti professionali. Dopo aver cercato in tutti i modi, senza successo, di rientrare nel settore, ho anche pensato di cambiare: ma che cosa posso fare?».

Non appena messo in "cassa", Sacchi si è iscritto nelle liste del Centro per l'impiego, ha inviato il curriculum a di-

verse aziende e ha seguito un corso di riqualificazione professionale previsto dall'accordo sindacale che ha dato il via libera alla ristrutturazione della Thera. Il tutto, per ritrovarsi al punto di partenza. E con uno "stipendio" di 792 euro al mese.

«Perdere il posto di lavoro - aggiunge Sacchi - non è certamente un'esperienza positiva, soprattutto per il senso di inutilità che ti porti dentro. Davanti vedi pochissime prospettive, soprattutto perché le aziende ti fanno capire che, a 40 anni, sei "vecchio" e non servi più. Questa condizione è molto frequente soprattutto

nel settore dell'informatica, dove a questa età o sei un quadro dirigente oppure sei destinato ad essere tagliato e il tuo posto sarà assegnato a uno più giovane. La professionalità e l'esperienza non contano più nulla».

Pensando ai tanti lavoratori lecchesi che si ritrovano nella sua stessa situazione, Sacchi lancia un appello alle istituzioni del territorio, perché creino dei luoghi di incontro e di confronto dove scambiarsi esperienze e progetti.

«Una delle sensazioni più brutte - sottolinea Sacchi - è la solitudine. Abituato ad avere a che fare, tutto il giorno, con



Enrico Sacchi, 41 anni, da dieci mesi in Cassa integrazione straordinaria, ha difficoltà a trovare una nuova occupazione

munità, anchorchè di cittadini di serie B, non più titolari di uno dei diritti fondamentali, quello al lavoro».

In una società che esalta soltanto i vincenti e gli arrivati, uomini come Enrico Sacchi si sentono sempre più in difficoltà e guardano con timore al futuro, soprattutto dopo le riforme previdenziali varate dal Governo. Andare in pensione con 40 anni di contributi sarà praticamente impossibile, se già a metà del cammino, si devono passare lunghi periodi di inattività forzata. «Per noi - conclude amaro il lavoratore lecchese - sarà sempre più dura».

tante persone, di colpo di ritrovi da solo a meditare sulla tua condizione di "paria". Se invece ci fossero dei luoghi aperti dove potersi ritrovare a discutere, a confrontare le esperienze e progettare il futuro, si avrebbe almeno il senso di appartenenza ad una co-



## IL COMMENTO Nella capitale del lavoro vanno tutelate le fasce più deboli

(segue dalla prima pagina) Gli studi, le statistiche e le politiche, si concentrano sulla mancanza di lavoro e trascurano il contrario. Chi vive in realtà che offrono più lavoro di quanto ne richieda il mercato è considerato fortunato e quindi destinato ad arrangiarsi a risolvere i suoi problemi. È inoltre quasi inesistente lo sforzo di ricerca per analizzare la differenza tra qualità dell'offerta di lavoro e aspettative di chi lo cerca. Recenti dati di Unioncamere e Regione ci dimostrano che mentre manca manodopera, cediamo circa 10mila lavoratori (quasi tutti specializzati e istruiti) alle province vicine come Milano; che non riusciamo a far entrare nel mercato del lavoro 3mila donne e che i posti di lavoro offerti dalle nostre aziende sono per circa 1/3 a bassa scolarità e solo il 5% per laureati. Con l'immigrazione, possiamo forse coprire i posti meno qualificati, ma cosa proponiamo ai nostri giovani diplomati e laureati? Crescono il disagio per i problemi causati dall'immigrazione (che oltre ad essere accolta va integrata per non diventare un problema sociale) e la frustrazione di giovani che si aspettano un'occupazione adeguata agli studi fatti. Stupirsi degli abbandoni scolastici in questo quadro è ipocrita. Una prima risposta al problema può arrivare da uno scambio ben curato tra scuola e lavoro, non calato dall'alto e dall'esterno del sistema scolastico ma basato sul preventivo coinvolgimento dei docenti che lo dovrebbero gestire. Serve anche una scuola quadri per l'industria che si collochi tra istituti tecnici e università. Infine vorrei affrontare il problema più drammatico del nostro mer-

cato del lavoro. A Lecco la mobilità è la nuova ed unica forma di disoccupazione strutturale con la quale fare i conti e per la cui gestione servono con urgenza nuovi ammortizzatori sociali. Abbiamo copiato dai paesi europei le forme flessibili di ingresso e uscita dal mercato del lavoro, ma non i loro sistemi di protezione e accompagnamento da un posto ad un altro. Con questa lacuna ogni ristrutturazione diventa un dramma per chi perde il lavoro, soprattutto se è oltre i quarantacinque anni, o ammalato, o ha problemi familiari, o è dequalificato. Queste categorie sono le più deboli e indifese perché diventa difficile trovare un altro posto a pari salario e qualifica. In fondo alla classifica degli sfortunati ci sono i cosiddetti lavoratori "diversamente abili", una infelice espressione per tentare di superare col linguaggio il problema degli handicappati e dei grandi infortunati civili e del lavoro. Noi abbiamo avanzato l'idea di creare localmente, in aggiunta alla legislazione, una corsia preferenziale di (re)ingresso con l'obbligo di referenziare rendimento e capacità professionale ma senza l'obbligo di assunzione. Uno stage lungo che darebbe la possibilità di rientrare nel mercato del lavoro senza vincoli per l'impresa che si impegnasse in questo percorso. Il recente accordo tra Provincia, parti sociali, Confcooperative, fa sperare che anche questa strada diventi possibile. Concludendo: c'è molto da fare per tutti quelli di buona volontà che vogliono occuparsi del nostro mercato del lavoro.

\* segretario generale Ust Cisl di Lecco

# Le imprese: «Decide il mercato»

Api: «La salvezza è la specializzazione» Industriali: «Necessaria la formazione»

**R**ICCARDO BALBIANI, responsabile previdenziale e sindacale dell'Api (Associazione piccole e medie industrie) di Lecco, la sua associazione si è mai posta il problema della disoccupazione over 40?

No. Non ha adottato politiche specifiche. Ma va detto che a Lecco il tasso di disoccupazione è tra i più bassi in Italia e riguarda tutte le fasce d'età. Sicuramente a Lecco la situazione non è preoccupante. Quando sono state chiuse le grosse aziende, il tessuto lecchese è riuscito ad assorbire tutte o quasi le persone di diverse età che si sono trovate momentaneamente senza lavoro. C'erano anche gli over 40, tra questi operai espulsi dal lavoro. Poi bisogna considerare che siamo in un momento economico, non tra i migliori. È una congiuntura di questo tipo che acuisce i problemi nelle fasce più deboli e, bisogna ammetterlo, gli over 40 rischiano di essere tra i più colpiti.

**Si tratterebbe solo di una fase congiunturale, dunque?**

A Lecco ci sono parecchie aziende che esportano e tutte quelle che lavoravano con l'area dollaro fanno fatica a tenere botta al mercato. Nessun Paese in area dollaro, non solo gli Usa ma anche chi comprava in dollari, vuole più comprare in euro. Infatti chi compra in euro non può vendere in dollari. Poi la concorrenza cinese con i costi di manodopera molto inferiore, con differenziali di costo notevoli, fa il resto. La congiuntura non sta aiutando ma non è la sola ragione della disoccupazione dei quarantenni.

**Quali, pertanto, i fattori che influenzano le aziende nel riassumere persone di una certa età?**

Due gli elementi da considerare e che valgono, però, per tutte le età. Un elemento determinante è la professionalità di chi resta senza lavoro, le competenze specifiche che ha accumulato fino alla perdita del posto. Se ha avuto un per-

corso di crescita costante, non fatterà a ritrovare un'occupazione. Mentre per i giovani una volta c'erano i contratti di formazione lavoro, che consentivano alle aziende di assumere a buone condizioni fiscali anche i quarantenni, oggi rimane solo l'apprendistato. Ma prendere giovani senza esperienza ha senso solo per una nuova macchina o un settore che può assorbire inesperti. Ma se l'azienda ha bisogno di persone professioniste si deve rivolgere a lavoratori esperti. Per questo gli over 40 che hanno delle professionalità dovrebbero essere favoriti, in quest'ottica. Non si assume solo per i risparmi fiscali...

**Eppure le normative non favoriscono certo il reinserimento di questi lavoratori...**

Le normative attuali consentono di dare un superbonus alle persone che rinunciano ad andare in pensione. Il rovescio della medaglia del superbonus è che l'azienda non può che prendere atto della scelta del lavoratore di accedere al superbonus e deve pagarlo anche se, magari, quell'operaio non è tra i migliori. Questo è un ulteriore ostacolo al turn over. Ma qualcosa in favore dei lavoratori più anziani, esiste: per esempio il contratto di inserimento che agevola le aziende quando assumono gli over 45. I quarantenni non sono considerati anziani. Ma i contratti di inserimento sono

studiati anche per i disoccupati di lunga durata, ovvero per chi è rimasto "a spasso" per almeno due anni. Questo prescinde dall'età anagrafica. Peraltro è vero che quando un'azienda assume, con il costo del lavoro che c'è in Italia, non lo fa a cuor leggero. La professionalità resta l'unico modo per salvarsi. L'«A me va bene tutto» non basta. Tornitori, fresatori, montatori, e tutte le mansioni che trovi difficilmente sul mercato del lavoro, sono professionalità richiestissime. Con il progetto Moldavia, siamo andati a formare e prelevare lì, in collaborazione con Regione Lombardia, Upal e Costruttori, dei saldatori. Li avessimo trovati a Lecco... [m.v.]



*«Professionalità: solo con questa "dote" si può sperare di trovare lavoro ad ogni età della vita»*

**A**LBERTO RIVA, responsabile area relazioni industriali dell'Unione Industriali di Lecco, cura i rapporti con i sindacati. Ha il polso della situazione anche sulla disoccupazione over?

Da un punto di vista quantitativo è poco rilevante, come fenomeno. D'altra parte, è il mercato che regola l'accesso alle aziende. Non possiamo essere noi a monitorare questi ingressi anche perché sfuggono da contrattualistiche tipo.

**Proprio questo buco legislativo nella fascia degli "over 40" pone difficoltà maggiori al loro rientro nel mondo del lavoro. Non è così?**

Non è tanto la possibilità di sgravi contributivi o di altri incentivi, a motivare il reinserimento di un quarantenne in azienda. D'altronde, per le liste di mobilità, gli sgravi contributivi ce li hanno. Ma la vera professionalità, quella spendibile, è l'unica che ti permette di avere chance di reinserimento. Questa professionalità è necessario cercare di ottenerla nel corso degli anni. Il discorso vero riguarda la formazione continua, che non solo rafforza la situazione interna della ditta, ma anche e soprattutto quella del lavoratore.

**Nessun altro strumento è previsto, a livello di categoria, per dare una mano ai nostri 40enni?**

È ben visto l'accordo di Confindustria per "Fondimpresa". È un progetto che prevede che uno 0,30 per cento dei contributi che viene girato dall'Inps, dopo averlo incassato, vada a questo Fondo per la formazione continua delle aziende che aderiscono al progetto. La professionalità, lo ripeto, viene valutata in maniera decisiva quando si deve decidere un'assunzione. È chiaro che ci sono altre operazioni di riqualificazione. Il discorso è cercare sempre di più una professionalità. Le opportunità nelle imprese, per aumentare la propria, non mancano e riteniamo che la risposta all'esigenza di assunzione dei quarantenni la dia solamente il mercato.

Eventuali accordi non darebbero il risultato sperato, se non per quanto riguarda eventuali sgravi contributivi. Puntare sulla formazione permanente e anche sull'autoformazione è decisivo.

**Forse bisogna sfatare un mito. Quello dell'imprenditore che guarda solo ai benefici fiscali che derivano da certi contratti, prima di assumere. È così?**

Lo sgravio contributivo può essere importante fino a un certo punto: la mia esperienza è che un imprenditore guarda con favore più alla capacità del lavoratore che al risparmio tout-court. Nel contratto di reinserimento per over 45enni, comunque, uno sgravio contributivo, esiste. E poi metterei a confronto i giovani senza esperienza con i quarantenni già qualificati. Chi preferirebbe assumere un imprenditore? Io penso che la risposta sia scontata. D'altro canto, non vedo differenze, mutatis mutandis, tra i 25-30enni che non hanno grande specializzazione e i 40enni senza qualifiche specifiche. Anche in situazioni congiunturali difficili gli industriali sono attenti a non perdere professionalità. A Lecco non si sarebbe cambiato il processo produttivo, dalle macchine tradizionali a quelle a controllo numerico, anche nelle piccole industrie, se non si fosse fatta formazione a tutti i livelli.

**La capacità di adattamento è decisiva? Il mercato cambia sempre e con esso anche le mansioni. Diventa difficile andare in pensione con la stessa mansione con la quale si è entrati in fabbrica. Diversamente dal passato, i lavoratori da svolgere sono sempre diversi. I sindacati hanno il quadro della situazione. Nello scorso mese di novembre, abbiamo sottoscritto con le tre sigle un accordo territoriale proprio sulla formazione industriale perché anche loro ritengono che la formazione sia stimolo e base della competitività dell'azienda. Con la chiara finalità di monitorare la formazione continua dei lavoratori. [m.v.]**



*«Formazione e capacità di adattamento sono richieste dalle imprese lecchesi»*