

Era dirigente di un'azienda farmaceutica, ha 51 anni: restaura mobili antichi. Faceva il direttore amministrativo e finanziario di un'azienda chimica, 48 anni: oggi fa il consulente di direzione. Da key account di una multinazionale, a 46 anni ha avviato una società di consulenza e formazione professionale.

Mille case history lo dimostrano: il mercato del lavoro è selettivo per chi non ha più vent'anni. Le aziende cercano i giovani e guardano con sospetto il 45-50enne che si rimette in pista. Le inserzioni dei quotidiani, anche se i profili combaciano con il curriculum vitae, nella maggior parte dei casi mettono lo sbarramento anagrafico: età massima 35 anni.

Secondo una elaborazione realizzata dall'Isfol su dati Istat per «Il Sole-24ore del lunedì» sono 5milioni e 697mila gli italiani in età dai 40 e i 50 anni che hanno un posto di lavoro. Tra il Duemila e il 2001, 61mila di loro si sono trovati nella nuova condizione di cercare un'occupazione. È un'impresa difficile, ma non disperata. Dei 437mila disoccupati nella fascia degli "anta" — sempre in base al calcolo effettuato dall'Isfol — centomila ce l'hanno fatta. Hanno più probabilità di riuscita gli uomini (25% tra i cacciatori di impiego), coloro che risiedono al Nord o al Centro (29,6 e 25,5% rispettivamente) e soprattutto chi può contare su un titolo di studio: con una laurea è più raro trovarsi per strada e anche più facile ricollocarsi.

Un dato interessante — lo si ricava da un'altra elaborazione Isfol relativa al Duemila — è che il part-time è una soluzione più gradita agli ultratrentacinquenni che ai venti-trentenni. Solo il 30% di chi lavora a metà tempo dai 35 ai 44 anni lo fa come ripiego (motivazione data dal 50% dei ventenni). Il 25% dei lavoratori part-time dai 35 ai 44 anni non desidera essere impegnato a tempo pieno e la percentuale sale di qua-

CHI RIENTRA IN PISTA

Esiti occupazionali nel 2001 degli occupati del 2000 in età 40-50 anni secondo il sesso, l'area di residenza e il titolo di studio (in valori assoluti in migliaia di lire e in %)

		Condizione occupazionale nel 2001					
		È rimasto occupato		Era in cerca di occupazione nel 2000 (*)		Totale occupati 2001	
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Sesso	Maschio	3.592	99,1	32	0,9	3.624	100,0
	Femmina	2.044	98,6	29	1,4	2.073	100,0
	Totale	5.635	98,9	61	1,1	5.697	100,0
Area di residenza	Nord	2.835	99,2	23	0,8	2.858	100,0
	Centro	1.178	99,3	8	0,7	1.186	100,0
	Sud	1.622	98,2	30	1,8	1.653	100,0
	Totale	5.635	98,9	61	1,1	5.697	100,0
Titolo di studio	Laurea/dipl. univ.	782	99,5	4	0,5	785	100,0
	Diploma	1.746	99,3	13	0,7	1.759	100,0
	Formaz. prof.	469	99,1	4	0,9	474	100,0
	Lic. media	2.029	98,8	24	1,2	2.053	100,0
	Lic. elem./nessuno	610	97,5	16	2,5	625	100,0
	Totale	5.635	98,9	61	1,1	5.697	100,0

(*) compresi gli individui nella condizione di inattivo in cerca di occupazione

Fonte: panel Isfol su dati Istat (2000-2001)

LE PROBABILITÀ DI RICICLARSÌ

Esiti della ricerca di lavoro nel 2001 degli individui in età 40-50 anni in cerca di occupazione secondo il sesso, l'area di residenza e il titolo di studio (in valori assoluti in migliaia e in %)

		Condizione occupazione nel 2001					
		Occupati		In cerca occup. (*)		Tot. disoc. 2001	
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Sesso	Maschio	46	25,1	139	74,9	185	100,0
	Femmina	54	21,4	198	78,6	251	100,0
	Totale	100	23,0	336	77,0	437	100,0
Area di residenza	Nord	31	29,6	73	70,4	103	100,0
	Centro	20	25,5	59	74,5	80	100,0
	Sud	49	19,5	205	80,5	254	100,0
	Totale	100	23,0	336	77,0	437	100,0
Titolo di studio	Laurea/dipl. un.	6	32,1	13	67,9	19	100,0
	Diploma	20	24,4	61	75,6	80	100,0
	Formaz. prof.	4	17,0	20	83,0	24	100,0
	Lic. media	46	23,1	152	76,9	198	100,0
	Lic. elem./nes.	25	21,5	90	78,5	115	100,0
	Totale	100	23,0	336	77,0	437	100,0

(*) compresi gli individui nella condizione di inattivo in cerca di occupazione

Fonte: panel Isfol su dati Istat (2000-2001)

si quattro punti se chi risponde ha oltre 45 anni. A differenza dei giovani, però, il tempo a disposizione non è dedicato alla formazione: solo lo 0,5% degli "anta" frequenta corsi.

La formazione è invece una delle strade da imboccare subito secondo Sergio Zuppelli, consulente di direzione e partner di EtLine e associati a Milano. «Uno o due corsi sono da mettere in conto — dice il consulente —

Leadership, problem solving e anche sulle tecnologie come Internet, che spesso i 40-50enni rifiutano». Puntare sulla formazione continua per tutta la carriera, prima ancora che si presentino la necessità o la voglia di lasciare l'azienda è una

regola che stanno già metabolizzando (anche in modo traumatico) i 40enni del settore delle tecnologie. Negli Stati Uniti, una ricerca di «techies.com» ha rivelato che un terzo degli addetti sopra i 45 anni è preoccupato perché si sente di-

scriminato in azienda rispetto ai colleghi giovani. «Può anche essere vero, ma non si tratta di un fatto anagrafico quanto di competenze — commenta Michele Maisetti, community manager del portale Ictsquare.com —. Quanti 45enni conoscono strumenti come Java, Flash e Macromedia? A prescindere dall'età le persone e anche le aziende investono troppo poco in formazione e questo fi-

LA SCELTA DEL PART-TIME

Occupati a tempo parziale secondo la motivazione per età (in percentuale)

Età	Non desidera tempo pieno	Non trova tempo pieno	Frequenta corsi di formazione	Altri motivi	Totale
15-24	11,9	50,5	19,5	18,1	100,0
25-34	19,0	43,9	5,4	31,7	100,0
35-44	25,1	30,2	0,5	44,3	100,0
45-54	28,7	29,9	0,5	40,8	100,0
65 e oltre	44,9	1,5	—	53,6	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat 2000

nisce per spiazzare. Un'ultra 40enne studia meno di un trentenne. Con l'aumento dell'esperienza, diminuisce la spesa di tempo e denaro in formazione e questo è un errore che si paga. Perché chi ha le skill giuste è difficile che resti a spasso».

La seconda carta da giocare per chi si ricicla è l'outplacement. Rivolgersi a questo canale è la soluzione migliore per chi, a 40-50 anni, vuole oppure deve cambiare lavoro. «Queste società — spiega Zuppelli — presenti ormai in tutta Italia dispongono di pool di consulenti motivazionali in grado di scavare nel potenziale ancora non espresso a quell'età e di sostenere il candidato a livello psicologico». Ci sono aziende, spiega Zuppelli «che propongono questo servizio alla risorsa prima di "esodarla", come si dice oggi con un neologismo brutto e francamente antipatico. Lo fanno come brand interno per mostrare ai dipendenti che hanno a cuore la situazione di tutti, anche di quelli in defaillance». Su quali canali di ricerca conviene attivarsi? «Partirei — continua Zuppelli — dai siti di e-cruitment e dalle società di consulenza specializzate che fanno counselling mirato per chi vuol cambiare lavoro insegnandogli le tecniche di self-marketing. Da non tralasciare assolutamente, poi, il passaparola».

Si sa che le reti informali di conoscenti e colleghi sono il veicolo più efficace per far incontrare chi cerca e chi offre lavoro a tutti i livelli del mercato. Per gli ultraquarantenni è ancora più vero, vista la poca dimestichezza con le tecnologie. La ribadisce Giuseppe Deregibus, amministratore delegato di Giallolavoro, società del gruppo Seat-Pagine gialle che controlla il portale cliccalavoro.it «Su Internet — conferma — è difficile trovare candidati con più di 40anni. Anche tra i nostri utenti sono una fascia marginale».