

GLI SPRECATI «Over 50» nel mirino dei tagliatori di costi; in più di 500mila sono disoccupati, ma per niente rassegnati

I cinquantenni a caccia di posti

Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per le imprese

Linda ha 44 anni, vive a Milano, ha un mutuo da pagare. Nessun problema se non fosse che a 40 anni la precarietà ha bussato alla sua porta. Dopo aver perso il lavoro di segretaria di direzione in una piccola impresa ha fatto di tutto. Adesso sta finendo una sostituzione maternità nella segreteria di una multinazionale e spera che il suo contratto diventi a tempo indeterminato. Alessandro di anni ne ha 57, faceva il direttore amministrativo in una società di servizi e dopo aver perso il lavoro si è messo a fare il consulente; il tentativo di tornare a essere dipendente non ha dato frutti, molte aziende gli hanno anche negato un colloquio. Poi c'è Luca 53 anni, ex amministratore delegato di una multinazionale che, perso il vecchio treno, ne ha trovato un altro. Migliore, non dal punto di vista economico, ma della qualità del lavoro.

Sono solo tre storie. Un cristallino di quell'iceberg su cui stanno appollaiati quasi 500mila over 40 e 50 alla ricerca di un lavoro, secondo una rielaborazione del Censis su dati Istat. Questo significa che quasi uno su cinque di coloro che spulciano annunci e passano le loro giornate inviando curriculum o facendo colloqui di lavoro ha più di 40 anni. Per gli over 55 poi il nodo più complesso da risolvere è la pensione. A questa età la perdita del lavoro significa l'allontanamento di un traguardo che ormai era sotto il naso; ma non è soltanto per questo che la ricerca di un lavoro diventa frenetica dopo i 50. La realtà è che molte pantere grigie vogliono lavorare.

Quel che più preoccupa è che secondo le stime di diverse associazioni tra cui Italia Lavoro, a due passi dalla zona rossa della disoccupazione ci sono un milione e mezzo di lavoratori "maturi". Tutti nel mirino dei tagliatori di costi. Quello che invece tranquillizza è che gli over 55 che per varie ragioni si sono risvegliati senza un lavo-

ro non hanno smesso di cercarlo. A dimostrarlo ci sono i numeri delle società di outplacement e quelli delle agenzie di lavoro interinale. Gli inserimenti di lavoratori over 40 effettuati nel 2004 da Umara rappresentano il 15% del totale delle missioni avviate. Di questi l'82% aveva un'età compresa tra i 40 e i 50 anni, il 16% tra i 50 e i 60. Per Metis la fascia degli over 40 «rappresenta l'8% dei lavoratori che si sono rivolti all'agenzia — dice l'am-

ministratore delegato Piermarco Donadoni — con l'obiettivo di rientrare o di ricollocarsi nel mondo del lavoro. Per questi lavoratori sono stati studiati adeguati training formativi, per aggiornare le conoscenze del lavoratore e adeguarle alle esigenze del mercato». Manpower ha invece collocato 31.000 persone tra i 36 e i 50 anni (+37% rispetto al 2003) e 2.800 persone over 50 (+33%).

La ricerca di lavoro insomma continua anche dopo i 50. Non senza problemi, si intende. «Dopo 20 anni passati in una società a fare le stesse cose sai fare soltanto ciò che è funzionale alla realtà in cui lavori. Se un mattino ti svegli senza il tuo lavoro quando ti guardi allo specchio sorgono varie domande. La prima è: ma io che cosa so fare? La risposta: niente più di quel che ho sempre fatto». È il racconto di Armando Rinaldi, fondatore di Atdal, l'associazione per la tutela dei diritti acquisiti. Ex dirigente di una multinazionale fu costretto a concordare le dimissioni a dicembre 1999 a 51 anni di età e con 34 anni di contributi versati. Troppo giovane per la pensione, ma per le aziende troppo vecchio per essere riassunto.

La filosofia di molte imprese che dicono che si può lavorare fino a 65 anni, nella pratica si traduce in tagli dei capelli grigi. Un fenomeno letteralmente esploso negli anni '80 negli Stati Uniti quando per lavorare in molte multinazionali avere più di 40 anni poteva

essere un handicap. Si assisteva così sistematicamente al ricambio della forza lavoro over 40, sostituita dalle giovani leve. Con meno esperienza certo, ma anche con costi inferiori. Il fenomeno si è arrestato quando le stesse aziende che le avevano tagliate, si sono viste costrette a riprendersi le pantere grigie come consulenti.

Il ricambio "forzato" dei lavoratori però non si è arrestato, come denunciano gli ultimi dati del rapporto Ocse "Invecchiamento e politiche occupazionali". Le dimensioni del fenomeno in Italia sono certamente inferiori rispetto a quelle degli Stati Uniti, ma molto evidenti come dimostrano i 500mila over 40 in cerca di lavoro. Nel 2004 ogni cento persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni, nel nostro Paese, ne lavoravano soltanto 31, contro le 41 della Francia, le 43 della Germania, le 57 del Regno Unito per non parlare delle oltre 70 della Svezia. Entro il 2010, se vogliamo rispettare i parametri di Lisbona dovranno arrivare a 50. Il sottoutilizzo degli ultracinquantenni nel mercato del lavoro rappresenta un problema tutt'altro che irrilevante così come il fatto che, stando sempre ai dati Ocse, se nel 2000 i pensionati erano 3,8 su 10, nel 2010 saranno 7 su 10.

La fine di molti fenomeni "new" e "young" ha determinato un'inversione dell'atteggiamento delle imprese verso i capelli grigi. Nella ricerca di personale si è innalzata l'età massima al punto che sui giornali compaiono con una certa frequenza annunci dove l'età massima è anche 50 anni. Dopo il giovanilismo spinto fino all'eccesso, l'esaurirsi dell'euforia della new economy e delle dot com oggi si assiste al ritorno delle pantere grigie. Lavoratori e manager che erano stati messi da parte tornano in sella.

CRISTINA CASADEI



Cinquantenni nel mirino.

Sempre più numerosi gli over 50

a rischio di licenziamento

