

MANAGER OVER 50 IL DESERTO DELLE

Il drammatico problema delle discriminazioni in base all'età nel mondo del lavoro italiano. La nostra battaglia. Le iniziative. I primi segnali

Davide Mura

Paolo G. ha 54 anni. Un curriculum professionale eccellente. Sposato, con due figli. È stato dirigente in una multinazionale. Ora è senza lavoro. Qualche consulenza, niente di più. Stefano L. ha 57 anni. Ingegnere. Ha lavorato sette giorni su sette per un'azienda che, all'improvviso, sembra essersi stancata di lui. Curiosamente, dopo avergli dato una promozione. Luciano R. ha 55 anni. Responsabile marketing di un'importante società statunitense. Tappe bruciate in fretta, grazie alla dedizione al lavoro. Oggi disoccupato. Potremmo continuare. La lista diviene sempre più lunga. Sono molto qualificati. Hanno raggiunto importanti obiettivi professionali nell'arco della loro lunga carriera. Eppure, un giorno, le aziende chiudono la porta in faccia a queste persone che hanno fatto crescere e di cui hanno beneficiato per parecchio tempo. Manageritalia ha deciso di portare all'attenzione di tutti il problema dell'espulsione dal mercato del lavoro di chi ha più di 50 anni. Un problema che interessa tutta l'area dei lavoratori e in particolare i dirigenti. Spesso, un dramma. Particolarmente acuto, in Italia, nonostante il parlarne sembri quasi un tabù. I numeri sono preoccupanti, eppure si continua a sottovalutare quella che può essere definita un'emergenza sociale. Perché si continua solo a sottolineare la precarietà e le difficili condizioni di chi sta entrando nel mondo del lavoro e si

chiudono gli occhi verso chi ne è espulso in modo improvviso e senza solide giustificazioni? L'incontro organizzato da Manageritalia lo scorso 12 ottobre a Roma ha affrontato questo tema, coinvolgendo esponenti dell'economia, delle istituzioni e della politica. Per discutere delle cause, ma soprattutto delle possibili soluzioni. Al centro del dibattito, gli aspetti più ricorrenti di un fenomeno che provoca agli individui e alle loro famiglie un danno pesante. Un danno anche per la società e, in particolare, per l'economia. Eppure, la competenza e la professionalità di questi manager potrebbero fornire un valido apporto alle aziende in deficit di capacità manageriali. Il tema è stato affrontato anche grazie alle riflessioni emerse dal libro "Troppo vecchi a 40 anni?", scritto da Paolo Iacci e da Giovanni Reborà, edito da *Il Sole 24 Ore*.

UN'ANALISI A 360 GRADI

La nostra economia manca di presenza e capacità manageriali adeguate, utili per competere efficacemente sui mercati. Trascura la professionalità di tanti validi dirigenti. Tutto questo a fronte dell'inevitabile innalzamento dell'età pensionabile. L'incontro di Roma è stato un momento importante. Necessario, dopo i risultati dell'indagine di cui vi parliamo a pagina 10.

Innanzitutto occorre dire che Manageritalia sta seguendo la problematica a trecentosessanta gradi. La nostra è una del-

le poche Organizzazioni di categoria che cerca di dare delle risposte a queste persone, come ha ricordato **Claudio Pasini**, presidente Manageritalia, durante l'apertura dei lavori.

Il dibattito è partito da una riflessione sulla ricerca condotta dal 27 settembre al 2 ottobre su un campione di 2.792 manager, rappresentativo dei 20.000 dirigenti del terziario e comprendente dirigenti di tutti i settori e quadri: «Questo tema è ancora trascurato nel nostro paese. Penso sia determinante il ruolo delle parti sociali e del governo. Manageritalia ha finora cercato di muoversi nell'ambito della trattativa nazionale. I nostri interventi si sono concentrati sul contratto collettivo. Per abolire, ad esempio, gli scatti di anzianità, unica modalità attraverso cui molti fanno carriera all'interno delle aziende o del settore pubblico. Penso ad esempio alla magistratura. Ritengo poi che la formazione continua, durante tutto il percorso lavorativo, sia un valido strumento per arginare questo problema. L'Italia è molto al di sopra della media europea riguardo alla "non occupazione". Basti pensare agli annunci di lavoro, dove ancora compare un'indicazione dell'età del candidato richiesto, quando non il sesso. In Francia, per fare un confronto, dal marzo di quest'anno il curriculum per le aziende con più di 50 dipendenti deve essere anonimo» ha detto il presidente di Manageritalia.

Pasini ha ricordato che oggi l'Italia è il paese tra quelli facenti parte dell'Unione europea che presenta la maggiore aspettativa di vita insieme alla Svezia, con gli 80 anni di media tra uomini e donne. In totale contrapposizione a questo dato si pone quello secondo cui gli italiani escono molto presto dal mercato del lavoro. L'età media di pensionamento di vecchiaia del nostro paese era di 61,6, mentre quella di anzianità di 56,3 (vedi tabella a pagina 13).

OPPORTUNITÀ?

I PARADOSSI DEL NOSTRO PAESE

Il giornalista Rai **Paolo Di Giannantonio** - moderatore del convegno - ha girato la domanda ad **Antonio Marzano**, presidente Cnel. «Esiste un equivoco. L'Italia è considerata il paese più vecchio del mondo. Il 24% della popolazione ha un'età superiore ai 60 anni. L'aspettativa di vita è elevata, ma c'è una bassa natalità. Tra 20 anni l'elettore medio sarà sempre più vecchio, è necessario che la classe politica ne tenga presente. L'Europa è il continente più anziano e con il più basso tasso di sviluppo. Occorre poi distinguere il concetto di longevità da quello di invecchiamento. La nostra è la società della conoscenza. L'uomo di esperienza è un patrimonio per la società. Nella società agricola l'anziano era circondato dalla famiglia, mentre in quella attuale sembra essere un peso, in tutti gli ambiti, compreso quello professionale».

Tiziano Treu, presidente della commissione Lavoro del Senato, evidenzia invece che da cinque anni a questa parte il tema è sempre più discusso. «Certo, dovrebbe essere una priorità negli obiettivi europei dell'occupazione. Non ci sono solo i giovani che hanno bisogno di tutele. Per quanto riguarda la formazione, mi sento di poter confermare che nel nostro paese c'è una scarsa cultura della formazione continua. Dopo i cinquant'anni, non ci si ritiene più formabile. C'è poi da osservare che in Italia c'è scarsa elasticità. Chi ha fatto un tipo di lavoro per vent'anni difficilmente si mette in gioco e si indirizza verso attività professionali differenti. Ci sono barriere culturali. Chi ha sempre lavorato nell'industria, ad esempio, trova quasi disdicevole proporsi per un incarico nel settore terziario. Ci sono delle proposte di legge per l'uscita graduale dal mondo del lavoro. Proposte di lavoro part-time misto a pensione».

Anche **Carmen Motta**, vicepresidente commissione Lavoro della Camera, è dello stesso avviso: «Quando ero assessore provinciale e incontravo le aziende constatavo pressioni verso i lavoratori. Entro il 2030 in Europa avremo 110 milioni di ultra 65enni. L'80% dei dirigenti in Europa è ricorso alla pensione di anzianità. Il

quadro ci dice che questa categoria di persone è indifesa. Non sono considerati disoccupati e quindi sono esclusi da forme di protezione sociale. La discriminazione verso gli over 50 è ormai sotto gli occhi di tutti, specialmente quella verso i manager. Se vogliamo guardare il quadro normativo, la maggior parte degli incentivi sono stati rivolti ai lavoratori, poco alle imprese, che non sono così molto stimolate a mantenere personale esperto».

«Queste problematiche erano all'orizzonte qualche anno fa» ha continuato Motta. «Nel nostro paese si fanno riforme del mercato del lavoro dove ci si concentra sul problema della flessibilità in entrata forzata, non sulla flessibilità in uscita. Se si vuole fidelizzare il dipendente occorre considerarlo un capitale. Su questo piano si dovrebbe fare molto. O le direttive europee hanno un'attuazione o sono solo formalità».

UNA RICCHEZZA DA NON SPRECARRE

Di Giannantonio intervista due dirigenti che partecipano alla tavola rotonda. Hanno molto da raccontare. Le loro storie sono emblematiche. **Paolo Refrigeri** e **Ireneo Germani** sono espressione di un disagio forte, di un problema non risolvibile con facilità, vittime di scelte aziendali che vanno stigmatizzate. «Occorre intervenire su più piani, affermano entrambi. Sono necessari interventi forti nelle aziende».

Cesare Campa (commissione Lavoro della Camera) afferma che la definizione "una ricchezza da non sprecare" è decisamente giusta e si dimostra disponibile a istituire un gruppo di lavoro per arrivare a una proposta condivisa. Campa riconosce che «quando si è al governo si diventa più responsabili. Occorre dare una risposta a questo problema, senza ideologie. Stiamo discutendo di persone che nell'arco della loro vita lavorativa versano almeno un milione di euro di contributi. Anch'io sono d'accordo che dal punto di vista legislativo la classe politica non è stata attenta a queste dinamiche. Per quanto riguarda la formazione, il mio punto di vista è radicale: va soppressa se non porta all'inserimento nel mondo del lavoro. Occorre creare percorsi formativi ad hoc. E concedere i prepensionamenti non solo alle grandi aziende. La piccola e

DISCRIMINAZIONE OVER 50

UN SONDAGGIO TRA I MANAGER DEL TERZIARIO PER CAPIRE COME VIVONO IL FENOMENO

Cosa pensano i manager della discriminazione degli over 50? Hanno paura che il fenomeno li interessi direttamente? Quanto? Conoscono qualcuno a cui è successo? Cosa fanno le aziende in cui lavorano? Condividono le iniziative di Manageritalia? In molti hanno risposto alle nostre domande, consentendoci così di avere il quadro preciso di un problema attuale e davvero preoccupante, che coinvolge sempre più la nostra categoria e l'intera dirigenza italiana

L'indagine. Nel mese di settembre, attraverso il portale di Manageritalia e un'attività di mail marketing, abbiamo effettuato una ricerca su un campione rappresentativo di dirigenti e quadri del terziario e di altri settori, proprio sul tema delle discriminazioni verso gli over 50. Abbiamo così voluto analizzare un problema attuale e delicato per la dirigenza italiana e cercare nuove, efficaci soluzioni per affrontarlo. Un costante monitoraggio della questione e la formulazione di proposte specificamente mirate alla realtà dei lavoratori over 50 sono particolarmente urgenti e opportuni, come peraltro aveva evidenziato, nella passata legislatura, l'indagine conoscitiva svolta dalla commissione Lavoro del Senato sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, per la quale era stata ascoltata anche Manageritalia.

In 2.792 hanno risposto al questionario. Un campione valido e rappresentativo dell'universo manageriale del nostro paese. Un'intera categoria che "sente" il problema molto vicino.

L'88,7% lo avverte in maniera sensibile ed è cosciente che oggi i lavoratori over 45-50 rischiano più di altri di essere licenziati e successivamente di non ritrovare un'altra occupazione. Di questi, **il 76,5% ritiene che il fenomeno riguardi in particolare proprio dirigenti e quadri.** Negli ultimi cinque anni, il 75,6%, cioè i tre quarti degli intervistati, ci ha riferito di conoscere manager over 45-50 che sono stati licenziati o incentivati ad andarsene per ristrutturazioni aziendali (60,6%) o perché le aziende avevano deciso di ridurre i costi assu-

mendo manager più giovani (37,6%). Più della metà dei manager che hanno partecipato all'indagine (52%) ha avuto un'esperienza diretta di amici o colleghi che si sono trovati in aziende la cui direzione ha attuato politiche volte ad allontanare i manager over 45-50 con licenziamenti o incentivi all'esodo (l'80,6%) o con forme diverse di mobbing (43,1%).

Allarmante è quel 73,7% che riferisce che nella propria azienda, o in altre conosciute, negli ultimi 2-3 anni non sono stati assunti manager over 45-50. Nella realtà, la discriminazione d'età degli over 45-50 (che spesso si concretizza nel licenziamento) è percepita come un fenomeno piuttosto diffuso che riguarda la categoria (85,3%). Chi è, per sua fortuna, ancora lontano dal giro di boa dei cinquant'anni, ritiene basso il rischio di perdere il posto di lavoro per motivi di età (41,2%), anche se la paura di perdere il posto e di non ritrovare un'altra occupazione è comunque alto. Un segnale, come vedremo successivamente, che questo mercato del lavoro preoccupa e dà poche garanzie (vedi la tabella qui sotto).

E dopo il licenziamento? I tre quarti dei manager ha ritrovato un posto. Solo l'1,6% migliore del precedente, il 9,7% in linea con il precedente, il 31,1% inferiore al precedente. Il 32,4% offre consulenze saltuarie, mentre il 16,2% non lo ha ritrovato.

Un dato deve però far riflettere: **il 90,7% dei rispondenti ritiene che il mondo del lavoro in Italia sia inadeguato per permettere ai manager over 45-50 di trovarsi un valido incarico.** Sui percorsi di uscita dal mondo lavorativo acquista un peso molto rilevante il calo della domanda. Le politiche tese a modificare l'offerta dei lavoratori anziani, rendendo più conveniente la continuazione dell'attività, non potranno che avere un'efficacia limitata se non saranno integrate da politiche che toccano il lato della domanda, aumentando la convenienza delle imprese a mantenere gli stessi lavoratori in attività.

Ci auguriamo che questo avvenga presto, così come ci auguriamo che quel 26,3% che dice di conoscere aziende che negli ultimi anni hanno assunto manager over 45-50, riconoscendo così la necessità di acquisire competenze non presenti all'interno, rappresenti una nota positiva da cui partire per guardare al futuro con più ottimismo. Speriamo si tratti di una percentuale destinata a crescere e di un primo segnale concreto verso un'auspicabile inversione di tendenza.

media impresa continua in questo modo ad essere mortificata».

«I dirigenti» continua Campa «non hanno mobilità, una cassa di integrazione. Perché non consentire di creare un fondo detassato? L'art. 6 della legge Biagi andrebbe modificato. Si deve assolutamente garantire la ricollocazione nel mercato del lavoro dei manager forzatamente esclusi».

Gloria Buffo, commissione Lavoro della Camera, sostiene che «l'Italia è messa male: è molto al di sotto della media europea riguardo alla non occupazione degli ultracinquantenni. Ne sono una dimostrazione i dati Eurostat, che ci indicano come nella fascia più anziana della popolazione attiva, ossia quella tra i 55 e i 64 anni, il nostro paese mantiene tassi di inattività, sia maschile che femminile, tra i più elevati nell'Unione europea. Oltre il 55% degli uomini tra i 55 e i 64 anni non lavora, a fronte di una media in Europa inferiore al 45%. Quanto alle donne, quelle senza occupazione sono l'80%, la percentuale più elevata in Europa, dove in media l'inattività femminile non raggiunge il 70%».

«I giovani faticano moltissimo a trovare lavoro, ma sono molto pesanti anche le condizioni dei 40-45enni. Uno dei miei obiettivi politici è quello di intaccare la precarietà del mondo del lavoro. Un lavoro a termine, ad esempio, non deve costare di meno all'azienda. La politica deve scoraggiare la scelta del lavoro precario. Il ministro Cesare Damiano ha annunciato un tavolo di lavori e sarà mia premura tenervi aggiornati sulle azioni intraprese» ha concluso Motta.

Sollecitato da Di Giannantonio, che gli ha domandato qual è il punto di vista di un manager che spesso per politiche aziendali deve licenziare altri manager,

Giuseppe Truglia, presidente di Manageritalia Milano, ha partecipato al dibattito illustrando una serie di dati relativi all'azienda in cui lavora come dirigente nell'area delle risorse umane e a quell'osservatorio privilegiato che è la più numerosa delle Associa-

LA PERCEZIONE DEL RISCHIO

	Per i manager over 45-50 in genere	Per l'intervistato in particolare
DI LICENZIAMENTO/INCENTIVO ALL'ESODO	85,3%	41,2%
molto	26,5	13,9
abbastanza	58,8	27,3
DI NON RITROVARE UN'OCCUPAZIONE	92,6%	86,8%
molto	56,8	40,2
abbastanza	35,8	46,6

COPERTINA

zioni territoriali di Manageritalia. Truglia spiega che il 32% degli over 50 della sua Associazione che rientrano nel mercato del lavoro deve accettare un posto da quadro, il 40% trova lavoro in un settore differente e il 33% accetta una retribuzione nettamente inferiore. Un dato preoccupante, inoltre, è l'allungamento del periodo di disoccupazione. Dopo 8 mesi... si è ancora senza lavoro.

PIÙ SI INVECCHIA, PIÙ SI GUADAGNA E QUINDI SI È SCOMODI

Mario Vavassori, presidente di Od&M Consulting, società nel settore delle indagini sulle retribuzioni, senza mezzi termini afferma che «più si invecchia, più si guadagna e più si è scomodi. Le

La riforma delle pensioni e la futura riforma degli ammortizzatori sociali si preoccupano di aggiustare il tiro operando sulle leve dell'intervento pubblico e del cambiamento culturale del lavoratore. Se questo bastasse, avremmo risolto i problemi. Anche le aziende devono invece attuare un cambiamento culturale. Il loro approccio al mercato non dovrebbe più tenere conto delle sole due dimensioni costi e ricavi, lasciando all'intervento pubblico i costi sociali in caso di crisi. La nuova cultura aziendale dovrebbe riconsiderare gli aspetti sociali, come avevano fatto i grandi imprenditori del primo Novecento, penso a Pirelli, Olivetti, Crespi e a tanti altri, che avevano investito nel proprio ruolo sociale ottenendo in cambio orgoglio di classe, attaccamento e fedeltà all'azienda. Le persone hanno un'anima, un'intelligenza, una professionalità e una fedeltà che se correttamente coltivate diventano

re il proprio lavoro e/o mettersi in proprio. Le speranze iniziali con cui affrontano il futuro, basate soprattutto sulla fiducia nell'esperienza e professionalità acquisite, vengono spesso deluse da un mercato del lavoro che rifiuta i «lavoratori maturi» a favore dei giovani, che costano meno grazie agli incentivi all'assunzione». Zaffarano ritiene che gli ostacoli al reinserimento non siano identificabili in modo netto e preciso. «In alcuni casi si tratta proprio dell'età: nonostante il decreto legislativo 216/03 vieti la discriminazione per età negli annunci e nelle selezioni, la legge è priva di controlli e molto disattesa. Altre volte, però, l'età è solo un mascheramento: in realtà non si assumono persone con esperienza e maturità perché intralocerebbero il percorso di dirigenti, responsabili e magari di nuovi e giovani titolari d'azienda. Spesso si immaginano difficoltà a gestire una persona di espe-

TASSI DI OCCUPAZIONE PER FASCE D'ETÀ ED ETÀ MEDIA DI PENSIONAMENTO IN CINQUE PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

	Tasso di occupazione età 50-64	Tasso di occupazione età 55-64	Età media di pensionamento di vecchiaia	Età media di pensionamento di anzianità
Italia	38,4	28,0	61,6	56,3
Belgio	39,2	26,5	62,6	55,6
Olanda	52,0	39,6	65	60
Danimarca	65,3	58,0	67	61
Svezia	72,0	66,9	64,5	62

Fonte: Eurostat-Labour 2002

aziende accelerano un processo di uscita». Durante il suo intervento, Vavassori mostra chiaramente gli andamenti delle retribuzioni suddivisi per classi di età e inquadramento. La categoria degli impiegati, ad esempio, è quella che parte dal livello più basso e ha una crescita costante, un premio progressivo. I quadri, invece, dai 40 anni in poi, fino a dopo i cinquant'anni, non vedono differenze sostanziali nella loro busta paga. È la categoria dei dirigenti, in questo contesto, che spicca: le loro retribuzioni continuano ad aumentare con l'andare degli anni, costituendo inevitabilmente un costo per le aziende dove questi lavorano.

Di Giannantonio coinvolge nel confronto **Giovanni Rebora** (uno dei due autori del libro "Troppo vecchi a quarant'anni?") che osserva: «Finora gli interventi fatti, in particolare la legge Biagi, pur con tutte le sue luci e ombre, focalizzano l'attenzione sul lavoratore e sul rapporto contrattuale.

il migliore antidoto ai momenti di crisi. In definitiva, accanto a una trasformazione del lavoratore sarebbe auspicabile una trasformazione della cultura aziendale, terreno su cui giocano un ruolo fondamentale le associazioni datoriali».

INTERVENTI A BREVE TERMINE E SOSTEGNO PSICOLOGICO

Giuseppe Zaffarano, presidente dell'associazione Lavoro Over 40 (fondata da un gruppo di lavoratori che hanno verificato in prima persona la grande difficoltà a reinserirsi nel mondo del lavoro, per predisporre strumenti di analisi del fenomeno, ricerca di soluzioni pratiche, rapide, efficaci e supporto formativo e psicologico) chiede interventi a breve termine e sostegno psicologico a medio-lungo termine per il reinserimento nel mondo del lavoro. «Accade sempre più spesso che persone di età superiore ai 40-50 anni si trovino nella condizione di dover abbandona-

rienza e si preferisce far convergere le attenzioni sui giovani, considerati più malleabili e facilmente orientabili. A ciò si aggiungono gli incentivi alle assunzioni e il minore costo dei lavoratori junior. In questo contesto, le donne hanno certamente un percorso più accidentato, soprattutto se la ricerca di un'occupazione coincide con il rientro da una maternità, magari dopo anni di assenza dal mondo del lavoro. Per loro il rifiuto al reinserimento è più marcato, oppure è possibile solo a costo di una forte perdita di professionalità».

«I lavoratori over 40» prosegue Zaffarano «espulsi dal mondo del lavoro e che trovano una grande resistenza al rientro sono circa 600mila. Questo è un dato confermato da una recente indagine di Astra Demoskoepa. Non valgono le prospettive proposte a due-tre-cinque anni: queste persone hanno la pressante necessità di assicurare il sostegno alle loro famiglie oggi e non do-

COPERTINA

mani. Non basta evidenziare il problema, cosa che Lavoro Over 40 fa da circa tre anni. Occorre operare per ricercare insieme, con istituzioni, sindacati, associazioni di categoria e aziende, delle formule prima sperimentali e poi definitive, per favorire il ricollocamento, ma anche per stimolare l'autoimprenditoria singola o associata. I diversi disegni di legge presentati per la tutela dei lavoratori over 40 non sono ancora stati messi in discussione. Occorre quindi lavorare affinché, in questa fase di transizione, sia adottata una legge ponte che individui interventi in campo previdenziale e di tutela del lavoro, che consenta un morbido passaggio dal vecchio al nuovo sistema del mondo del lavoro e che, in definitiva, tuteli e contenga il fenomeno degli over 40 espulsi dal mondo del lavoro, troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per lavorare».

RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DELLA STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE

Lavoro Over 40 ha mandato email alle aziende per il rispetto della direttiva europea. Sui giornali ha individuato le imprese che cercavano manager con non



più di 40 anni. Rivolgendosi a queste aziende, dal 70% si è arrivati al 20% di annunci con indicazioni sull'età. «Dovrebbe essere il ministero del Lavoro a fare questo, non un'associazione». A Roma si è invece creato uno sportello per l'accoglienza dei fuoriusciti.

È stato **Claudio Pasini** a chiudere i lavori dell'importante giornata. Il presidente di Manageritalia crede che il governo e le parti sociali possano agire, ciascuno per la parte competente, per prefigurare soluzioni intese a garantire pari

Già nel numero di maggio 2006 avevamo affrontato i problemi di una società che chiede di lavorare a lungo e un mercato che tende a fare dell'età un fattore discriminante. Un paradosso, questo, che Paolo Iacchi e Ida Bona avevano analizzato sottolineando i punti deboli.

opportunità all'esterno e all'interno delle aziende per tutti i lavoratori, a prescindere dall'età.

«Per raggiungere gli obiettivi fissati dalla strategia europea per l'occupazione c'è bisogno che l'inclusione nel mercato del lavoro dei più "anziani", degli over, cresca a ritmi ben più elevati rispetto a quelli registrati finora, e affinché ciò si verifichi non sembra sufficiente il solo inasprimento dei criteri di accesso ai trattamenti previdenziali, e nemmeno la semplice previsione di bonus per favorire la scelta di continuare a lavorare. È necessario anche rendere meno "pesante" la loro permanenza al lavoro attraverso una serie di azioni e interventi per affrontare questa questione destinata a diventare sempre più grave».

«Nel marzo del 2006, con la legge 127»



CONVEGNO MANAGERITALIA

OVER 50: UNA RICCHEZZA DA NON SPRECARE



Hanno partecipato:

- Antonio Marzano, *presidente Cnel*
- Claudio Pasini, *presidente Manageritalia*
- Paolo Di Giannantonio, *giornalista Rai, moderatore*
- Giovanni Rebora, *rettore Università di Castellanza e autore del volume "Troppo vecchi a 40 anni?", Il Sole 24 Ore*
- Giuseppe Truglia, *presidente Manageritalia Milano e direttore risorse umane Metro Italia*
- Mario Vavassori, *presidente Od&M Consulting*
- Tiziano Treu, *presidente commissione Lavoro Senato*
- Carmen Motta, *vicepresidente commissione Lavoro Camera*
- Cesare Campa, *commissione Lavoro Camera*
- Gloria Buffo, *commissione Lavoro Camera*
- Giuseppe Zaffarano, *presidente Associazione Lavoro Over 40*

ha proseguito il presidente di Manageritalia «è stato previsto un programma sperimentale, promosso dal ministero del Lavoro in collaborazione con Italia Lavoro, per il sostegno al reddito, finalizzato al reimpiego di 3.000 lavoratori ultracinquantenni. Per quanto ci riguarda, il provvedimento ha dimostrato solo una presa di coscienza del problema sociale della disoccupazione degli ultracinquantenni. Questo programma è destinato infatti solo a imprese industriali e non alla categoria dei dirigenti, alla quale non si applica la disciplina relativa alla mobilità. Manageritalia ha provato a trovare soluzioni, magari provvisorie, come l'outplacement. Ha provato ad attivare servizi. Anche se non siamo un ufficio di collocamento, vogliamo lavorare sempre più per facilitare il rapporto del dirigente con il mercato del lavoro. La nostra banca dati Manager & Mercato del lavoro, ad esempio, verrà trasformata: da archivio di curriculum diventerà un'opportunità per segnalazioni secondo aree di competenze.

Il mio augurio è che il vistoso declino occupazionale degli ultracinquantenni abbia presto una significativa inversione di tendenza e che si registri una contrazione dei flussi di uscita dal mercato del lavoro della popolazione in età matura. Con l'aumento dell'aspettativa di vita la gente avrà maggiori possibilità di realizzare il suo potenziale su un lungo ciclo vitale. E l'impiego sarà sicuramente un fattore chiave per il mantenimento del livello di vita». ■

Manageritalia è sempre molto attenta e sensibile alle problematiche legate al mondo del lavoro. Nel corso di un convegno a Torino, organizzato da Manageritalia Torino, si è analizzato il delicato passaggio dei manager dall'attività alla quiescenza (una fase con ripercussioni psicologiche). Questo argomento sarà al centro di un articolo che pubblicheremo in uno dei prossimi numeri e che anticiperà una ricerca interessante condotta su un campione di nostri associati.

LE PROPOSTE DI MANAGERITALIA

- **Studio e approfondimento del tema e delle problematiche** che coinvolgono i manager over 50 vittime di discriminazione in base alla loro età.
- **Abbattimento del costo del lavoro dirigenziale.** Manageritalia è intervenuta sul contratto collettivo, abolendo gli scatti di anzianità ed eliminando così un elemento retributivo legato a fattori automatici, e non di merito, alleggerendo nel contempo un costo del lavoro collegato all'anzianità mal tollerato dalle imprese.
- **Formazione continua.** La formazione costituisce per noi il punto cardine su cui poggiano tutte le strategie di evoluzione del mercato del lavoro per gli over 50. Una formazione continua durante tutto il percorso lavorativo, perché è indispensabile un aggiornamento progressivo delle competenze. Per questo motivo Manageritalia ha creato il Cfmt, che assicura al dirigente una formazione lungo tutto l'arco della vita, impedendo l'obsolescenza del livello professionale.
- **Possibilità di ricorrere alla bilateralità** con la creazione di un Fondo cogestito con le controparti per consentire alla categoria dei dirigenti di dotarsi di adeguati ammortizzatori sociali. A breve Manageritalia presenterà al governo (già lo avevamo fatto con il precedente) un Avviso Comune per sollecitarlo a consentirci di costituire questo Fondo che si occupi di sostenere economicamente il dirigente disoccupato.
- **Dare immediata attuazione alle disposizioni europee** (direttiva 2000/78/CE) ponendo, sul piano normativo, un chiaro divieto all'indicazione dell'età massima nelle inserzioni per assunzioni di personale. Dal marzo 2006, il parlamento francese ha già introdotto il curriculum vitae anonimo, che deve essere inviato per l'assunzione in aziende con oltre 50 dipendenti. Dunque, senza nome, età e sesso. Sicuramente è un piccolo passo per combattere le discriminazioni sul lavoro: non riuscirà a eliminarle completamente ma almeno darà la possibilità a tutti di poter accedere al colloquio, la seconda fase per l'assunzione.
- **Incentivare per gli over 50 forme di uscita alternative** rispetto a quelle tradizionali, quali part-time, job sharing, forme di affiancamento/tutoraggio dei più anziani ai giovani in entrata e altri strumenti che a livello europeo trovano una maggiore applicazione.
- **Ideare degli strumenti di sostegno**, ma non di assistenzialismo, per rendere più flessibile e agevole il passaggio da un lavoro all'altro: il mercato del lavoro è stato reso più flessibile con le riforme degli ultimi anni, ma non è stata creata contestualmente alcuna forma di sostegno al reddito.