

Aumentano gli over 50 a casa ma anche le azioni per aiutarli ricollocarsi non è impossibile

NEL 2013 I SENZA LAVORO IN QUESTA FASCIAD'ETÀ SONO SALITI A 438MILA UNITÀ MA NEI PRIMI DIECI MESI 2014 RISULTANO IN CRESCITA LE RICERCHE DI DIRIGENTI E QUADRI DAI 55 ANNI IN SU. TANTE INIZIATIVE. IN MOTO LE SOCIETÀ DI CONSULENZA. E SI PENSA AD UNA LEGGE

Sibilla Di Palma

Milano

Trovare lavoro dopo i 50 anni. In Italia resta una sfida, ma non una mission impossibile. Infatti, nonostante la Penisola sia ancora indietro rispetto agli altri grandi paesi europei in tema di politiche attive del lavoro, negli ultimi anni si sono moltiplicate le iniziative a favore dei disoccupati più maturi: dall'outplacement al supporto delle agenzie per il lavoro e delle società di ricerca e di selezione del personale, fino a progetti mirati. Oltre ai tentativi di rendere più semplice l'assunzione per chi è più avanti con gli anni, grazie a incentivi mirati per le aziende. Il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, di recente ha dichiarato di pensare a un contratto ad hoc volto a facilitare il reinserimento dei senior nel mercato del lavoro, concedendo alle aziende una forma di contribuzione ridotta. Un provvedimento che promette di porre rimedio a una situazione che sta diventando allarmante. Secondo i dati del Censis, nel 2013 gli over 50 rimasti disoccupati hanno raggiunto le 438mila unità, 261mila in più rispetto al 2008 (l'incremento è del 146%). Con i disoccupati di lunga durata ultracinquantenni che sono quasi triplicati negli ultimi sei anni, passando da 93mila persone a 269mila (+189%).

Anche se negli ultimi mesi si intravede un po' di luce all'orizzonte, considerato che secondo l'Osservatorio di Spinlight Pm, società di consulenza di carriera, nei primi dieci mesi dell'anno risultano in aumento le ricerche di quadri e di dirigenti dai 55 anni in su con competenze ed esperienze già consolidate (il 22% in più rispetto allo stesso periodo del 2013). Le aziende, dal canto loro, secondo l'ultima rilevazione dell'Osservatorio permanente sulla riforma del mercato del lavoro promosso da Gi Group Academy (condotta su oltre 500 imprese), ritengono che la principale priorità del Governo in tema di lavoro dovrebbe essere aiutare le persone rimaste senza occupazione a trovarne un'altra attraverso appositi programmi di ricollocazione professionale. Un'azienda su due (49,5% dei rispondenti) si esprime infatti in questa direzione. Inoltre l'86% ritiene che i soldi pubblici dovrebbero essere indirizzati alle politiche di tipo attivo.

Negli ultimi anni un numero sempre più ampio di persone fa ricorso al ricollocazione al momento di interrompere il proprio rapporto di lavoro. «Durante il percorso di outplacement le persone vengono aiutati a individuare una strada di reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso la valorizzazione delle competenze e delle aree di potenzialità e di trasversalità del singolo», spiega Cetti Galante, amministratore delegato di Intoo (Gi Group). Società che segue ogni anno circa 3mila persone (delle quali il 29% ha un'età superiore ai 50 anni). «Il 90% delle persone seguite rientra nel mondo del lavoro in circa sei mesi», specifica Cetti Galante. L'esperta indica il ricorso a modalità contrattuali molto variegata, che spaziano dal tempo indeterminato alla partita Iva. «Quest'ultima modalità interessa soprattutto la fa-

scia degli over 50 che sempre più intraprende scelte micro imprenditoriali o rientra in aziende — principalmente di media grandezza — con una soluzione consulenziale, opportunità che spesso si conferma di lungo periodo». La ricollocazione inoltre, sottolinea l'ad, aumenta «laddove le persone dimostrino anche flessibilità territoriale e — soprattutto relativamente alla fascia di stipendi alti — una certa elasticità salariale, oltre ad una adattabilità a rimettersi in gioco in termini di formazione».

A gestire la fetta più grande del mercato è Aiso, l'associazione italiana società di outplacement: nel 2013 ha svolto 9.163 ricollocamenti (con il 77% di tasso di successo) per un'età media dei candidati di 45 anni (il 31% ha più di 50 anni). Una prassi che però deve ancora farsi strada pienamente in azienda. Secondo la ricerca "Active Ageing nelle aziende italiane", condotta da Fondazione Sodalitas, Aidp (Associazione italiana per la direzione del personale) e Università Cattolica del Sacro Cuore, che ha coinvolto gli "hr manager" di 150 imprese con più di 250 dipendenti, i lavoratori più maturi sono visti come portatori di un patrimonio di professionalità ed esperienze preziosi. Nonostante questo, però, solo il 14% delle imprese ha implementato percorsi di mobilità interna o di sviluppo di carriera per i propri dipendenti più avanti con gli anni;



mentre ancora più bassa (5%) è la quota delle società impegnate in percorsi di outplacement. E, anche tra le poche realtà virtuose, prevale l'approccio *case by case*, senza una reale visione di sistema. Mentre nessuna azienda ha implementato politiche di selezione dedicate ai professionisti over 50, né ha pianificato di farlo nel prossimo futuro.

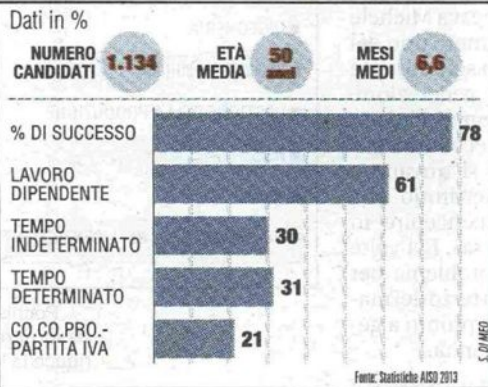
A dare una mano ai lavoratori più senior nella ricerca di un'occupazione sono anche le società di consulenza e di selezione del personale, insieme alle agenzie per il lavoro che «propongono un sistema integrato di servizi che negli anni ha mirato con sempre maggiore attenzione anche alla ri-

collocazione degli over 50», sottolinea Stefano Scabbio, presidente di Assolavoro (Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro).

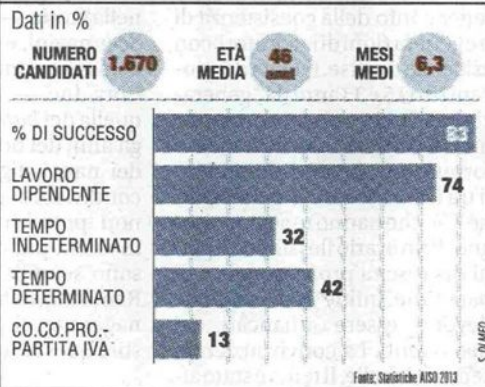
Non mancano infine le iniziative per aiutare chi viene licenziato a ripartire. È il caso del Progetto Astro finanziato dalla Provincia di Milano e da Fondirigenti, che prevede un percorso di accompagnamento rivolto ai manager in difficoltà occupazionale con l'obiettivo di favorire la riqualificazione e la riconversione delle competenze e delle professionalità, nonché di supportare il reinserimento nel mercato del lavoro e l'avvio di attività imprenditoriali o di lavoro autonomo. Si colloca in questo filone anche l'esperienza di UnBreakfast, asso-

ciazione nata per ricollocare professionisti rimasti senza lavoro. L'idea è trovarsi con continuità, in un bar di Milano, per scambiarsi idee e progetti utili a reinserirsi professionalmente, cercando di usare i contatti acquisiti in anni di lavoro. Oggi Unbreakfast conta su 180 soci e l'appuntamento settimanale del capoluogo lombardo viene replicato anche a Torino e Monza.

L'OUTPLACEMENT DEI DIRIGENTI



L'OUTPLACEMENT DEI QUADRI



I disoccupati di lunga durata ultracinquantenni sono quasi **triplicati** negli ultimi sei anni

