

Trovare lavoro

LE POLITICHE MIRATE

Discriminati. L'Unione europea chiede parità di trattamento nell'assunzione

Iniziativa. In Italia sono nate associazioni che svolgono opera di sensibilizzazione

Over 50, «buone» opportunità

È il settore del non profit a offrire sbocchi e valorizzazioni interessanti

PAGINA A CURA DI
Rosanna Santonocito

Game over? Tempo scaduto. Concetto tassativo, lapidario, mano male che c'è il punto di domanda, messo lì a riaprire la partita. E la partita è quella dei lavoratori e dei manager ultra50enni, che sono sempre di più in una società che invecchia. Addirittura ultra40enni, come paventa il recentissimo libro, uscito in libreria in settembre, che si intitola proprio così, «Game over? Percorsi professionali per gli over 40», curato da Paola Brivio e Maurizio Quarta, edito da **Franco Angeli**.

La condanna della generazione nata negli anni del dopoguerra o del miracolo economico, quella che si vedeva (e continua a vedersi) giovane per sempre, come se l'invecchiamento fosse un problema dei padri, è di trovarsi ingabbiata, adesso, in una carriera troppo breve.

Ci sono pochi anni tra l'ingresso in azienda, che è spesso in Italia è già tardivo, per i laureati è oltre i 25 anni, e l'ultimo treno dell'avanzamento, che ormai passa a 45 anni, e per le donne ancora prima: non oltre i quaranta. In pratica, vent'anni in cui giocarsi tutto.

Dopo, per chi non è salito sull'ascensore aziendale c'è un lungo limbo, comodo o demotivante per chi sente di avere un

potenziale inespresso, inclinato verso la pensione. O c'è il rischio dell'accantonamento, di venire espulso per una crisi aziendale o un processo di fusione/acquisizione.

Può accadere prima di aver maturato il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, e con la difficoltà oggettiva di trovare una ricollocazione in un mercato del lavoro giovanilista e affatto disposto a valutare il bagaglio professionale di un candidato senior. Come ricordano Maria Cristina Bombelli ed Enrico Finzi, nel loro libro del 2006 «Over45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro», l'88,6% delle inserzioni di lavoro è rivolto a candidati con meno di cinque anni di esperienza. E' il nuovo fenomeno dei «giovani anziani», come li definisce efficacemente Claudia Villosio in uno dei 15 saggi che compongono il volume di **Franco Angeli**. E a questo punto la sorte è comune a chi la carriera l'ha fatta e chi no. Si resta fuori.

E' un problema di discriminazione, a cui l'Unione europea ha opposto una direttiva, la 2000/78 CE che l'Italia ha recepito nel 2003 con un decreto (il Dgls 216 del 9 luglio) sulla parità di trattamento nell'assunzione e nelle condizioni di lavoro che resta sostanzialmente inapplicato.

Ma è anche un problema culturale delle organizzazioni riconoscere e valorizzare l'ultra50enne come risorsa, anziché vederlo, e gestirlo, come problema. Ed è, infine un'urgenza demografica, la cui presa di coscienza comincia a farsi strada. Perché la doppia contraddizione che si va delineando, più stridente in Italia ma comune a tutti i Paesi in diversa misura, è quella tra la "active ageing society", con una permanenza sempre più lunga della persona nella vita attiva e dell'incentivazione alla impiegabilità anche oltre l'età della pensione per i senior in condizioni di farlo, e la necessità di un ricambio generazionale che apra le porte del lavoro ai giovani, da una parte.

Contemporaneamente, dall'altra, c'è la difficoltà della successione manageriale e professionale e del trasferimento delle competenze possedute dagli ultacinquantenni in uscita e i pochi talenti disponibili tra i giovani nati nella curva demografica discendente. E' la prospettiva che Hay Group ha definito «lo tsunami della leadership» e che si traduce in una dispersione del patrimonio di conoscenze e skill - soprattutto quelle che Paolo Iacchi chiama «competenze distintive dell'azienda» - che preoccupa molto, per ora, le associa-

zioni manageriali e la consulenza, assai meno le organizzazioni. Quali le risposte a questo caleidoscopio di fenomeni? Secondo un sondaggio di Adecco, il 54% delle grandi imprese europee considera la demografia una sfida importante quanto quella della globalizzazione (55%) o l'innovazione tecnologica (58%).

In Germania la quota è del 70%, in Gran Bretagna il 32%. Aziende tedesche come Bmw e Basf avviano piani di incentivazione e progetti rivolti alla popolazione aziendale matura. In Italia, sono nate iniziative che svolgono opera di sensibilizzazione del mondo politico e aziendale o di community come Associazione Lavoro Over40, Obiettivo50 Onlus e Unbreakfast ed è attivo il mondo del temporary management. Negli Usa, i siti web di Wall Street Journal e New York Times dedicano focus frequenti al tema della ricollocazione degli over50 e il settore del non profit appare come uno dei bacini di sbocco più interessanti e interessati alla valorizzazione dell'esperienza e delle competenze professionali degli over50.



www.job24.it

«Game over?»: videointervista a Maurizio Quarta

<http://jobtalk.blog.ilssole24ore.com>

Il 43% è autonomo

Struttura dell'occupazione per gruppi di età. Media 2006. In migliaia

	15-54		55 e più	
Autonomi	4.913	24,2%	1.160	43,8%
Agricoltura	418	2,1%	57	2,2%
Industria	5.140	25,3%	316	11,9%
Servizi	9.868	48,5%	1.115	42,1%
Totale	20.340	100,0%	2.648	100,0%

Fonte: Istat, forze di lavoro 2006

Molti artigiani e operai

Distribuzione dell'occupazione per professione e gruppi di età, 2006. In %

	15-54	55 e più
Autonomi	4,3	10,5
Professioni intellettuali	8,9	15,6
Professioni tecniche intermedie	21,8	18,6
Professioni esecutive amministrative	11,1	7,3
Professioni connesse vendita servizi	15,9	13,7
Artigiani, operai specializ., agricoltori	18,6	18,9
Conduttori di impianti e macchine	9,3	5,4
Professioni non qualificate	9,0	9,7
Forze armate	1,2	0,3

Fonte: Istat, forze di lavoro 2006

Contatti utili

Associazione Lavoro Over40

■ Lavoro Over40 nasce per promuovere la rivalutazione dei lavoratori di «età matura» esclusi dal mercato del lavoro, soprattutto per coloro che sono molto lontani dalla pensione. L'associazione è stata lanciata da un gruppo di persone che hanno vissuto questa esperienza. [/www.lavoro-over40.it/](http://www.lavoro-over40.it/)

Obiettivo50 Onlus

■ Associazione indipendente senza scopo di lucro costituita e formata da manager www.obiettivo50.it

Unbreakfast

■ Obiettivo principale dell'associazione è agevolare dirigenti, quadri e alte professionalità, che hanno temporaneamente sospeso l'attività lavorativa, a trovare una nuova occupazione www.unbreakfast.it

