



Le nuove forme di esclusione sociale

**Documento elaborato dal Gruppo di Lavoro
“Nuove forme di povertà e invecchiamento della popolazione”**

Febbraio 2007



Nel corso del 2006 hanno partecipato ai lavori del Tavolo
Nuove forme di povertà e invecchiamento della popolazione:

David Benassi - Dipartimento di sociologia e ricerca sociale Università Bicocca

Domenico Bona – ABB Italia

Renzo Cislighi – ACLI

Demo Collu – Cooperativa LAVORIAMO – Casa della Carità

Anna Maria Del Vescovo – Gruppo Accor

Antonio Giacomucci – ABB Italia

Raffaele Gnocchi – Caritas Ambrosiana

Silvana Migliorati – SILOE

Stefano Redaelli – Consorzio SIS

Doriana Sanavio - Laboratorio Armonia SDA Bocconi

Per Sodalitas

Aldo Carlevaro

Pierangelo Colico

Oscar Eliantonio

Patrizia Giorgio

Anna Meschiari

Piero Pedralli

Luigi Torriani

NUOVE FORME DI POVERTÀ E INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE

I temi proposti sono molto diversi tra loro per approccio e possibili soluzioni.

Per questo primo anno di lavoro, si è deciso di focalizzarsi solo sul primo dei due temi, riservandoci di analizzare il secondo, l'invecchiamento della popolazione, in un prossimo futuro.

Lo stesso tema delle nuove povertà è già di per sé di difficile analisi, in quanto comprende varie categorie molto diverse tra loro.

Si è perciò iniziato con l'analizzare cosa si intende per nuove povertà e quali sono le categorie di persone incluse nella definizione: famiglie monogenitoriali, separati/divorziati, donne maltrattate, affetti da dipendenze, espulsi dal mercato del lavoro (over 40/50). Accanto a queste categorie vi sono poi i poveri tradizionali (homeless, immigrati clandestini,...), ma anche gli anziani soli e non autosufficienti che tratteremo in seguito.

Nell'analizzare il tema si sono invitati alcuni rappresentanti di organizzazioni vicine a tali problemi, per capire insieme a loro come la povertà è cambiata in questi ultimi anni e quali sono le categorie più a rischio. Si è evidenziato come recentemente sia aumentata la fascia delle nuove povertà; effettivamente i senza dimora a Milano sono relativamente pochi; accanto a questi vi sono le persone in stato di vulnerabilità sociale, che escono ed entrano continuamente nello stato di "povero" (si parla di "povertà pendolare"). Bisogna tenere presente che molti di questi poveri sono i cosiddetti "invisibili": persone vestite bene, pulite, che però poi ritrovi alle mense dei poveri, ai centri di ascolto, ai dormitori.

In base a quanto rilevato da questa prima analisi si è deciso di focalizzarsi su uno specifico problema avvertito sempre più: gli over 45 espulsi dal mercato del lavoro.

Un fenomeno sempre più avvertito quello delle persone che pur con qualifiche e professionalità significative, vengono espulse dal mercato del lavoro in età di piena maturità: ci si ritrova disoccupati, "vecchi per il lavoro ma troppo giovani per la pensione".

Secondo un'indagine condotta dalla Commissione Lavoro del Senato nel 2005, sono circa 700mila i disoccupati di lunga durata tra i 45 e i 65 anni. L'Italia ha tassi di occupazione, sia maschili che femminili, nella fascia d'età 55-64, tra i più bassi d'Europa: 31.2% contro una media europea del 43.9% (Eurostat, novembre 2006).

Tra le caratteristiche di tale nuovo fenomeno rilevate durante gli incontri, vi è, ad esempio, il problema della formazione: nel nostro Paese vi è una scarsa cultura della formazione continua, le aziende, dopo i 50 anni, ritengono non "produttivo" continuare nella formazione di queste persone.

D'altra parte anche queste persone mostrano spesso una scarsa elasticità: chi ha fatto un tipo di lavoro per molti anni difficilmente si rimette in gioco e si indirizza verso attività professionali di minor "prestigio".

La ricerca di un lavoro ritenuto "accettabile" da queste persone si protrae per molto tempo, in media non meno di 8 mesi. Spesso poi si ritrovano a dover accettare attività e lavori non continuativi.

I PENDOLARI DELLA POVERTÀ

Raffaele Gnocchi

Responsabile Area grave emarginazione adulta Caritas Ambrosiana

L'odierna percezione delle forme di povertà

Il termine povertà deve essere sempre ricondotto al contesto sociale, economico e culturale nel quale si svolge la riflessione: non si può parlare della povertà come di un'unica categoria omnicomprensiva, al cui interno collocare le forme estreme di indigenza, visibili nelle nostre strade, le immagini che ci giungono da altri continenti o il fenomeno delle cosiddette vite precarie. Per effetto di una sorta di rimozione si tende a parlare di povertà solo in determinate circostanze, magari in occasione di azioni promosse sul territorio per combatterla e sottolineate enfaticamente senza considerare che «combattere la povertà non è una forma di carità, ma la ricerca di maggior giustizia, e non può ridursi ad isolate iniziative spot da parte di chicchessia»¹.

Odiernamente, quando si parla di povertà e conseguentemente di poveri, è importante ricordare che si tratta di una fascia di popolazione ampia e diversificata la quale vive una precarietà costante, spesso alleggerita soltanto dalle strutture del *welfare*. A tale fascia di popolazione appartengono persone anziane e sole, giovani gravati da una flessibilità subita e non scelta, soggetti espulsi precocemente dal mondo del lavoro - troppo vecchi per iniziarne uno nuovo e troppo giovani per la pensione - persone che, pur avendo un lavoro, non riescono a coprire costi abitativi capaci di assorbire fino all'80% del reddito². Da non dimenticare, inoltre, quelle particolari famiglie monoparentali costituite - in seguito a separazioni o divorzi - da donne con figli³.

Ovvero povero è colui il quale vive una carenza di beni ma anche una assenza o una perdita di relazioni significative fondamentalmente tese alla promozione e alla salvaguardia dell'integrità della persona e delle dimensioni che la costituiscono tale. È possibile affermare che siamo passati da una prospettiva di povertà di reddito, nella quale si è poveri se il livello di reddito è inferiore alla soglia di povertà e non si è in grado di soddisfare i bisogni fondamentali, a una prospettiva di capacità e al paradigma dell'esclusione sociale; questo è un concetto che enfatizza la dimensione relazionale della povertà⁴. Ovvero il problema della povertà è una questione di collocazione in alto o in basso all'interno di una scala rispetto alla quale il benessere materiale fornisce il parametro⁵, ma è anche la collocazione del soggetto rispetto a un nucleo centrale di partecipazione sociale e visibilità.

Si può affermare come la struttura stessa della povertà sia cambiata; non si è poveri perché manca qualcosa, perché si è senza lavoro, senza casa, o altro. Oggi ci sono sempre più poveri che sono tali malgrado abbiano un lavoro, una casa, ecc.

La povertà non è mai il prodotto di un solo elemento, ma il risultato della compresenza di più fattori i quali si intrecciano dinamicamente, determinano processi involutivi per affrancarsi dai quali sono necessarie consistenti dotazioni di *capabilities*, di reti primarie, di strutture territoriali. Risorse non sempre a disposizione dei soggetti interessati e non sempre accessibili con la tempestività

¹ M. ZUPI, *Si può sconfiggere la povertà?*, Laterza, Roma – Bari 2003, p. 129.

² I sindacati degli inquilini (SICET e SUNIA) stimano, in una realtà metropolitana come Milano, per un alloggio di 70 mq. in periferia il costo di circa 800 euro di affitto mensili.

³ Assai più di altre, questa categoria evidenzia la stretta connessione fra povertà economica e povertà relazionale. La scarsità di risorse economiche si intreccia con un vissuto di fallimento, con il naufragio di un progetto cui non segue sempre il mantenimento di un livello di relazioni pari a quello esistente prima della separazione.

⁴ Cfr. M. ZUPI, *Si può sconfiggere la povertà ?*, p. 27.

⁵ In questo senso la contrapposizione ricco / povero viene superata.

necessaria: i tempi e modalità di accesso ai servizi del territorio costituiscono una efficace esemplificazione di come tali risorse possano essere depotenziate o vanificate⁶.

Nella prospettiva fin qui delineata, gli elementi che concorrono a definire l'attuale situazione di povertà sarebbero l'indisponibilità di adeguate risorse economiche, l'insufficienza di uno stabile patrimonio relazionale, l'incapacità di affrontare criticamente l'induzione al consumo, l'impossibilità di fruire in tempi utili delle prestazioni sociali del territorio.

Questi elementi, secondo Robert Castel⁷, determinano situazioni di evidente vulnerabilità nelle quali sono coinvolti gruppi di popolazione privi degli strumenti per fronteggiare crisi individuali o familiari. Si tratta di processi dinamici, talora con andamento pendolare: «la povertà è un fenomeno molto più dinamico che in passato e comprende popolazioni eterogenee con tempi di permanenza nella povertà diversi. L'estensione della popolazione a rischio finisce per rendere la povertà un'esperienza relativamente frequente, meno permanente che in passato, collocata all'estremo di un *continuum* tra vulnerabilità ed esclusione sociale che costituisce un percorso inevitabile solo per una minoranza ristretta della popolazione a rischio»⁸.

Il pendolarismo della povertà caratterizza fasce di popolazione ampie e diversificate: non è un questione delle sole fasce deboli, ma anche dei ceti apparentemente protetti. Il pendolarismo si specifica attraverso la percezione e l'oggettiva situazione di precarietà economica, abitativa e lavorativa che caratterizza fasi e momenti della vita delle persone e delle famiglie. Nel corso della vita l'effettivo rischio di essere - anche per un breve periodo - «poveri» è una concreta possibilità dalla quale nessuno può sentirsi escluso.

Focus su: povertà e consumi indotti

Approfondendo la questione relativa all'incapacità di affrontare criticamente l'induzione al consumo sorge una domanda: la «crisi della quarta settimana» rappresenta realmente un reale peggioramento delle condizioni economiche o è piuttosto un riflesso dell'abnorme dilatazione della sfera dei bisogni indotti?

Nella definizione di povertà, la ricerca sociologica⁹ si riferisce sia ai beni primari sia a quelli voluttuari. Proprio su questi ultimi è opportuna una rapida riflessione. Una fascia sempre più larga di popolazione, a fronte di una diminuita capacità di rinuncia, manifesta una forte e rischiosa propensione al consumo del tutto insostenibile sulla base delle effettive disponibilità economiche.

Il «popolo della quarta settimana» potrebbe in qualche modo essere considerato il prodotto di uno spostamento di risorse dai beni essenziali ai consumi inutili, con il relativo carico di delusioni quando l'acquisizione del bene è impossibile. La sindrome della «fine del mese», quindi, come «cartina al tornasole» non tanto della mancanza di mezzi economici *tout court*, bensì dell'incapacità di gestire la spinta al consumo¹⁰. In una società in cui viene affermandosi una sorta di «cittadinanza del consumo» e l'identità si costruisce a partire dai beni posseduti, per i consumatori mancati o fortemente limitati deve essere valutata la frustrazione aggiuntiva di non potersi riconoscere

⁶ Si valuti, per esempio, il tempo necessario per avere accesso agli uffici di servizio sociale di alcuni comuni metropolitani.

⁷ Per un approfondimento del concetto di vulnerabilità si veda: R. CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris 1995; ID, *L'insicurezza sociale. Cosa significa essere protetti?*, Einaudi, Torino 2004; C. FRANCESCONI, «Segni» di impoverimento, Franco Angeli, Milano 2003.

⁸ C. RANCI, *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, il Mulino, Bologna 2002, p. 13.

⁹ Cfr. M. MAGATTI, «I globalizzati e i frustrati» in *Scarp de' tenis. Il mensile della strada*, 2005, 10, p. 29.

¹⁰ Per un approfondimento della questione relativa alla spinta al consumo e alle nuove modalità di accesso alla spesa si veda: G. LAVANCO, L. VARVERI, M. CROCE, «Shopping on-line: il confine tra comodità e rischio» in *Aggiornamenti Sociali*, 2004, 9-10, pp. 628-636.

pienamente cittadini. Piero Bertolini ricorda come «ci sia un ricorrente ricorso alla persuasione da parte di un soggetto o di un gruppo nei confronti di un altro soggetto o di più soggetti mediante l'esercizio di una vera e propria seduzione, anziché a uno sforzo di convinzione fondato su una serie di ragionamenti, di scambi di opinioni, di confronti di idee e di esperienze concretamente compiute, tale operazione fa nascere in ciascun cittadino, e in tutti, degli pseudobisogni o degli interessi fasulli la cui soddisfazione finisce per essere vissuta come un traguardo irrinunciabile»¹¹.

Processi contemporanei di emarginazione e povertà

Milano, ma anche Torino, Roma, Genova, e altre grandi città italiane, oltre a vivere delle dinamiche di «riconsegna» delle contraddizioni sociali a una sempre più nutrita serie di «specialisti del bisogno», comunicano al tempo stesso una straordinaria ricchezza per la capacità espressa nell'essere attente e generatrici di prossimità e carità¹².

In tal senso un'etica della responsabilità non può accettare di assumere la «povertà» come esito strutturalmente presente nel cammino di costruzione e (ri)definizione in termini economicistici del corpo sociale. È necessario operare sia perché la povertà non diventi oggetto di attenzione residuale sia perché essa non venga considerata secondo elementi di «neodarwinismo sociale»: chi è in grado di emanciparsi prosegue nel proprio cammino di realizzazione mentre chi è in difficoltà è destinato allo scacco e alla marginalizzazione.

Combattere la povertà è un impegno comune, trasversale, interdisciplinare; come ricorda Castel: «l'idea di un accompagnamento effettivo delle persone in difficoltà per aiutarle a uscire dal loro stato è un'idea ambiziosa. Ma essa non deve ridursi a un sostegno psicologico. In linea generale gli specialisti dell'inserimento sono stati finora inclini a rendere prioritaria la norma d'interiorità, e cioè a tentare di modificare la condotta degli individui in difficoltà spingendoli a cambiare il loro modo di pensare e a rinforzare le loro motivazioni a «uscirne», come se fossero essi stessi i principali responsabili della condizione in cui si trovano. Perché l'individuo possa realmente fare progetti e stipulare contratti affidabili, deve poter contare su una base di risorse oggettive»¹³. Questo implica almeno due cose: un preciso riconoscimento sociale, il quale implichi la definizione di politiche strategiche e non residuali e la dismissione dei criteri di «scelta» e «colpa personale» in merito alla situazione nella quale si trovano le persone. È altresì opportuno ricordare come la protezione sociale non sia soltanto la concessione di sussidi in favore dei più deprivati per evitare loro un totale degrado. La protezione sociale è la condizione basilare affinché tutti possano continuare ad appartenere a una società di simili¹⁴.

Il processo di garanzie delle insicurezze contemporanee passa attraverso la considerazione degli aspetti fondamentali che determinano l'identità e la storia personale; fra queste emerge l'urgenza della questione lavorativa. Attualmente, con una frase sufficientemente ad effetto è possibile dire che il lavoro c'è, ma a fronte della sua flessibilizzazione ha perso la sua consistenza. La polverizzazione

¹¹ P. BERTOLINI, *Educazione e politica*, Cortina Editore, Milano 2003, p. 87.

¹² Una stima degli interventi di natura sociale promossi ed offerti dalle strutture del privato sociale del territorio di un grande metropoli come Milano conta, fra somministrazione di pasti, ascolto, fornitura di indumenti, interventi medico-sanitari, consulenza legale, orientamento ai servizi e assistenza sociale, circa 10.000 azioni al giorno. Inoltre, la rilevazione dei dati di afflusso da parte delle mense della città di Milano, efficacemente riportate in una ricerca coordinata da Caritas Ambrosiana nel 2002, evidenzia il numero crescente dell'offerta: a partire dal 1998 l'incremento è stato del 5% all'anno passando dai 4000 pasti (ca) iniziali agli attuali 5.350 pasti (ca) somministrati giornalmente.

¹³ R. CASTEL, *L'insicurezza sociale.*, pp. 80-81.

¹⁴ *Ivi*, p. 84.

della sicurezza lavorativa diviene un punto cardinale di approfondimento e azione: a prescindere dalle tipologie di lavoratori e dalle classi sociali.

Concludendo con le parole di Castel, «oggi giorno l'esigenza di vincere l'insicurezza sociale è all'origine del patto che fonda una società di individui¹⁵».

Cioè, il grado di civiltà di una comunità - di una città - si misura anche attraverso le modalità messe in atto per sostenere i più deboli.

¹⁵ *Ivi*, p. 95

OVER 45. QUANTO CONTA L'ETA' NEL MONDO DEL LAVORO¹⁶

*Doriana Sanavio
Ricercatrice Laboratorio Armonia-SDA Bocconi*

“Le aziende attuali sono piene di pregiudizi contro la mezza età, e sono molto propense a negare il valore delle esperienze di una persona, la cultura aziendale considera la gente di mezza età refrattaria ai rischi, dal punto di vista dei giocatori d’azzardo.”

R. Sennet, “L’uomo flessibile.”,

Introduzione

E' possibile inserire nel concetto di nuove povertà la categoria dei dirigenti over45 espulsi dal mercato del Lavoro?

Questo non è un interrogativo da cui è partita la ricerca sulla discriminazione in base all'età del Laboratorio Armonia – Sda Bocconi, ma gli over45 espulsi dal mercato del lavoro sono emersi come una forma peculiare di nuova esclusione.

L'esclusione di cui sono oggetto è innanzitutto lavorativa, ma –e non in secondo piano- sociale. Infatti nella società post moderna attuale dove il lavoro è considerato una parte fondamentale nella costruzione identitaria di un individuo, il “che cosa fai” si rende simile al “chi sei”, quando viene a mancare non solo un problema economico, ma –e soprattutto- un problema psicologico/sociale. Quando si verifica l'impossibilità di mostrare che cosa facciamo, il “biglietto da visita”, possono verificarsi serie conseguenze economiche e relazionali.

La parte della ricerca che evidenzio sono le considerazioni di natura lavorativa e personale dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro attraverso il racconto delle loro storie di vita.

La ricerca¹⁷

La ricerca è frutto del lavoro complementare del Laboratorio Armonia della SDA Bocconi e di Astra Demoskopea con il supporto rispettivamente di Boehringer Ingheleim e della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità.

La motivazione che ha mosso questi diversi attori ad indagare il fenomeno deriva da numerosi segnali provenienti da persone singole e da gruppi, sia informali che organizzati, che descrivono una sostanziale discriminazione delle persone oltre una certa soglia di età, a volte indicata nei 40, altre nei 45 anni, soprattutto nelle fasce medio alte della gerarchia aziendale.

Il Laboratorio Armonia, seguendo la tradizione di taglio aziendale delle proprie ricerche, ha interrogato diversi soggetti per descrivere i loro punti di vista e cercare di comporre un quadro maggiormente articolato del fenomeno (selezionatori aziendali, selezionatori professionali, la percezione collettiva dei fenomeni di discriminazione e di licenziamento precoce degli 'over45', contesto demografico, casi aziendali)

¹⁶ sintesi di alcuni passi del libro, a cura di M. Cristina Bombelli e Enrico Finzi, edito da Guerini e Associati nella collana “Diversity Management” .

¹⁷ sintesi di alcuni passi del libro, a cura di M. Cristina Bombelli e Enrico Finzi, edito da Guerini e Associati nella collana “Diversity Management” .

*Le storie di vita*¹⁸

Le interviste, alle persone oggetto di espulsione dal mercato del lavoro nella fascia di età considerata, tendono a ricostruire la loro storia, sia nel momento di abbandono delle aziende che nel faticoso, e spesso infruttuoso percorso di ricerca di uno nuovo.

Il lavoro

All'inizio del percorso professionale è emersa una sostanziale facilità nel trovare il lavoro, pur in periodi molto diversi vista la variabilità dell'età dei soggetti intervistati (16 anni) che presumere un inizio dell'attività lavorativa prevalente dagli anni '70 fino a qualche caso negli anni 80. Quasi tutti intraprendono una carriera precoce e molti raggiungono la dirigenza in giovane età. E' questo un elemento da tenere presente perché uno sviluppo carriera precoce porta ad un inevitabile "plafonamento" in una età relativamente giovane.

Fase di uscita

Nella fase di uscita dal mercato del lavoro gli intervistati sono convinti, dopo aver maturato anni di esperienza e conseguentemente un grande bagaglio di competenze, di poter ritrovare lavoro in poco tempo. Alcuni di loro erano altresì così identificati nel ruolo manageriale che hanno aderito alle motivazioni addotte dall'azienda come necessarie e giuste.

La fase di ricerca, si caratterizza per una iniziale sicurezza attivando i canali formali e i network personali. In breve tempo le persone si accorgono che la cosa non solo non sarà facile, ma in molti casi si rivelerà impossibile.

A volte riescono ad ottenere colloqui, ma durante questi si avvedono di quanto i selezionatori non siano in grado di cogliere quanto le competenze da loro acquisite non siano direttamente legate alla posizione ricoperta.

Ricollocazione possibile

I percorsi di ricollocazione si muovono su tre filoni:

- quelli spiccatamente commerciali, le uniche posizioni che si trovano ad una certa età;
- la consulenza;
- posizioni analoghe a quelle lasciate, ma in aziende più piccole, meno prestigiose e a livelli economici decisamente inferiori;
- il "quasi volontariato"

Il tema delle barriere cognitive rimane attuale nell'analisi anche di altri punti evidenziati dalle esperienze.

I reclutatori professionisti sembrano abbiano almeno due bias strutturali. Il primo riguarda i percorsi verticali e quasi mai laterali. Per semplicità di processo e per risparmio di tempo spesso ci si basa esclusivamente sulle esperienze pregresse della persona senza uno sforzo di valutazione del potenziale, riducendo di molto lo spettro del servizio fornibile all'azienda cliente. Un lavoro di integrazione della domanda dell'offerta che appare un po' banale e standardizzato.

Un secondo bias riguarda lo stipendio. Persone che si trovano in situazione di necessità sarebbero disposte a diminuire quanto percepito precedentemente. Avere un lavoro, con la stessa posizione, con uno stipendio inferiore fa una grossa differenza con un disoccupato. Invece non si può: la diminuzione di stipendio appare un vulnus che né le aziende acquirenti, né i selezionatori professionisti sembrano tollerare, anche con il consenso degli interessati.

I canali di reinserimento nel mercato del lavoro infatti sono tutti relazionali ed amicali. Conta la reputazione precedente, il network, il sostegno degli amici, quando ci sono, i professionisti appaiono

¹⁸ Alcuni dei nominativi sono stati forniti dalla **Associazione Lavoro Over 40** (fondata da un gruppo di lavoratori che hanno verificato in prima persona la grande difficoltà a reinserirsi nel mondo del lavoro, per predisporre strumenti di analisi del fenomeno, ricerca di soluzioni pratiche, rapide, efficaci e supporto formativo e psicologico)

totalmente assenti, confermando l'impressione che un curriculum portato da una persona di una certa età non venga neanche preso in considerazione.

Una stonatura profonda che si percepisce dalle interviste, non nella loro totalità, ma in una gran parte, riguarda la volontà, il commitment, la proattività di queste persone, totalmente ignorata dal contesto produttivo. La stonatura riguarda l'enfasi posta dalla retorica aziendale sulla centralità e l'importanza delle risorse umane. Qui appare esattamente l'opposto: persone portatrici di cultura, professionalità, impegno e motivazione, totalmente ignorate in virtù della loro età.

Si conferma in questa prima parte della ricerca l'impressione che questo sia un nuovo fronte di discriminazione crescente e dura da trattare.

Infine un'ultima notazione rispetto alle politiche di sviluppo carriera e di gestione delle retribuzioni: l'impressione che si evince è che negli anni passati, ed in parte ancora oggi, ci sia stata una "guerra per i talenti" combattuta spesso su impressioni che sulla reale conoscenza dei potenziali, che ha portato con sé una precocità di carriera e una ipertrofia stipendiale difficilmente gestibile sul lungo periodo. Un dirigente trentenne ha davanti almeno altri 35 anni di lavoro, che quasi certamente aumenteranno per i noti problemi di equilibrio pensionistico, ma anche per un ineluttabile e progressivo allungamento dell'attesa di vita. Non è possibile continuare a mantenere alto il livello di soddisfazione relativo agli aspetti quantitativi se le possibilità di bruciano tutte nei primi anni della carriera.

Identità e disoccupazione

L'acquisizione della consapevolezza di essere disoccupati è lenta e, naturalmente, dolorosa. Soprattutto chi sceglie di uscire dall'azienda perché ritiene, correttamente da un punto di vista gestionale, di essere non più necessario, porta con sé un atteggiamento proattivo, incalzante, una situazione psicologica di vantaggio che, gradualmente, deve modificarsi in relazione ai segnali, prima deboli, poi sempre più forti, provenienti dal contesto.

L'identità va in pezzi, la "*casa scoppia*", il matrimonio subisce una dura prova.

In questo ambito i percorsi si differenziano in relazione al genere. La crisi è dura per tutti, ma per le donne un po' meno.

Gli uomini vedono andare in frantumi la loro capacità di *breadwinner*, e si sentono messi in discussione su diversi fronti. Dal punto di vista personale sono stati individui totalmente assorbiti dal lavoro, dediti sia in termini psicologici che temporali all'azienda. La rottura del "contatto psicologico" li lascia annichiliti, cosa che succede anche alle donne, ma non trovano nulla di "riserva" con cui sostituire / integrare le parti di sé che non trovano espressione.

Sempre a livello personale gli uomini soffrono di non poter adempiere a quel dovere di perno economico e di protettore della famiglia, si sentono accusati, anche se ciò non avviene esplicitamente. Alcune volte i conflitti sono reali, altri presunti: sempre ci si sente in colpa di non riuscire a fare quello che il gruppo sociale si aspetta: essere dei genitori e dei mariti forti, sicuri, che mantengono dignitosamente la famiglia.

Negli uomini l'identità personale e professionale tendono a combaciare, per questo l'idea della riconversione è difficilissima da accettare.

Vi è la necessità di essere più flessibili sulla propria identità e invece gli individui tendono sempre a vivere in maniera problematica la relazione con l'altro: io so della mia condizione, se però anche l'altro lo sa, allora me la conferma e questo non va bene, non riescono ad accettarlo. E' per questo che spesso questi individui quando perdono il lavoro fanno finta di continuare ad andare in ufficio, non vogliono che la moglie, i figli, gli amici, ma a volte addirittura semplicemente il portiere dello stabile, sappiano che non hanno più un lavoro.

Diversity

Non dobbiamo dimenticare che, in qualunque momento storico, la società si compone sempre di giovani e meno giovani, uomini e donne, culture differenti, istruzione graduata.

La ricchezza sta proprio nella diversità, nell'assenza di pregiudizi, nel crescere assieme.

Per quanto riguarda l'*ageism*, dopo le sbornie del passato e la recente presa di coscienza, abbiamo riferito sui primi esili passi verso il suo abbattimento come discriminazione.

Ma parlare di inversione di tendenza, ci sembra prematuro.

Vogliamo comunque citare, a suffragio di questa direzione, una situazione di non trascurabile significato perché registrata proprio là dove il fenomeno dell'*ageism* è nato.

I giudici americani si sono schierati apertamente contro le aziende in cerca dei giovanissimi. Sulla discriminazione anagrafica, alla fine del marzo 2005 è infatti intervenuta la Corte Suprema di Washington con una sentenza a favore dei lavoratori over 40 che potrebbe segnare la fine della "neocrazia" americana.

Gli ultra quarantenni – questa è la categoria protetta dalla legge – d'ora in poi non avranno più bisogno di dimostrare di essere stati penalizzati in ragione della loro data di nascita; l'onere di provare il contrario ora cade sull'impresa che adotta un'iniziativa penalizzante.

Più che una rivoluzione, però, la sentenza della Corte Suprema è una presa d'atto di una svolta che nel mondo del lavoro americano è in corso da qualche anno. Dopo le eccitazioni della New Economy e delle imprese "dot-com" poi fallite, c'è stato un ritorno delle "pantere grigie": lavoratori e manager che erano stati messi da parte sono stati richiamati d'urgenza. La sentenza della Corte Suprema riconosce, insomma, un cambiamento in corso da tempo. Le imprese americane, ora, dovranno fare più attenzione a non discriminare in un caso in più, oltre ai classici colore, credo e genere.

UN'IMPRESA SOCIALE IN SINERGIA CON IL TERRITORIO

Un'opportunità di reinserimento anche per gli ultimi

Demo Collu

*Responsabile area lavoro della Casa della Carità
e Presidente Cooperativa LAVORIamo*

La Fondazione “Casa della Carità – Angelo Abriani” è nata nel maggio 2002, per iniziativa del Cardinale Carlo Maria Martini, desideroso di lasciare a Milano un luogo in cui la città esprimesse attenzione agli “ultimi”;

Casa della Carità è anche un luogo di ascolto e di accoglienza dove l’ospitare e l’essere ospitati fa parte del percorso di superamento della povertà e delle condizioni di fragilità, attraverso la ricostruzione di percorsi di dignità e di cittadinanza sociale.

Per favorire un reale reinserimento socio lavorativo delle persone svantaggiate accolte, Casa della Carità ha attivato un servizio specifico per sviluppare l’area lavoro e ha costituito la cooperativa Sociale ONLUS (di tipo B) – LAVORIamo, nata nel mese di marzo 2005.

Lo scopo sociale della cooperativa è quello di sostenere le persone lungo il percorso di reinserimento lavorativo in azienda con l’obiettivo di riacquistare dignità lavorativa, economica, abitativa e sociale.

Gli ospiti di Casa della Carità, prima di essere inseriti nel mercato del lavoro, necessitano in via preliminare di potenziare le autonomie trasversali utili in ogni contesto socio – lavorativo. Il Centro “A regola d’arte” situato in via Petrarca al 146, di Sesto San Giovanni, è il luogo deputato per sviluppare le seguenti attività:

- Accoglienza e ascolto;
- Bilancio di competenze personali e professionali;
- Orientamento e ricerca attiva del lavoro;
- Inserimento in tirocinio osservativo e formativo;
- Inserimento formativo in azienda anche attraverso lo strumento della borsa lavoro;
- Accompagnamento e tutoring lungo il percorso di formazione;
- In seguito si valuta il livello delle competenze raggiunte e le autonomie professionali idonee per inserirsi nel mercato del lavoro.
- Nel Centro “ A regola d’arte, sono attivi il laboratorio di cucina, informatica, vetro soffiato, ceramica, tessitura, mosaico e sartoria.

L’approccio culturale e metodologico consiste nel mettere al centro la persona, accogliendola con tutti i suoi limiti e bisogni, lavorando per rielaborare sia le cause dei fallimenti, sia gli elementi di forza su cui poggiare le basi per un nuovo progetto di autonomia complessiva.

Non si tratta di farsi carico di tutti i problemi della persona, ma di accompagnarlo e orientarlo verso i servizi deputati a risolvere specifici bisogni della persona.

La Cooperativa Sociale LAVORIamo, si qualifica come impresa sociale, che si auto sostiene, grazie alla qualità dei servizi svolti e alla capacità di applicare prezzi di mercato; la cooperativa svolge attività che possono essere richieste sia da piccole e medie imprese che da privati. Svolge prevalentemente attività di manutenzione e riparazione piccoli impianti tecnici, pulizie e tinteggiatura di appartamenti e uffici e manutenzione del verde.

In questo senso, l’inserimento di persone svantaggiate, richiede una particolare attenzione nella cura e monitoraggio delle dinamiche di gruppo, gestite da un tutor, nel graduale coinvolgimento tecnico operativo, in modo da motivare e mobilitare le migliori risorse della persona inserita. Rimane fondamentale la motivazione, l’impegno e il volontariato delle persone che dirigono la cooperativa, in quanto devono quotidianamente sopperire ai limiti organizzativi, gestionali e relazionali delle persone inserite recentemente, nella speranza che si crei un circolo virtuoso, in cui le persone svantaggiate,

inserite precedentemente, siano un giorno in grado di divenire motore propulsivo all'interno della cooperativa.

UN CASO DI RISTRUTTURAZIONE RESPONSABILE

Domenico Bona

Responsabile Relazioni industriali ABB Italia

Introduzione

“ABB è leader nelle tecnologie per l’energia e l’automazione che consentono alle utility ed alle industrie di migliorare le loro performance riducendo, al contempo, l’impatto ambientale.

Le Società del gruppo ABB impiegano circa 107.000 dipendenti in oltre 100 paesi.

In Italia ABB impiega circa 6000 persone in diverse unità produttive concentrate soprattutto in Lombardia e nel Lazio.

Le Società italiane di ABB sono attive sia nel nostro Paese che all’estero dove realizzano il 53% del loro fatturato”.

Il caso ABB di Legnano

30 giugno 2005

Il Gruppo ABB annuncia, attraverso un Comunicato Stampa, lo stanziamento di 240 milioni di dollari per la ristrutturazione, a livello globale, del settore trasformatori che occupa nel Mondo circa 14.500 persone .

La ristrutturazione prevede una riduzione della capacità produttiva installata a livello mondiale, di circa il 10% ed una riduzione di circa 1400 addetti attraverso la chiusura di un certo numero di unità produttive in Paesi ad alto costo.

L’unità produttiva di Legnano è tra le unità interessate alla chiusura.

23 gennaio 2006

L’ABB Power Technologies S.p.A., Società del Gruppo ABB Italia, di cui fa parte l’unità di Legnano, annuncia la chiusura dello stabilimento e apre la Procedura di Mobilità per 249 dipendenti tra impiegati ed operai.

Criticità di partenza

Nel definire il processo attraverso il quale “governare” la chiusura dello stabilimento di Legnano sono state analizzate le seguenti criticità :

- *Scarsità di soluzioni per la ricollocazione del personale coinvolto.*
- *Limitato numero di risorse pensionabili*
- *Limiti nella possibilità di dare informazione preventiva agli stakeholder*
- *Rischi contrattuali con i clienti*
- *Rischi di impatti sull’indotto.*
- *Rischi di conflitti in ABB Italia.*
- *Volontà di ABB di riaffermare un approccio “socialmente responsabile”*

Azioni

Forte coinvolgimento degli Stakeholder

- *Ministero Attività Produttive*
- *Regione Lombardia*
- *Provincia di Milano*
- *Comune di Legnano*
- *Dipendenti di ABB Legnano e di ABB Italia*
- *Clienti*
- *Fornitori*
- *Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali*
- *Rappresentanze sindacali*

Verifica sulle potenzialità di ricollocazioni del personale di Legnano all'interno dell'intero Gruppo ABB Italia

Elaborazione con le Istituzioni Nazionali e Locali, di un progetto di reindustrializzazione del sito di Legnano finalizzato oltre che a favorire la ricollocazione dei lavoratori in esubero, anche a restituire una prospettiva industriale al sito dismesso ed al territorio favorendo la continuità industriale nella filiera elettromeccanica.

Dialogo costante con le Organizzazioni Sindacali.

Risultati

29 marzo 2006

Sottoscrizione del Protocollo ABB Istituzioni per la reindustrializzazione delle aree dello stabilimento ABB e del Territorio di Legnano che impegna:

- ABB a favorire tale processo attraverso:
 - *La ricerca di investitori, garantendone il profilo e l'affidabilità*
 - *Cessione dell'area e "condizioni attrattive"*
- Le istituzioni nazionali e locali:
 - *ad attivare tutte le misure di sostegno finanziario alla reindustrializzazione previste dalle Leggi Nazionali e Regionali anche in considerazione della localizzazione di Legnano nell'area c.d. obiettivo 2 della UE.*

14 aprile 2006

Sottoscrizione Accordo ABB – Organizzazioni Sindacali che definisce:

- *Processi di ricollocazione professionali nel Gruppo ABB Italia.*
- *Outplacement*
- *Strumenti di sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti*
- *Attivazione dei necessari ammortizzatori sociali (CIGS e mobilità per la pensione)*
- *Ricollocazioni professionali presso l'investitore*
- *Definizione di un uno schema di incentivazione collettivo per il completamento del carico produttivo dello Stabilimento (circa 20 M€)*

19 dicembre 2006

Sottoscrizione dell'Accordo di Programma tra:

- *Ministero dello Sviluppo Economico*
- *Regione Lombardia*
- *Provincia di Milano*
- *Comune di Legnano*
- *Sviluppo Italia S.p.A.*
- *Confindustria Alto Milanese*
- *Euroimpresa Legnano*
- *Fabbriche caldaie Legnano S.r.l. (l'investitore candidato) che definisce il quadro delle misure di sostegno pubblico alla deindustrializzazione.*

Gennaio 2007

Accordo tra ABB e l'Investitore, leader nazionale del Settore Termomeccanico che impegna lo stesso a realizzare il previsto piano di reindustrializzazione sul sito di Legnano garantendo il totale assorbimento delle circa 50 risorse ABB non ancora ricollocate.

Nel 2005 **Sodalitas** ha compiuto 10 anni e ha deciso di guardare al futuro. E' nato così il programma **Solidarietà 2010**, con l'obiettivo di **contribuire al rafforzamento della coesione sociale nel nostro Paese, grazie all'impegno di imprese e organizzazioni nonprofit.**

Un orizzonte temporale, il 2010, scelto non a caso: si tratta infatti del termine indicato dalla Strategia di Lisbona per fare dell'Europa "l'area economica knowledge based più dinamica, competitiva e socialmente coesa al mondo".

4 le priorità sociali su cui è focalizzato il programma Solidarietà 2010:
I giovani tra disagio educativo e precarietà lavorativa
Integrazione e immigrazione
Centralità della persona e della famiglia nell'impresa e nella società
Nuove forme di povertà e invecchiamento della popolazione

Oltre **80 autorevoli rappresentanti di imprese e organizzazioni nonprofit** contribuiscono all'attività dei **4 Tavoli di lavoro multistakeholder** avviati a inizio 2006 per mettere a fuoco approcci efficaci e soluzioni concrete.

Sodalitas - Associazione per lo Sviluppo dell'Imprenditoria nel Sociale – nasce nel 1995 per iniziativa di Assolombarda, 14 imprese e un gruppo di manager, con l'obiettivo di costruire un ponte tra mondo dell'impresa e nonprofit. Sostiene la crescita manageriale delle organizzazioni nonprofit, e promuove la cultura della responsabilità sociale d'impresa tra le aziende italiane. Oggi, Sodalitas conta sull'apporto di 64 imprese socie e di oltre 80 consulenti senior, tutti ex manager e dirigenti d'azienda. E' presieduta da Federico Falck, Presidente del Gruppo Falck.



Via Pantano 2 – 20122 Milano
tel. 0286460236 – 0286460842 – fax 0286461067
sodalitas@sodalitas.it
www.sodalitas.it