Spettabile
Ministero del Lavoro
Alla c.a del Sig. Ministro
Prof.ssa Elsa Fornero
Via Veneto 56
00187 Roma

Merate 24 Marzo 2012

Oggetto: I lavoratori Over 40 disoccupati o precari non sono zavorra.

Illustrissima Sig.ra Ministro

La proposta di riforma in discussione in questi giorni, con toni non sempre pacati, pare studiata all'insegna della semplificazione della struttura degli ammortizzatori sociali ed alla restrizione delle condizioni contrattuali, tali da rendere meno vantaggioso il contratto "atipico", agevolando il processo di stabilizzazione dei lavoratori precari e aumentando gli oneri di contribuzione da parte dei datori di lavoro.

Sul Piano degli Ammortizzatori sociali rimane in vita la CIG, a sostegno delle aziende, mentre la riforma intende ridurre l'articolazione delle condizioni che spesso prolungano senza ragione il periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale a favore del lavoratore magari aiutandolo a raggiungere la pensione. Il tentativo fatto tende ad uniformare il sostegno alla disoccupazione involontaria determinata da cause di mercato (ma non solo) e di allargarne la base di applicazione anche ad altre categorie di lavoratori, premiando la stabilizzazione dei precari.

Sul piano normativo la attenta lettura dei documenti pubblicati evidenziano il tentativo di render più dinamico il mercato del lavoro sviluppando azioni per aiutare l'inserimento delle fasce svantaggiate (con esplicito riferimento ai giovani) e tendenzialmente orientato a ridurre il fenomeno della precarizzazione attraverso la restrizioni delle condizioni applicative che presiedono l'adozione delle forme di contratto più diffuse.

Pur nelle luci ed ombre di tale proposta che deve vedere ancora la luce nei dettagli, ancora una volta **rimarchiamo che questo tentativo di riequilibrio sociale e di riforma è stato pensato per i lavoratori che attualmente sono occupati o che lo diventeranno**, preoccupandosi di tutelare la sospensione dell'attività lavorativa, dovuta a cause non previste, con una integrazione salariale temporanea seguendo regole che al momento non sono sufficientemente restrittive e legate ad un effettivo reinserimento lavorativo.

I lavoratori Over 40 sono ancora una volta dimenticati
Ma per coloro che subiscono una discriminazione per età indiretta, e quindi non esplicita e tale da essere punibile con l'applicazione dell'art.18, e che sono espulsi dal mondo del lavoro?
Per coloro attualmente disoccupati che non riescono a reinserirsi a causa di stereotipi adottati dalle aziende o dalle agenzie per il lavoro, che li escludono a causa dell'età, nonostante una chiara normativa che vieta discriminazione?
Per coloro che sono vicini alla pensione, che tra l'altro la vedono più lontana per effetto del decreto "Salva Italia", 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?
Per tutte queste persone non abbiamo riscontrata la benchè minima traccia di intervento e di sostegno. Si tratta spesso di lavoratori maturi, (Over 40) che sfortunatamente hanno perso il lavoro

per mille ragioni e che trovano una fortissima resistenza nel loro reinserimento e del cui problema la nostra Associazione se ne occupa da circa 10 anni.

Ma quanti sono? Qual'è la dimensione di questa "dimenticanza"?
Parliamo di circa 1,5 milioni di lavoratori Over 40 disoccupati nel 2010 (scoraggiati compresi), **che sono totalmente dimenticati, emarginati, relegati a zavorra in balia delle bizze del mercato.**
Parliamo di una classe di lavoratori disoccupati che in valore assoluto **e cioè le teste di chi soffre il problema** è costantemente superiore a quella della classe dei giovani (classe15/24 anni), fino alla soglia dei 54 anni, con l'aggravante che gli Over 40 devono appunto sostenere i giovani e spesso gli anziani genitori
Sono lavoratori troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per lavorare, oggetto di una precisa strategia di marginalizzazione che il nuovo governo Monti-Fornero non prende minimamente in considerazione,
Sono diventati **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.
Ancora una volta rimarchiamo che è assolutamente sconcertante e paradossale verificare che nell'affrontare questa proposta di riforma 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. Ripetiamo quanto già affermato in altre occasioni che **t**ale orientamento è **un'azione sviluppata nel segno della peggiore applicazione delle teorie socio-economiche insegnate nelle nostre università,** un inconcepibile ed assurdo assunto, un violento schiaffo dato ai **lavoratori in età matura**.

Quali sono gli effetti sociali negativi della disoccupazione in età matura (Over 40)
Occorre ricordare che un lavoratore Over 40 che trova difficoltà nel reinserimento nel modo del lavoro, a causa di stereotipi legati alla età o per mancanza di incentivi all'assunzione (ci sono vengono dimenticati, sia dalle istituzioni sia dalle aziende sia dagli intermediari), propaga gli effetti negativi, oltre che a sé stessi, anche ai discendenti ed agli ascendenti.
Ai figli l'effetto negativo di traduce in un mancato sostegno alla continuazione degli studi o all'inizio dell'attività lavorativa ed in definitiva un freno alle loro speranze future.
A se stessi la problematica si manifesta nella difficoltà di sostegno della famiglia per superare la condizione di precarietà che vivono.
Agli ascendenti l'effetto negativo comporta il mancato sostegno di cura alle persone anziane, sia in termini di presenza personale sia economico.

Ma è proprio vero che i giovani siano l'unico problema da affrontare?
Invitiamo il Ministro Fornero ad approfondire il fenomeno disoccupazione in Italia, non fermandosi ai valori percentuali della disoccupazione delle classi di età, ma indagando sui valori assoluti in gioco **e cioè le teste di chi soffre il problema della disoccupazione.** E' facile verificare che la dimensione del fenomeno disoccupazione dei lavoratori maturi e degli scoraggiati Over 40 è costantemente superiore a quella della classe dei giovani (classe15/24 anni), fino alla soglia dei 54 anni (Tabella 1), con l'aggravante che gli Over 40, come abbiamo detto, devono appunto sostenere i giovani e spesso gli anziani genitori.

Tab. 1 Disoccupazione al 2010

Classi età	Valore Ass. (x1000)
15-24	676
15-34	953
35-44	901
45-54	724
55-64	348

Fonte ISTAT Media 2010
rielaborazione Associazione Lavoro Over 40

Ma si può rimediare? E' possibile studiare ricette risolutive?
Il primo invito nel varare la riforma del lavoro è di **non relegare la disoccupazione in età matura (over 40) ai margini della società**, La più semplice richiesta è quella di prevedere incentivi alle aziende anche per il reinserimento degli Over 40 nel mondo del lavoro, analogamente a quanto previsto nel decreto Salva Italia del dicembre 2011 per contrastare la disoccupazione giovanile e femminile.
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. Senza considerare, poi, che la realtà insegna che le aziende non condizionano l'assunzione di una persona all'esistenza di incentivi, ma si fanno guidare da altri criteri.
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** 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.

Cosa fare oltre gli Incentivi alla assunzione?
Gli sforzi della nuova riforma devono rimuovere gli ostacoli anche al reinserimento in età matura e non solo per i giovani; cioè agire sulle condizioni ambientali e culturali per favorire la eliminazione degli stereotipi che impediscono di considerare il "Capitale Umano" portato dai lavoratori, cioè la loro ricchezza formativa ed esperienza e alla capacità informale sviluppata in ambiti diversi dal mondo del lavoro, ma che tuttavia lo influenzano.

Accelerare il processo di flexicurity
La flessibilità nel lavoro richiesta dagli imprenditori e la sicurezza di continuità ambita dal lavoratore possono coesistere ed essere rese di reciproco sostegno e non elementi di contrapposizione. Le aziende, per adeguarsi alle rapide mutazioni del mercato, vanno alla ricerca di un'efficienza attraverso la riduzione dei costi, ma facendo ricadere le maggiori conseguenze negative sulle classi più deboli, tra cui quella dei lavoratori dipendenti ed atipici.

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, portandolo verso il vero concetto di flessibilità.

Condizionare il Trattamento salariale per il periodo di disoccupazione associandolo ad un ad un percorso di reinserimento seriamente vigilato.
Lo spostamento delle tutele verso il lavoratore non sono sufficienti. Occorre sviluppare azioni che aiutino i lavoratori disoccupati in età matura a reinserirsi dignitosamente ed efficacemente nel mondo del lavoro. Oltre al principio del salario minimo garantito per un certo tempo devono essere adottate misure di reinserimento, subordinandole ad alcune condizioni di attuazione.

Sperimentare e adottare percorsi guidati per il reinserimento lavorativo di lavoratori maturi
Sarebbe opportuno **sperimentare anche in Italia** le politiche attive adottate dai paesi del Nord Europa in tema di gestione dei lavoratori maturi ed anziani al fine di creare una transizione morbida al pensionamento e nel contempo creare le condizioni per un reale trasferimento delle competenze alle nuove generazioni.

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.

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 e da coloro che fanno ricerche e selezione di lavoratori. Ma capita di peggio. Assistiamo a violazioni della 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.

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, e poi trascurare gli onesti cittadini che per loro sventura si sono trovati senza lavoro in età matura.

La richiesta

Certamente ci saranno altre aree di intervento che occorre prendere in considerazione. Per tale ragione richiediamo di poter incontrare gli organi competenti per affrontare il problema dei lavoratori maturi (over 40) disoccupati o precari, problema che a volte assume aspetti drammatici se calati sulle singole realtà.

Cordiali saluti

Giuseppe Zaffarano
Presidente Associazione Lavoro Over 40
Mail presidente@lavoro-over40.it
PEC lavoro-over40@pec.it