

Rubrica

Convegni di Lavoro Over 40

data

19 novembre 2004

Anteprima

A Torino la Fondazione Adecco ha organizzato il convegno sull'invecchiamento della forza lavoro: la sfida degli ultracinquantenni.

Abstract

Il convegno organizzato dalla Fondazione Adecco, ha focalizzato l'attenzione sull'invecchiamento della forza lavoro. Nelle prossime decadi la forza lavoro sarà prevalentemente composta da ultracinquantenni. L'analisi prende in considerazione le proiezioni demografiche e di forza lavoro seguendone le evoluzioni a partire dal 1970 fino alle soglie del 2050. Se questa è la tendenza quali sono le azioni da intraprendere? quali le politiche da adottare? Quali possono essere le prospettive? Sul piano della forza lavoro occorre ripensare ad una nuova modalità di approccio partendo fin da ora dalla rivalutazione delle categorie di lavoratori ultracinquantenni (seniority, aging), ma senza dimenticare che ci sono anche altre classi di età. Insomma il messaggio che emerge è la necessità di valutare le potenzialità di queste classi di lavoratori durante la loro attività, perché saranno il punto di riferimento in futuro.

L'intervento di Lavoro Over 40

La nostra Associazione è stata chiamata a portare la propria esperienza maturata in questi due-tre anni. Pur prendendo atto che le prospettive future richiedono una radicale riforma del mondo del lavoro, è stata posta l'attenzione su alcuni fatti fondamentali.

1. Il problema dei lavoratori over 50 è ormai diventato il problema degli over 40. Si è abbassata fortemente l'età critica.
2. Il convegno da una visione prospettiva del mondo del lavoro, ma i lavoratori espulsi over 40 oggi vivono una situazione di disagio e di esclusione che li pongono ai margini della società. Quindi oltre parlare di riforme future, occorre anche riflettere su interventi immediati che aiutino questi lavoratori a superare il periodo critico che stanno vivendo.
3. E' sempre più evidente che accanto ad una riforma occorre prevedere una legge ponte che accompagni la transizione da un vecchio sistema ad un nuovo sistema del mondo del lavoro. La durata della transitorietà è da focalizzare.
4. Nelle attuali riforme del mercato del lavoro si pone al centro il cambiamento dell'economia e si sta organizzando il sistema in modo da richiedere un forte cambiamento culturale da parte dei lavoratori ed una forte adattabilità delle istituzioni seguire le modificate condizioni. Si dimentica però che anche le aziende fanno parte del sistema e che anche loro devono attuare un cambiamento culturale; il loro approccio al mercato non deve solo tenere conto delle due dimensioni costo e ricavo, lasciando all'intervento pubblico i costi sociali in caso di crisi. La nuova cultura aziendale deve mettere in conto anche il contesto sociale in cui vive, pensando ai lavoratori come soggetti e non risorse come le materie prime, macchinari e il materiale di consumo. E le persone hanno un'anima, un'intelligenza, una professionalità ed una fedeltà che se correttamente coltivate diventano il migliore antidoto ai momenti di crisi.

5. La nuova cultura aziendale deve reimparare a premiare la professionalità. La rivalutazione dei lavoratori maturi over 40, spesso considerati inutili e allontanati o rifiutati per rincorrere incentivi all'assunzione di altre categorie di persone, deve diventare un punto di forza. La cultura aziendale deve anche fare i conti con un nuovo aspetto dell'economia: il rispetto ambientale, che fino a ieri era trascurabile in quanto non eccessivamente turbativo dell'equilibrio.

In definitiva accanto ad una trasformazione del lavoratore e delle istituzioni si deve richiedere anche una trasformazione della cultura aziendale e qui giocano un ruolo fondamentale le associazioni datoriali.

L'intervento ha riscosso interesse soprattutto per la visione pratica del problema, soprattutto anche per lo sforzo che l'associazione fa per ricercare soluzioni immediate ed alle quali è stato fatto solo un breve cenno.