



**AGE PLATFORM
ITALIA**

**Associazione
Lavoro Over 40**



CONVEGNO

“L’età di mezzo: I lavoratori over 40, tra diritti e discriminazioni”

Roma 30 ottobre 2007

**Sala conferenze del CIDE (Centro Nazionale di
Informazione e Documentazione Europea)**

Palazzo Campanari, Via IV Novembre, 149



AGE PLATFORM
ITALIA

Associazione
Lavoro Over 40



ALCUNI DATI EUROPEI



EUROBAROMETER

Special Eurobarometer



European
Commission

Discrimination in the European Union Summary

Fieldwork: June – July 2006

Publication: January 2007

Discriminazione per età

46% degli europei pensano che la discriminazione per età sia diffusa.

Al livello di paese si può verificare che questa discriminazione è più diffusa in Ungheria (69%), in Repubblica Ceca (63%) e meno diffusa in Irlanda (30%) e Lussemburgo (31%).

In media la popolazione nei 10 paesi nuovi membri della Comunità Europea sono meno inclini a pensare che la discriminazione per età sia più diffusa che nei 15 paesi della EU (49% contro il 45%)

Fonte:
 Discrimination in the European Union - Summary

Publication: January 2007

Question: QA1_4. For each of the following types of discrimination, could you please tell me whether, in your opinion, it is very widespread, fairly widespread, fairly rare or very rare in (OUR COUNTRY)? Discrimination on the basis of...

Option: Age

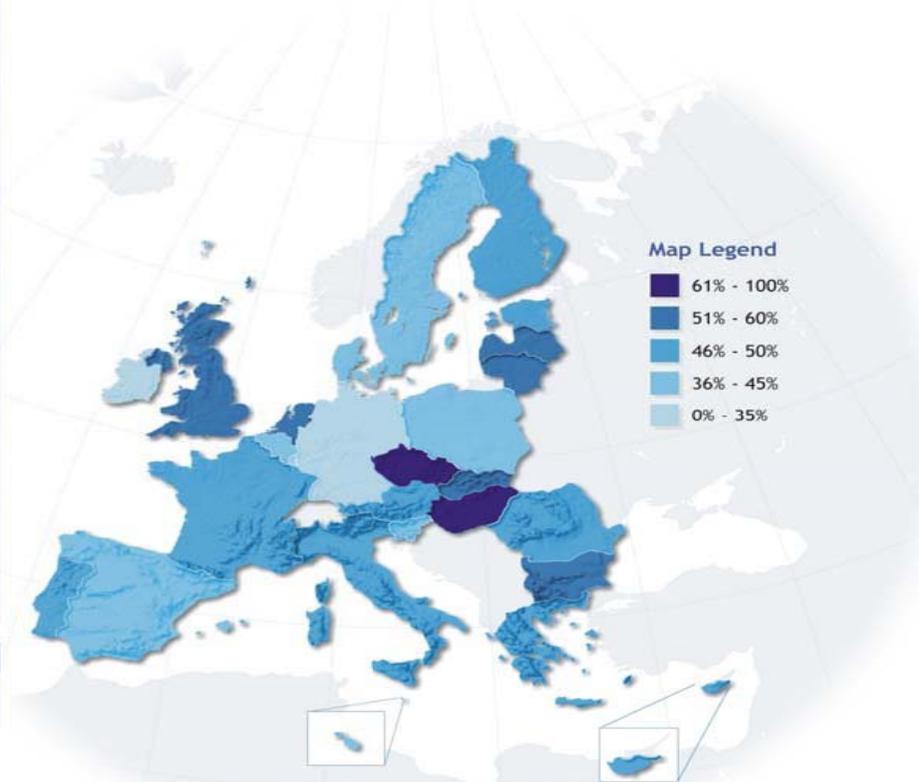
Answers: Widespread

Country Results

 Hungary	66%
 Czech Republic	63%
 Latvia	55%
 The Netherlands	53%
 Lithuania	53%
 Slovakia	53%
 United Kingdom	51%
 France	50%
 Italy	49%
 Finland	49%
 Portugal	48%
 Cyprus	48%
 Estonia	48%
 Greece	47%
 European Union (25)	46%
 Austria	46%
 Spain	45%
 Belgium	42%
 Slovenia	41%
 Poland	40%
 Malta	39%
 Denmark	37%
 Sweden	36%
 Germany	34%
 Luxembourg	31%
 Ireland	30%

Other Countries

 Bulgaria	51%
 Romania	46%



Grado di svantaggio per ottenere un lavoro o per la formazione in funzione della discriminazione

Tipo di discriminazione	Più svantaggio %	Meno svantaggio %
over 50 rispetto agli under 50	78	4
Disabile rispetto un Abile	77	4
Bianco rispetto altre razze	59	4
Diversa origine etnica rispetto agli altri	58	4
Stranieri rispetto ai nazionali	58	6
Uomini rispetto donne	47	5
Omosessuali rispetto eterosessuali	45	3
Diversa religione	32	3
under 25 rispetto over 25	30	23

In media 8 persone su 10 rispondono che a parità di qualifica una persona over 50 ha meno opportunità di impiego rispetto ad una persona under 50.

Fonte: Special Eurobarometer
 Discrimination in the European Union – Summary
 Fieldwork: June – July 2006 -
 Publication: January 2007

Richiesta di misure da adottare per garantire pari opportunità nell'impiego

Tipo di discriminazione	Favorevoli %	Contrari %
Disabilità	87	10
età	84	12
genere	79	16
Origine etnica	70	23
Religione o credenza	70	23
Orientamento sessuale	66	25

cittadini europei
 sono favorevoli
 alla adozione di
 uguali opportunità
 di impiego di
 fronte ad una
 discriminazione....

Fonte: Special Eurobarometer
 Discrimination in the European
 Union – Summary

Fieldwork: June – July 2006 -
 Publication: January 2007

Rapporto di popolazione attiva in età tra 55 e 64 anni Comparazione internazionale

Svezia	68.3	Svizzera	64.8
Giappone	61.6	USA	59.5
Danimarca	57.3	Regno Unito	53.3
Canada	50.4	Olanda	41.8
Spagna	39.7	Germania	38.4
Francia	34.2	Italia	28.9

Fonte : INQA Initiative Neue Qualitate der Arbeit.
Demographic Change and Employment: A Call for New Corporate Strategies
Pubblicato in DER Spiegel 17/2004

COMPARAZIONE DEI PARAMETRI DI QUALITÀ TRA GIOVANI ED ANZIANI

Qualità	Giovani %	Indifferenti %	Anziani %
Esperienza	3	44	53
Etica del lavoro/Disciplinà	4	66	30
Consapevolezza della qualità	4	70	26
Fedeltà	4	79	17
Capacità di lavoro in team	11	82	7
Resistenza psicologica	12	75	13
Conoscenze teoriche	13	71	16
Creatività	18	75	7
Flessibilità	19	73	8
Volontà di apprendere	22	73	5
Resistenza fisica	30	64	6
Abilità di apprendere	32	65	3

DIMENSIONE DEL FENOMENO IN ITALIA

	Fascia < 40 anni (x 1000)		Fascia > 40 anni (x 1000)	
	2005	2006	2005	2006
Persone in cerca di occupazione	1.374	1.206	515	468
scoraggiati	519	518	642	690
TOTALE	1.894	1.724	1.157	1.158

Persone con esperienza in cerca di occupazione	808	662	447	445
scoraggiati	519	518	642	690
TOTALE	1.328	1.180	1.089	1.135

Persone con esperienza in cerca di occupazione da oltre 12 mesi	305	244	225	222
scoraggiati	519	518	642	690
TOTALE	824	762	867	912

LE RICHIESTE DI INTERVENTO PER GLI OVER ...ANTA

A Breve Termine

- **INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI**
- **PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI DA ADOTTARE O MODIFICARE**
- **INCENTIVI ECONOMICI E NORMATIVI**
- **IMPLEMENTAZIONI LEGISLATIVE**
- **INTERVENTI PREVIDENZIALI**
- **AZIONI SPERIMENTALI**

A Medio-Lungo Termine

- **ALTRI TEMI COLLEGATI**
- **CAMBIAMENTO CULTURALE**



AGE PLATFORM
ITALIA

Associazione
Lavoro Over 40



INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI

In Italia

- Due anni di inattività certificata da documentazione probatoria
- Precarietà lavorativa con contratti senza tutele
- Ex dipendenti con attività autonoma e fatturato inferiore al minimo previsto per i contributi previdenziali
- Applicazione dello svantaggio anche a dirigenti e quadri

In Europa

- Modifica della definizione di disagio e svantaggio da 50 a 40 anni (regolamento CE 2004/2002 art 2 punto f)



**AGE PLATFORM
ITALIA**

**Associazione
Lavoro Over 40**



PROVVEDIMENTI LEGISLATIVI DA ADOTTARE

Rimozione delle discriminazioni per età dalla legislazione vigente nel rispetto del Dlg 216/03 che attua le direttive della CEE 2000/78 sulla antidiscriminazione.

- Interventi degli organi di controllo. Crearli o demandare a qualcuno il compito di effettuare i controlli
- Bassanini pubblico impiego legge 127/97 art 3 comma 6, (eliminazione delle deroghe delle amministrazioni)
- Legge 191/98 art 2 (Candidato più giovane)

MODIFICHE LEGGE BIAGI (DLGS 276/03)

Estensione alle associazioni no-profit dei regimi particolari per l'attività di intermediazione (Art 6 c.3)

Inserimento delle non discriminazioni per età oltre che la trasparenza di pubblicazione (Art 9 c. 1)

Estensione del divieto di indagine alla non discriminazione per età (art 10 c. 1)

Sanzioni penali con sospensione della autorizzazione e revoca in caso di recidiva anche agli editori (Art 18 c.5),

Aumento sanzioni amministrative agli editori e gestori di siti ed altri attori nel mondo della comunicazione in caso di non trasparenza e discriminazione (Art 19 c. 1)

INCENTIVI ECONOMICI

Contributi alle imprese per l'assunzione di Over 40

- Estendere la legge Biagi art 54 e seguenti ai lavoratori Over 40 (ora over 50)
- Riconoscimento delle agevolazioni previste come credito di imposta nazionale (o regionale ad es. IRAP).
- Estensione del principio alla mobilità dei dirigenti.
(ripristinare il plafond economico originario, aumento della quota di formazione sgravio del 50% anche per aziende che promuovono alla qualifica dirigenziale propri dipendenti.

Estensione degli interventi di inclusione sociale anche agli over 40

- Legge 381/91 cooperazione sociale
Includere il riferimento ai lavoratori Over 40. Oppure prevederli con decreto del Presidente del Consiglio come previsto dalla legge.
- DLGS 155/06 del 24/03/2006 sulle Imprese sociali
Inclusione lavoratori svantaggiati definiti dallo stesso regolamento CEE al dell'art.2 punto f paragrafo vii. Cioè:-qualsiasi persona di più di 50 anni priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo

IMPLEMENTAZIONI LEGISLATIVE

- Estendere la agevolazioni economiche previste della legge sulla imprenditoria femminile (legge 215/91) alle categorie di lavoratori svantaggiati over 40. Gli incentivi economici previsti potranno essere corrisposti come credito d'imposta.
- Rifinanziamento delle leggi regionali previste per l'avvio di attività in proprio (es L.R. 1/99 regione Lombardia)
- Costituzione di un fondo settoriale obbligatorio per la gestione della mobilità (max 5 anni) e consentire l'eventuale scivolo alla pensione senza gravare sul pubblico. Consentirà anche di sopperire alle necessità di flessibilità delle aziende (es. banche ed assicurazioni).

INTERVENTI PREVIDENZIALI

- Modifica dei parametri di totalizzazione prevista dalla legge delega n. 243 (previdenza pubblica) art.1 punto "o" portandola da 6 a 2 anni.
- Accesso alla pensione con parametri ridotti per over 50 che:
 - hanno maturato 35 anni di anzianità, disoccupati ed in situazione di disagio da oltre 2 anni.
 - abbiano maturato almeno 30 anni di anzianità ma non ancora i 35 anni ma siano vicini all'età anagrafica pensionabile, in situazione di disagio da oltre 2 anni. e per i quali si rende difficile il ricollocamento.

AZIONI SPERIMENTALI

- Estensione del D.L 68/06 (Decreto Maroni) sull'accompagnamento alla ricollocazione. Programmi sperimentali di reimpiego con modalità di partecipazione delle aziende interessate. La durata della sperimentazione e l'indennità potranno essere variabili in funzione della età (over 45 o over 50) e della durata della sperimentazione (primo anno e anni successivi).
- Sportello di accoglimento Over 40 con individuazione della curva di emotività e definizione degli interventi di:
 - Orientamento
 - Sostegno psicologico e rimotivazione delle persone
 - Valutazione e certificazione delle competenze professionali e potenziali
 - Accompagnamento alla ricollocazione
 - Sviluppo della autoimprenditoria singola od associata sia formativa (come e cosa fare) che di sostegno e ricerca dei finanziamenti

ALTRI TEMI COLLEGATI

- Flessibilità tutelata (Flexicurity) nel parificare le tutele dei lavori atipici (Titoli V e VII Dlgs 276/03 legge Biagi) per renderle identiche a quelle per i lavoratori a tempo indeterminato. Accentuazione del principio di flessibilità da parte delle aziende.
- Aumentare il compenso del lavoro flessibile per equilibrare i momenti di non lavoro.
- Sviluppare gli ammortizzatori sociali come promozione attiva per le persone e non per le aziende (come accade oggi) al fine di compensare i momenti di non lavoro.
Collegare gli ammortizzatori sociali a programmi di reinsertimento che coinvolgono aziende e lavoratori.
- Comunicazioni intense e diffuse sugli incentivi adottati.



AGE PLATFORM
ITALIA

Associazione
Lavoro Over 40



CAMBIAMENTO CULTURALE

Il nuovo mondo del lavoro richiede, a medio e lungo termine, un radicale cambiamento culturale:

Alle aziende Devono **“riconsiderare” gli aspetti sociali**, considerando i collaboratori come persone e non risorse al pari delle materie prime. Occorre **“rivalorizzare” e premiare la professionalità** ed utilizzarla con sapienza. La rivalutazione dei lavoratori maturi over 40 deve essere la vera ricchezza delle aziende per mantenere qualità e prestigio faticosamente raggiunti nel tempo.

Lei sindacati Devono iniziare un nuovo processo culturale che adegui il loro operato ai frenetici e rapidi cambiamenti in atto. Oggi, sul tema degli over 40 e 50 sono latitanti nell'affrontare un confronto che definisca con maggiore precisione le politiche di reinserimento.

Il legislatore Deve giocare il suo ruolo nel guidare e dirigere i repentini cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, anticipare i tempi, individuare le direzioni da prendere e guidare la transizione verso una nuova struttura del mondo del lavoro,

Il lavoratore Il lavoratore (ormai quasi sempre un laureato) si deve rendere conto della realtà, molto diversa da quella da 30 anni fa. NON basta più un semplice titolo di studio per garantirgli in automatico delle prebende. Occorre che lotti quotidianamente per mantenerselo attraverso l'assiduità sul lavoro, lo studio del proprio lavoro, aggiornamento continuo,



**AGE PLATFORM
ITALIA**

**Associazione
Lavoro Over 40**



CONTATTI

Age Platform /Age Platform Italia

AGE - the European Older People's Platform

Rue Froissart, 111

1040 Brussels

Belgium

Tel. + 32 2 280 1470 / + 32 2 234 65 50

Fax + 32 2 280 15 22

Website: www.age-platform.org

Associazione Lavoro Over 40

Via Fortezza 21/G

20126 Milano

Italia

Tel 340-3793580

Fax 02-25785820

Website www.lavoro-over40.it

e-mail info@lavoro-over40.it