



**Associazione Lavoro Over 40**  
PROFESSIONALITA' PER COMPETERE IN UN MONDO CHE CAMBIA

# **PERDERE IL LAVORO DOPO I 40 : QUALI PROSPETTIVE?**

Come cambia l'identità di chi perde lavoro.  
La speranza di trovare un'opportunità

Giuseppe Zaffarano

Varedo 23 Maggio 2015



# Le amare scoperte dell'Over 40

- **estromissione del “lavoratore maturo”** per ragioni di mercato o di opportunità
- **accetta** l'eventuale sostegno economico che riceve
- Ricerca di **opportunità a breve termine** attraverso il proprio network
- non sempre le cose vanno nella direzione pensata e dopo una euforia momentanea comincia a **cadere in una spirale di depressione**
- **spesso accetta lavoro precario**, scoprendo un mercato pieno di insidie e di approfittatori senza etica
- Si domanda dove siano e **cosa fanno le istituzioni e il sindacato**



# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

Classe età	2004	2006	2008	2010	2012	2014	% 2014	Tasso disocc.
15-24 anni	639	568	561	663	793	901	17,4%	49,3%
25-34 anni	872	801	782	928	1.047	1.269	24,5%	23,6%
35-44 anni	655	666	749	901	1.035	1.248	24,1%	15,9%
45-54 anni	479	506	565	724	924	1.186	22,9%	15,1%
55-64 anni	290	310	312	348	472	574	11,1%	14,1%
<b>Totale</b>	<b>2.935</b>	<b>2.851</b>	<b>2.969</b>	<b>3.538</b>	<b>4.271</b>	<b>5.188</b>	<b>100%</b>	<b>12,9%</b>



# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)

Variazioni percentuali

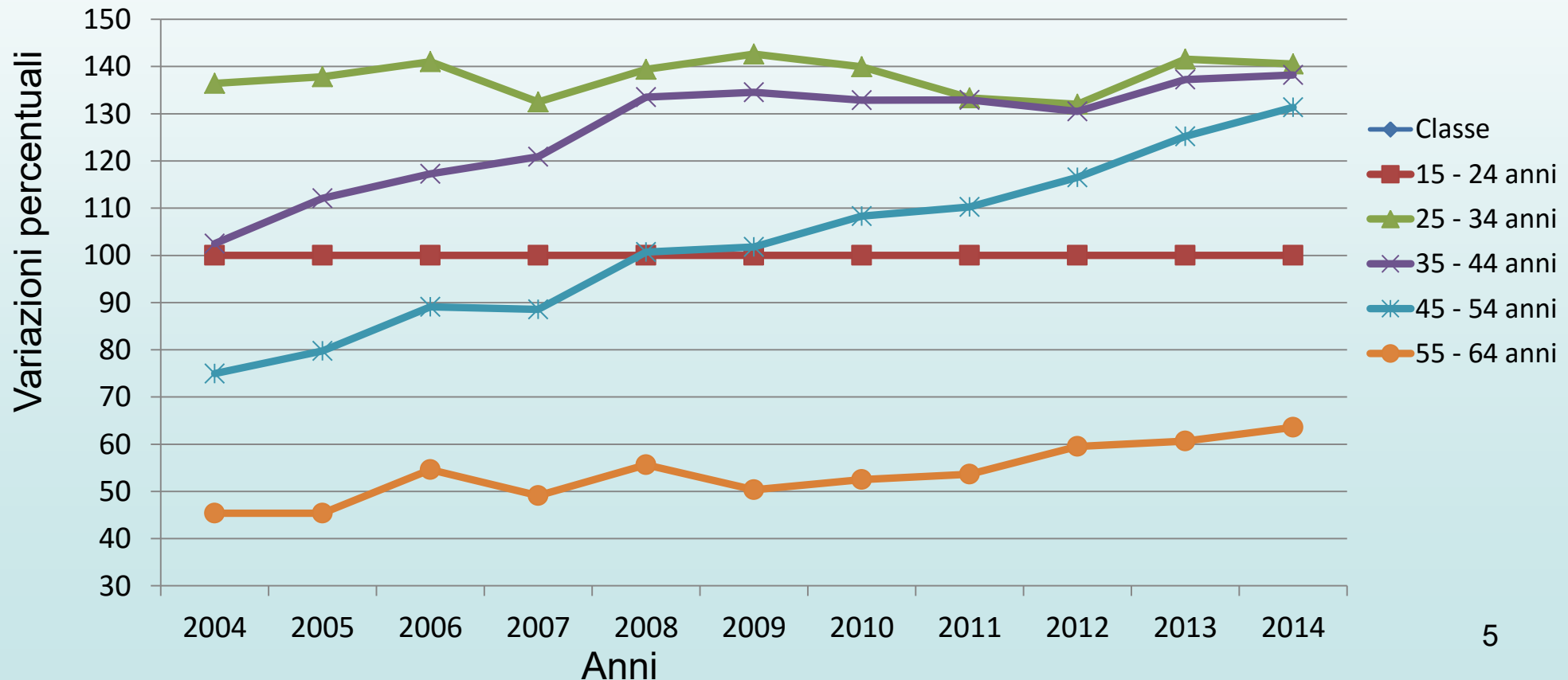
Classe di età	Prima della crisi	Nel corso della crisi	
	2008/2004	2013/2008	2014/2008
15-24 anni	- 8,7%	52,8%	60,6%
25-34 anni	- 9,0%	55,1%	<b>62,3%</b>
35-44 anni	14,4%	57,0%	<b>66,6%</b>
45-54 anni	18,0%	89,9%	<b>109,9%</b>
55-64 anni	7,6%	66,7%	84,0%
<b>Totale</b>	<b>1,8%</b>	<b>63,0%</b>	<b>74,5%</b>



# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

Disoccupazione + scoraggiati per fasce di età (x 1000)  
Variazioni percentuali (base 15-24 anni =100)

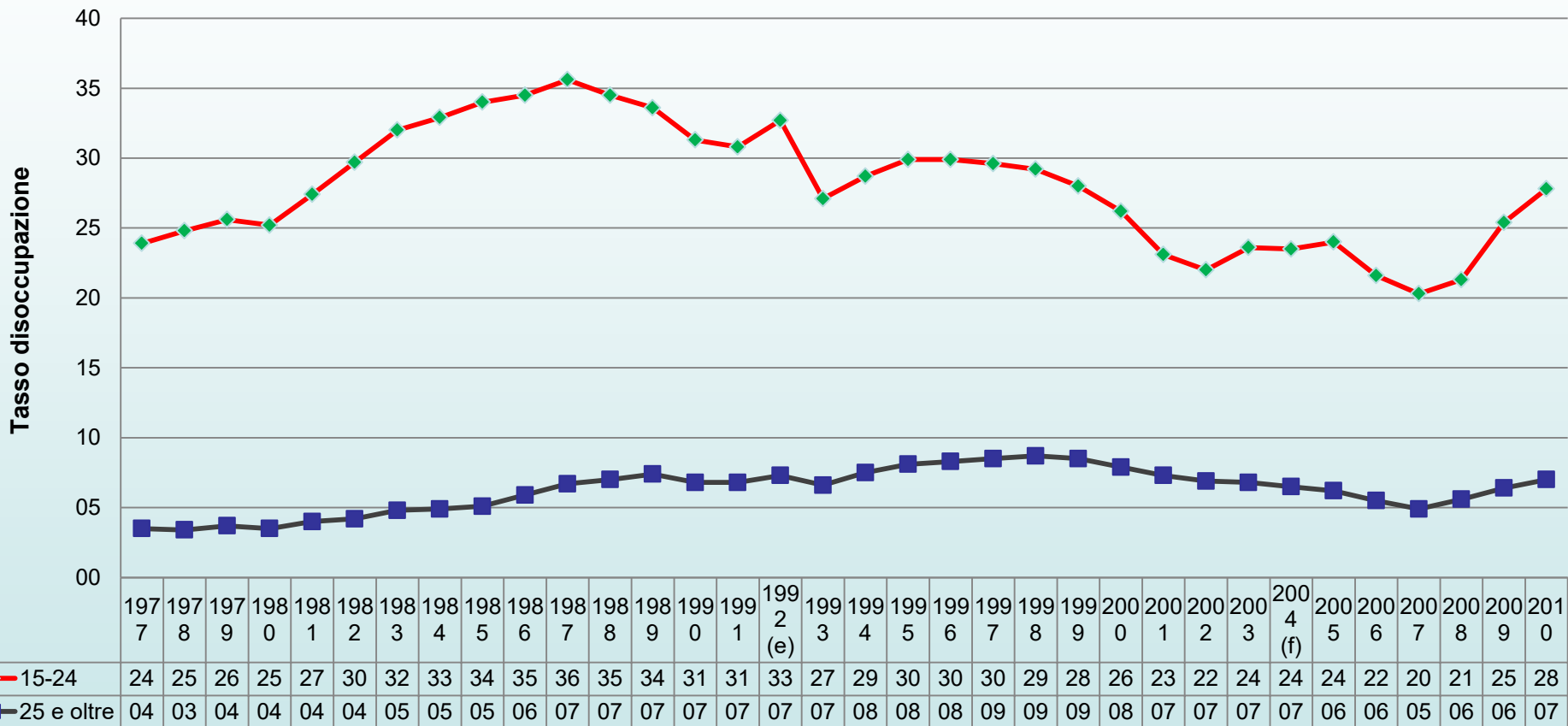




# Disoccupazione in relazione all'età

## La dimensione del problema

### Serie storica disoccupazione giovanile



Fonte: Istat, Elaborazione Lavoro Over 40

(e) Fino al 1992 erano compresi anche 14 anni

(f) Dal 2004, gli occupati si riferiscono alle persone di 15 anni e oltre; i disoccupati a quelle di 15-74 anni.



# CHI E' LAVORO OVER 40

L'associazione "LAVORO OVER 40" nasce nel 2003

## **Obiettivi:**

- Dare visibilità alle professionalità ed alle esperienze dei lavoratori maturi (over 40) senza occupazione o con occupazione precaria;
- Favorire il loro rientro nel lavoro;
- Promuovere relazioni e sostenere la costituzione di nuove imprese tra i lavoratori maturi.

**Sedi :** Milano (nazionale) Piemonte, Lazio, Veneto, Campania

**Numerosità:** 5700 soci+contatti e 1400 enti+istituzioni+media

## **Relazioni :**

- Istituzionali (Regioni, Province, grandi comuni, Parlamento).
- Datoriali e Sindacali ed Associazioni di categoria
- Università (Bocconi, Cattolica, Bicocca, Modena)
- Operatori sul mercato del lavoro (agenzie, siti di ricerca, giornali specializzati)



# Disoccupazione in relazione all'età

Il tentativo di reinserimento e la ricerca di un nuovo lavoro

<b>Tipo di lavoro</b>	53% qualunque lavoro che permetta di vivere 26% dichiara di voler fare un altro lavoro 14% intende continuare a fare lo stesso lavoro 7% indeciso
<b>Disponibilità a trasferimento</b>	52% in Italia o all'estero (di cui 78% nella fascia di età 46-60 e 31% nella fascia di età 46 e 50) 21% disposto a trasferirsi ma solo in Italia 27% non è disposto a trasferirsi
<b>Disponibilità a autonomo o in proprio</b>	52% ci sta pensando o provando 20% ci ha provato senza successo 28% pensa di non avere le caratteristiche

Induce a pensare che si ricorra all'idea d'impresa più per costrizione.

La fase di incubazione si concentra prevalentemente fra i 40 e i 50 anni, con 25 o 30 anni di lavoro e la raggiunta maturità professionale





# Gli Strumenti dell'Associazione

[ aree di intervento ]

1. Collaborare con Soggetti pubblici e privati attivi sul mercato del lavoro per favorire la ricollocazione degli associati;
2. Promuovere una 'cultura della convenienza' per le Imprese nell'utilizzo di professionalità mature;
3. Partecipare a progetti finalizzati al reinserimento dei lavoratori "maturi";
4. Sviluppare ricerche ed analisi sulla evoluzione del mercato del lavoro allo scopo di individuare i settori con maggiore domanda;
5. Approntare servizi di sostegno e di recupero delle condizioni psicofisiche per gli associati.



# L'operatività dell'Associazione

**L'associazione lavora a due velocità:**

## **1. Nel breve termine**

Verso il mercato e la persona per contribuire alla drammatica gestione dell'emergenza generata dalla mancanza di lavoro e quindi di tutte le conseguenze (psicologiche economiche e sociali)

## **2. Nel Medio Lungo Termine**

Per sviluppare un'azione culturale verso i sindacati, lavoratori, aziende, istituzioni finalizzata alla valorizzazione delle esperienze, del capitale umano e della capacità di "problem solving" di cui sono portatori i "Lavoratori maturi" espulsi dal ciclo produttivo.



# L'operatività dell'Associazione

## Nel breve termine

### 1) Verso il mercato

- Ricerca opportunità lavoro attraverso accordi;
- Collaborare o costruire progetti di ricollocazione;
- Lotta alla discriminazione per età (legge 216/03)
- Inserimento dei lavoratori maturi svantaggiati fra le categorie che possono utilizzare la legge sulle cooperative sociali (381/91)



# L'operatività dell'Associazione

## Nel breve termine

### 2) Verso la persona

- Sportello Lavoro Over 40 (accoglimento ed accompagnamento)
- Corsi di autostima ed automotivazione (con interventi di counseling)
- Aiuto alla formulazione c.v
- Laboratorio di autoimprenditoria e formazione per favorire la nascita di soluzioni autonome e la conseguente ricerca di sostegni di finanziamento agevolato o meno.
- Network tra i soci e per la circolazione delle professionalità



# **L'operatività dell'Associazione**

## **Nel Medio Lungo Termine**

### **2) Il cambiamento dei sindacati**

I Sindacati devono:

- **Fare i conti con la disaffezione della base**
- **Interpretare il cambiamento del mondo del lavoro**
- **Rilanciare un approccio diverso verso la flessibilità che avanza**



# L'operatività dell'Associazione

## Nel Medio Lungo Termine

### 3) Il cambiamento delle istituzioni

Le istituzioni devono giocare il loro ruolo nel saper guidare e dirigere i repentini cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. Il legislatore deve:

- **anticipare i tempi ed individuare le direzioni economiche da prendere**
- **essere in grado di disegnare strategie e programmare riforme;**
- **dotarsi di strumenti e sensori in grado di monitorare rapidamente le variazioni**
- **guidare la transizione verso una nuova struttura del mondo del lavoro**



# L'operatività dell'Associazione

## Nel Medio Lungo Termine

### 4) Il cambiamento del Lavoratore

Il lavoratore deve proporsi:

- ***studiare il proprio lavoro, le proprie mansioni;***
- ***aggiornamento continuo*** Il titolo di studio è un punto di partenza,
- ***accettare una fase transitoria di lavoro flessibile o atipico*** solo per favorire la possibilità di fare esperienza e la scelta del lavoro



# La emergenza Discriminazione: definizione legislativa

Il Decreto legislativo 216/03 recepisce la direttiva europea 2000/78 CE sulla parità di trattamento.

L'art. 3 ..*“il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato... nelle seguenti aree:*

*a) accesso alla occupazione, al lavoro sia autonomo che dipendente, **compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;***

*b) occupazione e condizioni di lavoro ed avanzamenti di carriera;*

*c) accesso alla formazione e riqualificazione;*

*d) nelle affiliazioni e prestazioni di organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro;*





# La emergenza discriminazione: le deroghe alla legge

Il DLGS 216/03 prevede deroghe alla discriminazione in linea con la direttiva europea 2000/78 per:

- Motivi di sicurezza pubblica e protezione sociale;
- Attività di soccorso;
- Tutela dell'ordine pubblico e penitenziario;
- Forze armate;
- Motivi legati alla finalità che si devono svolgere (es. il sacrestano di una chiesa cattolica non potrebbe farlo un musulmano etc.)
- Deroghe alle istituzioni per ragioni di politica del lavoro (es politica dei giovani, politica degli anziani etc.).



# Il nostro impegno

Contro la discriminazione per età in ambito lavorativo

- La discriminazione per età nei luoghi di lavoro è grave quanto ogni altra forma di discriminazione, con impatti potenzialmente devastanti quando più forme si combinano in una molteplicità di fattori e si incrociano con le mutazioni legate alla crisi in atto
- Non è un avvenimento eccezionale o anormale, bensì un fenomeno sistematico e connaturato al modo in cui si opera in questo ambito
- Può avvenire durante la ricerca del lavoro, sul lavoro o nel momento in cui lo si lascia
- Può consistere nell'esclusione da un'opportunità di impiego o in un trattamento diverso e meno favorevole, indipendentemente dalla capacità dell'individuo di soddisfare i requisiti richiesti per ciò che è chiamato a svolgere



# La emergenza discriminazione: Come lo combattiamo

Dal 2006 la Associazione combatte il fenomeno della discriminazione ed in particolare quella per età con azioni concrete:

1) Laddove la nostra rete ci segnala una discriminazione per età negli annunci scriviamo alle aziende invitandole a rimuovere la discriminazione.

1) Inviando la segnalazione ad UNAR con la quale abbiamo concordato una strategia di collaborazione con UNAR per sviluppare un'azione più incisiva.



# Gli accordi con UNAR per la lotta alla discriminazione per età.

- A.UNAR provvederà a proseguire l'azione di comunicazione conciliante nei confronti della azienda attraverso un staff di legali appositamente incaricati;
- B.La Associazione Lavoro Over 40 provvederà a scrivere all'azienda segnalando la violazione di legge e invitando a non indicare più tali discriminazioni per età.



# Il fenomeno della discriminazione: Cosa diciamo nella comunicazione

- Sottolineiamo la ragione per cui l'annuncio risulta discriminatorio
- Citiamo i riferimenti normativi, italiani ed europei
- Invitiamo a riflettere sui benefici della non-discriminazione:
  - Promuove il cambiamento culturale
  - Permette di realizzare le politiche di invecchiamento attivo





# Cosa auspichiamo

- **Il lavoratore Over 40 espulso dal mondo del lavoro e che trova difficoltà al rientro, non deve essere considerato una “zavorra” da eliminare e da lasciare gestire dal pubblico come problema sociale.**
- **La intelligente valorizzazione delle esperienze dei lavoratori maturi e del loro capitale umano, della loro capacità di “problem solving” è una linfa vitale che consente la continuità, che aiuta le giovani generazioni ad acquisire rapidamente lo stato dell’arte in termini professionalità, tecnica e tecnologia.**
- **Il lavoratore maturo deve rappresentare un punto di forza nelle aziende e non un punto di debolezza**



# Associazione Lavoro Over 40

Professionalità per competere in un mondo che cambia

**sito:[www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it)**

**e-mail [info@lavoro-over40.it](mailto:info@lavoro-over40.it)**

**tel +39 340-3793580**