

[LO STUDIO]

Perdere il posto di lavoro? Dopo i 45 anni è un dramma

Alla Liuc un convegno sul tema dell'invecchiamento professionale

CASTELLANZA «Over - 45: da riqualificazione a rifocalizzazione. Approcci, metodologie e strumenti per la formazione continua»: l'università Carlo Cattaneo - Liuc ha dedicato un convegno sui temi dell'invecchiamento professionale dei lavoratori e sulle misure atte a prevenirlo. Tra i partecipanti molti lavoratori "over 45", interessati a trovare nuove strategie per far valere la propria esperienza professionale sul mercato.

MANCANZA DI RAPPORTO

«Un lavoratore over 45 ha maggiori capacità di analizzare i problemi e partecipare con l'azienda», esordisce Paolo De Luca, ingegnere che opera nel settore informatico. Nonostante ciò si va incontro a uno «scoglio immenso quando uno cerca lavoro, ci si scontra con una realtà aziendale che guarda l'età e sceglie chi costa meno - aggiunge De Luca - veniamo scartati solo per aver superato l'età sulla base del curriculum, senza nemmeno avere la chance di un colloquio. C'è una visione ristretta da parte di chi deve selezionare il personale, c'è una mancanza di rapporto tra le persone». Secondo l'ingegnere si tratta di un fatto «drammatico, che peggiora con l'aumentare dell'età. L'esperienza allora a cosa serve?».

Difficile, per un lavoratore over 45, è anche «cambiare settore - lamenta Paolo De Luca - oltretutto si va in pensione sempre più tardi, ma se uno perde il lavoro è difficile ricollocarsi».

MANCANZA DI SERVIZI

Gli svantaggi dei lavoratori over 45 «sono dovuti al contesto sociale in cui viviamo - interviene Carmine Trerotola, operatore

del settore tessile di lusso - le aziende non possono sostituire lo stato nei servizi, ci vuole un programma di conciliazione che permetta alle persone di conciliare i tempi di lavoro con quelli della vita privata e della famiglia e questo vale soprattutto per le lavoratrici». Un esempio? «Gli asili nido». Gilberto Colombo, opera nel settore della meccanica, e valuta la «maggiore espe-

rienza e capacità di trovare soluzioni ai problemi». Per la riqualificazione del personale over 45 «c'è bisogno di formazione - afferma Serenella Del Sordo del settore risorse umane e formazione - i vantaggi sono legati alle competenze, lo svantaggio è che a 45 anni si è già vecchi per le aziende e non sempre l'esperienza viene valorizzata».

Brigida Rangone

