



I lavoratori maturi Over 40 sono dimenticati: sono zavorra?

Il problema

Nel particolare momento di elezioni, tutti gli animi si scaldano: i politici promettono tutto a tutti pur di guadagnare qualche punto e qualche voto. Così si intensificano i contatti con associazioni del terzo settore, organizzazioni di parte, rappresentanze datoriali, forze territoriali e quanto altro possibile, alla ricerca del voto. Le promesse si moltiplicano ma terminata la tornata elettorale, tutto si raffredda dimenticando spesso le promesse fatte.

Anche se le premesse ed esperienze passate fanno pensare ad un interesse temporaneo limitato al momento elettorale, ancora una volta **non vogliamo perdere la speranza** che qualche candidato o leader, fra i tanti problemi che l'Italia deve affrontare, prenda a cuore anche quello dei **lavoratori maturi (over40/50/60)** che per mille ragioni si trovano ad affrontare un periodo di disoccupazione, con l'aggravante di un difficile, se non impossibile, reinserimento lavorativo. Un fenomeno esistente negli anni passati, ma che la crisi economica ha reso ancor più evidente sia dal punto di vista numerico che sotto il profilo sociale.

Invitiamo TUTTE le forze politiche a riflettere su tale tema ed inserirlo nel loro programma.

La politica

Con rammarico constatiamo che nei provvedimenti previsti dalla Riforma Fornero non c'è traccia di interventi a sostegno dei disoccupati e precari maturi (Over 40/50/60), se non in minima parte per gli Over 50 con disoccupazione oltre 12 mesi, la cui assunzione è accompagnata da una riduzione del 50% dei contributi dovuti dalle aziende. E questo a partire dal 2013.

Dobbiamo pensare che questa dimenticanza è chiaramente strategica ed emargina volutamente tale fascia di lavoratori.

Per contro a partire dal Presidente della Repubblica in giù (politici, sindacati, stampa etc.), si parla sempre spesso di disoccupazione giovanile salita a livelli insostenibili (35%), come se fosse il più grave problema da risolvere. Se si la pazienza di guardare la serie storica della disoccupazione giovanile pubblicata da ISTAT, ci si accorge che tali valori sono strutturali, cioè costantemente elevati fino a raggiungere anche il 35 % negli anni ottanta. Senza nulla togliere alla gravità del problema, che esiste e di cui dobbiamo tenerne conto, riteniamo che la valutazione politica non sia serena ma viziata da **ipocrisia, convenienza, bugie e purtroppo da grande demagogia** perché si valutano i valori percentuali del fenomeno ma mai i valori assoluti, che sono la vera misura della dimensione e gravità del fenomeno.

Quanti sono i lavoratori maturi (Over40/50/60) disoccupati? Come vengono considerati?

Parliamo di oltre 1,5 milioni di persone Over 40 disoccupati, che sono **totalmente dimenticati, emarginati, relegati a zavorra** in balia delle bizzie del mercato.

Parliamo di lavoratori disoccupati, non tutelati o tutelabili dalle forze sindacali, che in valore assoluto e **cioè le teste di chi soffre il problema** è costantemente superiore a quella della classe dei giovani (classe 15/24 anni), fino alla soglia dei 54 anni, con l'aggravante che gli Over 40 devono appunto sostenere i giovani e spesso gli anziani genitori. La tabella sottostante riporta una elaborazione fatta sulla base di dati ufficiali rilevabili da ISTAT.

Essa dimostra in modo inequivocabile che la disoccupazione in età matura pur essendo in valore percentuale basso, ha una numerosità SUPERIORE alla disoccupazione giovanile. E su questo versante nessuno se ne preoccupa o quantomeno le preoccupazioni sono superficiali.

Nessuno considera che la disoccupazione in età matura comporta gravi conseguenze sociali. Infatti se la disoccupazione giovanile può resistere è proprio grazie all'apporto e sostegno dei genitori. Ma se questi perdono il lavoro anche i giovani ne sono gravemente colpiti. Altrettanto dicasi se parliamo di anziani. Infatti i lavoratori in età matura (over 40/50/60) sostengono spesso i genitori anziani. E se il lavoratore in età matura perde il posto come fa a sostenere gli anziani?. Senza poi contare i devastanti effetti personali di perdita di dignità e identità.



Associazione Lavoro Over 40[®]
Professionalità per competere in un mondo che cambia

Insomma siamo veramente sicuri che il vero problema siano i giovani? In prospettiva certamente, sono una preoccupazione, ma occorre far fronte ad una emergenza attuale che è la disoccupazione dei lavoratori maturi (over 40/50/60) quali cardine della famiglia.

TABELLA 1



Associazione Lavoro Over 40

www.lavoro-over40.it info@lavoro-over40.it

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

Fasce età	Anni								2012	
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	T1-2012	T2-2012
15-24 anni	644	642	575	573	574	631	676	683	840	785
25-34 anni	887	893	813	761	796	895	953	922	1.092	1.060
35-44 anni	661	718	674	686	758	838	901	912	1.075	1.066
45-54 anni	478	507	506	496	567	630	724	747	891	949
55-64 anni	285	287	308	274	312	307	348	361	463	500
Totale 15-64	2.955	3.046	2.876	2.790	3.007	3.301	3.602	3.626	4.362	4.359

Fonte: Istat - Elaborazione Lavoro Over 40

3

I lavoratori maturi disoccupati sono in definitiva “troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per lavorare”, oggetto di una precisa strategia di marginalizzazione, **lavoratori “invisibili”**, cioè lavoratori che nella loro debolezza non riescono a rivendicare i diritti, lavoratori maltrattati e regolarmente dimenticati da tutti: dalle istituzioni, dai sindacati, dalle aziende, quasi che fossero un peso per la società e per il mondo del lavoro.

Le speranze disattese.

Rimarchiamo che è assolutamente sconcertante e paradossale verificare che nell'affrontare la riforma del lavoro si sia pensato solo ai lavoratori occupati ponendo l'accento in modo ossessivo **sulla disoccupazione giovanile e femminile**, come se fossero le uniche categorie di lavoratori colpiti. Tale atteggiamento è un inconcepibile ed assurdo assunto, un violento schiaffo dato ai **lavoratori in età matura**.

Nella riforma non si ritrova un minimo elemento di sostegno per questi lavoratori che sono espulsi dal mondo del lavoro e che, nel tentativo di reinserimento, subiscono quotidianamente una discriminazione per età indiretta, e quindi non esplicita, tale da essere non punibile con l'applicazione dell'art.8 (ex art. 18).

Cosa si intende fare per questi lavoratori in età matura attualmente disoccupati, che non riescono a reinserirsi a causa di stereotipi adottati dalle aziende o dalle agenzie per il lavoro e dagli intermediari, che li escludono a causa dell'età, nonostante una chiara normativa (DLGS 216/03) che vieta la discriminazione?

Quali provvedimenti adottare per coloro che sono vicini alla pensione, che tra l'altro la vedono più lontana per effetto della riforma pensionistica, oppure “esodati” e che più di altri si trovano nella difficile condizione di essere rifiutati dal mondo del lavoro sempre a causa della età non certamente giovane?



Ribadiamo che nella riforma Fornero non abbiamo riscontrata la benché minima traccia di intervento e di sostegno per tutte queste persone e del cui problema la nostra Associazione se ne occupa da circa 10 anni.

Ma ci sono ricette o soluzioni?

Nella legge 92/12 (riforma del lavoro Fornero) si riconosce lo sforzo di dotare il sistema pubblico di una nuova impostazione per le politiche attive e di condizionare il trattamento salariale per il periodo di disoccupazione associandolo ad un percorso di reinserimento seriamente vigilato.

Però tale sforzo è inutile se non accompagnato da una rigida, costante ed efficace funzione di controllo che possa monitorare e correggere le distorsioni ai principi fondanti della riforma. Riteniamo anche che si debbano sviluppare altre azioni finalizzate a ridurre o eliminare il fenomeno. Soprattutto riteniamo che sia necessario sviluppare azioni a completamento che qui indichiamo in modo sommario.

1) Incentivi alla assunzione o autoimprenditoria?

Il primo invito è di **non relegare la disoccupazione in età matura (over 40/50/60) ai margini della società**, La più semplice risposta potrebbe essere quella di prevedere incentivi alle aziende anche per il reinserimento degli Over 40 nel mondo del lavoro, analogamente a quanto previsto per contrastare la disoccupazione giovanile e femminile e Over 50.

In questo modo, però, si correrebbe il rischio di **vanificare l'effetto "incentivi"**: prevedendoli per gli under 35 e poi per gli Over 40, si arriverebbe al paradosso di incentivare il reinserimento di tutti i lavoratori, annullando l'effetto stimolante sul mercato. Senza considerare, poi, che nella realtà le aziende non condizionano l'assunzione di una persona all'esistenza di incentivi, ma si fanno guidare da altri criteri. Se fatta la scelta del candidato ci sono anche incentivi tanto meglio, ma essi non sono la principale ragione che stimola la assunzione.

Probabilmente la strada è quella di **annullare tutte le forme di incentivi alla assunzione** (che sarebbe un risparmio per lo Stato), salvo le categorie protette, e sostituirli con **sostegni al reddito al lavoratore disoccupato** anche di lunga durata, condizionati allo sviluppo di percorsi di inserimento e reinserimento concordati con le aziende. Questo per evitare che tali sostegni si traducano a pura assistenza, senza l'impegno attivo e diretto del lavoratore al proprio reinserimento.

2) Flexicurity

In questo ambito occorre puntare gli occhi su alcuni aspetti determinanti che riguardano una diversa concezione del mondo del lavoro, in linea con le aspettative del mercato ma con l'attenzione alla difesa dei diritti dei lavoratori. In Europa si parla sempre più spesso, e da molti anni, di flexicurity, una modalità organizzativa che tende a conciliare le due opposte tendenze di attenzione al mercato ed ai lavoratori, per trovare un punto di equilibrio.

In Italia di **flexicurity** non se ne sente parlare oppure se ne sente parlare a sproposito, evidenziando i soli punti critici e negativi e mai i punti di possibile condivisione dai quali partire. Una politica culturale in questa direzione consentirebbe di predisporre azioni che abbiano effetto in futuro. Una politica che sappia trovare un giusto equilibrio tra le parti sociali (sindacati, associazioni datoriali e istituzioni), nel rispetto delle reciproche esigenze e diritti da salvaguardare.

3) Implementare maggiormente la Flessibilità tutelata

Se un lavoratore viene chiamato ad una forma flessibile di lavoro, accetta il rischio di avere un lavoro temporaneo e quindi di passare alcuni periodi senza essere occupato. E allora **perché non pagarlo più di un lavoratore a tempo indeterminato?** Qualcosa è stato proposto ma non è sufficiente: occorre essere più determinati. L'attuazione della flessibilità tutelata, consente di calmierare il mercato della precarietà, orientandolo verso il vero concetto di flessibilità.

Il contesto applicativo potrebbe essere caratterizzato dalla creazione di un organismo nazionale specifico, gestito a livello territoriale, capace di seguire le politiche attive sviluppate sui lavoratori maturi.



3) *Controllo rigido della discriminazione. Aumento delle sanzioni previste dalle norme in materia di lavoro.*

L'esempio di discriminazione è quotidiano: basta aprire i giornali e leggere le offerte di occupazione, oppure basta scorrere le offerte di occupazione delle istituzioni per averne un esempio. E tutto questo in contrasto con le strategie di Lisbona e con la normativa europea.

Spesso la norma che vieta la discriminazione (DLGS 216/03) viene disattesa da privati, agenzie per il lavoro ed intermediari del mondo del lavoro. Ma capita di peggio. Assistiamo a violazioni del DLGS 216/03 nel pubblico, dove si continuano a pubblicare bandi di concorso illeciti con paradossali anacronistici limiti di età vietati dall'ordinamento giuridico:

Occorre prevedere interventi di maggior controllo delle leggi inasprendo le sanzioni e portandoli a valori altamente incisivi (e non simbolici come accade ora) e soprattutto attivando gli organismi di controllo per la loro rigida e ferrea applicazione.

4) *Cambiare la cultura del mondo del lavoro*

E' la maggiore e più radicale sfida che occorre affrontare e che richiede grandi sforzi di trasformazione in tutte le componenti.

Gli **imprenditori** devono cambiare mentalità, impegnandosi culturalmente alla piena valorizzazione del Capitale Umano.

I **sindacati** devono modificare il loro approccio al mondo del lavoro, difendendo le tutele ma anche pretendendo l'impegno del lavoratore non solo a difendere i propri diritti, ma anche a sostenere i doveri.

Anche il **lavoratore** deve cambiare approccio. Deve essere disponibile alla formazione continua, sia richiesta dall'azienda ma anche sviluppata autonomamente, al fine di mantenere alta la propria professionalità all'interno ed all'esterno della azienda.

Le **istituzioni** devono saper governare e guidare lo sviluppo armonico di queste componenti senza far prevalere una delle parti e soprattutto devono diventare il garante di questo sviluppo.

E' ingiusto fare leggi che favoriscono il lavoro dei carcerati oppure la cassa integrazione Alitalia o altre grandi aziende in crisi, e poi trascurare gli onesti cittadini che per loro sventura si sono trovati senza lavoro in età matura.

L'auspicio

E' facile comprendere che il tema è vasto, molto impegnativo e richiede determinazione ed una costante attività da sviluppare del corso di una o più legislature, superando resistenze corporative nel segno della più ampia collaborazione.

Soprattutto deve esserci la consapevolezza che il mondo del lavoro sta cambiando alla ricerca di un nuovo equilibrio che supera i concetti di classe, che finora hanno contraddistinto le battaglie, per sostituirli con i concetti del rispetto dei reciproci diritti e non delle rivendicazioni.

Proprio per questo ci auguriamo di poter contare sulla vostra sensibilità al tema e su una collaborazione che possa essere portata avanti per tutta la legislatura e non limitarsi al solo momento elettorale.

Rimaniamo a disposizione per i chiarimenti che vorrete prendere in esame.

Giuseppe Zaffarano
Presidente Associazione Lavoro Over 40
Cell. 348-0791530
presidente@lavoro-over40.it