



Associazione Lavoro Over 40

www.lavoro-over40.it info@lavoro-over40.it

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori maturi durante le ristrutturazioni e il cambiamento: un focus sullo stress ed il benessere

Workshop

30 settembre 2010 – Roma

Sede Confapi, Via della Colonna Antonina n. 52,



DI COSA PARLEREMO

- 1) LA LEGISLAZIONE ITALIANA ANTIDISCRIMINATORIA
DLGS 216/03**

- 2) LA RISTRUTTURAZIONE E I CAMBIAMENTI RISPETTO
AI LAVORATORI MATURI OVER 40**

- 3) LA DIMENSIONE ITALIANA DEGLI OVER 40 ESCLUSI
DAL MONDO DEL LAVORO**

- 4) SINTESI: LA SITUAZIONE ATTUALE**



1) LA LEGISLAZIONE ITALIANA ANTIDISCRIMINATORIA DLGS 216/03

1. La normativa DLGS 216/03 L'art. 3 afferma:

*“Il principio di **parità di trattamento** senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato, con specifico riferimento alle seguenti aree:*

- a) **accesso all'occupazione e al lavoro**, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;*
- b) **occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera**, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;*
- c) **accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale**, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;*
- d) **affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori**, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.”*



1) LA LEGISLAZIONE ITALIANA ANTIDISCRIMINATORIA DLGS 216/03

- 2) La affermazione non è solo formale ma anche sostanziale in quanto invita gli operatori economici a gestire il rapporto con i lavoratori focalizzando la attenzione sulle capacità e potenzialità che essi possono esprimere, quindi sul **capitale umano**, e non sui caratteri distintivi legati a parametri personali.



2) LA RISTRUTTURAZIONE E I CAMBIAMENTI RISPETTO AI LAVORATORI MATURI OVER 40

A) Gli effetti negativi della discriminazione

➤ Nelle attività di ristrutturazione e cambiamento le aziende spesso non considerano il dettato della normativa e NON valutano l'apporto degli Over 40 (interni alla propria struttura o da ricercare sul mercato) secondo criteri legati alla capacità professionale della persona ed al capitale umano che la caratterizza, ma su dati e caratteristiche personali. Ne consegue uno strisciante allontanamento dei lavoratori maturi dai processi aziendali, propedeutico alla esclusione dal mondo del lavoro.



2) LA RISTRUTTURAZIONE E I CAMBIAMENTI RISPETTO AI LAVORATORI MATURI OVER 40

A) Gli effetti negativi della discriminazione

➤ Discriminare gli over 40 significa gettare la esperienza, un patrimonio che è la ricchezza delle aziende. Il rischio è di allungare i tempi previsti per la ristrutturazione e il cambiamento ed aumentarne le incertezze.



2) LA RISTRUTTURAZIONE E I CAMBIAMENTI RISPETTO AI LAVORATORI MATURI OVER 40

B) I pregi della NON discriminazione

➤ NON discriminare i lavoratori maturi significa valorizzare la esperienza da trasmettere alle generazioni giovani. E' un importante elemento di congiunzione intergenerazionale che aiuta la continuità.

A sua volta la esperienza può rappresentare un mezzo per rendere efficace ed efficiente la ristrutturazione stessa. Grazie alla esperienza si possono ridurre i margini di errore di valutazione del cambiamento e rendere più rapido l'andare a regime della ristrutturazione



2) LA RISTRUTTURAZIONE E I CAMBIAMENTI RISPETTO AI LAVORATORI MATURI OVER 40

B) I pregi della NON discriminazione

- Sul piano psico-fisico la NON esclusione rappresenta uno stimolo per gli over 40 a dare un contributo positivo nella azienda e quindi un maggiore impegno evitando di cadere nella trappola del lassismo in attesa della pensione.
- Il benessere che ne deriva aiuta ad affrontare con maggiore determinazione lo stress generato dalle ristrutturazioni e quindi più costruttivo dal punto di vista aziendale
- Quindi focalizzare l'attenzione sui lavoratori maturi e NON discriminare il loro apporto significa e affrontare il cambiamento con maggior serenità e con minori effetti negativi sullo stress al cambiamento



3) LA DIMENSIONE ITALIANA DEGLI OVER 40 ESCLUSI DAL MONDO DEL LAVORO

	Fascia > 40 anni (x 1000)		Fascia > 40 anni (x 1000)	
	2005	2009	2005	2009
Persone in cerca di occupazione	1.374	1318	515	627
scoraggiati	519	626	642	734
TOTALE	1.893	1.944	1.157	1.361
Persone con esperienza in cerca di occupazione	808	813	447	561
scoraggiati	519	626	642	734
TOTALE	1.327	1.439	1.089	1.295
Persone con esperienza in cerca di occupazione da oltre 12 mesi	305	263	225	271
scoraggiati	519	626	642	734
TOTALE	824	889	867	1.005



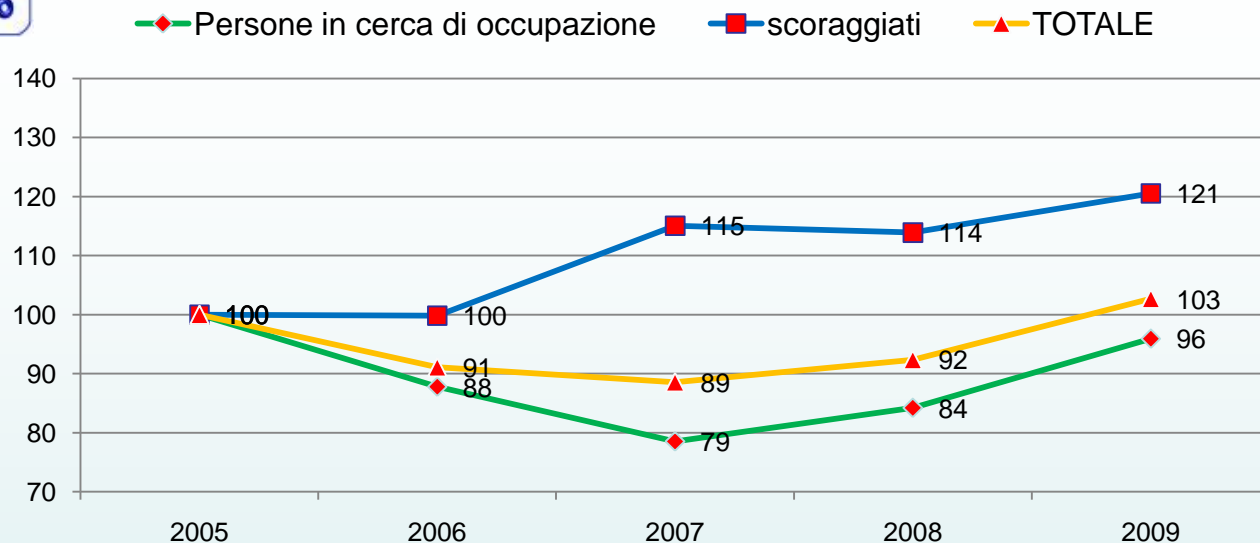
3) LA DIMENSIONE ITALIANA DEGLI OVER 40 ESCLUSI DAL MONDO DEL LAVORO

La crescita del problema

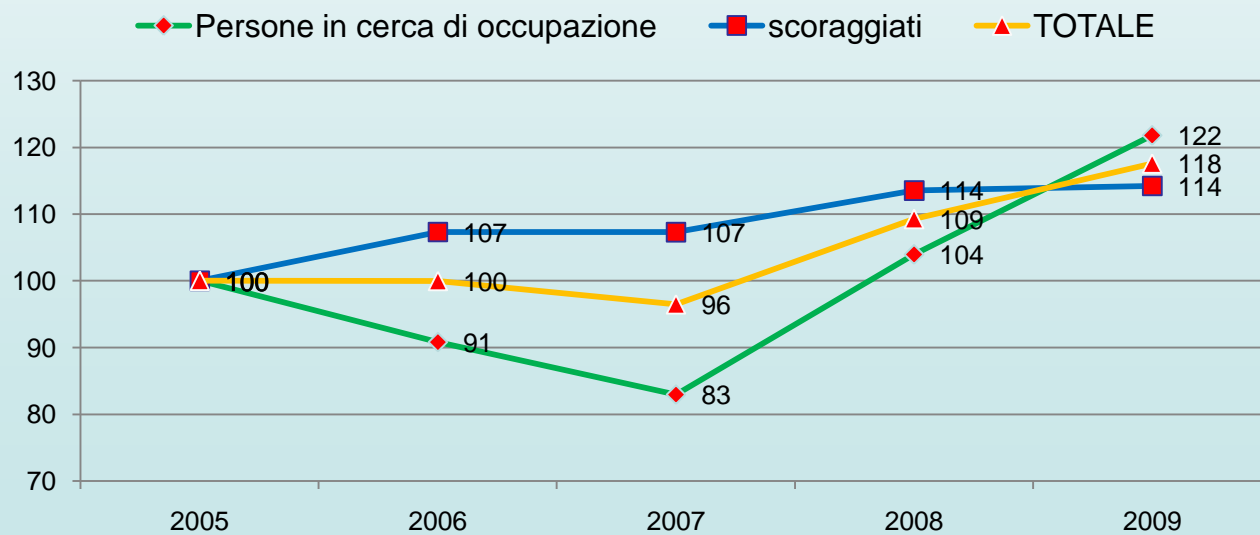
	Fascia < 40 anni % rispetto al 2005		Fascia > 40 anni % rispetto al 2005	
	2005	2009	2005	2009
<u>Persone in cerca di occupazione</u>	100	96	100	122
scoraggiati	100	121	100	114
TOTALE	100	103	100	118
<u>Persone con esperienza in cerca di occupazione</u>	100	106	100	128
scoraggiati	100	121	100	114
TOTALE	100	112	100	120
<u>Persone con esperienza in cerca di occupazione da oltre 12 mesi</u>	100	93	100	110
scoraggiati	100	121	100	114
TOTALE	100	111	100	113



Persone in cerca di occupazione



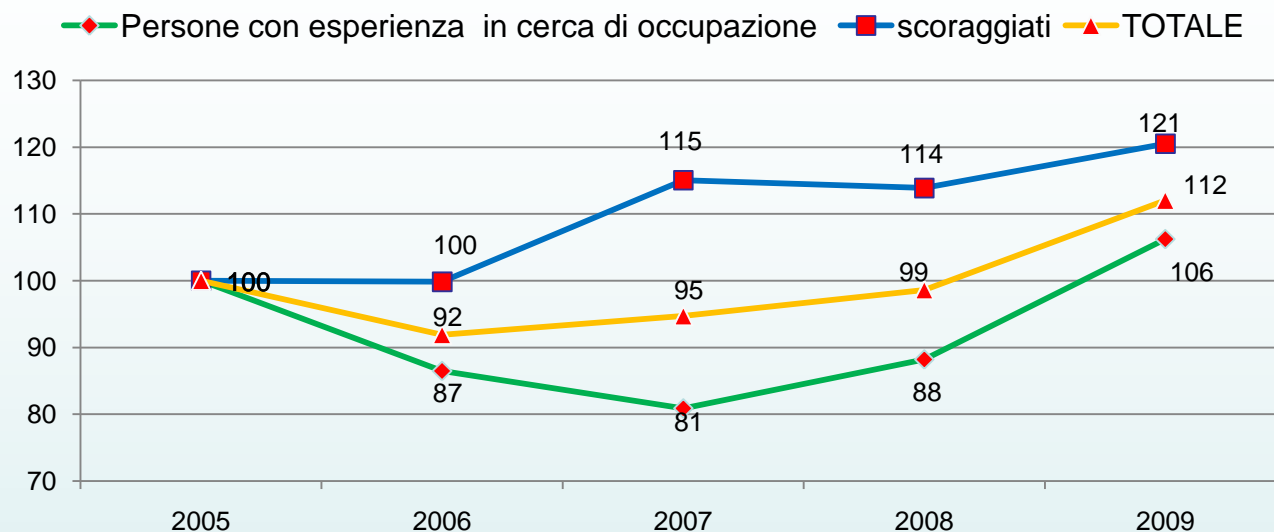
< 40 anni



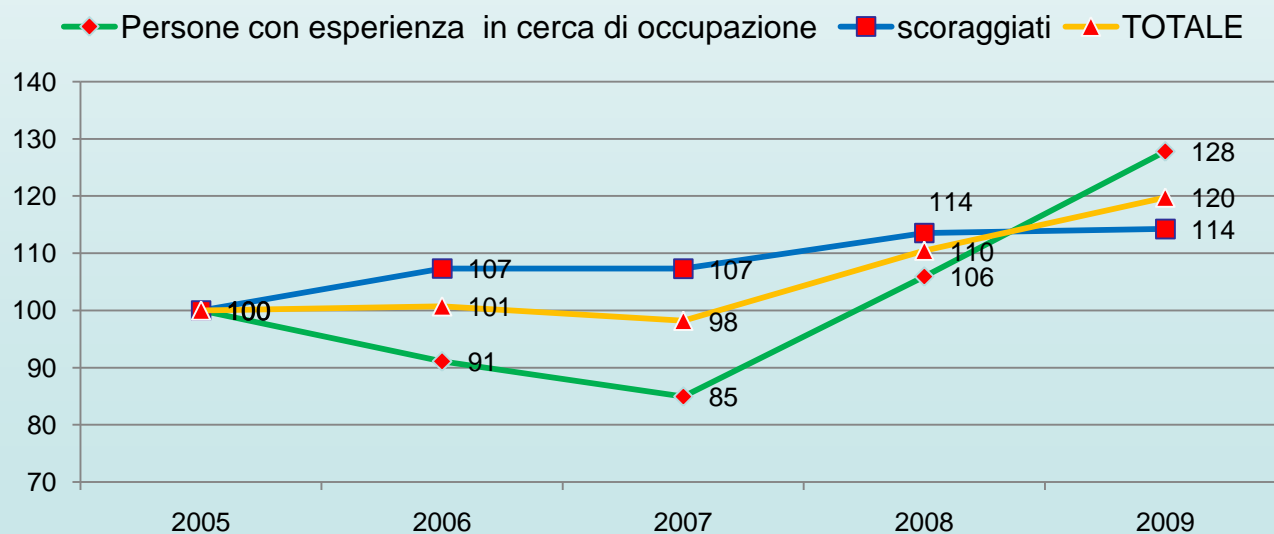
> 40 anni



Persone con esperienza in cerca di occupazione



< 40 anni

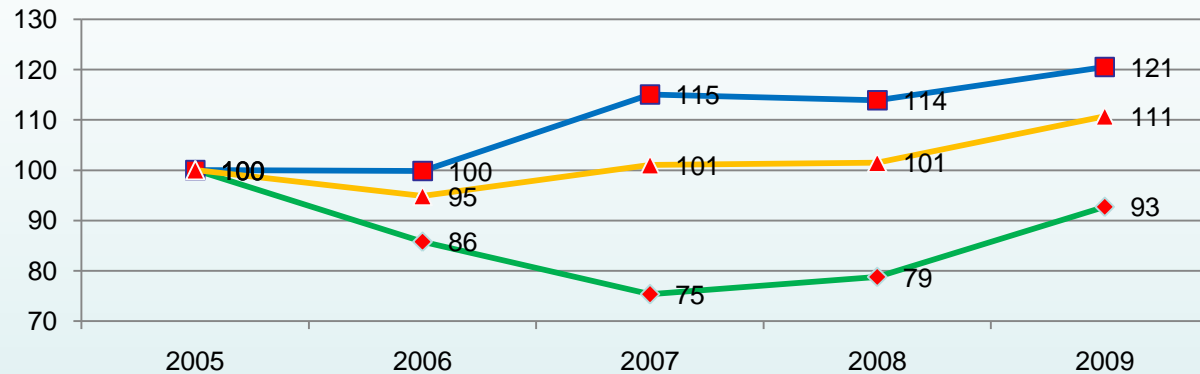


> 40 anni



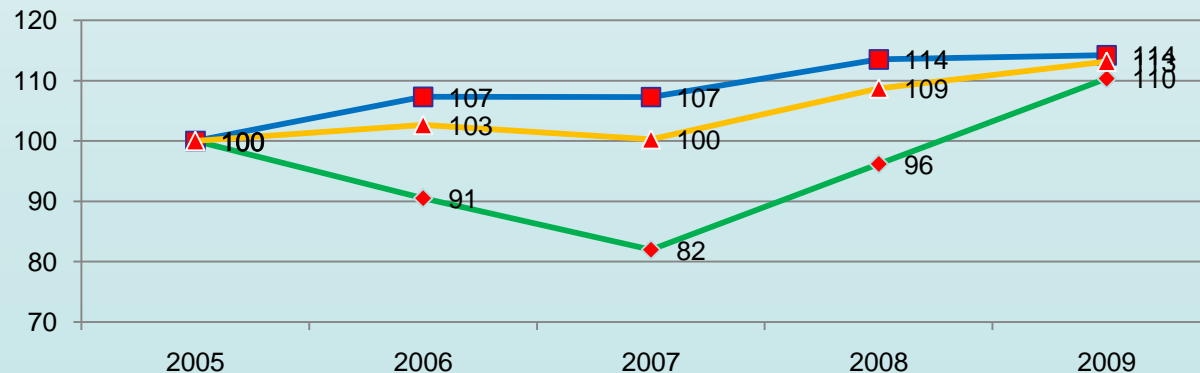
Persone con esperienza in cerca di occupazione oltre 12 mesi

- ◆ Persone con esperienza in cerca di occupazione da oltre 12 mesi
- scoraggiati
- ▲ TOTALE



< 40 anni

- ◆ Persone con esperienza in cerca di occupazione da oltre 12 mesi
- scoraggiati
- ▲ TOTALE



> 40 anni



3) LA DIMENSIONE ITALIANA DEGLI OVER 40 ESCLUSI DAL MONDO DEL LAVORO

Canali di ricerca e strumenti di orientamento

○	Passaparola	64 %
○	Internet (Siti specializzati – Social network)	30 %
○	Stampa : Quotidiani e Stampa specializzata	60 %
○	Aziende di somministrazione	68 %
○	‘Sportelli’ Pubblici	52 %
○	Associazioni di categoria / Professionali	38 %
○	Head Hunters	35 %
○	Colloqui di orientamento – Bilancio competenze	63 %
○	Sostegno psicologico-sociale	56 %
○	Formazione finanziata	70 %
○	Informazione tendenze del mercato del lavoro	70 %
○	Visibilità del problema sui Media	72 %
○	Sostegno e formazione all’imprenditorialità	54%

**Canali di
ricerca**

**Strumenti di
orientamento
personale**



3) LA DIMENSIONE ITALIANA DEGLI OVER 40 ESCLUSI DAL MONDO DEL LAVORO

Le difficoltà di reinserimento

Sono causate prevalentemente da stereotipi culturali. Le aziende tendono a ricercare giovani per motivazioni economiche e di controllo sulle persone stesse. Il contributo degli over 40 può rendere più rapida la soluzione dei problemi e quindi realizzare risparmi e accelerare i processi di ristrutturazione e cambiamento



4) SINTESI LA SITUAZIONE ATTUALE

- Nel Nord Europa la NON discriminazione è un fattore positivo con il quale si tende a valorizzare le ricchezze apportate da lavoratori all'interno della azienda o quelle apportate da lavoratori che vengono assunti.
- Nel Sud Europa esiste ancora una ampia tendenza alla discriminazione. Nella cultura aziendale è ancora presente lo stereotipo che vede escludere i lavoratori maturi Over 40 dal mondo del lavoro a favore dei giovani o di altri parametri.
- In Italia aumentata la attenzione per gli Over 40 ma non si è ancora preso coscienza della drammaticità del problema e dei risvolti sociali e familiari che sono insiti in questo problema. Gli strumenti adottati sono ancora incerti ed insufficienti e non strutturati.



GRAZIE

Associazione Lavoro Over 40

Professionalità per competere in un mondo che cambia

sito: www.lavoro-over40.it

e-mail info@lavoro-over40.it

tel +39 340-3793580



Rapporto di popolazione attiva in età tra 55 e 64 anni (%)

Comparazione internazionale

Nazione	1998	2008	Diff. %	Nazione	1998	2008	Diff. %
EU (27 Paesi)	36,20	45,60	9,40	OLANDA	33,90	53,00	19,10
EU (15 Paesi)	36,60	47,40	10,80	SVEZIA	63,00	70,10	7,10
GERMANIA	37,70	53,80	16,10	U. K.	49,00	58,00	9,00
SPAGNA	35,10	45,60	10,50	FINLANDIA	36,20	56,50	20,30
FRANCIA	28,30	38,30	10,00	DANIMARCA	52,00	57,00	5,00
ITALIA	27,70	34,40	6,70	IRLANDA	41,70	53,60	11,90

Fonte :

Eurostat - EU Labour Force Survey 2008



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

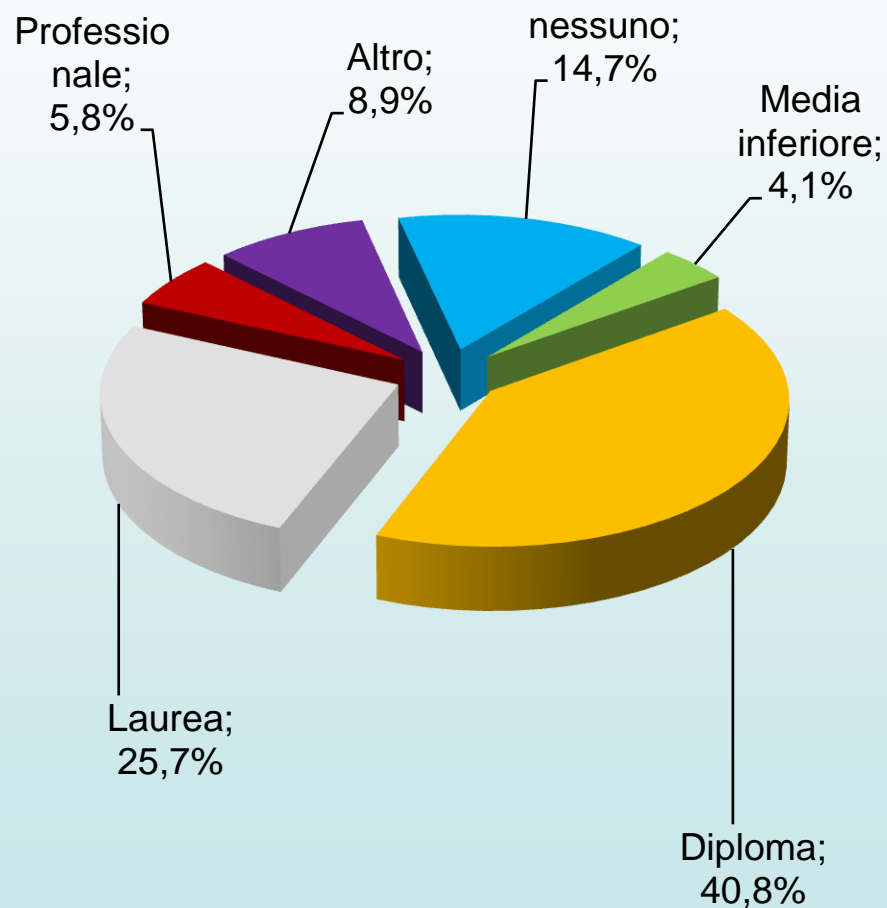
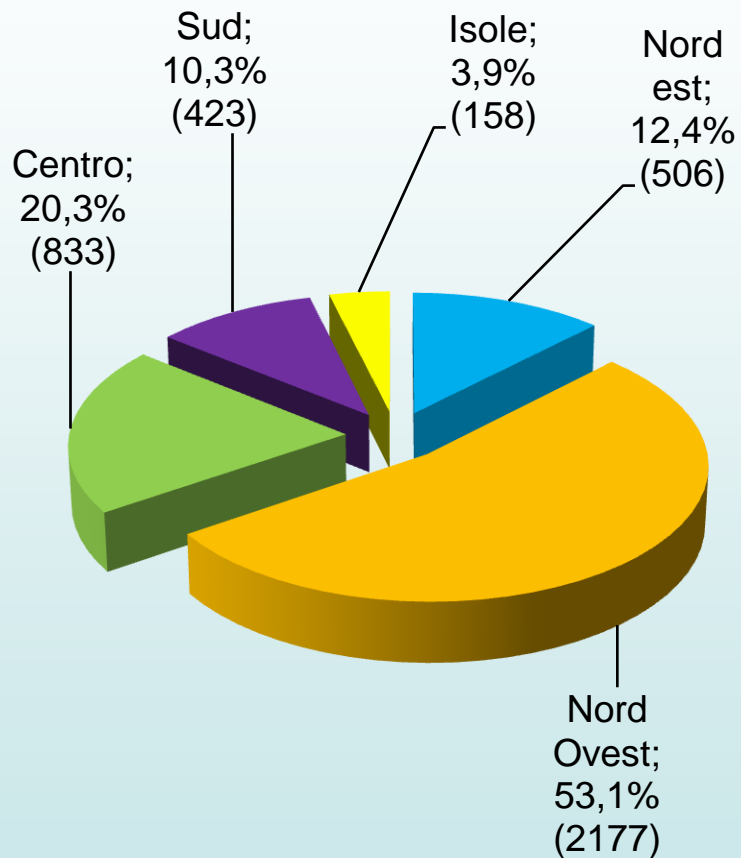
Numerosità: 4100 soci+contatti e 900 enti+istituzioni+media

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)



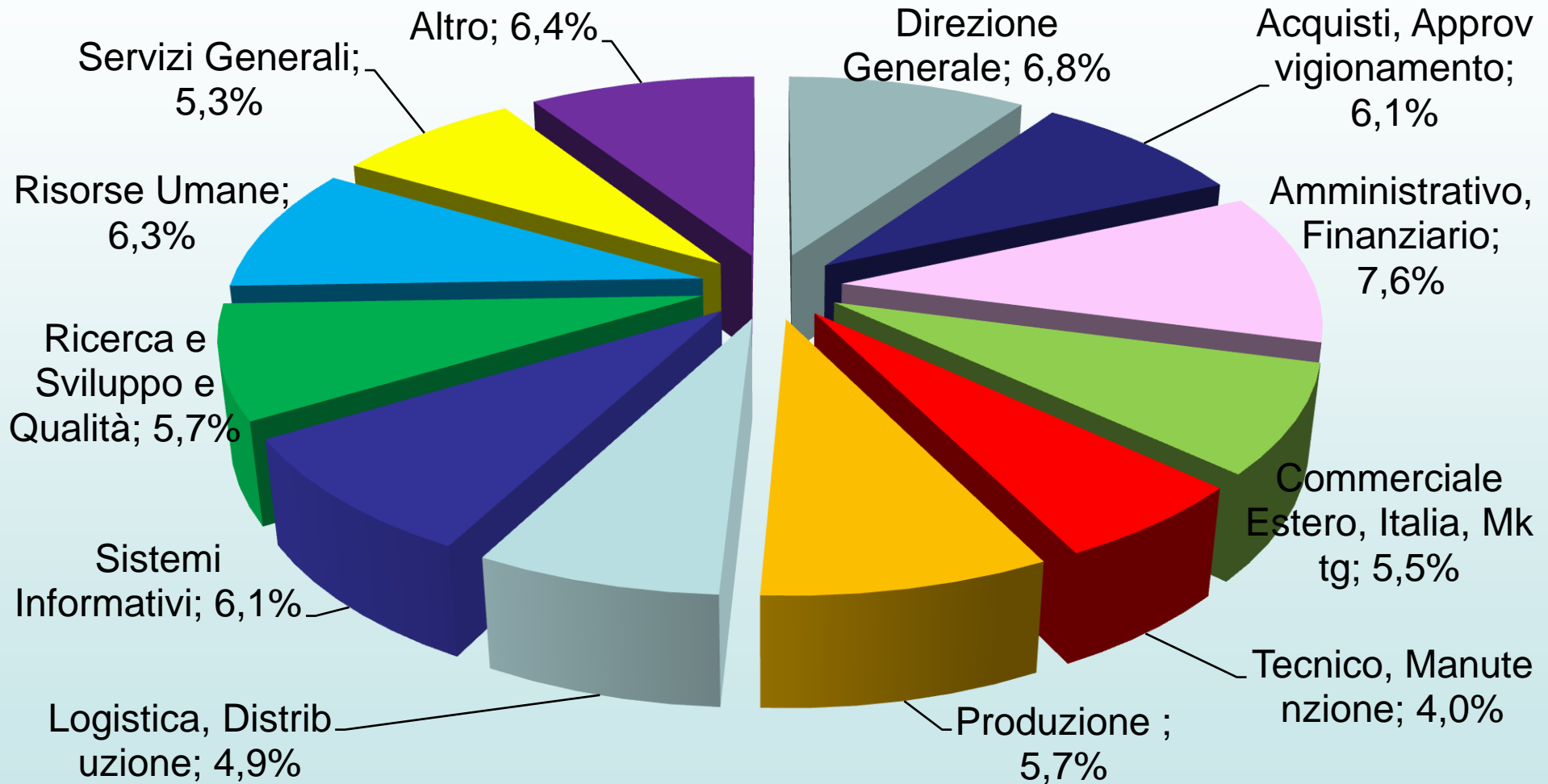
Ripartizione geografica presenze e titolo di studio



Fonte interna Lavoro Over 40



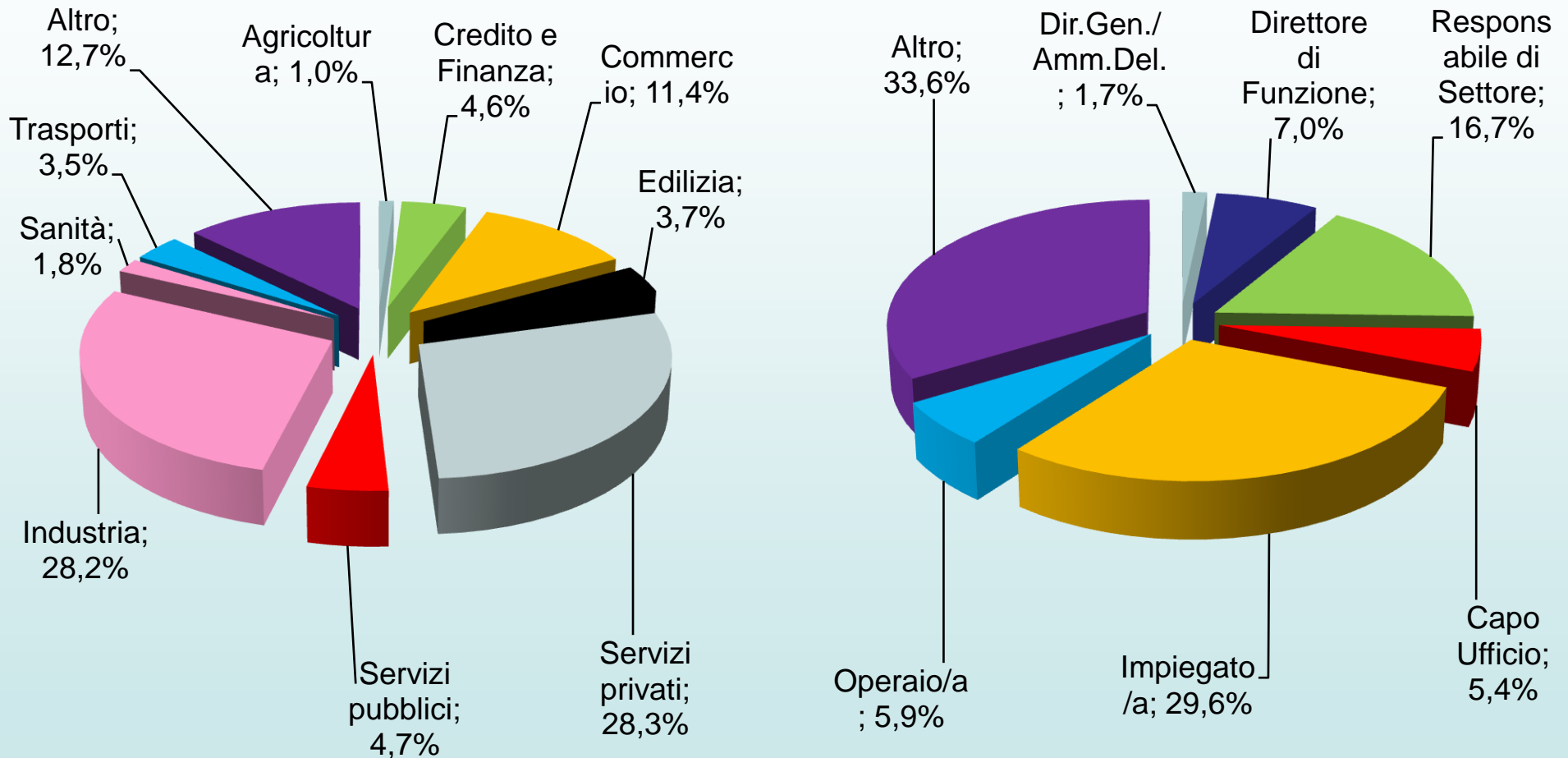
Presenza per area aziendale



Fonte interna Lavoro Over 40



Presenza per settore merceologico di provenienza e funzione ricoperta



Fonte interna Lavoro Over 40