Over 50, non basta il bonus assunzioni

Non solo emergenza giovani. C'è **un altro fronte occupazionale che desta preoccupazione**, ma che spesso rimane sotto traccia. Nascosto, specie dopo l'abrogazione della normativa della Legge Biagi relativa al contratto di reinserimento al lavoro. **Si tratta degli "over 50".**

I dati mostrano una situazione complessa e articolata. Gli anni della crisi hanno segnato un progressivo incremento del peso dei lavoratori ultracinquantenni sul totale della forza lavoro. Contemporaneamente, però, nello stesso periodo di riferimento che va dal 2008 al 2013 il tasso di disoccupazione degli "over 50"è raddoppiato passando dal 3,1 al 6,2 per cento. Un simile esito è dovuto dalla combinazione di due fattori. **Da un lato, l'innalzamento dei requisiti per l'accesso al pensione** che spiega l'invecchiamento della popolazione occupata e il trattenimento in servizio di chi il lavoro già lo possiede. **Dall'altro, la recessione economica** che ha comunque lentamente ridotto la possibilità di nuove posizioni lavorative non solo per i giovani, ma anche per gli ultracinquantenni.

Uno sguardo più approfondito sulla situazione attuale rivela, poi, che **il vero problema sta nella capacità di reinserimento degli "over 50" nel mercato del lavoro**. Quasi il 62% di costoro ricerca una nuova occupazione da un anno o più. Non solo. Nel 2013 un reinserimento lavorativo ha richiesto in media circa 27 mesi. Su queste cifre pesa il cattivo funzionamento dei servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Circa 1'85% degli "over 50" cerca, infatti, nuova occupazione mediante i canali informali costituiti da amici e parenti.

Le misure pensate per fronteggiare questa crisi nascosta non mancano, come rivela un recente studio curato da ADAPT che contiene una mappatura completa degli interventi a livello nazionale e regionale. L'articolo 4, commi 8, 9, e lo della legge n. 92/2012, **la Riforma Fornero mette a disposizione uno sgravio contributivo pari al 50% a favore del datore che assume un lavoratore "over 5o"** disoccupato da oltre 12 mesi. La durata dell'incentivo varia a seconda della tipologia contrattuale utilizzata. In caso di assunzione con un contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, il beneficio dura 12 mesi; in caso di sottoscrizione di un contratto a tempo indeterminato, invece, 18. L'estensione a 18 mesi si applica anche nell'ipotesi di trasformazione di un rapporto di lavoro originariamente stipulato a termine. L'incentivo vale per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013. I casi di esclusione sono contenuti descritti ai commi 12,

13 e 14 dell'articolo 4 della legge n. 92/2012.

A un anno dall'entrata in vigore della Riforma Fornero **una circolare dell'Inps la n. 11/2013 e una circolare del Ministero del lavoro la n. 34/2013 hanno chiarito le condizioni per accedere al beneficio**. In modo particolare, le indicazioni fornite dal dicastero di via Veneto precisano che gli incentivi si riferiscono anche ai premi assicurativi dovuti all'Inail e che l'assunzione del lavoratore ultracinquantenne deve comportare l'incremento netto del numero di dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Gli incentivi previsti dalla Legge Fornero non sono tuttavia le uniche misure messe in campo per fronteggiare le difficoltà occupazionali degli "over 50". A livello nazionale si registrano le iniziative rivolte ai manager, gestite da Italia Lavoro, mentre a livello regionale la situazione è più complessa. Su 20 territori: quattro presentano forme di beneficio generiche che ricomprendono anche gli ultracinquantenni; solo otto dispongono di strumenti specifici per gli "over 50"; le rimanenti otto o non hanno iniziative *ad hoc* oppure queste sono esaurite e scadute.

L'intervento del legislatore si è basato, ancora una volta, sull'idea che sia sufficiente erogare un contributo economico per far ripartire l'occupazione. Il rischio è quello dell'ennesimo flop come dimostrano il recente fallimento degli incentivi all'assunzione dei giovani del pacchetto Letta-Giovannini e lo stallo della Youth Guarantee.

Le risorse economiche da sole non sono in grado di garantire né i giovani né gli "over 50". Il rilancio dell'occupazione passa, invece, da un sistema di incontro tra domanda e offerta efficiente, da servizi alla persona qualificati e da un investimento in formazione e riqualificazione delle competenze che ancora mancano. **Anche per gli "over 50" servirebbe una "garanzia" a patto, però, che non si replichino gli stessi errori che si stanno facendo con i giovani.**

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

@Michele_ADAPT

Scarica il pdf