

Le difficoltà degli over 50

Come si possono aiutare coloro che perdono il lavoro in età avanzata? Il discorso è lungo e complesso, ma ecco alcuni suggerimenti.

“S econdo lei posso ancora trovare un posto di lavoro a 50 anni?”: così inizia il colloquio di lavoro con il signor Giulio (nome a caso), in disoccupazione da qualche tempo. Un incipit che colpisce, perché in un solo istante si comprende il dramma che nasconde. Giulio è un signore di cinquant'anni che si presenta molto bene, con un'ottima formazione, ottime competenze linguistiche, aggiornato in informatica e una brillante carriera senza ostacoli. Al momento della notizia del licenziamento, dopo un primo momento di disorientamento, Giulio rimane fiducioso e positivo sul suo futuro. Inizia a leggere gli annunci di lavoro sui giornali, su internet e siti aziendali. “Cerchiamo un responsabile di..., con comprovata esperienza, competenze linguistiche (4 lingue parlate e scritte!), ... una buona leadership, team player,...”. È lui! Lo sente ed invia la candidatura. La prima risposta è: “Siamo spiacenti, ma il suo Cv non corrisponde al profilo ricercato,...”. Non è una risposta convincente ma poco male, sarà per la prossima volta. Così passano i giorni. Giulio prosegue con l'invio di candidature una dopo l'altra, anche per posizioni meno qualificate, ma, come un muro di gomma, gli viene detto: “Non interessa”, “Troppo qualificato”, e così via. Nessuno fa evidentemente accenno all'età. Quando il tempo scorre e non riesce a trovare un nuovo lavoro, nonostante i numerosi tentativi, per Giulio subentrano il pessimismo, la rabbia e lo sconcerto. Un calvario inaspettato: il peregrinare da un ufficio di collocamento all'altro, richieste di aiuto ad amici e conoscenti, l'aumento dell'ansia nell'affrontare i colloqui, e molto di più. Crolla la sua autostima, ha difficoltà a condividere con altri la sua situazione, iniziano i sintomi della depressione. Il mondo che lo circonda corre freneticamente, è un treno che sfreccia troppo velocemente. Si sente fuori

dal giro. È a terra e il treno gli passa via perché si trova, suo malgrado, alla fermata sbagliata. La situazione di Giulio è la stessa in cui versano molte persone in età avanzata. Ma cosa fare? Chi può aiutare questa parte della società, troppo giovane per smettere di lavorare, troppo vecchia per il mondo del lavoro? Il discorso è lungo e complesso, ma possiamo provare a fare alcune considerazioni.

La persona. Premesso che formazione continua e preparazione al cambiamento sono concetti che ognuno di noi deve sempre tenere presenti, molte persone senza lavoro non sanno o non hanno dimestichezza su come affrontare la ricerca di una nuova opportunità. Anche nel cercare lavoro c'è un metodo, una tecnica per impostare un curriculum, come presentarsi ad un colloquio di lavoro, cosa dire e come comportarsi. Dapprima è importante conoscersi e individuare i propri talenti. Bisogna scoprirli e farli emergere. Laddove necessario, occorre migliorare le competenze con corsi di formazione specifici. Imparare ad allargare l'orizzonte su nuove professioni e nuovi settori di attività, essere più flessibili e pronti al cambiamento aiutano a ricollocarsi. Infine si dovrebbe provare ad elaborare un proprio progetto professionale e trovare, caparbiamente, le strategie e gli aiuti necessari per realizzarlo.

L'azienda. I costi del personale in età avanzata sono nettamente maggiori. È vero. Ma la connotazione positiva correlata all'anzianità deve prevalere sugli aspetti negativi. La maturità è spesso garanzia di collaborazione duratura, di maggiore attaccamento all'azienda, di capacità di assumere il lavoro con responsabilità e attenzione, di esperienza e conoscenza da sfruttare. Il giovane è più suscettibile al cambiamento e l'introduzione di un nuovo col laboratore costa caro. Nella propria mis-



Morena Ferrari Gamba, Senior Partner, Lwp Ledermann, Wieting & Partners Sa

sione, le aziende dovrebbero codificare un concetto di politica aziendale responsabile e attenta, comprensiva di misure orientate al supporto e assunzione anche della manodopera 'matura'. È una scelta socialmente utile ma, a ben vedere, anche un vantaggio economico per le aziende.

La politica. La responsabilità sociale delle imprese, prevista dalle Nazioni Unite, ha come primo obiettivo l'inclusione dei gruppi meno favoriti nel ciclo produttivo. Si pretende di allungare la vita lavorativa, ma non si tiene conto del cambiamento della società. Con l'aumento dei disoccupati più avanti negli anni i costi sociali che ne derivano aumentano in modo esponenziale. È quindi assolutamente necessaria una maggiore campagna di sensibilizzazione, la promozione di misure che non ostacolino l'introduzione di questo tipo di personale solo perché troppo oneroso per le aziende. Gli incentivi all'occupazione ci sono, ma la comunicazione e promozione verso le imprese manca. Un grande numero di aziende ignorano l'esistenza di tali incentivi. D'altro canto, gli uffici di collocamento si occupano dei disoccupati in modo troppo burocratico e poco proattivo verso di loro e ancor meno verso le aziende. Non è colpa del funzionario, ma senz'altro ci vorrebbero meno burocrazia, una maggiore preparazione, ma soprattutto più dinamismo. In conclusione, ritengo sia importante capire che una società moderna, concorrenziale, innovativa, al passo con i mutamenti della società deve passare anche attraverso la ricerca di un equilibrio sano nel mondo del lavoro. Molti disagi e costi sociali iniziano da lì!