



“Perchè lavorare cambia il tuo mondo”:  
un’indagine sui vissuti dei disoccupati invalidi  
over 40 nel territorio lombardo  
“The work changes my world”:  
a survey on the experiences of the unemployed people  
with disabilities over 40 in Lombardy

---

Emanuela Zappella

Università degli Studi di Bergamo

emanuela.zappella@unibg.it

**ABSTRACT**

According to the literature, people over the age of 40 are at risk of being excluded from the labour market. The situation of those who are in possession of a disability certificate is particularly critical: they could (should be able to?) take advantage of their right to be employed within organizations, but find themselves without a job. Through in-depth interviews we collected the experiences of twenty disabled workers who had been unemployed for at least two years, and went to the Bergamo employment center to renew their enrollment on the unemployment register. The interviews were analyzed using a phenomenological approach and the results show that this experience has four key aspects: personal identity, the desire to be more useful to the company, personal and family balance, and lack of faith in the future.

Le persone over 40 sono, secondo la letteratura, una categoria particolarmente a rischio espulsione dal mercato del lavoro. Particolarmente critica è la situazione che vivono coloro che sono in possesso del certificato di invalidità: potrebbero usufruire del diritto ad essere assunti all'interno delle organizzazioni, ma si trovano senza un'occupazione. Attraverso interviste in profondità è stata raccolta l'esperienza di venti lavoratori invalidi disoccupati da almeno due anni, che si sono recati al centro per l'impiego di Bergamo per rinnovare la loro iscrizione alle liste dei disoccupati. Le interviste sono state analizzate utilizzando un approccio fenomenologico ed i risultati mostrano che questa esperienza è caratterizzata da quattro aspetti chiave: l'identità personale, la volontà di dimostrare di essere ancora utili per la società, l'equilibrio personale e familiare e la sfiducia verso il futuro.

**KEYWORDS**

Workers With Disabilities, Unemployed Workers, Supported Employment. Lavoratori Invalidi, Lavoratori Disoccupati, Legge 68.

## 1. Il quadro di riferimento teorico

### 1.1. Il “lavoratore anziano”: una categoria di difficile definizione

L'invecchiamento della popolazione è una delle caratteristiche principali delle società occidentali e ciò ha un impatto nell'organizzazione del lavoro e nelle dinamiche che la regolano, visto che l'età anagrafica è considerata uno dei principali elementi per entrare, ed uscire, dal mercato del lavoro (Lindquist & Wadensjö, 2009; Pugliese et al., 2005). Tale situazione, poi, ricorda Riccio (2006) è destinata a riflettersi anche sul sistema di regole che definisce la possibilità di agire e di partecipare alla vita politica, di salvaguardare i propri interessi ed i rapporti all'interno delle famiglie.

La letteratura presenta diverse definizioni di “lavoratore anziano.” Secondo Bombelli e Finzi (2006), è un lavoratore anziano chi è in possesso dei requisiti pensionistici ma non ha ancora raggiunto la massima età pensionabile, ma anche i soggetti a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, quantunque non ancora prossimi all'età pensionabile. L'OECD (2005), invece, ha posto l'accento sull'età, ed ha specificato che il range utilizzato nelle ricerche è quello di un'età compresa tra i 50 e i 55 anni, in quanto si identifica il lavoratore maturo come colui che ha una percentuale di partecipazione al lavoro ridotta. Detto in altre parole, si tratta di persone destinate ad uscire dal circuito produttivo nel breve termine e, di conseguenza, per le quali non vengono effettuati investimenti a lungo termine. Kooij (2008), a sua volta, ha sottolineato che gli studi realizzati nell'ambito della psicologia delle organizzazioni hanno evidenziato la necessità di spostare questo range verso i 40 – 45 anni perché, in questa fascia di età, le organizzazioni iniziano a considerare obsolete le conoscenze, le competenze e le capacità acquisite da tali dipendenti.

Sintetizzando le differenti definizioni, quindi, il lavoratore anziano è quel dipendente che, a partire dai 40-45 anni, rischia di essere espulso dal mercato del lavoro, sebbene non sia ancora in età pensionistica. Lindquist e Wadensjö (2009) hanno delineato il profilo di questa tipologia di lavoratore riscontrando alcune caratteristiche comuni:

- le competenze acquisite durante il percorso lavorativo sono arricchite dall'esperienza, e questo bagaglio non può essere codificato all'interno di un profilo tecnico-professionale. Lo svolgimento delle azioni non è un mero adempimento, ma richiede un atteggiamento critico ed un investimento da parte del dipendente;
- nel corso della sua attività lavorativa il lavoratore utilizza diversi strumenti e procedure a seconda delle situazioni in cui si trova coinvolto; ciò gli richiede un adattamento continuo, un apprendimento costante e, di conseguenza, un investimento che, per la persona anziana può essere più complicato rispetto ad un giovane;
- il lavoratore anziano è testimone della cultura organizzativa, ovvero dei valori, dei comportamenti e della storia dell'azienda stessa. È una caratteristica poco evidente, ma è parte integrante del suo modo di comportarsi sia all'interno dell'organizzazione che in rapporto con l'ambiente esterno.

### 1.2. Il lavoratore anziano: una figura in evoluzione

Bombelli e Finzi (2006) e Gilli e colleghi (2005) hanno descritto il cambiamento che ha vissuto la figura di questo lavoratore all'interno delle organizzazioni. Sino a

qualche anno fa, infatti, era visto come un patrimonio da difendere, e la sua presenza era un elemento di vantaggio per l'azienda. Questo era possibile perché i cambiamenti erano lenti e l'esperienza diventava un valore aggiunto. Inoltre, il contatto tra esperto e novizio permetteva il trasferimento dell'esperienza e definiva un percorso gerarchico che veniva rispettato anche nel caso dell'introduzione di innovazioni.

Tale equilibrio si è modificato nel corso degli ultimi anni per via dell'incidenza di tre fattori: innanzi tutto la tecnologia si è evoluta a ritmi rapidi e ha modificato anche i cicli di lavoro ed i processi produttivi. Grazie all'utilizzo dei moderni sistemi informatici è più semplice controllare i passaggi durante la produzione e, quindi, sono diventati inutili molti dei reparti aziendali addetti al controllo che, storicamente, venivano affidati ai lavoratori più esperti (e quindi più anziani). Questi, di conseguenza, perdono importanza e rischiano di essere esclusi dalle organizzazioni. Inoltre, l'intensificazione dell'attività produttiva ha determinato un aumento dei carichi di lavoro e, di conseguenza, del rischio di effetti usuranti sui lavoratori. Questa situazione ha spinto le aziende a privilegiare le giovani leve, che sulla carta sono maggiormente in grado di affrontare meglio i ritmi di lavoro più pesanti (Bombelli & Finzi, 2006)

In secondo luogo, la delocalizzazione e internazionalizzazione hanno proiettato le aziende in uno spazio globale all'interno del quale i cicli produttivi hanno assunto configurazioni nuove. Tutto ciò ha richiesto nuove conoscenze e nuovi strumenti che hanno portato a nuovi approcci e programmi formativi, oltre che all'aumento dei flussi migratori dei lavoratori. Inoltre, le aziende sono caratterizzate da turnover esasperato e la forte competitività ha condotto i lavoratori ad una condizione di estrema precarietà. Ai dipendenti è chiesta una grande flessibilità che però, talvolta, si traduce in insicurezza e poca stabilità (Segalla et al. 2001; Bombelli & Finzi, 2006).

Infine, l'ultimo fattore fondamentale è legato alle trasformazioni strutturali e agli assetti proprietari delle aziende che portano all'affermazione di un nuovo modello manageriale. L'influenza di questi tre fattori varia in relazione all'area geografica e alla cultura di riferimento. Di certo, però, questo argomento riveste tuttora un grande interesse ed ha portato ad un susseguirsi di provvedimenti normativi.

### 1.3. Il lavoratore anziano: una figura discriminata

Una persona di cinquant'anni può essere espulsa dal mercato del lavoro e la sua esperienza rimane nascosta, oppure addirittura viene distrutta. Rientrare poi non è facile, a maggior ragione cercando di valorizzare la propria esperienza. C'è il rischio di precarietà e incertezza, accompagnata da perdita di ruolo e di possibilità di relazione con gli altri. Iacchi e colleghi (2005) descrivono la situazione dei lavoratori anziani utilizzando quattro paradossi, definiti paradossi di Matusalemme:

- *young in, old out*: la popolazione matura cresce e le si chiede di rimanere in attività, senza preoccuparsi delle condizioni che si trova a vivere. In un'economia basata sul sapere, si rischia di disperdere il valore conoscitivo accumulato dai lavoratori anziani, ai quali si chiede di pensionarsi più tardi senza utilizzare il loro contributo produttivo;
- *young up, old down*: con l'innalzamento della vita media i tempi di lavoro sembrano essersi dilatati. In pratica, quindi, più le organizzazioni sono

complesse e più diminuisce il tempo che le persone hanno per imparare a dirigerle;

- *young more, old less*: più nelle organizzazioni è necessaria l'esperienza, e meno sembra essere valorizzata poiché si tende ad espellere anzitempo chi l'ha accumulata.

Questo perché le aziende investono poco nella formazione dei lavoratori meno giovani e perché questi, a loro volta, tendono ad auto-convincersi di non avere più l'età per apprendere nuove nozioni:

- *young good, old bad*: più le realtà sono complesse e meno sembrano essere valorizzate le potenzialità delle persone di mezza età che sono ritenute meno adeguate e, di conseguenza, espulse dalle organizzazioni.
- Nel 1969 Butler ha coniato il termine *ageism* inteso come una "discriminazione basata sull'età" che rappresenta una forma di pregiudizio secondo cui i lavoratori maturi erano considerati particolarmente resistenti al cambiamento, poco flessibili e poco proattivi. Bombelli e Finzi (2006) hanno rafforzato l'evidenza per cui i lavoratori maturi rischiano di essere esclusi per primi dal mercato del lavoro. Lazazzara & Bombelli (2014) hanno descritto gli stereotipi e, quindi gli ostacoli più diffusi all'interno dei contesti lavorativi per i lavoratori anziani:
- *prestazioni lavorative scarse*: i lavoratori più anziani avrebbero abilità, motivazione e produttività più basse rispetto ai loro colleghi più giovani (Posthuma & Campion, 2012). Tale pregiudizio, però sembra non essere confermato dagli studi che, anzi, evidenziano un incremento della qualità nelle prestazioni con l'avanzare dell'età (Van Dalen et al., 2010; Corcos, 2008);
- *resistenza all'apprendimento e al cambiamento*: permane la convinzione diffusa che i lavoratori anziani siano meno capaci di apprendere, meno flessibili, e meno disponibili a prendere parte a percorsi formativi (Posthuma & Campion, 2012). Ciò crea un pericoloso circolo vizioso: le organizzazioni non investono su di loro, ed i lavoratori sviluppano un senso di sfiducia verso i loro datori di lavoro. In questo modo, le loro competenze e le conoscenze rischiano di essere penalizzate (Van Vianen et al., 2011);
- *costi-ricavi*: il lavoratore anziano viene percepito come più costoso, perché deve essere pagato di più. Gli studi, però, dimostrano che i costi legati all'assenteismo ed agli infortuni sul lavoro per i lavoratori maturi siano meno dispendiosi rispetto ai costi di selezione e formazione (sempre per questa fascia di dipendenti (Brooke & Taylor, 2005).

D'altra parte, però, ci sono anche degli stereotipi positivi che riguardano i lavoratori anziani:

- *affidabilità e lealtà*: sono un pool di dipendenti fedeli e disponibili, oltre che più legati alla loro organizzazione e competenti a livello relazionale (Van Dalen et al., 2010);
- *mentoring nei confronti dei colleghi younger*: le abilità dei dipendenti senior sono valorizzate grazie alla loro capacità di tramettere le competenze e le conoscenze ai lavoratori più giovani (Brooke & Taylor, 2005);
- *tutoring*: possono ruotare in differenti posizioni per poter svolgere il ruolo di tutor all'interno dell'organizzazione, lavorare di meno e offrire supervisione ai più giovani (Brooke & Taylor, 2005; Ilmakunnas & Takala, 2006).

Il rapporto *Ageing and employment* commissionato dalla Commissione Europea ha analizzato diversi studi sulle relazioni tra produttività ed età ed ha messo in risalto l'esistenza di due modelli ricorrenti: il primo mostra uno schema secondo cui la produttività non subisce cambiamenti legati all'età; il secondo, invece, riflette una relazione parabolica, ovvero vede una produttività crescente per i giovani ed in calo per gli anziani. In entrambi i casi, poi, sembra emergere una relazione con i salari che premiano l'età indipendentemente dalla produttività. Tale rapporto, però, ha ribadito anche che questo schema delle relazioni tra età e produttività non può essere considerato inevitabile e fisso. Infatti, è emerso in modo significativo il peso dei fattori di contesto e della tipologia di lavoro. Nello specifico, i lavoratori più anziani sembrano essere maggiormente in grado di instaurare relazioni positive con i clienti, in particolare in alcuni settori, come per esempio le banche (Canivet et al., 2013).

Alla fine pare di poter registrare un consenso piuttosto ampio sul profilo della mansione che può valorizzare il contributo dei dipendenti anziani: compiti che non richiedono uno particolari sforzi fisici, che non comportano l'utilizzo di tecnologie innovative e che non implicano una pressione rispetto ai ritmi di lavoro.

#### 1.4. Il lavoratore anziano: le strategie legislative

All'inizio degli anni 90, hanno messo in evidenza Kholi e colleghi (1991), è maturata la consapevolezza delle difficoltà che si trovavano a vivere i lavoratori anziani; è stato allora che tale tematica è comparsa nell'agenda della politica europea. Nel 1991 è stato istituito l'Observatory on Ageing and Older People che si proponeva quattro politiche chiave: età e lavoro, reddito, tenore di vita, salute e sicurezza ed integrazione sociale.

Nella riunione del Consiglio europeo di Essen, nel 1994, è stata puntualizzata la necessità di predisporre provvedimenti speciali da attuare nei confronti delle donne disoccupate e dei lavoratori anziani (Aversa et al., 2014). Il 1995 è stato l'anno della "Risoluzione relativa all'occupazione dei lavoratori anziani" che fissa due obiettivi fondamentali: aumentare gli sforzi per far in modo che la formazione e le condizioni lavorative siano adatte alle caratteristiche dei lavoratori anziani e predisporre azioni in grado di prevenire la loro esclusione dal mondo del lavoro.

Successivamente, il Consiglio Europeo di Cardiff del 1998 ha puntualizzato il bisogno di considerare i lavoratori anziani come un target destinatario di azioni prioritarie sia nella direzione della creazione di una forza lavoro flessibile, che nella riduzione delle discriminazioni all'interno del mercato del lavoro. Questo tema è stato ripreso anche durante il Consiglio Europeo di Lisbona (2000), nel corso del quale, tra i vari punti di debolezza dell'Unione, è stato ribadito quello relativo al lavoro ed in particolare la scarsa partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori maturi (oltre che delle donne). A distanza di quattro anni, però, il quadro è rimasto caratterizzato da forti criticità, in particolare rispetto al tasso di occupazione dei lavoratori anziani. Successivamente Reday- Mulvey, (2007) ha ribadito l'importanza delle riforme del sistema previdenziale e le politiche appositamente definite per questi lavoratori, che sono riassunte nell'ambito di quel che viene definito come "quarto pilastro", cioè dell'incentivo garantito ai lavoratori anziani, attraverso forme di occupazione a tempo parziale o a modelli non standard di remunerazione. La Commissione Europea, nel 2004, ha emanato una comunicazione appositamente volta ad aumentare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani e differire la loro uscita dal libero mercato del lavoro; è stato

riconosciuto, inoltre, che tale basso tasso di occupazione è una perdita di opportunità sia per gli individui che per la società.

Nel 2005 la strategia di Lisbona ha introdotto il concetto di attivazione che ha rappresentato uno dei pilastri degli indirizzi di politica economica e sociale dell'Unione Europea e ha chiesto ai governi di indirizzarsi verso politiche di stimolo alla crescita globale dei tassi di occupazione, con un'attenzione specifica ai lavoratori più anziani. Nel 2010 i dati sono differenziati a seconda dei diversi paesi e, talvolta, anche uno stesso Stato registra un andamento discontinuo per via della recessione economica che ha colpito tutti i paesi industrializzati. "Europa 2020" presenta tre priorità rispetto alla crescita che deve essere: intelligente (sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione), sostenibile (efficiente e competitiva sotto il profilo delle risorse) e inclusiva (alto tasso di occupazione che favorisca una maggiore coesione sociale e territoriale). Secondo il Consiglio, il concetto di crescita inclusiva comprende la possibilità di rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investimento nelle competenze e accompagnamento dei cittadini ad affrontare e gestire i cambiamenti.

Russo e colleghi (2007) e Minelli (2008) hanno sottolineato la necessità di un intervento che coinvolga diversi fronti, i principali sono:

- sistemi previdenziali che favoriscano la flessibilità rispetto all'età e alle forme di pensionamento e alle modalità di cumulo dei redditi;
- nuovi assetti contrattuali e retributivi che siano in grado di favorire il prolungamento dell'attività lavorativa anche facendo ricorso a modalità differenziate;
- preferenza per politiche attive del lavoro rispetto alla gestione delle crisi (modalità di gestione che circoscrivano gli aspetti negativi senza indebolire le altre politiche di valorizzazione del lavoro);
- interventi e politiche basate sull'*active ageing*;
- promozione dell'equilibrio tra vita e lavoro;
- traduzione delle norme legislative anti-discriminazione in provvedimenti di natura operativa.

### *1.5. Il lavoratore anziano: le conseguenze psicologiche della perdita del lavoro*

Il lavoratore non rimane isolato dal contesto lavorativo in cui inserito, ma è legato all'organizzazione ed ha necessità di instaurare legami con le persone con cui interagisce (Novara & Sarchielli, 1996). In uno scenario lavorativo come quello attuale, però, costruire relazioni positive sul luogo di lavoro e creare team affiatati è molto difficile. Il quadro è caratterizzato da precarietà e riposizionamenti continui del personale che possono condurre a sentimenti negativi da parte del dipendente. Questo disagio psicologico si ripercuote poi sull'identità personale e sulla fiducia nelle proprie possibilità. A maggior ragione, tale fastidio è ancora maggiore per gli Over 40 che si trovano a compiere un bilancio della propria vita in termini di obiettivi raggiunti e di successi ottenuti. Se il bilancio è negativo, l'individuo entra in una crisi che porta a due principali conseguenze: l'identità lavorativa viene svalutata con conseguente perdita di intraprendenza e di energia, e le persone tendono ad arroccarsi al proprio potere. Inoltre, più il dipendente si sente minacciato, e più diventa arrogante verso i collaboratori più giovani che sono percepiti come una sorta di capro espiatorio per le sue difficoltà (Zaffarano, 2011).

Un'indagine condotta da Isfol (2007) ha messo in evidenza che il grado di

soddisfazione dei lavoratori anziani in merito alla loro vita lavorativa è inferiore a quello dichiarato dai lavoratori più giovani rispetto ai seguenti aspetti: rapporto con colleghi e superiori, clima organizzativo, organizzazione del lavoro, mansioni svolte, tutela della salute, trattamento economico, sviluppo della professionalità, prospettive di carriera, stabilità dell'occupazione. Per ogni elemento, i lavoratori anziani non si sono dichiarati insoddisfatti in assoluto, ma il valore configura un grado di soddisfazione inferiore rispetto ai giovani. Migliore (2007), invece, ha sottoposto *General Health Questionnaire* a 240 individui disoccupati; si tratta di un questionario che mirava ad individuare un disagio psichiatrico che aveva a che fare con l'incapacità di svolgere le attività quotidiane ed evidenziava la presenza di reazioni insolite e stressanti. I risultati hanno mostrato che, pur con delle differenze interpersonali, sono riconoscibili alcune dimensioni comuni legate alla perdita del lavoro:

- *dimensione personale*: perdita di autostima e le colpe del termine dell'attività lavorativa sono addossate a se stessi con conseguente disagio psicologico e perdita di motivazioni;
- *dimensione professionale*: l'uscita dal mercato del lavoro conduce ad una riduzione delle conoscenze e delle competenze che svalutano il lavoratore e lo rendono meno ricercato dalle imprese;
- *dimensione sociale*: la disoccupazione causa esclusione sociale e diminuzione dei rapporti umani, alla base dell'identità personale e dei bisogni fondamentali della natura umana;
- *dimensione economica*: la riduzione della retribuzione determina un peggioramento nelle condizioni economiche delle persone.

Migliore (2007) ha rintracciato delle fasi che accomunano i dipendenti anziani che perdono il lavoro e ha descritto una curva emotivo-motivazionale che ha denominato "curva Zeta." La prima fase è caratterizzata da shock, negazione e liberazione. All'inizio gli individui sono sconvolti e considerano il licenziamento come un'aggressione personale verso la quale si sentono impotenti. La metafora che i dipendenti hanno utilizzato nello studio è quella della morte, perché la perdita del lavoro è vissuta come un lutto. Il soggetto si isola per difendersi dalle opinioni degli altri e tenta di evitare altre delusioni. La negazione, invece, è il momento in cui si cerca di interiorizzare ciò che è successo e si tenta di affrontarlo. È necessario un po' di tempo per analizzare l'accaduto, poi subentra la rabbia, l'individuo diventa più consapevole della realtà e tenta di rifarsi sull'azienda che lo ha licenziato. Dopo la negazione c'è la liberazione, soprattutto quando il lavoratore ha sperimentato, durante l'ultimo periodo lavorativo, un sentimento di insoddisfazione.

La seconda fase, invece, è caratterizzata da ottimismo: il soggetto è tranquillo perché economicamente ha ancora delle risorse, ed è convinto di possedere l'esperienza adeguata a permettergli un facile ricollocamento nel mercato del lavoro. Secondo Cristofalo (2007) lo scenario, però, è in realtà molto diverso da quello prospettato e gli ex lavoratori si rendono conto che trovare un lavoro è un'impresa difficile. A questo punto subentra la terza fase, caratterizzata da pessimismo e paralisi in cui i soggetti perdono la fiducia nelle proprie possibilità e anche nel futuro. Si tratta di un momento critico in cui l'identità lavorativa si deteriora e ciò può causare ripercussioni sull'identità personale. La persona si sente inutile e lontana da un contesto che la ritiene inadeguata al lavoro e la esclude dalla vita attiva. Senza il lavoro, poi, si indeboliscono le relazioni personali ed il soggetto rischia di restare isolato e solo, con ripercussioni sull'umore e la possibile insorgenza di depressione ed altri disturbi.

Infine, l'ultima fase è contraddistinta da riflessioni e adattamento. Il lavoratore soffre per l'assenza di un'occupazione, ma è più sereno perché matura la consapevolezza dei cambiamenti avvenuti all'interno del mercato del lavoro. Con questa sua nuova condizione, passa il tempo alla ricerca di una nuova attività lavorativa e di impegni che riempiano le sue giornate. L'individuo rimane comunque fragile e la possibilità di entrare nel tunnel della depressione permane alta. Diversi autori hanno ribadito che queste fasi fanno riferimento a delle condizioni psicologiche che non sono categorie precise, ma hanno fatto emergere quanto sia importante intervenire tempestivamente per aiutare questi dipendenti a superare il disagio che si trovano a vivere. In sintesi, quindi, si può dire che il fenomeno della disoccupazione crea una perdita di equilibrio, un cambiamento della propria identità personale ed un mancato riconoscimento da parte della società (Tremolada, 2009; Canivet et al., 2013; Mirabile, 2005; De Filippo, 2014).

Dentro questo quadro c'è una categoria di lavoratori anziani che vive una situazione paradossale. Si tratta di tutti quei dipendenti over 40 che vengono espulsi dal mercato del lavoro pur appartenendo alle liste delle categorie protette, ovvero che sono in possesso di un certificato di invalidità. Un lavoratore, per essere riconosciuto invalido, deve presentarsi davanti ad una commissione medica istituita dall'ASL che certifica le sue difficoltà e attribuisce una percentuale (la percentuale d'invalidità, appunto). Una volta in possesso di questa documentazione, che descrive le limitazioni nelle mansioni che può svolgere, la persona può iscriversi alla lista delle categorie protette, ovvero lo speciale elenco di coloro che hanno diritto di usufruire dei benefici garantiti dalla Legge 68/99. Tale normativa, in breve, prevede che tutte le aziende con al loro interno più di quindici dipendenti, abbiano necessariamente l'obbligo di assumere una percentuale di lavori invalidi. Questa categoria di dipendenti vive quindi una doppia contraddizione: sono esclusi dal lavoro nonostante l'esistenza di una normativa che disciplina l'obbligo per le aziende di assumerli. In sintesi, quindi, sono lavoratori che vivono una situazione caratterizzata anche da un'ulteriore sfiducia nei confronti delle istituzioni che, invece, dovrebbero garantire il loro diritto ad avere un'occupazione (Segalla et al., 2001; Burchardt, 2004).

La letteratura, attraverso differenti punti di vista, descrive il quadro entro cui queste persone si trovano a vivere e spiega le dinamiche che l'hanno causato. Altre discipline, invece, si focalizzano su un particolare aspetto dell'esperienza, come per esempio le criticità dal punto di vista psicologico che possono insorgere in seguito alla perdita del lavoro. Sembra invece aver suscitato minor attenzione la raccolta della testimonianza diretta da parte dei protagonisti e l'analisi del loro punto di vista. Il presente lavoro intende "dar voce" alle persone che vivono e far conoscere il loro punto di vista. Attraverso il confronto tra le diverse esperienze è possibile individuare alcuni elementi che condizionano i vissuti e su cui è possibile agire per provare ad intervenire e migliorare tale condizione.

## 2. Metodo

La ricerca indaga l'esperienza dei lavoratori anziani (con più di 50 anni) appartenenti alle categorie protette, ovvero in possesso del certificato d'invalidità che consente loro di usufruire dei vantaggi garantiti dalla normativa. Sono stati selezionati 20 uomini (perché considerati più fragili dalla letteratura) che si sono recati al centro per l'impiego di Bergamo tra giugno e dicembre 2014 per rinnovare la loro iscrizione alle liste del collocamento mirato in seguito alla perdita del lavoro. Ciascun soggetto è stato intervistato con l'obiettivo di far emergere i vissuti

rispetto all'esperienza della perdita del lavoro che avevano vissuto. L'intervista è sembrata lo strumento più utile ad accedere alla prospettiva dei partecipanti, ai loro vissuti e sentimenti (Corbetta, 1999). Le conversazioni sono state registrate e trascritte (con il consenso dei partecipanti) e analizzate utilizzando un approccio fenomenologico (IPA) che intende far risaltare, il più possibile, il punto di vista delle persone intervistate (Smith, 2007). Per fare ciò il ricercatore mette tra parentesi le sue convinzioni, i suoi concetti, i suoi giudizi di ovvietà per tentare di raggiungere l'essenza del fenomeno (Gobo, 2008).

L'obiettivo di questo lavoro è quello mettere in evidenza i vissuti di questa categoria di lavoratori che, pur essendo tutelati dalla normativa che favorisce l'integrazione lavorativa dei dipendenti disabili, sono esclusi dal mercato del lavoro, con ripercussioni sulla vita familiare, oltre che personale. I dati emersi sono stati discussi con i partecipanti durante un focus group che ha consentito loro di condividere i propri vissuti ed ai ricercatori di verificare l'accuratezza dei risultati dell'analisi. Il focus group è un metodo di ricerca che ricava le informazioni dalla discussione di un gruppo che, grazie all'aiuto di un moderatore, si confronta rispetto ad una questione specifica (che è il focus). Nell'ultimo decennio è sempre più frequentemente utilizzato all'interno delle ricerche sociali quando si vogliono indagare gli atteggiamenti, le opinioni, le motivazioni ed i comportamenti delle persone coinvolte (Zammuner, 2003). Questo strumento consente di comprendere le dinamiche relazionali che si instaurano tra i membri e ha avuto come filo conduttore i principali risultati affiorati dall'analisi. È utile poi anche per il fatto che le informazioni non riguardano le singole persone, ma sono influenzate dalle dinamiche e dal dialogo tra i presenti: al centro c'è l'interazione ed i partecipanti sono invitati a discutere.

Le interviste sono state registrate e trascritte con il consenso dei partecipanti e analizzate utilizzando il metodo che unisce l'approccio fenomenologico proposto da Mortari (2007) e la *Grounded Theory*. Il primo sposta l'attenzione dalla mera descrizione del fenomeno alla comprensione del significato che assume per i partecipanti. Inoltre, promuove le strategie emancipative che potrebbero contribuire al miglioramento delle esperienze dei singoli. Il metodo della *Grounded Theory* proposto da Glaser e Strauss, invece, è uno degli orientamenti che meglio interpreta la volontà di cogliere il fenomeno studiato nella sua unicità. Gli autori, infatti, sostengono che sin dall'inizio si sviluppi dai dati una teoria ed il compito del ricercatore è quello di garantire il rigore (Mortari, 2007; Gobo, 2008). Le conversazioni sono state lette più volte. Inizialmente sono state sottolineate le unità di testo più significative in riferimento all'oggetto di ricerca e sono state attribuite delle etichette descrittive capaci di restituirne il senso con poche parole. Successivamente, aggregando le etichette affini e attribuendo un titolo a ciascun raggruppamento, è stato possibile far lentamente emergere le categorie ed i temi dai dati stessi, grazie a quel processo di progressiva concettualizzazione che caratterizza l'analisi grounded oriented. Detto in altri termini, non si è partiti da un sistema di categorie già predefinito, con cui andare ad interpretare i dati, ma si è tentato di far emergere i temi dai dati stessi, secondo il principio fenomenologico della fedeltà al dato. I passaggi sono stati ripetuti più volte ed essenziale è stato il confronto con i partecipanti che hanno avuto modo di validare l'analisi (Tacconi, 2011).

### 3. Risultati

Dall'analisi sono emersi quattro temi principali che accomunano l'esperienza delle persone intervistate.

#### 3.1. Tema 1: *Chi ero... e chi sono (dopo la crisi)*

Le persone intervistate hanno ricordato quasi con nostalgia la propria esperienza lavorativa passata. Ha spiegato Antonio : *“Ho fatto per anni il responsabile di cantiere a Milano, avanti e indietro, dalle cinque del mattino alle nove della sera, partire con il buio e tornare con il buio. Quello era il mio mondo”*. Aggiunge Roberto: *“In fabbrica per mezza giornata, per vent'anni, avevo anche il tempo poi per coltivare i miei interessi, per vedere le mie figlie crescere, andare a prenderle a scuola e fare tutto quello che un normale lavoratore fa”*. Dentro i contesti lavorativi le difficoltà dei dipendenti sembravano essere gestibili, come descritto da Filippo: *“Il fatto di conoscere bene le cose da fare, il proprio lavoro, e quello che potevano fare i colleghi, mi consentiva di gestire le mie difficoltà legate ad un problema alla spalla. Gli altri sapevano di darmi una mano quando lo chiedevo, ma questo non incideva sull'economia del lavoro, a mia volta io ero disponibile con gli altri.”* Il racconto dell'esperienza lavorativa non è stato solo la rievocazione di un nostalgico ricordo, ma ha rappresentato anche l'affermazione della propria identità, come ha sostenuto Andrea: *“Quello che ho fatto, non è solo un racconto, io quello ero capace di farlo, io quello sono capace di farlo. Quello è il marchio, la dimostrazione che io sono stato, e posso ancora essere, se me lo fanno fare”*. L'esperienza, dunque, diventa una sorta di biglietto da visita: *“Quello che ho fatto, e ho fatto bene, per tanto tempo, dovrà pure pure contare qualcosa, è vero che ho dei limiti, che magari non sono veloce come un giovane, ma l'esperienza, quel sapere fare le cose, dovrebbe avere il suo peso. Non è che parlo e basta, parlo perché l'ho dimostrato di poter fare quel lavoro.”*

Tutte le esperienze di questi lavoratori sembrano essere state condizionate dalla crisi economica, come è stato testimoniato da Francesco: *“Andava tutto bene fino a quando l'azienda chimica si è trovata in difficoltà economiche e alla fine ha chiuso. Dove vai tu che hai fatto sempre quello, tu che sei giovane per la pensione ma vecchio per lavorare. Nessuno ti prende.”* Simile anche il racconto di Luigi: *“Quando ho avuto sentore che le cose iniziavano a non andare bene ho parlato con il mio capo, in quella fase avevo altri datori di lavoro, con cui collaboravamo che mi avrebbero assunto.. Ma lui no, mi assicurava, diceva che di certo non sarei stato io a dover stare a casa. Invece dopo un anno ci hanno chiamato una sera e ci hanno detto che era finita, che avrebbero chiuso”*. Non sempre si è arrivati ad una chiusura definitiva dell'azienda, qualche volta c'è stata solamente una riorganizzazione, che ha coinvolto però i dipendenti presenti da più tempo. Ha ricordato Giuseppe: *“Che non si andava bene lo sapevamo, poi però un giorno ci hanno chiesto se potevamo andare su, ci hanno radunato e hanno detto che così non si andava avanti e bisognava riorganizzare. E la scelta era quella più ovvia, quella di intervenire su chi era più vicino alla pensione. Fa niente se lì ci stavi da una vita, fa niente se poi finisci in mezzo a una strada anche tu, esattamente come un altro.”* Tutte le persone intervistate sono disoccupate da almeno due anni ed avevano un contratto a tempo indeterminato prima del 2007.

### 3.2. Tema 2: Io valgo... e voglio dimostrarlo (ancora)

Un secondo tema, collegato al precedente, è la volontà di poter dimostrare ancora il proprio valore all'interno del luogo di lavoro che hanno espresso tutte le persone intervistate. Fausto ha dichiarato: *“Certo che ci sono dei limiti, e io li conosco, ma avere dei limiti, avere un certificato che dice che hai dei limiti, non significa che non puoi fare, non lo significava prima e non lo significa neanche adesso, devono darmi la possibilità di dimostrarlo.”* Lo stesso concetto è stato espresso anche da Vittorio che ha posto l'accento sul bisogno di sentirsi ancora utile: *“Voglio sentirmi ancora utile, ma voglio perché posso, la difficoltà c'è, nessuno la vuole nascondere, ci mancherebbe altro. Ma avere una difficoltà non significa che non puoi fare, anzi, comunque sai come fare, sai come far fronte a questa cosa, e alla fine puoi lavorare, puoi essere ancora di aiuto”.* Le persone intervistate non hanno nascosto la presenza di una limitazione, ma hanno messo in evidenza la possibilità di farvi fronte e di trovare le strategie per poter comunque lavorare. Emblematica è stata la testimonianza di Pietro: *“Ho questo strano disturbo, che all'inizio manco sapevano bene dirmi cosa era, ci ho messo un sacco prima di arrivarne a capo, e su questo sorvoliamo. Però io lo so, che la mattina faccio più fatica, e come un diesel, carburo in tarda mattinata. E allora cosa faccio, se devo fare qualcosa presto, mi alzo presto e così ho un po' di tempo per prendere il ritmo. Invece quando posso, sposto le attività più verso la metà mattinata e così mi viene più facile. Alla fine il segreto sta nel conoscersi e nel trovare il modo per sopperire alla difficoltà.”* La certificazione, quindi, nelle diverse storie ha rappresentato una dichiarazione di impossibilità a svolgere alcuni compiti, ma non ha sancito l'inabilità al lavoro, come ha affermato Franco: *“Dirigevo i lavori io, per trent'anni sono stato lì nella cava, neanche sapevano che ero invalido. Facevo quello che dovevo fare, avevo un incarico di responsabilità, i capi si fidavano di me, mi lasciavano in mano la baracca, e mai nessuno ha avuto niente da ridire. Tutti mi conoscevano, mi rispettavano, sapevano che ero in grado di fare da me, a nessuno è mai venuto in mente di pensare che io potessi essere invalido, lavoravo, mi lasciavano lavorare e basta”.*

L'esperienza, quindi, diviene una certificazione di garanzia rispetto a quel che il lavoratore può fare. Ma i lavoratori non si sono affidati semplicemente al ricordo di ciò che è stato, e chiedono invece di poter mettere ancora le proprie capacità a servizio dell'azienda. Ha spiegato Alessandro: *“Quello che hai fatto, non è solo che ricordi che l'hai fatto, ma lo puoi fare ancora. Non sono di quelli che sono contenti se stanno a casa, se fanno i pensionati prima della pensione. No, no, io chiedo un'opportunità, io credo di poter fare, io chiedo che mi venga data un'opportunità per lavorare, non per essere un privilegiato.”* Ciò che è sembrato emergere, quindi, è stato il desiderio di mettersi di nuovo in gioco, non tanto in virtù del diritto garantito dalla normativa, ma per l'esperienza guadagnata “sul campo”, come hanno sintetizzato Lorenzo e Giovanni: *“Io non è che dico che devono farmi lavorare perché sono invalido, non è che vado lì che c'ho la pretesa che devono farmi lavorare, te guarda che ho il cartellino, è un diritto, e allora lavoro. Io non dico mica questo, io dico che se mi offrono l'opportunità, io poi posso dimostrare quanto valgo, ed io lo so quanto valgo.”* Le persone intervistate sembrano avere le idee chiare rispetto ai vantaggi per l'azienda dati dalla loro presenza all'interno dell'organizzazione: *“Un lavoratore esperto, con tanta voglia di fare, che negli anni ha imparato non solo a fare, ma conosce come vanno le cose, ha imparato a gestire le situazioni, se hai l'esperienza, può essere un grande vantaggio.”* Competenza ed esperienza, quindi, che possono essere messe a servizio dei colleghi, come è stato ribadito in diversi racconti: *“Se tu sei capace,*

*non è che questo è utile solo all'azienda, puoi insegnare anche agli altri, puoi supportare anche i più giovani, puoi trasmettere loro ciò che fai, puoi aiutarli a crescere insomma. Magari non hai la loro velocità, la loro facilità a capire le cose, non sei così elastico, però hai decisamente altri vantaggi che metti a servizio dell'azienda, questo dovrebbe valere qualcosa”.*

### 3.3. Tema 3: *l'equilibrio personale... e quello familiare*

Collegato alle due dimensioni descritte in precedenza c'è un terzo elemento che è rappresentato dalle ripercussioni della perdita del lavoro sia sull'equilibrio personale che su quello personale delle persone intervistate. Le emozioni vissute sono molto simili; Gabriele, per esempio, ha descritto in questo modo l'importanza di avere un lavoro: *“Ti svegli la mattina e sai cosa fare, hai uno scopo, un obiettivo, ti svegli e vai sai che sarai occupato per tutta la giornata.”* Un'opinione simile è stata espressa anche da Piero, che considera il lavoro come una *“questione naturale”*: *“È normale che uno vada a lavorare, è una cosa normale. Un uomo che non studia, va a lavorare, e va a lavorare fino a quando va in pensione. È contro natura non andare a lavorare, non è normale che sei a casa quando potresti lavorare. E, soprattutto, non è naturale qui, qui da noi, che la gente andava a lavorare già da quando aveva dodici anni, non c'è nulla di naturale in questo.”* Quando non si lavora, hanno sostenuto gli intervistati, si prova un senso di smarrimento, che pare essere piuttosto condiviso e a cui è difficile far fronte: *“Ti alzi e non sai cosa fare, come fare passare il tempo, come arrivare a sera. Apri gli occhi e non hai un buon motivo per svegliarti, per alzarti, per iniziare la giornata”.* I sentimenti associati a questa situazione sono principalmente legati a vergogna e senso di inutilità: *“Mi sveglio e poi vado a camminare in campagna, dove mi vede poca gente, ma mi vergogno e le persone lo sanno che mi vergogno. Si sono accorti subito che avevo perso il lavoro, me l'hanno letto in faccia, faccio fatica a guardarli, mi vergogno come un ladro.”* Simile è stato anche un altro racconto: *“Mi alzo la mattina e faccio il giro del tavolo, la mia giornata è già finita, e penso che sarà dura arrivare sino a sera. Penso che non so come devo fare ad arrivare a sera, e quando è sera vado a letto. Lavorare è uscire di casa, è incontrare gente, è occupare il tempo.”* La disoccupazione ha pesantemente inciso anche sul senso di realizzazione personale: *“Se non lavori, non esci di casa, non passi il tempo, non incontri persone. Se sei a casa aumentano i pensieri e se aumentano i pensieri aumenta il senso di insoddisfazione personale. Se non hai altro da fare pensi alla tua condizione, la testa parte con i suoi giri, e inizia un circolo vizioso che poi è difficile che ne esci. È importante tenersi occupati, impegnare il tempo, perché lavorare cambia il tuo mondo.”*

Questa situazione si è ripercossa inevitabilmente, anche sull'equilibrio familiare delle persone intervistate, innanzitutto per quanto riguarda l'aspetto economico. Ha raccontato Raffaele: *“Per fortuna ora lavora mia moglie, ha preso da fare le pulizie mezza giornata, però capito, non andiamo da nessuna parte. Se ci vedono in banca ci rincorrono, abbiamo il mutuo sulla casa”.* Rodolfo, poi, ha aggiunto: *“Non mi ricordo l'ultima volta che sono uscito a cena con mia moglie e mio figlio, non dico una cena a base di pesce, dico una pizza e una coca, saranno almeno quattro anni.”* Le difficoltà economiche sono sicuramente un fattore decisivo, ma non sembra essere l'unico: *“La mattina mia moglie si alza, io sono a letto, non riesco neanche ad abbracciarla, a dirle buona giornata, perché lei va a lavorare e io no, allora chiudo gli occhi e faccio finta di dormire, ma chiudo gli occhi per non farle vedere le lacrime che scendono.”* Gli stessi sentimenti

sembrano prevalere anche nel rapporto con i figli, come ha testimoniato Dante: *“Lei non ha idea, l’altro giorno mi hanno chiamato a scuola per mio figlio, è in quinta superiore, è andato a fare quella cosa, lo stage, in una grande azienda, gli hanno fatto i complimenti. Ha preso la borsa di studio, gliel’ha consegnata il sindaco. Poi il sindaco mi ha preso da parte e mi ha fatto i complimenti per mio figlio, che soddisfazione. E lui non dice niente, gli altri hanno la patente, lui va a scuola con la bici, fa un sacco di chilometri in bici per andare a fare gli allenamenti. Alla sera lui mi abbraccia e mi fa coraggio, dice che prima o poi si sistema tutto. Io sono tanto orgoglioso di lui ma non posso neanche fargli fare quello che gli altri danno.”* In qualche modo, sembra venire a mancare parte del ruolo genitoriale, come ha sottolineato anche Fausto: *“Non è normale che un padre non possa aiutare i suoi figli, un padre deve aiutare i suoi figli. Io li guardo, e penso che sono loro che aiutano me, questo non è giusto. Mio padre era povero, ma mi ha aiutato come poteva, io non ce la faccio a vedere che io non posso aiutare loro. È la cosa peggiore che ti possa succedere.”*

### 3.4. Tema 4: E il peggio deve ancora venire

Il desolante quadro presentato dalle persone intervistate sembra aver lasciato loro poche speranze anche per il futuro: *“I primi tempi, due anni fa, giravo porta a porta, penso che le aziende mi conoscono tutti, andavo azienda per azienda a consegnare i curriculum, andavo uno per uno. Ora non vado più, non serve a niente.”* Questo sentimento pare essere piuttosto diffuso: *“Sono andato ovunque, ma ora non vado più, non ti fanno neanche un colloquio, ti chiedono di lasciare il curriculum in una cassetta, e chissà poi se da lì uscirà mai.”* Franco ha raccontato un episodio che ha vissuto poco tempo prima dell’intervista: *“Sono andato a portare il curriculum e la persona con cui ho parlato mi ha fatto vedere una montagna di carta, mi ha detto che quelli erano le candidature ricevute le ultime settimane e poi ha detto così che neanche le avrebbe guardate, passano dalla scrivania, direttamente al cestino”.* L’elemento che è sembrato essere più critico è che le risposte negative sono arrivate anche da imprenditori conosciuti, come nell’episodio narrato da Raffaele: *“Il problema è che ti dice di no anche la gente che ti conosce, anche la gente che sa come lavori, che ti ha visto lavorare, che qualche anno fa ti avrebbe assunto con le mani e con i piedi, che ti chiedeva di lavorare per lui.”*

I soggetti intervistati sembrano essere consapevoli della precarietà della loro condizione: *“Già la situazione è difficile, per noi poi, lo è ancora di più. Ce le abbiamo addosso tutte: siamo invalidi, e siamo troppo vecchi per lavorare, ma troppo giovani per andare in pensione. Siamo la classica categoria di lavoratori che non è buona a niente, a parere dell’opinione comune, mentre secondo me, possiamo ancora dare tanto.”* Qualcuno, poi, ha espresso sentimenti negativi anche nei confronti della normativa: *“La normativa, la normativa dice che devo lavorare e mi dice anche che percentuale non posso lavorare, dicono che ho un diritto e poi non lavoro, sono invalido e devo lavorare e poi invece non fanno niente e non lavoro, insomma, oltre il danno anche la beffa”.* La certificazione di invalidità può essere percepita più come un ostacolo che come diritto, così almeno hanno sostenuto Dante e Raffaele: *“Il certificato, che ti dice che tu hai diritto, è un ostacolo in più, ti mettono nella graduatoria e poi si dimenticano, ti chiamano se va bene una volta l’anno per dirti che forse c’è un lavoro, e regolarmente un mese dopo ti dicono che no, non è vero, non è per te. Sembra una presa in giro, più che un diritto.”* Parecchie di queste persone non sembrano

vedere una via d'uscita alla loro condizione: *“Non se ne esce, dovrebbe cambiare qualcosa, ma non saprei neanche dire cosa. Forse la mentalità di chi non vede l'utilità di lavoratori come noi.”* Un cambio di prospettiva, quindi, che non può essere però affidato semplicemente alla buona volontà dei datori di lavoro: *“Deve cambiare l'economia, devono esserci degli aiuti, degli incentivi che convincano a dare una possibilità. Poi certo che sta a noi meritarsela, però forse un aiuto per farci iniziare, quello sì”.* Anzi, il cambiamento sembra anche essere legato all'immagine che i lavoratori invalidi devono offrire di se stessi: *“Anche noi dobbiamo dimostrare di essere affidabili, perché qualcuno di noi con la cosa dell'invalidità comincia a dire tutto quello che non può fare. Se non puoi fare questo, e poi quello, e poi altro ancora, beh allora le persone mica ti assumono. Non sto dicendo di fare finta e di fare quel che non si può, quello no, anche perché poi non lo fai bene, poi fai casini, poi fai danno. Però quello che puoi fare, quello sì devi farlo, quello assolutamente lo devi fare, essere disponibile, impegnarti, far vedere che ci tieni e che non è un ripiego, quello sì, è il tuo dovere nei confronti dell'azienda che ti assume”.*

## Conclusioni

Le persone intervistate hanno descritto la situazione che vivono come un fatto “non naturale” e sembrano emergere alcuni vissuti comuni che possono essere sintetizzati attorno a quattro parole chiave: esperienza, consapevolezza, dignità e possibilità. L'esperienza è la migliore presentazione per le persone intervistate, testimonia con i fatti le loro capacità e la possibilità di conciliare l'invalidità con un posto di lavoro. La maggior parte di queste storie lavorative è fatta di lunghi periodi passati all'interno della stessa organizzazione, caratterizzati da incarichi di responsabilità. Questo dato è supportato dal fatto che le interruzioni dei rapporti sono state causate, quasi sempre, dal devastante impatto della crisi economica. L'esperienza è poi un valore aggiunto che può arricchire l'azienda ed essere trasmessa ai giovani dipendenti. Il bagaglio di conoscenze costruito nel corso del tempo, può così divenire un bagaglio comune fruibile da tutti i dipendenti e rimanere all'interno dell'organizzazione. Infine, l'esperienza è un motore che alimenta l'autostima e l'identità personale anche in un momento di profondo sconforto come quello che caratterizza la disoccupazione. Grazie all'esperienza le persone si sentono “in gioco” e capaci di avere un ruolo attivo nella società.

Il secondo tema comune alle persone intervistate è la consapevolezza. Tutti hanno dichiarato di riconoscere i propri limiti e di non volerli negare, ma hanno anche messo in evidenza come, nel corso del tempo, abbiano imparato ad individuare le strategie utili a far fronte alle proprie difficoltà. Inoltre, sono consapevoli del periodo storico particolarmente difficile per loro, accompagnato anche dalla percezione di essere percepiti, nell'immaginario dei datori di lavoro, come figure poco produttive e, di conseguenza, poco utili per l'azienda. All'handicap dichiarato dalla certificazione, si aggiunge anche quello relativo all'età che si accompagna con la convinzione che i giovani siano più preparati e più rapidi ad apprendere rispetto ai lavoratori più maturi. Infine, hanno anche ben chiaro che alcuni lavoratori invalidi contribuiscono ad aumentare il pregiudizio con degli atteggiamenti negativi quando vedono il lavoro solo come un diritto e non anche come un dovere e, di conseguenza, non si impegnano per svolgere al meglio le mansioni che vengono loro affidate.

Il terzo elemento che sembra accomunare l'esperienza dei disoccupati over 40 intervistati è la dignità. Il lavoro contribuisce a costruire la propria identità,

impegna la giornata, permette di interessare relazioni e consente alle persone di sentirsi utili e capaci. La volontà di dimostrare ancora le proprie capacità è emersa in modo significativo: i lavoratori rivendicano uno spazio, una possibilità, che non è solo legata alla presenza di un diritto ma è soprattutto una necessità. Al bisogno economico si accompagna la sofferenza derivata dal fatto di non riuscire a provvedere alla propria famiglia; i ruoli che le persone disoccupate vivono (padre e marito) vengono messi in discussione, e anche sostenere lo sguardo dei propri cari, oppure abbracciarli, può diventare davvero difficile.

Infine, l'ultimo elemento che è emerso dall'analisi può essere sintetizzato con il termine possibilità. Ci sono una serie di fattori legati al contesto che fanno riferimento ai cambiamenti nelle dinamiche economiche, come per esempio la scelta della delocalizzazione, che hanno radicalmente modificato lo scenario entro cui l'esperienza lavorativa si inserisce. A ciò si aggiunge l'incidenza delle innovazioni tecnologiche che, soprattutto in alcuni settori, hanno portato ad una rivoluzione nelle procedure per portare a termine i compiti richiesti. I soggetti intervistati hanno sostenuto di essere consapevoli di questo, ma nonostante tutto hanno invocato una possibilità, un'opportunità di mostrare il proprio valore e di essere ancora utili all'azienda, alla propria famiglia e a se stessi. Dopo aver messo in risalto la complessità della realtà sociale entro la quale sono inseriti, i soggetti intervistati hanno suggerito alcuni spunti su cui fare leva per rendere ancora possibile l'esperienza lavorativa per i disoccupati over 40, troppo vecchi per lavorare ma troppo giovani per andare in pensione.

Il diritto sancito dalla legge 68 non è stato sufficiente per garantire loro il mantenimento di un impiego. Le diverse storie hanno messo in luce che le aziende, anche quando hanno rispettato l'obbligo, hanno preferito assumere figure professionali più giovani e, almeno nelle aspettative, più flessibili e spendibili nei luoghi di lavoro. Secondo loro, per invertire tale rotta, il primo aspetto può essere la possibilità di ottenere degli incentivi economici per i datori di lavoro che assumono questa tipologia di dipendenti. Detto in altri termini, si tratterebbe di introdurre una ulteriore corsia preferenziale all'interno di un impianto già esistente, quello della normativa per l'integrazione lavorativa delle persone con certificazione d'invalidità. In questo modo, potrebbe essere favorita una maggiore disponibilità da parte dell'azienda e ciò potrebbe condurre ad un miglioramento dell'opinione dei datori di lavoro nei confronti di questi lavoratori. Infatti, solo l'esperienza diretta può scalfire un'immagine negativa che sembra essere piuttosto diffusa. L'obiettivo centrale pare essere ottenere l'accesso all'azienda, poi è compito dei dipendenti dimostrare di essere in grado di lavorare. Fino a qui, però, l'incontro tra azienda e lavoratore over 40 sembra un discorso affidato soprattutto alla buona volontà e al buon senso di entrambi. In realtà, invece, potrebbe essere utile un servizio di mediazione, come quello previsto dalla legge 68, che prevede la presenza di un tutor che possa aiutare il dipendente a comprendere le dinamiche aziendali e l'organizzazione a conoscerne potenzialità e limiti. Grazie alla mediazione offerta è possibile identificare una mansione che realmente sgravi gli altri colleghi e, allo stesso tempo, permetta al dipendente di realizzarsi all'interno del luogo di lavoro. Solo in questo modo, grazie ad una reale conoscenza delle capacità dei singoli, l'azienda può trarre vantaggio dalla presenza del lavoratore e questo, al tempo stesso, si può sentire davvero utile e produttivo.

## Riferimenti bibliografici

- Aversa, M. L., Checcucci, P., D'Agostino, L., Fefe, R., Marchetti, S., Parente, M., & Scarpetti, G. (2014). *Il fattore età nelle imprese italiane. Presentazione di due indagini Isfol*. Intervento a "Espanet Conference", Torino, Università degli Studi di Torino, Torino, 18-20 Settembre 2014. Isfol OA: <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/939>.
- Bombelli, M. C., & Finzi, E. (Eds.). (2006). *Over 45: quanto conta l'età nel mondo del lavoro*. Milano: Guerini e associati.
- Bombelli, M. C., & Lazazzara, A. (2014). Superare il Diversity Management. Come alcune terapie rischiano di peggiorare le malattie organizzative. *Sociologia del lavoro*, 134(2), 169-188.
- Brooke, L., & Taylor, P. (2005). *Older workers and employment: managing age relations*. *Ageing and Society*, 25(3), 415-429.
- Burchardt, T. (2004). Capabilities and disability: the capabilities framework and the social model of disability. *Disability & society*, 19(7), 735-751.
- Butler, R. N. (1969). Ageism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, 9(4 Part 1), 243-246.
- Canivet, C., Choi, B., Karasek, R., Moghaddassi, M., Staland-Nyman, C., & Östergren, P. O. (2013). Can high psychological job demands, low decision latitude, and high job strain predict disability pensions? A 12-year follow-up of middle-aged Swedish workers. *International archives of occupational and environmental health*, 86(3), 307-319.
- Colasanto, M., Marcarelli, F., (2007). *Lavoro e invecchiamento attivo: una ricerca sulle politiche a favore degli over 45*. Milano: Franco Angeli.
- Corbetta, P. (1999). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Milano: Franco Angeli.
- Corcos, A. (2008). *Leaders' peer coaching. Il metodo per guidare i cambiamenti, diffondere la leadership e riqualificare i collaboratori over 45*. FrancoAngeli: Bologna.
- Cristofalo, S. (2011). *Gli over 40 e la perdita del lavoro. Un approccio psicologico*. ISFOL, 10. Available at: [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/20899isfol\\_03\\_13.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/20899isfol_03_13.pdf).
- De Filippo, R. (2014). Apprendimento permanente ed attività produttive per lavoratori in età avanzata. *Formazione & Insegnamento. Rivista internazionale di Scienze dell'educazione e della formazione*, 9(2), 42-58.
- Gilli, D., Parente, M., & Tagliavia, C. (2005). *Lavoratori anziani e mercato del lavoro europeo. Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*. ISFOL, 9. Available at: <http://www.mefop.it/cms/doc/17820/lavoratori-anziani-e-mercato-del-lavoro-europeo.pdf>
- Gobo, G. (2008). *Con giustificato ritardo. La nascita della ricerca qualitativa in Italia. Manuale di ricerca sociale qualitativa*. pp. IVII. Roma: Carocci.
- Iacci, P., Rebora, G., Soro, G., & Trabucchi, R. (2005). *Troppo vecchi a quarant'anni*. Milano: Il Sole, 24.
- Ilmakunnas, S., & Takala, M. (2006). Promuovere l'occupazione tra i lavoratori che invecchiano: l'insegnamento delle riforme politiche in Finlandia. *Quaderni Europei Sul Nuovo Welfare*, Quaderno 03.
- ISFOL, L. G., & Scassellati, A. (2002). *Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Kohli, M. (Ed.). (1991). *Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of managerial psychology*, 23(4), 364-394.
- Lindquist, G. S., & Wadensjö, E. (2009). Retirement, pensions and work in Sweden. *The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice*, 34(4), 578-590.
- Migliore, M. C. (2007). *L'indagine statistica in campo sociale. Variabili e indicatori*. Milano: Franco Angeli.
- Minelli, E., & Rebora, G. (2008, February). Il valore della differenza. Le politiche di age management alla prova delle esperienze aziendali. In *IX Workshop dei Docenti e dei Ricercatori di Organizzazione Aziendale*, Università Cà Foscari, Venezia.
- Mirabile, M. L. (2005). Gli over 45 come domanda sociale. Politiche di welfare e del lavoro: alla ricerca di un coordinamento territoriale. Available at: [http://www.ires.it/files/abstract\\_over\\_45.doc](http://www.ires.it/files/abstract_over_45.doc).

- Mortari, L. (2007). *Cultura della ricerca e pedagogia*. Roma: Carocci.
- Novara, F., & Sarchielli, G. (1996). Fondamenti di psicologia del lavoro. *icon*, 39(051), 256011.
- Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F., & Campion, M. A. (2012). 16 Age Stereotypes and Workplace Age Discrimination. *The Oxford handbook of work and aging*. Oxford: Oxford University Press.
- Pugliese, E., Morlicchio, E., & Pirone, F. (2005). *Anziani, lavoro e invecchiamento attivo*. Spicgil – Fondazione G. Brodolini, Ricerca 160, Roma.
- Reday-Mulvey, G. (2007). Working beyond 60: Key policies and practices in Europe. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(3), 85.
- Riccio, G. (2006). *Valorizzare l'esperienza lavorativa degli adulti: patrimonio del futuro. Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*; 6/2006.
- Russo, A., Salomone, R., & Tiraboschi, M. (2002). Invecchiamento della popolazione, lavoratori "anziani" e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano. *Collana ADAPT*, (7).
- Segalla, M., Sauquet, A., & Turati, C. (2001). Symbolic vs functional recruitment:: Cultural influences on employee recruitment policy. *European Management Journal*, 19(1), 32-43.
- Smith, J. A. (Ed.). (2007). *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*. London: Sage.
- Tacconi, G. (2011). *La didattica al lavoro: analisi delle pratiche educative nell'istruzione e formazione professionale*. Milano: FrancoAngeli.
- Tremolada, S. (2009). La centralità del lavoro nel percorso di vita dell'individuo: la testimonianza di professionisti over 45 in un momento di transizione lavorativa. *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 6/2009.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330.
- Van Vianen, A. E., Dalhoeven, B. A., & De Pater, I. E. (2011). Aging and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 226-247.
- Zaffarano, G. (2011). Gli over 40 nel mondo del lavoro: una opportunità da cogliere. *Quaderni Europei Sul Nuovo Welfare*, 16.
- Zammuner, V. L. (2003). *I focus group*. Bologna: Il Mulino.

