

Secondo una stima sarebbero 700mila: troppo vecchi per lavorare e troppo giovani per andare in pensione. Vittime di fusioni e acquisizioni, potrebbero avere un ruolo fondamentale per il successo di un'impresa

DI CRISTINA RAVANELLI

Un fenomeno iniziato a partire dalla metà degli anni Novanta che ha visto persone perdere, non solo il posto di lavoro, ma anche autostima, fiducia e, nei casi estremi, gioia di vivere. Il problema degli *over* 40 c'è e non si discute. Troppo vecchi per lavorare e troppo giovani per la pensione come ormai si usa definirli con un'espressione che, sì semplifica di molto uno scenario piuttosto complesso, ma che certo rende bene l'idea. Si stima, infatti, che a trovarsi in questa situazione sono circa in 700mila. Tra loro il 50% ha un'età compresa tra i 40 ai 50 anni, il 30% ha più di 50 anni e il 20% tra i 35 e i 40 anni. Diplomati e laureati, dirigenti, quadri e impiegati fuoriusciti principalmente dai settori dell'informatica, dell'industria, del commercio e dei servizi. Vittime di fusioni, delocalizzazioni, acquisizioni e *downsizing*. Persone che hanno avuto, hanno e potrebbero ancora avere un ruolo fondamentale per il successo di un'impresa ma che sono state messe anticipatamente fuori dai giochi. Sebbene l'Italia sia ancora lontana dell'obiettivo di Lisbona di innalzare al 50% il tasso di occupazione tra i 55 e i 64 anni entro il 2010 (oggi siamo al 31,2%), alcuni segnali positivi ci sono. E vale la pena parlarne. Partiamo da un dato emerso nell'ultimo rapporto Censis sulla situazione sociale del Paese: più del 40% dei nuovi occupati segnalati dall'Istat nel secondo trimestre del 2006 sono ultra 50enni e le imprese cominciano a richiamare i propri pensionati poiché in possesso di professionalità introvabili in altro modo. Un *trend* positivo confermato anche dalla Fondazione Adecco per le Pari opportunità che nel 2006 ha inserito 11.739 lavoratori con un'età media di 46 anni, rispetto ai 9.952 del 2005 e ai 7.410 del 2004. E da Monster.it, il portale leader nella ricerca e offerta di lavoro *online*. L'anno scorso gli annunci per profili senior, ovvero professionisti con dieci e più anni di esperienza, erano il 20% del totale, mentre nel 2005 la percentuale scendeva al 15%. E lo stesso Monster.it, in collaborazione con l'associazione Lavoro over 40, promuove un'iniziativa per invitare le aziende che pubblicano offerte sul sito a non porre limiti d'età. Troppe volte, infatti, chi cerca di offrire la propria professionalità, si trova penalizzato dai limiti di età che numerose ricerche del personale presentano, nonostante vi siano norme precise che lo vietano. «Il *web* è per definizione uno strumento democratico. È giusto, quindi, che cerchi di andare incontro anche a questa fascia di lavoratori», dichiara il **direttore marketing Nicola Rossi**. A questo proposito **Paolo Iacci, vicepresidente del gruppo Pride società del settore informatico, nonché vicepresidente di Aidp, l'Associazione italiana per la direzione del personale**, auspica criteri di selezione assolutamente meritocratici «Nella azienda in cui lavoro assumiamo circa 150 persone all'anno e nel 30% dei casi si tratta di lavoratori che hanno superato gli "anta". Non ci basiamo sull'età, ma alle competenze: chi è più bravo se la gioca sul campo», dice. Insomma qualcosa sta cambiando. Il mercato del lavoro degli ultraquarantenni si è rimesso in movimento. «Devo dire che ci sono segnali incoraggianti per quanto riguarda il cosiddetto *age-management*. Finalmente le aziende stanno incominciato ad apprezzare il valore dei senior e, al posto di buttarli fuori, se li tengono stretti. Magari come *tutor* per formare le nuove classi dirigenti», dichiara **Giuseppe Zaffarano, presidente di Lavoro over 40. Marco Tagliabue responsabile della comunicazione dell'Aiso,**

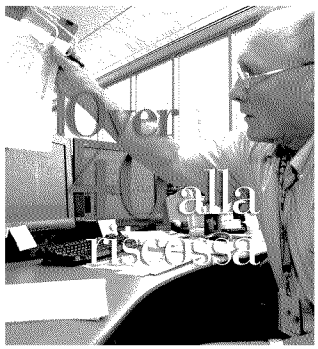
l'Associazione italiana che aggrega le principali società di outplacement, afferma: «La carriera di un *over* 40 che perde il posto non è assolutamente finita. Dai dati che abbiamo a disposizione emerge che la quasi totalità delle persone che hanno usufruito dei nostri servizi è riuscita a ricollocarsi. E nel 71% dei casi con una retribuzione superiore o uguale a quella precedente». E aggiunge: «Gli elementi che favoriscono il reinserimento lavorativo sono determinazione, adattabilità nel scegliere opzioni magari diverse da quelle del settore professionale di provenienza e una certa flessibilità, anche di tipo contrattuale».

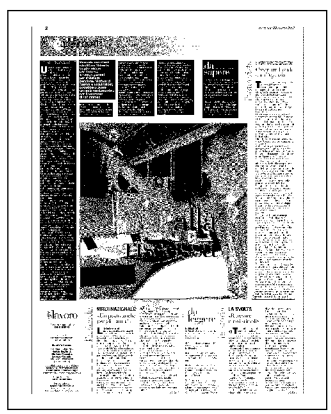
Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

da sapere

L'articolo 20 della legge 266 del 1997 prevede incentivi per le imprese con meno di 250 dipendenti che intendono assumere, anche con un contratto di lavoro a termine, dirigenti disoccupati o in mobilità.

Il decreto legislativo 276/03 (decreto attuativo della legge Biagi), all'articolo 10 comma 1, vieta ogni discriminazione nei confronti del lavoratore, anche quelle in base all'età.





Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.