

L'occupazione matura: al lavoro dopo i 50 anni nell'Italia in lenta ripresa. Il caso del Piemonte

scritto da Luciano Abburrà, Luisa Donato | 22 Settembre 2017



Dal momento che gli ultracinquantenni emergono come i protagonisti più dinamici delle fasi congiunturali più recenti sul mercato del lavoro italiano, può essere interessante chiedersi chi siano coloro che vengono assunti in età avanzata, quali siano gli ambiti settoriali in cui trovano lavoro e per svolgere quali attività siano (ri)chiamati in servizio. Si tratta in prevalenza di impieghi in vari sensi “poveri”, che offrono opportunità crescenti d’occupazione ad un’offerta di lavoro mossa più dal bisogno di guadagnare che dal desiderio di esercitare ancora un’attività professionale gratificante. Ma forse rispondono anche ad una domanda di lavoro che non trova risposta in altre fasce di popolazione.

E’ noto che le persone di età matura vanno assumendo un peso crescente fra gli occupati – come risultato dell’afflusso di classi demografiche più numerose, coniugato alla frenata imposta dalla riforma pensionistica ai loro flussi di uscita. Più di recente, anche i dati sulle persone in cerca di lavoro segnalano un incremento particolarmente intenso dei disoccupati in età matura. Meno noto è che da alcuni anni anche i nuovi avviamenti al lavoro registrano una significativa presenza di assunzioni di persone con più di 50 anni, crescente con i segnali di ripresa del mercato del lavoro, al punto che, nel biennio 2015-16, le assunzioni di ultracinquantenni hanno superato quelle dei giovani fino a 25 anni. Se “La Stampa” del 3 maggio 2017 (pag.2) titolava “Nella corsa alla disoccupazione i vecchi sorpassano i giovani”, si può dire che in precedenza si era già verificato un sorpasso analogo, e che forse il primo evento aiuta a capire anche quello successivo. Un recente studio condotto dall’Ires Piemonte¹, può fornire informazioni più dettagliate di quelle disponibili a livello nazionale e forse utili a comprendere meglio anche queste ultime.

Gli assunti con più di 50 anni: chi sono e dove vanno a lavorare?

Il ruolo più importante come datore di nuove opportunità lavorative per gli ultra50enni lo svolgono senz’altro i servizi. In totale, il 54,6% degli avviati ultracinquantenni è costituito da donne e uomini italiani che hanno trovato posto in uno dei due grandi ambiti dei servizi denominati “altri servizi” e

“commercio e pubblici esercizi”. Una seconda quota significativa è il lavoro domestico: un ambito però quasi esclusivamente femminile, in cui le straniere sono più del doppio delle italiane e insieme rappresentano circa il 10% di tutti gli avviamenti di over50. Una quota importante, giacché tutto il lavoro domestico pesa più o meno quanto gli avviamenti di soli maschi italiani nel settore industriale in senso stretto. Anche le donne italiane avviate all’industria pesano da sole come circa la metà di tutto il lavoro domestico di ogni genere e etnia. Guardando all’interno dei servizi, il singolo settore che nel 2016 ha assorbito più donne italiane over 50 è risultato quello dell’istruzione e formazione professionale (circa 7.961 avviamenti), cui si possono affiancare gli oltre 3.800 avviamenti attivati dagli ambiti della sanità e dell’assistenza. Il secondo raggruppamento degli “altri servizi” per le donne italiane è quello del commercio (5.449 casi), seguito da vicino dai servizi tradizionali alle imprese (4.746 casi) e dalle attività professionali e tecniche (oltre 4.200). Per gli uomini italiani over 50, invece, gli ambiti di inserimento lavorativo più rilevanti in assoluto vanno cercati nei più convenzionali settori dell’industria metalmeccanica (oltre 5.900 avviamenti) e delle costruzioni (5.104 casi), oltre all’agricoltura (oltre 3.400).

Pare dunque emergere una notevole varietà di ambiti settoriali e di comparti d’attività in cui gli ultra50enni ri-trovano occupazione. La composizione del flusso delle nuove assunzioni per profilo e qualifica però sembra decisamente appiattita sui livelli di qualificazione inferiori, rispetto alla distribuzione degli occupati d’età matura nel loro complesso. Le figure professionali che emergono con il maggior numero di avviamenti sono la badante, nella quasi totalità femminile, seguita dal bracciante agricolo, in netta prevalenza maschile. Forte è anche la caratterizzazione etnica di queste due figure prevalenti: la prima assorbe la gran parte delle donne straniere, insieme alle figure della colf e dell’assistente domiciliare, e il secondo corrisponde al ruolo della maggior parte degli stranieri maschi, assieme ad un numero ben più ridotto di manovali edili.

Anche fra le donne italiane vi è un numero non trascurabile di donne avviate come badanti e come colf, ma sono più numerose quelle assunte come collaboratrici scolastiche o bidelle, o come addette ai servizi di igiene e pulizia, cui possono affiancarsi quelle addette alla pulizia di interni. A differenza delle straniere, però, fra le donne italiane queste figure non rappresentano la componente predominante degli avviamenti in età matura. Sono affiancate con peso analogo da insegnanti elementari, insegnanti di scuola materna, impiegate amministrative nei più diversi ambiti, operatrici socio-sanitarie e assistenti domiciliari. Tutt’altre, e assai meno numerose, le figure che emergono come preminenti fra i maschi italiani: braccianti agricoli, manovali edili, operai non qualificati dell’industria, seguiti dagli impiegati amministrativi.

Il quadro che emerge dalle graduatorie delle qualifiche più diffuse corrisponde ad un’immagine certamente varia ma non molto qualificata della domanda di lavoro che si rivolge a soggetti d’età matura.

Una conferma e specificazione di tale impressione generale può essere ricavata da un approfondimento sul settore metalmeccanico. Anche di qui emerge come figura nettamente prevalente nelle assunzioni di over 50 quella del personale non qualificato addetto alle attività industriali, seguito dal manovale all’assemblaggio meccanico. Solo al fondo della graduatoria delle figure con almeno 100 avviamenti troviamo i consulenti aziendali e altre figure specializzate del lavoro operaio e tecnico, che ci saremmo aspettati di ritrovare con maggior peso nelle richieste di personale con esperienza lavorativa lunga e professionalmente consistente, non facilmente sostituibili da giovani anche se scolarizzati.

Assunzioni a basso profilo: quali spiegazioni?

Perché il profilo della crescente domanda di lavoro d’età matura si presenta così piatto? Due ipotesi, non necessariamente esclusive l’una rispetto all’altra, possono essere proposte. Il bisogno di lavorare

spinge persone d'età matura a basso livello di qualificazione a premere per ri/entrare in condizione occupazionale attiva, dopo avere perso il lavoro nella crisi o aver maturato la necessità di cercarlo attivamente per supplire alle difficoltà di altri familiari. Magari proprio di quei giovani – i loro figli disoccupati – che una visione delle cose un po' semplicistica tende a rappresentare come concorrenti diretti delle persone mature nel mercato del lavoro. Oppure vi è una specifica domanda da parte di imprese e di famiglie che attiva risorse lavorative potenziali d'età matura: o perché non trova adeguata corrispondenza nell'offerta giovanile, o perché riconosce attributi preferenziali alle persone mature, se non in termini di professionalità, magari in termini di affidabilità, se non di mera disponibilità a svolgere lavori ancora necessari, seppur non più a tutti graditi. Per pesare in modo adeguato le due ipotesi occorrerebbero approfondimenti qualitativi diretti sul campo, di cui oggi non disponiamo. Certo è che l'impressione d'insieme dei dati esaminati – che, lo ricordiamo, si riferiscono alla sola regione Piemonte – non si accorda facilmente con una rappresentazione dinamica e progressiva dell'*active ageing* della popolazione d'età matura.

Note

¹Lo studio è in corso di pubblicazione sul sito www.ires.piemonte.it. Utilizza informazioni provenienti dai Centri per l'Impiego – attraverso il Sistema informativo sul Lavoro del Piemonte (SILP) relativi agli anni 2015 e 2016 e grazie alla collaborazione dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Regione Piemonte