

**IO Lavoro**

Per over 50  
rientro al lavoro  
in salita

*Strada in salita per il rientro al lavoro dei lavoratori over50  
Istituzioni poco attente. Ma si pensa a nuove forme di incentivi*

# Troppo maturi

*Tasso di disoccupazione in crescita. Ma si studiano incentivi alla rioccupazione*

## In salita la strada del rientro per i lavoratori over cinquanta

Pagine a cura  
DI SIMONA D'ALESSIO

**L'**uscita (forzata) dall'azienda, cui spesso non corrisponde la (rapida) «rentrée». Al contrario, ad aprirsi è, in molti casi, la strada (senza ritorno) dell'emarginazione. Protagonisti gli ultracinquantenni che rimangono disoccupati negli anni della crisi: non soltanto conoscono, soprattutto coloro con un basso titolo di studio, «un'elevata probabilità di trovarsi ripetutamente» senza posto, ma secondo quanto evidenzia l'Istat dal 2008 al 2013 se il tasso di impiego totale (nella fascia 15-64 anni) è sceso al 55,6% dal 58,7%, l'indicatore per i 50-64enni è salito di 5,3 punti percentuali, portandosi lo scorso anno al 52,6%. L'identikit che l'Istituto di statistica ci consegna di questa fetta di lavoratori

espulsa dal mercato è questo: i disoccupati adulti sono prevalentemente uomini (65,4%), 3 volte su 4 la loro attività è sfumata, e oltre 6 su 10 sono in cerca di una ricollocazione da almeno un'annualità. Nota particolarmente dolente segnalata anche da Confindustria, giacché le difficoltà a trovare opportunità di mettere a frutto quel che si è imparato negli anni (forti di rare competenze e saggezza, da spendere soprattutto in campo artigiano) aumentano, anziché diminuire, con il rischio che si resti «intrappolati in una disoccupazione di sempre maggior durata»: tra il 2007 e il 2013, infatti, la cifra di coloro che hanno visto le porte di un'impresa chiudersi definitivamente da almeno 24 mesi ha subito un'impennata dall'1,7 al 4,3% della forza lavoro complessiva in Italia.

A questo «bollettino di guerra», che scava un solco nella società, minando alle fondamenta la coesione va, però, associata un'indagine sulle modalità con le quali i padri di famiglia e le donne di mezza età giocano la loro carta della (sperata) assunzione in un altro contesto. I canali utilizzati dagli over50, si scopre, non si discostano troppo da quelli della media dei «colleghi» privi di un incarico: in testa, con numeri un po' più elevati delle altre fasce anagrafiche, c'è la strada «informale», ovvero quella della cerchia delle conoscenze (parenti ed amici) tramite i quali far girare la richiesta di aiuto, praticata da ben l'84,3%. Alcuni, però, associano il «passaparola» fra i congiunti ed i conoscenti a visite nei Centri per l'impiego pubblici (30,6%). Meno diffuso, rispetto al totale degli inatti-



vi del Belpaese l'invio di curricula (54% contro il 69,4%), così come la consultazione di pagine internet, che contengono migliaia di annunci e siti dedicati al reclutamento di personale, o che accolgono richieste di manodopera specializzata (31,9% rispetto al 53,5%) e, infine, inferiore è anche il dato relativo al ricorso alle agenzie interinali (15,3%, mentre la restante parte vi si affida in una quota che raggiunge il 19,2%).

Qualcosa, però, a loro beneficio si muove. A manifestare l'intenzione di non abbandonarli al proprio (desolante) destino il ministro del welfare Giuliano Poletti, che

giorni fa annunciava: «Stiamo valutando un intervento ponte per quei lavoratori over 50 che perdono il lavoro e, nonostante i due anni di mobilità, o di Aspi (l'indennità di disoccupazione), non arrivano a maturare i requisiti per la pensione». In attesa di conoscere la strategia governativa, il Parlamento dice la sua. E lo fa durante l'esame della sesta salvaguardia per i lavoratori esodati che, dopo il via libera alla Camera a luglio, è al vaglio dei senatori: mentre si recuperano risorse per tutelare altre 32.100 persone prive di remunerazione e prestazione previdenziale,

un gruppo di esponenti della maggioranza, guidati dal giuslavorista Pietro Ichino (Sc) depositano un ordine del giorno in cui impegnano, in sintesi, l'esecutivo a dare l'altolà all'assistenzialismo. E a scommettere sui lavoratori adulti, sia con incentivi per «facilitare la permanenza e/o il reinserimento dei cinquantenni e dei sessantenni nel tessuto produttivo», sia mediante la «flessibilizzazione dell'età del pensionamento». L'età, dunque, faccia rima con esperienza. E venga valorizzata (dalle imprese), non soltanto sorretta economicamente (dallo stato).

—© Riproduzione riservata—

## DI NIOLA (CNA)

### L'esperienza conta

La sede naturale per ristabilire la carriera di una persona con oltre 50 anni sulle spalle può essere la bottega artigiana. E lì, infatti, osserva Stefano Di Niola, responsabile del dipartimento delle relazioni sindacali della Cna, che le esperienze dei titolari «possono tradursi nella valida trasmissione di un mestiere, caratterizzato, naturalmente, da una buona manualità». Tuttavia, suggerisce, vanno creati degli ottimi «meccanismi di riqualificazione», altrimenti i «bonus» per l'assunzione falliscono.

#### Domanda. Perché?

**Risposta.** Perché non c'è incentivo ad ampliare l'organico che regga, dinanzi alla realtà di aziende che, in questa fase di crisi, non sono in grado di dotarsi di nuovo personale. Ecco, dunque, l'urgenza di ragionare sulle modalità per il ricollocamento di soggetti che, evidentemente, devono seguire corsi di formazione per poter avere altre occasioni di impiego. Se, ad esempio, ci si vuol riconvertire verso un'attività artigiana, o si mettono in gioco le proprie capacità manuali, oppure si studia per acquisirle. Esistono esperienze, anche internazionali, dagli esiti

incoraggianti, anche destinate a donne che hanno sempre fatto le casalinghe.

**D. Sulla carta, pertanto, le imprese vostre associate rappresentano lo sbocco ideale per chi, non più giovanissimo, è stato espulso dal mercato.**

**R.** E così, anche perché le realtà aderenti alla Cna sono proprio quelle che, costantemente, ricercano, talvolta con complicazioni a reperirla, manodopera specializzata. L'età non conta, se si è davvero in possesso delle doti giuste. C'è un altro aspetto che mi piace far risaltare, a questo proposito.

#### D. Quale?

**R.** Gli imprenditori, spesso, desidererebbero trovare qualcuno cui trasmettere il proprio sapere, tutte le competenze che hanno permesso loro di mantenersi. Ecco perché queste opportunità non dovrebbero esser tralasciate dagli over50: all'inizio si fa un investimento su se stessi, si impara mettendo in conto anche il mancato guadagno, però, magari, si riesce ad avere un posto. E a rientrare, da un'entrata diversa, finalmente nel mercato del lavoro.



## BRUGNARO (ASSOLAVORO)

## Serve riqualificare

Giudizio «favorevole» sulle misure incentivanti (nazionali e regionali) per reinserire lavoratori adulti nel mercato. È un impegno per sviluppare le abilità, «laddove non più in linea con la domanda» del mondo produttivo. È quel che pensa Luigi Brugnaro, presidente di Assolavoro, Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro aderente a Confindustria.

**Domanda. La legge 92/2012 dell'ex ministro Elsa Fornero ha introdotto la riduzione del 50% della quota contributiva a carico del datore di lavoro, in caso di assunzione di lavoratori ultracinquantenni e disoccupati da almeno 12 mesi con contratto a tempo indeterminato, o determinato, oppure in caso di somministrazione. A tale chance, si aggiungono bandi regionali per l'inserimento degli over50. Li considera strumenti validi?**

**Risposta.** L'aspetto maggiormente qualificante di queste misure è che sono strutturali, differenti da quelle una tantum, o da altri incentivi «a capienza». L'opinione, quindi, è positiva su questo tipo di misura che, tra l'altro, si applica anche in caso di assunzione, a termine, o a

tempo indeterminato, con contratto di somministrazione lavoro riconoscendo, per tale via, l'efficacia di questo istituto per il reingresso nel mercato del lavoro.

**D. Istituto usato dalle imprese vostre associate?**

**R.** Sì, perché consente una riduzione contributiva che spinge l'utilizzo, anche in somministrazione, di tali lavoratori da parte delle aziende utilizzatrici. Da migliorare, invece, è il sistema di calcolo dell'incremento netto dell'occupazione, eccessivamente complicato e farraginoso e, tuttavia, condizione necessaria per l'accesso al sostegno.

**D. Reingresso e riqualificazione degli over50 possibile, dunque?**

**R.** Occorre agire sia sulle competenze, laddove queste non siano più in linea con la domanda di lavoro, sia sulle persone, sulle loro motivazioni, sostenendole in una fase delicata della loro vita. Con un sistema formativo completamente gratuito e fortemente finalizzato al «placement», le agenzie riescono a garantire percentuali di successo più elevate rispetto a quelle di altri soggetti.