



**Associazione Lavoro Over 40**  
PROFESSIONALITA' PER COMPETERE IN UN MONDO CHE CAMBIA

# **PERDERE IL LAVORO DOPO I 40 : QUALI PROSPETTIVE?**

Come cambia l'identità di chi perde lavoro.  
La speranza di trovare un'opportunità

Giuseppe Zaffarano

Brugherio 7 Febbraio 2015



# Le amare scoperte dell'Over 40

- **estromissione del “lavoratore maturo”** per ragioni di mercato o di opportunità
- **accetta** l'eventuale sostegno economico che riceve
- Ricerca di **opportunità a breve termine** attraverso il proprio network
- non sempre le cose vanno nella direzione pensata e dopo una euforia momentanea comincia a **cadere in una spirale di depressione**
- **spesso accetta lavoro precario**, scoprendo un mercato pieno di insidie e di approfittatori senza etica
- Si domanda dove siano e **cosa fanno le istituzioni e il sindacato**



# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

ANNI

| Classe età    | 2004         | 2005         | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | % 2014      |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 15-24 anni    | 644          | 642          | 575          | 573          | 574          | 631          | 676          | 683          | 802          | 863          | 901          | 17,4%       |
| 25-34 anni    | 887          | 893          | 813          | 761          | 796          | 895          | 953          | 922          | 1.077        | 1.244        | 1.286        | 24,7%       |
| 35-44 anni    | 661          | 718          | 674          | 686          | 758          | 838          | 901          | 913          | 1.058        | 1.198        | 1.262        | 24,4%       |
| 45-54 anni    | 478          | 507          | 506          | 496          | 567          | 630          | 724          | 746          | 929          | 1.077        | 1.180        | 22,3%       |
| 55-64 anni    | 285          | 287          | 308          | 274          | 312          | 307          | 348          | 362          | 473          | 513          | 558          | 11,3%       |
| <b>Totale</b> | <b>2.955</b> | <b>3.046</b> | <b>2.876</b> | <b>2.790</b> | <b>3.007</b> | <b>3.301</b> | <b>3.602</b> | <b>3.626</b> | <b>4.339</b> | <b>4.740</b> | <b>5.188</b> | <b>100%</b> |



# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

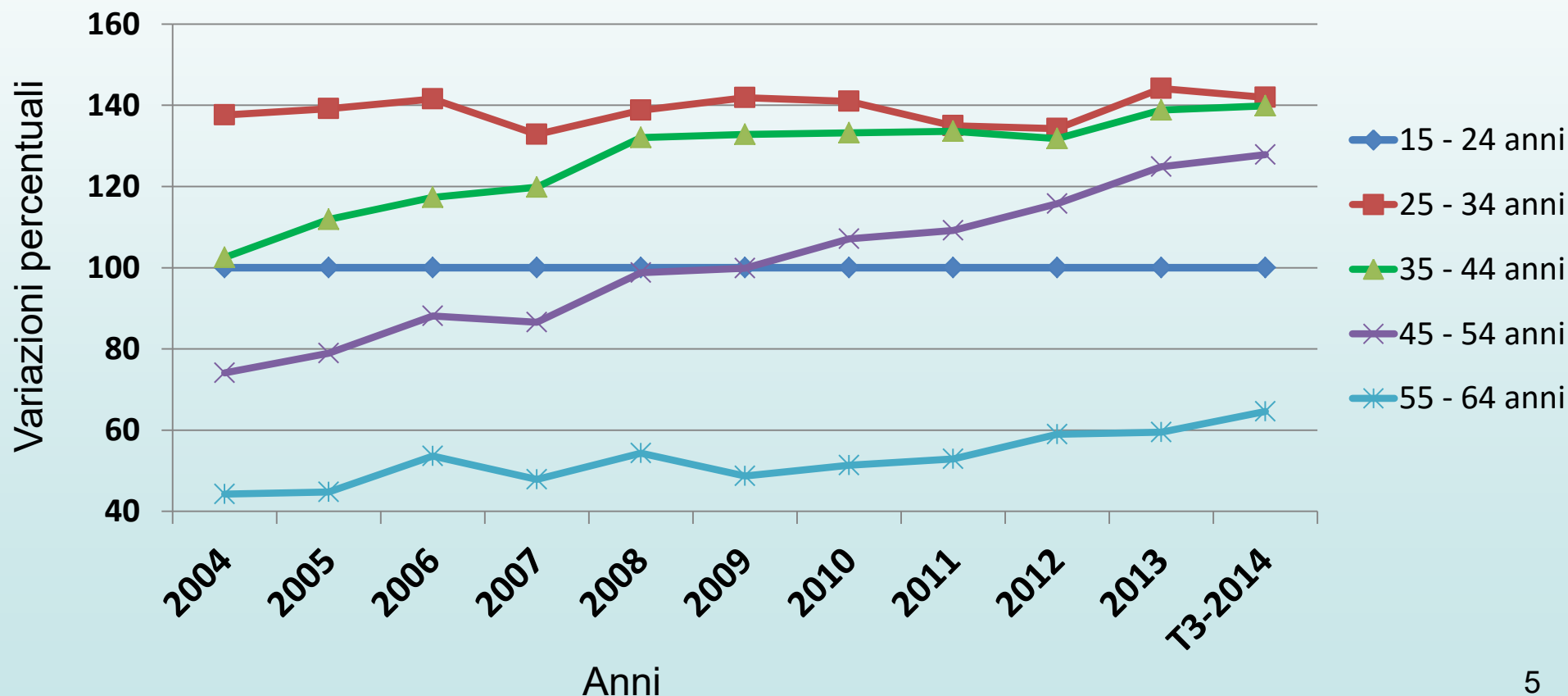
Variazioni percentuali

| Classe di età | Prima della crisi | Nel corso della crisi |              |
|---------------|-------------------|-----------------------|--------------|
|               | 2008/2004         | 2013/2008             | 2014/2008    |
| 15-24 anni    | -11,0%            | 50,4%                 | 52,6%        |
| 25-34 anni    | -10,2%            | 56,2%                 | <b>56,2%</b> |
| 35-44 anni    | 14,7%             | 58,1%                 | <b>61,6%</b> |
| 45-54 anni    | 18,6%             | 90,1%                 | <b>97,6%</b> |
| 55-64 anni    | 9,3%              | 64,6%                 | 81,4%        |
| <b>Totale</b> | <b>1,8%</b>       | <b>62,8%</b>          | <b>67,3%</b> |

# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

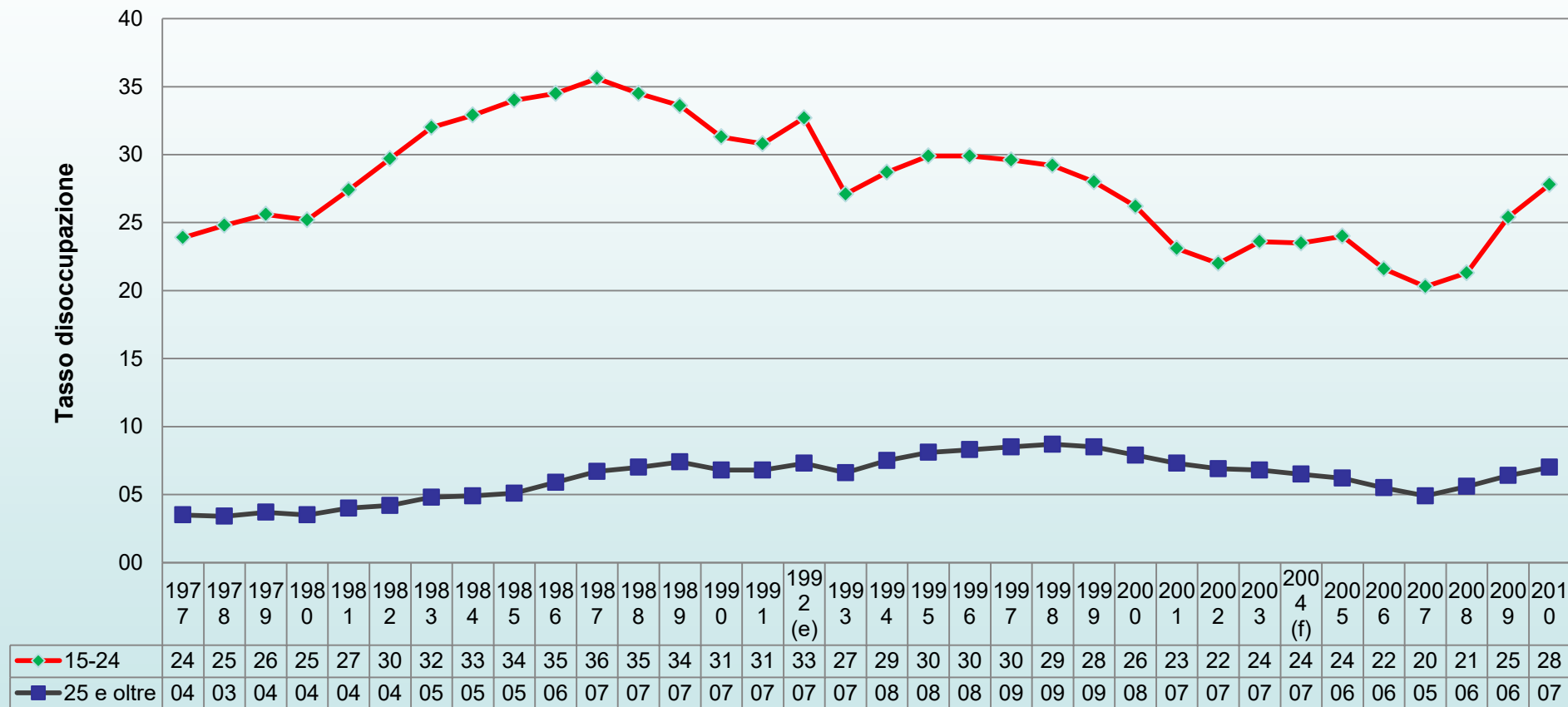
Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)  
Variazioni percentuali (base 15-24 anni =100)



# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

### Serie storica disoccupazione giovanile



Fonte: Istat, Elaborazione Lavoro Over 40

(e) Fino al 1992 erano compresi anche 14enni

(f) Dal 2004, gli occupati si riferiscono alle persone di 15 anni e oltre; i disoccupati a quelle di 15-74 anni.



# CHI E' LAVORO OVER 40

L'associazione "LAVORO OVER 40" nasce nel 2003

## **Obiettivi:**

- Dare visibilità alle professionalità ed alle esperienze dei lavoratori maturi (over 40) senza occupazione o con occupazione precaria;
- Favorire il loro rientro nel lavoro;
- Promuovere relazioni e sostenere la costituzione di nuove imprese tra i lavoratori maturi.

**Sedi :** Milano (nazionale) Piemonte, Lazio, Veneto, Campania

**Numerosità:** 5700 soci+contatti e 1400 enti+istituzioni+media

## **Relazioni :**

- Istituzionali (Regioni, Province, grandi comuni, Parlamento).
- Datoriali e Sindacali ed Associazioni di categoria
- Università (Bocconi, Cattolica, Bicocca, Modena)
- Operatori sul mercato del lavoro (agenzie, siti di ricerca, giornali specializzati)



# Disoccupazione in relazione all'età

Il tentativo di reinserimento e la ricerca di un nuovo lavoro

|                                              |                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tipo di lavoro</b>                        | 53% qualunque lavoro che permetta di vivere<br>26% dichiara di voler fare un altro lavoro<br>14% intende continuare a fare lo stesso lavoro<br>7% indeciso                              |
| <b>Disponibilità a trasferimento</b>         | 52% in Italia o all'estero (di cui 78% nella fascia di età 46-60 e 31% nella fascia di età 46 e 50)<br>21% disposto a trasferirsi ma solo in Italia<br>27% non è disposto a trasferirsi |
| <b>Disponibilità a autonomo o in proprio</b> | 52% ci sta pensando o provando<br>20% ci ha provato senza successo<br>28% pensa di non avere le caratteristiche                                                                         |

Induce a pensare che si ricorra all'idea d'impresa più per costrizione.

La fase di incubazione si concentra prevalentemente fra i 40 e i 50 anni, con 25 o 30 anni di lavoro e la raggiunta maturità professionale





# **Gli Strumenti dell'Associazione**

**[ aree di intervento ]**

1. Collaborare con Soggetti pubblici e privati attivi sul mercato del lavoro per favorire la ricollocazione degli associati;
2. Promuovere una 'cultura della convenienza' per le Imprese nell'utilizzo di professionalità mature;
3. Partecipare a progetti finalizzati al reinserimento dei lavoratori "maturi";
4. Sviluppare ricerche ed analisi sulla evoluzione del mercato del lavoro allo scopo di individuare i settori con maggiore domanda;
5. Approntare servizi di sostegno e di recupero delle condizioni psicofisiche per gli associati.



# **L'operatività dell'Associazione**

**L'associazione lavora a due velocità:**

## **1. Nel breve termine**

Verso il mercato e la persona per contribuire alla drammatica gestione dell'emergenza generata dalla mancanza di lavoro e quindi di tutte le conseguenze (psicologiche economiche e sociali)

## **2. Nel Medio Lungo Termine**

Per sviluppare un'azione culturale verso i sindacati, lavoratori, aziende, istituzioni finalizzata alla valorizzazione delle esperienze, del capitale umano e della capacità di "problem solving" di cui sono portatori i "Lavoratori maturi" espulsi dal ciclo produttivo.



# **L'operatività dell'Associazione**

## **Nel breve termine**

### **1) Verso il mercato**

- Ricerca opportunità lavoro attraverso accordi;
- Collaborare o costruire progetti di ricollocazione;
- Lotta alla discriminazione per età (legge 216/03)
- Inserimento dei lavoratori maturi svantaggiati fra le categorie che possono utilizzare la legge sulle cooperative sociali (381/91)



# **L'operatività dell'Associazione**

## **Nel breve termine**

### **2) Verso la persona**

- Sportello Lavoro Over 40 (accoglimento ed accompagnamento)
- Corsi di autostima ed automotivazione (con interventi di counseling)
- Aiuto alla formulazione c.v
- Laboratorio di autoimprenditoria e formazione per favorire la nascita di soluzioni autonome e la conseguente ricerca di sostegni di finanziamento agevolato o meno.
- Network tra i soci e per la circolazione delle professionalità



# **L'operatività dell'Associazione**

## **Nel Medio Lungo Termine**

### **2) Il cambiamento dei sindacati**

I Sindacati devono:

- **Fare i conti con la disaffezione della base**
- **Interpretare il cambiamento del mondo del lavoro**
- **Rilanciare un approccio diverso verso la flessibilità che avanza**



# **L'operatività dell'Associazione**

## **Nel Medio Lungo Termine**

### **3) Il cambiamento delle istituzioni**

Le istituzioni devono giocare il loro ruolo nel saper guidare e dirigere i repentini cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. Il legislatore deve:

- **anticipare i tempi ed individuare le direzioni economiche da prendere**
- **essere in grado di disegnare strategie e programmare riforme;**
- **dotarsi di strumenti e sensori in grado di monitorare rapidamente le variazioni**
- **guidare la transizione verso una nuova struttura del mondo del lavoro**



# **L'operatività dell'Associazione**

## **Nel Medio Lungo Termine**

### **4) Il cambiamento del Lavoratore**

Il lavoratore deve proporsi:

- ***studiare il proprio lavoro, le proprie mansioni;***
- ***aggiornamento continuo*** Il titolo di studio è un punto di partenza,
- ***accettare una fase transitoria di lavoro flessibile o atipico*** solo per favorire la possibilità di fare esperienza e la scelta del lavoro



# La emergenza Discriminazione: definizione legislativa

Il Decreto legislativo 216/03 recepisce la direttiva europea 2000/78 CE sulla parità di trattamento.

L'art. 3 ..*“il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato... nelle seguenti aree:*

*a) accesso alla occupazione, al lavoro sia autonomo che dipendente, **compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;***

*b) occupazione e condizioni di lavoro ed avanzamenti di carriera;*

*c) accesso alla formazione e riqualificazione;*

*d) nelle affiliazioni e prestazioni di organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro;*





# **La emergenza discriminazione: le deroghe alla legge**

Il DLGS 216/03 prevede deroghe alla discriminazione in linea con la direttiva europea 2000/78 per:

- Motivi di sicurezza pubblica e protezione sociale;
- Attività di soccorso;
- Tutela dell'ordine pubblico e penitenziario;
- Forze armate;
- Motivi legati alla finalità che si devono svolgere (es. il sacrestano di una chiesa cattolica non potrebbe farlo un musulmano etc.)
- Deroghe alle istituzioni per ragioni di politica del lavoro (es politica dei giovani, politica degli anziani etc.).



# **Il nostro impegno**

Contro la discriminazione per età in ambito lavorativo

- La discriminazione per età nei luoghi di lavoro è grave quanto ogni altra forma di discriminazione, con impatti potenzialmente devastanti quando più forme si combinano in una molteplicità di fattori e si incrociano con le mutazioni legate alla crisi in atto
- Non è un avvenimento eccezionale o anormale, bensì un fenomeno sistematico e connaturato al modo in cui si opera in questo ambito
- Può avvenire durante la ricerca del lavoro, sul lavoro o nel momento in cui lo si lascia
- Può consistere nell'esclusione da un'opportunità di impiego o in un trattamento diverso e meno favorevole, indipendentemente dalla capacità dell'individuo di soddisfare i requisiti richiesti per ciò che è chiamato a svolgere



# **La emergenza discriminazione: Come lo combattiamo**

Dal 2006 la Associazione combatte il fenomeno della discriminazione ed in particolare quella per età con azioni concrete:

1) Laddove la nostra rete ci segnala una discriminazione per età negli annunci scriviamo alle aziende invitandole a rimuovere la discriminazione.

1) Inviando la segnalazione ad UNAR con la quale abbiamo concordato una strategia di collaborazione con UNAR per sviluppare un'azione più incisiva.



## Gli accordi con UNAR per la lotta alla discriminazione per età.

- A.UNAR provvederà a proseguire l'azione di comunicazione conciliante nei confronti della azienda attraverso un staff di legali appositamente incaricati;
- B.La Associazione Lavoro Over 40 provvederà a scrivere all'azienda segnalando la violazione di legge e invitando a non indicare più tali discriminazioni per età.



# Il fenomeno della discriminazione: Cosa diciamo nella comunicazione

- Sottolineiamo la ragione per cui l'annuncio risulta discriminatorio
- Citiamo i riferimenti normativi, italiani ed europei
- Invitiamo a riflettere sui benefici della non-discriminazione:
  - Promuove il cambiamento culturale
  - Permette di realizzare le politiche di invecchiamento attivo





# Cosa auspichiamo

- **Il lavoratore Over 40 espulso dal mondo del lavoro e che trova difficoltà al rientro, non deve essere considerato una “zavorra” da eliminare e da lasciare gestire dal pubblico come problema sociale.**
- **La intelligente valorizzazione delle esperienze dei lavoratori maturi e del loro capitale umano, della loro capacità di “problem solving” è una linfa vitale che consente la continuità, che aiuta le giovani generazioni ad acquisire rapidamente lo stato dell’arte in termini professionalità, tecnica e tecnologia.**
- **Il lavoratore maturo deve rappresentare un punto di forza nelle aziende e non un punto di debolezza**



# Associazione Lavoro Over 40

Professionalità per competere in un mondo che cambia

**sito: [www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it)**

**e-mail [info@lavoro-over40.it](mailto:info@lavoro-over40.it)**

**tel +39 340-3793580**