

L'emergenza occupazionale dei giovani sta calamitando – giustamente – **tutta l'attenzione del mondo politico, sindacale e datoriale italiano e non solo.** Come detto e ribadito più volte in molti dibattiti nazionali e internazionali, il rischio è quello di una intera “generazione perduta” che non riesce a transitare dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, rimanendo così imbrigliata in una ragnatela fatta di finti stage reiterati o di esperienze prive di qualsiasi valore aggiunto. Per far fronte a questa situazione, l'Unione europea ha dato il via alla “**Garanzia Giovani**” che non senza molte difficoltà, ritardi e incertezze sta prendendo il via anche in Italia.

Non esiste, però, solo un'emergenza occupazionale che riguarda i giovani. Se si analizzano con attenzione le dinamiche del mercato del lavoro, infatti, **non si può non vedere che si sta lentamente generando un nuovo fronte critico: quello dei lavoratori con più di 50 anni.** I dati del periodo 2008-2013, che coincide con quello dell'avvio e dello sviluppo della crisi economica in atto, forniscono elementi tra di loro discordanti, almeno in apparenza. Per un verso, infatti, è evidente come il peso degli over 50 sul totale della forza lavoro sia in costante crescita. Nel 2013 gli ultracinquantenni attivi erano poco più di 7 milioni, dei quali 6,6 milioni occupati e i rimanenti privi di occupazione. La differenza rispetto al 2008 fa registrare in termini assoluti quasi 1.070.000 persone occupate in più. A questo dato positivo si contrappone, però, il raddoppio del numero di disoccupati over 50 registrato nello stesso periodo. Nel quinquennio 2008-2013, infatti, il tasso di disoccupazione riferito ai soggetti che rientrano in questa fascia di età è passato dal 3,1% al 6,2 per cento. Si tratta di cifre ben lontane da quelle che investono i giovani che viaggiano attorno a percentuali a due cifre. Tuttavia, sono punti critici dai quali non è possibile prescindere.

Il contemporaneo aumento del tasso di occupazione e di quello di disoccupazione dipende da due elementi. Primo, l'innalzamento dell'età pensionabile che ha ritardato l'uscita dal mondo del lavoro degli over 50 occupati. Secondo, il perdurare della crisi economica che ha, un po' alla volta, eroso le possibilità di nuovi posti di lavoro in favore dei disoccupati con più di 50 anni. Particolarmente critica risulta essere la situazione di costoro, in quanto i dati a disposizione raccontano della maggiore difficoltà degli ultracinquantenni a rientrare nel mondo del lavoro. Basti a pensare che quasi il 62% dei over 50 è in cerca di nuova occupazione da più di un anno e il reinserimento effettivo richiede in media 27 mesi.

Appare **evidente che una simile situazione se non fronteggiata in modo rapido e con gli**

strumenti idonei non possa far altro che peggiorare e ingenerare una crisi ancora più profonda. Quali sono quindi le azioni che sono state messe in atto per invertire la rotta? **Un Working Paper curato ADAPT appena pubblicato permette di avere uno sguardo completo sulle iniziative promosse a livello nazionale e regionale.** Sul primo versante, dopo una serie di misure straordinarie finanziate annualmente, con la Legge Fornero del 2012 si è costruito un quadro omogeneo e stabile. Le aziende che assumono un soggetto over 50 disoccupato da oltre 12 mesi si vedono riconosciuto un **beneficio economico pari al 50% della quota contributiva** in carico al datore di lavoro. Tale incentivo ha una durata variabile a seconda se il contratto stipulato sia a tempo determinato - 12 mesi - o a tempo indeterminato - 18 mesi. I chiarimenti sull'utilizzazione di questa forma di sostegno all'occupazione sono stati forniti da due circolari: una del **Ministero del lavoro** e l'altra dell'**Inps**.

A livello regionale il quadro delle misure è molto più frammentato. Vi sono Regioni che presentano misure ad hoc per gli over 50, altre che li ricomprendono in forme di intervento contro la disoccupazione di stampo più generalista, altre che non hanno messi in campo alcun tipo di iniziativa e altre ancora che hanno, al momento, proposte scadute o ferme. Se si guarda alle azioni regionali nella maggior parte dei casi le istituzioni locali hanno optato per un sostegno di tipo economico, molto più raramente, invece, per percorsi di riqualificazione di tipo formativo.

Le forme di incentivo per uscire dallo stato di disoccupazione tanto a livello nazionale quanto a livello regionale sembrano a senso unico: benefici economici per le aziende che assumono. Manca un robusto investimento e accompagnamento per gli over 50 che decidono di "uscire dalla crisi" avviando una propria attività. Il numero di chi prova a diventare "imprenditore di se stesso" è in continua crescita. Nel 2013, secondo alcune stime, sono più di 13 mila gli ultracinquantenni che hanno deciso di avviare una nuova impresa. La scelta è spesso ricaduta sul tentativo di trasformare una passione personale in un nuovo lavoro. Questo però non è esente da rischi. La scarsa dimestichezza con la conduzione in proprio di una attività, infatti, determina un ciclo di vita delle aziende neonate molto breve.

Il rischio delle forme di tutela messe in campo per fronteggiare la crisi occupazionale degli over 50 è quello di non riuscire a dare una risposta concreta e sostenibile a lungo termine. Lo dimostra il flop degli incentivi messi a disposizione lo scorso anno dal "Pacchetto

Lavoro” targato Letta-Giovannini. Secondo le previsioni dell’esecutivo il bonus all’assunzione dei giovani avrebbe dovuto portare ad un inserimento lavorativo stabile di quasi 100 mila ragazzi. In realtà, a distanza di quasi 12 mesi, i posti creati da questa misura sono molto al di sotto delle valutazioni effettuate all’epoca. Questo dovrebbe insegnare che non basta erogare un finanziamento per creare occupazione, ma servono invece ottimi percorsi di qualificazione del personale e un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro efficiente.

Umberto Buratti

Assegnista di ricerca Università di Bergamo
ADAPT Senior Research Fellow

[@U_Buratti](#)

Scarica il pdf 

Questo articolo è pubblicato anche in Guida al pubblico impiego – Il Sole 24 Ore, giugno 2014.