

LAVORO

# Over 50, da esuberanti a protagonisti del mercato

In 15 anni si sono triplicati perché l'età della pensione si è allontanata. Ma servono strategie per motivarli

Nel 2000 erano poco più di mezzo milione, nel 2016 hanno sfondato quota 1,5 milioni, tre volte tanto. È questa la cavalcata delle pantere grigie, i lavoratori over 55 che, grazie alla longevità e ad alcune misure previdenziali, sono passati dai paria degli esuberanti alla categoria a più alta crescita del mercato del lavoro.

L'età si allunga, la pensione si allontana: è ora di costruire una strategia efficace per questa parte della forza lavoro. Non è possibile tenere in stand by centinaia di migliaia di over 50 in attesa della pensione, senza investire su di essi, senza dare vita a una rivoluzione formativa, organizzativa e culturale, un nuovo patto di ingaggio per la quarta età. Il numero di occupati italiani tra i 55 e i 64 anni, pari a 569.287 nel 2000, è salito a 1.588.923 nel 2016.

È la sfida che emerge dallo studio dell'Osservatorio di Itinerari Previdenziali: «Nel 2001 la strategia di Lisbona fissava al 50% l'obiettivo del tasso di occupazione per la fascia 55-64 anni; a fronte di una media Ue che allora si assestava al 38%, il tasso italia-

no era al 28,1%. Nel 2017, il tasso di occupazione italiano in questa fascia di età si è spinto fino al 52,2%: il differenziale europeo resta ampio (57,1%), ma l'obiettivo è stato raggiunto e con ritmi proporzionalmente superiori agli altri Paesi».

Motivare. Non si può in ogni caso fare del trionfalismo, dal momento che le strategie sono spesso solo in-

**1.500.000**  
Il numero delle  
"pantere grigie"  
attive nel mercato  
del lavoro italiano

dicare e scarsamente applicate. In questa crescita, per esempio, non rientrano gli espulsi e gli esodati: negli ultimi anni quando un over 50 perde il lavoro non riesce più a salire sulla giostra e farsi assumere.

Anche le poche pratiche di staffetta generazionale non hanno dato risultati auspicabili: è una favola quella che prevede l'uscita morbida di

over 55 in cambio di assunzioni di giovani, per diverse ragioni non funziona. Gli over sono deboli nel mercato oggi concentrato sulla rivoluzione digitale, diventano obsoleti e con competenze da recuperare.

Quali abilità possono essere fornite ai più anziani? Quanto è diffuso il reverse mentoring (gli anziani trasmettono l'esperienza ai giovani, i giovani insegnano agli anziani le tecnologie)? È possibile uno scambio di competenze? Oltre alla flessibilità in uscita, è necessario creare ambienti lavorativi più favorevoli agli occupati senior. Si possono usare soluzioni d'orario flessibile oppure di telelavoro e smart working. Uno degli ostacoli alla fruizione digitale è anche rappresentato dalla non conoscenza della lingua inglese.

Secondo l'Osservatorio, i lavoratori anziani non sono invogliati a rimanere al lavoro e, anche quando costretti, non sono spesso messi nelle condizioni migliori per farlo. Cercasi imprese che favoriscano un uso strategico degli over 50. w.p. —

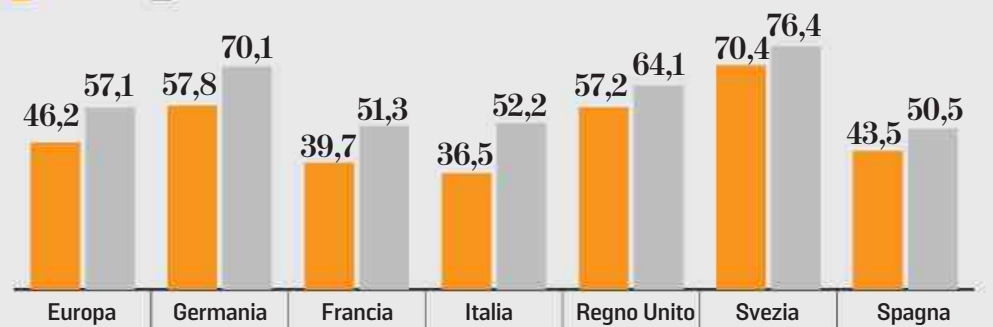
© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

## Le pantere grigie

### Il confronto in Europa

Percentuale degli occupati nella fascia di età 55-64 anni sul totale della popolazione

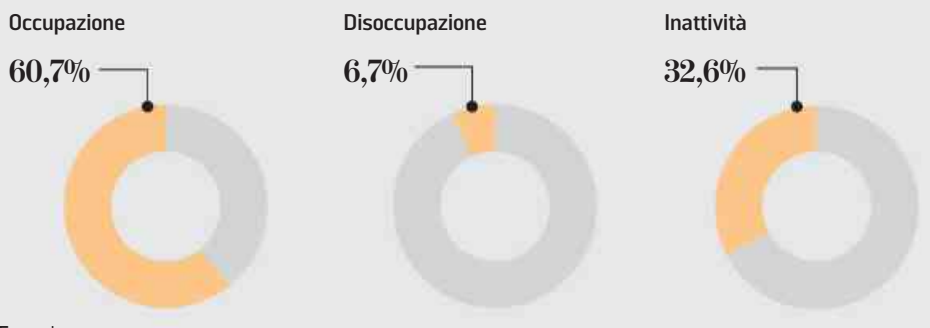
2010 2017



Fonte: Eurostat

### Focus sull'Italia a maggio 2018

Tassi di occupazione, disoccupazione e inattività, 50-64 anni



Fonte: Istat

## NUOVI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI, MA IL CAVALLO NON BEVE PIÙ

WALTER PASSERINI

Servono gli incentivi ad aumentare l'occupazione? La perseveranza a proseguire su questa strada appare diabolica. Prima vi è stato il bonus al 50% per donne e over 55 che dimezzava i contributi, ma, come si dice in gergo, il cavallo non ha mai bevuto, tanto da lasciare fondi residui per mancanza di assunzioni. Poi è partita una virata molto più decisa, arrivando allo sconto di 8060 euro per ogni assunto a tempo indeterminato o per passaggi da tempo determinato a un contratto stabile. Qui la corsa agli incentivi triennali c'è stata e ha determinato un milione di posti. Poi c'è stato il décalage, che ha dimezzato lo sconto (portandolo a 3250 euro) e ha fatto calare le assunzioni. Per arrivare alla legge di bilancio 2018 che, anziché a tutti, si è rivolta ai giovani e al Sud. Un po' macchinosa, con un target di under 30, sconto triennale



del 50%, per giovani mai assunti da alcun datore a tempo indeterminato. Per il solo 2018 fu previsto lo stesso sconto per under 35, mentre a Sud si favorirono assunzioni a tempo indeterminato al 100% per under 35. Ora si punta sugli under 35 per il triennio, rischiando sanzioni per aiuto di Stato. L'ubriacatura degli incentivi ha subito un rallentamento, perché anche offrendo sconti le aziende non assumono. Molte le ragioni: mancato incontro di domanda e offerta di lavoro, malfunzionamento della rete dei servizi. Gli incentivi temporanei non funzionano, andrebbe ridotto stabilmente il cuneo fiscale. Inoltre non si vede una vera politica industriale su investimenti e settori. Così il cavallo continuerà a non bere, perché non ha chiaro il futuro e non si fida dei compagni di viaggio. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

## IN BREVE LAVORO

### Settanta posizioni in Magneti Marelli

Da Tolmezzo a Venaria, da Torino a Bologna passando da Corbetta. Magneti Marelli, azienda mondiale nella progettazione e produzione di sistemi e componenti ad alta tecnologia per autoveicoli, assume soprattutto nelle Regioni dell'Italia settentrionale. Sono circa settanta per ora le posizioni aperte. Più informazioni sul sito: [http://www.magnetimarelli.com/it/lavora\\_con\\_noi](http://www.magnetimarelli.com/it/lavora_con_noi).

### Accenture cerca startup in salute

L'iniziativa Accenture HealthTech Innovation Challenge, contest internazionale giunto alla terza edizione, unisce startup innovative alle aziende leader nel settore della salute. È necessario candidarsi entro il primo settembre 2018. Per i finalisti ci sarà uno sviluppo ulteriore: potranno partecipare alla Jp Morgan Healthcare Investor conference prevista a San Francisco il 7 gennaio 2019.

## Make Campus, formare i talenti del made in Italy ispirandosi alle botteghe del Rinascimento

LA STORIA

Ci sono aziende che formano in casa i tecnici di cui oggi hanno bisogno; e ci sono scuole di alta formazione che offrono al mercato le competenze di cui avranno necessità nel futuro. È alle seconde che appartiene Make Campus, un progetto ambizioso che vuole fornire al made in Italy e al mondo della moda i talenti che servono per i prossimi anni. Nato nell'am-

bito delle attività della Fondazione Antonio Lombardi, Make Campus vuole trasmettere a un gruppo selezionato di giovani talenti le nuove competenze nel mondo del tessile e della moda, non fornendo una formazione rigidamente settoriale, ma offrendo una conoscenza a 360 gradi, che abbraccia tutta la filiera del made in Italy.

Il percorso ha trovato anche il suo «genius loci» in un'antica dimora toscana, nel Comune di Chiusi, in provincia di Siena, terra di antiche espe-

rienze e tradizioni artigianali, che hanno saputo unire il passato con il digitale e il futuro. Il modello è infatti quello della bottega rinascimentale, sull'onda degli studi di Richard Sennet, dove convivevano discipline tecniche e umanistiche, come nella bottega del Verrocchio, dove lavoravano pittori, scultori, ingegneri e geni creativi come Leonardo da Vinci.

**Maestri artigiani.** Il college offre un percorso di 24 mesi, di cui 18 di studio e laboratorio e sei di stage, a 14

Un percorso  
di 24 mesi  
con borse di studio  
da 30 mila euro

talenti che avranno tutti una borsa di studio e l'alloggio, per un valore complessivo stimato di 30 mila euro. I giovani dai 18 ai 24 anni vivranno l'esperienza del confronto con docenti e maestri artigiani, in un passaggio del testimone tra esperienze e futuro. In

questo modo il biennio di alta formazione promuoverà la nuova professione del Make Manager, professionista a tutto tondo della filiera della moda e del tessile.

Il Make Campus verrà inaugurato nel mese di ottobre ed è un'iniziativa unica nel nostro Paese. È un'Accademia di alta formazione e un laboratorio, che prevede un corso di specializzazione abbinando gli antichi saperi professionali con la sfida delle nuove competenze.

Le finalità e gli obiettivi del progetto sono anche sociali: il traghettamento delle competenze degli over 50 (riqualificati ad hoc per la formazione in aula); il recupero del know-how di un settore italiano riconosciuto nel mondo; la

transizione scuola-lavoro di giovani a cui trasmettere e affidare questo patrimonio di conoscenze e abilità; la formazione di una nuova figura professionale, il Make Manager che, radicata nella tradizione artigianale italiana con una conoscenza integrale di prodotto e processo industriale, sarà capace di muoversi nel mercato globale delle competenze manageriali.

I quattordici talenti prescelti avranno conoscenze che spaziano dall'antropologia alla storia del costume, dalla cultura manageriale al marketing, dal digital design a modellistica, taglio, confezione, rifinitura e stiro. Per info è disponibile il sito [www.make-campus.it](http://www.make-campus.it). w.p. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI