


L'OPINIONE III GIAN-LUCA LARDI*

LAVORARE DOPO I 50 ANNI: GLI STECCATI DA SUPERARE



■ Negli ultimi decenni la speranza di vita e gli anni in buona salute della nostra società sono aumentati sensibilmente. Dal canto loro le formazioni generalmente più lunghe hanno condotto ad una ridu-

zione media degli anni di vita lavorativa. Nel contesto dell'invecchiamento demografico, questi sviluppi hanno quale conseguenza una riduzione delle forze lavoro disponibili sul mercato svizzero. Tra le contromisure spesso evocate da politica e associazioni economiche vi è il miglior sfruttamento del potenziale lavorativo indigeno, non da ultimo quello delle persone con più di 50 anni. Ma come, potrà chiedersi qualcuno, gli stessi over 50 che l'economia non riesce più ad impiegare e che sono particolarmente toccati dalla disoccupazione?

Iniziamo a sfatare questo mito. Il tasso di disoccupazione delle persone in età più avanzata in Svizzera è inferiore al tasso medio, malgrado in termini assoluti il numero di potenziali lavoratori tra 50 e 65 sia aumentato negli ultimi lustri. Nel 2017 il tasso di disoccupati tra gli over 50 era del 2.8%, quello generale del 3.3%. È general-

mente riconosciuto che questa categoria di lavoratori è meno a rischio disoccupazione rispetto ai colleghi più giovani. Tuttavia, non si può ignorare che nel caso in cui un over 50 si ritrovasse senza impiego, il tempo medio per rientrare nel mercato di lavoro aumenterebbe notevolmente.

Le ragioni sono diverse: l'accelerazione delle competenze necessarie – quelle digitali su tutte – aumenta la necessità di riqualifica e può relegare persone di una certa età in ruoli scomodi dai quali faticano ad uscire. Peccato, poiché spesso queste stesse persone portano con sé esperienze lavorative e soft skills che, abbinate ad un aggiornamento di competenze, sarebbero particolarmente preziose e utili per il mercato del lavoro.

Come evitare quindi che – sullo sfondo della mancanza di manodopera indigena – questi validi elementi faticino a rientrare nel mercato del lavoro?

Confederazione e Cantoni da tempo stanno facendo la loro parte nel campo della formazione continua e delle condizioni quadro. Dal canto loro giocano un ruolo anche gli over 50 e i datori di lavoro stessi alla ricerca di personale. Una pessima abitudine è quella di limitare, in occasione dei concorsi o dei bandi per la ricerca di personale, l'età richiesta (ad esempio 35-45 anni), disincentivando così a priori potenziali candidati con esperienze superiori e

comunque con ancora tanti anni di attività lavorativa davanti a loro (spesso ancora 10 anni!). Fortunatamente questa prassi è in diminuzione da qualche anno a questa parte e oggi riguarda meno del 10% dei concorsi pubblicati. In termini assoluti però la cifra rimane importante. Dal canto loro l'invito ai candidati in cerca di lavoro è quello di ignorare sistematicamente eventuali indicazioni o limitazioni dell'età.

Questo semplice approccio bilaterale – di datore di lavoro e candidato – permetterebbe con certezza di trovare maggiori opportunità per entrambe le parti. Oggi il livello medio di qualifica degli over 50 è significativamente superiore a quello di dieci anni fa. La sfida per la reintegrazione dei gli over 50 in cerca di impiego accomuna lavoratori e datori di lavoro: i primi sono chiamati ad interagire in un contesto ben più dinamico rispetto a qualche decennio fa – che dunque richiede un adattamento maggiore –, i secondi sono chiamati a distanziarsi da stereotipi di gran lunga superati, cogliendo il potenziale che questa fetta di mercato indigeno offre.

Rinunciamo dunque alla ricerca di collaboratrici e collaboratori in una specifica fascia di età e concentriamoci sull'identificazione della persona giusta per il posto giusto.

* vicepresidente Unione svizzera degli imprenditori