

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 28 novembre 2022, n. 41

Il nuovo Governo lo aveva preannunciato: il RDC così come era non poteva durare, doveva essere modificato. Appare saggio non eliminarlo del tutto (almeno per ora) ma certamente sarà ridimensionato con la speranza che a perderlo siano i “furbetti” o chi davvero non si trova in una situazione di seria difficoltà economica.

Abusi e assenza di controlli sono innegabili. Intervenire era quindi necessario. E' facile pensare che dal 2024 la misura altro non sarà che una REI più allargata a cui difficilmente la Sinistra potrà avere qualcosa da ridire avendola promossa e continuato a sostenerla anche quando fu introdotto il RDC.

Il problema sembrerebbe risolto ma l'intenzione del Governo è distinguere coloro che hanno seria difficoltà ad accettare una proposta lavorativa (perché disabili o con carichi di cura di famigliari non autosufficienti ovvero mamme di figli minori di tre anni) da coloro che, non trovandosi nelle predette situazioni, possano ritenersi “occupabili”. Ai primi sarà corrisposto il RDC (come è giusto che sia), per gli altri il RDC non sarà attribuito solo in base alla situazione economica, seppure fortemente precaria come è avvenuto sinora laddove siano “occupabili.

Ora, cosa si intende per “occupabile”? Teoricamente, un uomo di 54 anni in piena salute, di media istruzione e senza carichi famigliari, che ha svolto per tutta la vita il lavoro di operaio in una grande azienda metalmeccanica e si ritrova disoccupato, sarebbe “occupabile”. Lo sarebbe anche la signora single di 48 anni senza figli che ha fatto la commessa per decenni nei grandi magazzini che sono poi falliti.

E ancora, l'extracomunitario di 56 anni con figli grandi, di bassa scolarità ma garbato e volenteroso.

Sarebbero tutti occupabili ma di fatto il mercato del lavoro non li vuole. Non sono esempi teorici, sono persone che ho realmente conosciuto.

Nonostante la loro buona volontà e i curriculum inviati di continuo, il mercato del lavoro li discrimina per età.

Parlando con qualche consulente aziendale, mi è stato riferito che l'incentivo all'assunzione degli over 50 anni non è poi così appetibile per i datori di lavoro. Le aziende continuano a preferire persone giovani o quantomeno che non superino i 50 anni.

I motivi possono anche essere comprensibili ma è un dato di fatto che l'Italia è un Paese di persone non giovani e sono soprattutto queste persone, dopo le drastiche riforme sul licenziamento economico, a trovarsi in uno stato di difficoltà economica.

Occorrerebbe quindi davvero una coraggiosa politica di azioni positive per superare la discriminazione per età (quella che gli studiosi hanno definito la "cenerentola" delle discriminazioni). Dopo le quote "rosa" forse si dovrebbe parlare di quote "argento".

Perché il rischio è di lasciare davvero soli e senza RDC persone tra i 50-60 anni "occupabili" in teoria, non "desiderati" dalle aziende nella realtà.

Marilena Vinciguerra

Giuslavorista

 @m_vinciguerra