

ETA' PER ETA'

Il reinserimento in azienda

La «riscoperta» dei cinquantenni Quando l'esperienza conta (anche se da sola non basta)

«**I**nviare i curriculum? Come lanciare un messaggio in bottiglia nell'Oceano», «All'improvviso mi sono trovata senza lavoro», «Difficile riqualificarsi però l'esperienza aiuta». Sono solo alcune delle frasi che si sentono ripetere dai disoccupati over 50. Lavoratori rimasti a casa dopo la chiusura di un'impresa, per i tagli al personale o per un licenziamento. Ma accomunati dalla difficoltà nel reinserirsi in un mercato del lavoro velocizzato dalla rivoluzione tecnologica. Tanto che negli ultimi anni — come racconta anche il film con Robert De Niro, «Lo stagista inaspettato» — è cresciuto il numero dei tirocinanti che hanno passato i cinquant'anni. «Rispetto al totale dei tirocini — chiarisce Francesco Seghezzi del centro studi Adapt — parliamo di percentuali basse, si stimano 8 mila persone coinvolte. Però si tratta di un fenomeno preoccupante perché lo stage dovrebbe favorire l'inserimento dei giovani in azienda e non diventare uno strumento per dare lavoro a chi ha anni di esperienza». Per molti senior però anche un tirocinio, che significa zero contributi e in genere è pagato meno di mille euro al mese, può evitare di restare «sul divano». Un cortocircuito evidente legato alla difficoltà di reinserimento per chi è vicino alla pensione. In questi casi i numeri possono aiutare a inquadrare il fenomeno. La prima notizia è che, in realtà, l'occupazione degli over 50 sta crescendo. Se una decina di anni fa i senior vivevano una crisi nera,

oggi risalgono la china. Secondo l'Istat nell'ultimo anno gli occupati di questa fascia d'età sono cresciuti più dei giovani, +275 mila unità. Nel 2008 i lavoratori «over» erano 5 milioni, oggi sfiorano gli 8 e rappresentano circa un quarto degli impiegati delle imprese. «Il salto — aggiunge Seghezzi — è evidente soprattutto considerando il tasso di occupazione che dal 47% di dieci anni fa è passato al 60.

8

milioni di lavoratori ultracinquantenni attualmente occupati
Dieci anni fa erano 5 milioni

Mentre l'aumento del numero dei lavoratori è con probabilità legato alla crisi che ha spinto molti a trovare impiego per integrare il reddito familiare».

Ci sono però vantaggi e svantaggi nel cercare lavoro a cinquant'anni. Se da una parte ha un valore l'esperienza, è anche vero che si tratta di lavoratori privi di adeguate competenze digitali e poco avvezzi al concetto di formazione

continua. Non è però impossibile trovare aziende (italiane e non) disposte ad assumerli. MrKelp, azienda toscana nel settore dei multiservizi, l'anno scorso ha assunto solo cinquantenni e lo stesso sta facendo Eolo, azienda di telecomunicazioni specializzata nel campo della banda larga. E le prospettive sono anche all'estero. Le ferrovie tedesche, Deutsche Bahn, stanno completando il piano di assunzioni 2018-21 e ricercano 50enni da collocare in pianta stabile in diverse città europee.

Ma quali sono i benefici per i datori di lavoro nell'assumere profili simili? Una ricerca realizzata da Valore D, associazione che promuove l'equilibrio di genere sul posto di lavoro, e dall'Università Cattolica di Milano sottolinea come i senior siano strategici per la crescita delle imprese. Dall'analisi, basata su un campione di 13 mila lavoratori provenienti da tutta Italia, emerge come quasi la metà delle persone dia un contributo fondamentale perché «ancora fortemente motivata». La maggior parte dei lavoratori senior, quasi 3 su 4, attribuisce infatti un'importanza cruciale agli obiettivi professionali. Ai primi posti nella classifica delle priorità troviamo nell'ordine: carriera, formazione ed entrata economica. In più tra gli over 50 abbondano i «profili produttivi». In particolare il 30 per cento di lavoratori vanta un approccio generativo e una grande creatività. «L'Italia sta invecchiando e il futuro delle imprese è over 50, spiega Claudia Manzi, docente a capo del progetto di ricerca — nonostante ciò questo talento resta invisibile, seppellito da tanti stereotipi sull'invecchiamento. Invece le aziende che lavorano su questi luoghi comuni aumentano del 57 per cento la probabilità di avere talenti attivi, pronti a nuove sfide».

Diana Cavalcoli
© RIPRODUZIONE RISERVATA

