

3. Il profilo degli iscritti alle liste di collocamento over 40

di Roberto Lillini

1. L'inquadramento del problema

L'obiettivo di questo saggio è cercare di delineare uno o più profili tipici per i disoccupati di età superiore ai 40 anni, in base alle informazioni desumibili dagli archivi dei Centri per l'Impiego della Provincia di Milano.

Il bisogno di definire con maggiore chiarezza questa situazione deriva da una tendenza globale relativamente recente del mercato del lavoro ad espellere lavoratori non più giovani, tendenzialmente compresi in un'età superiore ai 40 anni, senza garanzia di riassorbimento¹.

Tale tendenza è originaria del mercato del lavoro statunitense, dove da sempre esiste una consistente mobilità lavorativa a qualsiasi livello: è quasi una figura stereotipa quella del quadro d'azienda che per scelte d'opportunità personale ma, molto più frequentemente, per acquisizioni o riorganizzazioni aziendali è licenziato e riassorbito in un tempo relativamente breve da altra impresa, spesso operante in settori anche sensibilmente differenti².

A livelli professionali inferiori, è altrettanto nota il caso di lavoratori manuali poco qualificati, ma anche di impiegati di medio livello, che nel corso della loro vita spostano casa e famiglia, seguendo le opportunità

¹ In merito, cfr. anche: Rifkin, J. (1996), *La fine del lavoro*, Baldini & Castoldi, Milano.

² Per queste e altre caratteristiche del mercato del lavoro statunitense, cfr. anche: Pulley, M.L. e Deal, T.E. (1997), *Losing your job, reclaiming your soul: stories of resilience, renewal and hope*, Jossey-Bass Pubs, San Francisco (CA); Bassi, L.J. – Woodbury, S. (eds.) (2000), *Long-term unemployment and reemployment policies (research in employment policy, vol. 2)*, JAI Press, Greenwich (Conn); Moore, T.S. (1996), *The disposable work force: worker displacement and employment instability in America (social institutions and social change)*, Aldine de Gruyter, Hawthorne (NY).

lavorative che si presentano a seguito di trasferimenti e licenziamenti conseguenti a trasformazioni e scelte delle aziende in cui lavoravano precedentemente³.

Tali mutamenti sono sempre avvenuti indipendentemente dall'età di chi li subiva e, anche se lo spettro del licenziamento a poca distanza dalla pensione è sempre stato uno degli incubi dei lavoratori americani, è anche vero che i meccanismi di riassorbimento all'interno del mercato del lavoro hanno sempre garantito agli esclusi la possibilità di un nuovo lavoro, anche se a prezzo di grossi sacrifici nell'area delle proprie reti amicali e affettive, della propria localizzazione spaziale e comportamentale, della percezione del proprio ruolo all'interno della famiglia o del nucleo sociale di riferimento⁴.

A metà degli anni Novanta, è emersa in maniera più esplicita l'altra faccia del problema, in precedenza presente in maniera quasi subliminale: questo meccanismo di mobilità non funzionava più.

Chi perdeva il lavoro in età non più "verde" vedeva ridursi drasticamente le probabilità non solo di rientrare al proprio livello, ma anche più semplicemente di rientrare; tale problema non riguarda solamente le fasce medio-basse dell'occupazione, ma anche posizioni di tipo manageriale-dirigenziale.

Si sono andati drasticamente alzando, infatti, le probabilità statistiche per un licenziato *over 40* di essere riassunto in ruoli, posizioni e a salari inferiori, sia da altre aziende che dalla stessa che usa tale procedura per "rinverdire" il proprio personale, riducendo da un lato i costi legati all'anzianità di servizio e liberandosi di forza lavoro che i vorticosi processi di innovazione tecnologica tendono a rendere rapidamente obsoleta.

Parallelamente a questi processi sono andate aumentando le probabilità, per chi perde il lavoro avendo più di 40 anni, di restare a lungo in condizioni di disoccupazione o sottoccupazione, comunque in condizione di marginalità sociale ed economica, con tutti i problemi di carattere non solo economico, ma anche sociale, di autopercezione del proprio ruolo, ecc.⁵.

³ Emblematici sotto questo aspetto sono stati i processi che hanno coinvolto i lavoratori del settore auto e dell'industria pesante delle aree centrali degli Stati Uniti già a partire dagli anni Ottanta; cfr. Berry, B. J. L. (1980) "Urbanisation and Counterurbanisation in the United States", in *Annals AAPSS*, New York.

⁴ Isaksson, K. (2000), *Health effects of the new labour market*, Kluwer Academic Press, Dordrecht.

⁵ La cultura popolare americana si è andata arricchendo in questi anni di numerosi contributi che descrivono il fenomeno dell'espulsione di lavoratori in età avanzata; cfr. Coupland, D. (1995), *Microservi*, Feltrinelli, Milano.

Tale situazione è ulteriormente peggiorata in concomitanza con l'aumentata presenza sul lato dell'offerta delle forze lavoro di forme di occupazione interinale o, comunque, contrattualmente "atipica", legate a collaborazioni temporanee, con costi sensibilmente minori da parte dell'azienda che assume, su cui non gravano più molte forme di tutela previdenziale e assicurativa⁶.

Considerando che l'offerta proposta riguarda qualifiche professionali e titoli di studio anche molto elevati, si spiega in parte così il frequente ricorso a queste forze lavoro a scapito di chi è già assunto con contratti a tempo indeterminato che, sommati all'anzianità di servizio, vengono visti come un costo sostituibile⁷. E' altrettanto evidente quale possa essere la difficoltà che incontrerà un ultraquarantenne per essere considerato appetibile da altro datore di lavoro per un lavoro a tempo indeterminato di pari livello rispetto a quello perso; ciò spiega, di conseguenza, la disponibilità ad accettare occupazioni meno qualificate rispetto alla precedente, che è ipotizzabile possa svolgere con maggiore qualità vista l'esperienza maturata, o a introdursi nel mercato del lavoro interinale, che ne sfrutta la combinazione preparazione-esperienza.

In Europa⁸, questo problema è emerso all'incirca nello stesso periodo come conseguenza dei processi di deindustrializzazione che hanno colpito numerose aree del vecchio continente, anche se esso si è manifestato con maggiore durezza in Gran Bretagna, dove alcune scelte di politica economica del governo Thatcher hanno amplificato il fenomeno soprattutto in virtù delle politiche di privatizzazione di larghi settori dell'economia pubblica, in particolare dei servizi. Ciò ha provocato un radicale

⁶ Va ricordato come negli Stati Uniti l'istituto del lavoro interinale tuteli meno il lavoratore rispetto a quanto avviene in Italia e rappresenti pertanto un indubbio vantaggio per le imprese.

⁷ Il settore della *new economy* negli Stati Uniti è forse quello maggiormente colpito da tale problema: la forte instabilità che caratterizza questo mercato fa sì che, nei momenti di crisi, tecnici, operai, quadri subiscano forti riduzioni di personale a vantaggio di personale fornito da agenzie interinali, in cui spesso si riciclano gli stessi ex-dipendenti. In questa maniera vengono a crearsi situazioni di difficoltà economica e di vita assolutamente paradossali, anche rispetto alle proprie qualifiche e ai compiti svolti, legate a situazioni di forte discriminazione all'interno dell'azienda e a far quadrare il bilancio economico semplicemente per sopravvivere (cfr. Rampini, F. (2001), *Dall'euforia al crollo. La seconda via della new economy*, Laterza, Roma - Bari; Castells, M. (2002) *La nascita della società in rete*, SEPS - Università Bocconi Editore, Milano).

⁸ Bermeo, N. (eds.) (2001), *Unemployment in the New Europe (Cambridge studies in comparative politics)*, Cambridge University Press, Cambridge.

cambiamento delle politiche del personale che, fino a quel momento, era in situazione di “posto fisso garantito”⁹.

Anche in questo caso, le scelte dei datori di lavoro “nuovi entrati” hanno puntato non solo alla riduzione degli organici ma anche facendo ricorso a personale più giovane, a scapito di tutta una classe compresa fra i 36 e i 50 anni, in questo caso legata soprattutto ad attività operaie specializzate o impiegate di basso livello.

Anche in questo caso si sono dimostrate molto basse le probabilità di essere riassorbiti in posizioni professionali equivalenti o, addirittura, di essere semplicemente nuovamente occupati (si ricordi anche la grave crisi occupazionale in cui si è dibattuta per molti anni l’Inghilterra).

Il riciclaggio è anche qui avvenuto principalmente tramite forme di lavoro interinale e atipico, cui si sono rivolte le stesse imprese privatizzate per integrare le proprie necessità con un bagaglio di esperienze e professionalità conosciute e consolidate, ma demandando agli stessi dipendenti tutto quello che è l’area delle proprie tutele personali¹⁰.

E’ interessante notare come tale problema sia, invece, meno sentito nel resto dell’Europa settentrionale e centrale, in cui un’adeguata struttura di ammortizzatori sociali consente una maggiore garanzia di copertura delle situazioni difficili di rioccupazione, anche grazie ad opportune politiche di riqualificazione professionale, nuova formazione e reinserimento di questa fascia debole¹¹.

Anche in Italia il problema principale sembra essere quello di rendere nuovamente “appetibili” le forze lavoro *over 40* espulse dalle aziende; il problema è ancor più complesso se si considera come, anche qui, il

⁹ Per la situazione inglese, cfr. anche: Penn, R. (1999), *Skill and occupational change*, Oxford University Press, Oxford; McLaughlin, E. (1992) *Understanding unemployment. New perspective on active labour market*, Routledge, London.

¹⁰ In merito, è un documento interessante il recente film di Ken Loach, *Paul, Mick e gli altri* (Gran Bretagna, 2001), in cui la storia negli anni '90 di una squadra di manutenzione delle ferrovie inglesi, mediamente in età non più verde, diventa paradigmatica di tutta una classe operaia che, a fronte del passaggio dal pubblico al privato, deve fare i conti con lo spettro del licenziamento, la consapevolezza dell'estrema difficoltà ad essere, dopo i 40 anni, ancora appetibili per le nuove aziende e, più in generale, per il mercato del lavoro, la necessità di accettare condizioni di lavoro anche umilianti pur di non subire l'umiliazione ancora maggiore del sussidio di disoccupazione e, soprattutto, per fare fronte alle responsabilità economiche della famiglia.

¹¹ Cfr. anche: Anttonen, A. e Sibila, J. (1996), “European social care services: is it possible to identify models?”, in: *Journal of European Social Policy*, n. 6; Esping-Andersen, G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna.

problema riguardi sia forze a qualifica operaia o impiegatizia, sia l'area manageriale di impresa.¹²

In realtà il problema si presenta in Italia con due facce abbastanza distinte. Da un lato essa riguarda figure operaie occupate in piccole imprese; per quanto riguarda questo tipo di lavoratori, va infatti rimarcato un ineguale trattamento tra coloro che possono contare su forme di *outplacement* contrattato (tipico dei lavoratori della grande impresa) e coloro che sono più esposti agli effetti delle fluttuazioni di mercato.

Le figure impiegatizie sono invece più esposte ai processi di ristrutturazione connessi ai processi di concentrazione che in questi anni si sono sviluppati in molti settori dell'economia italiana¹³ e ai processi connessi all'introduzione della *office automation* che pongono il problema della sempre più rapida obsolescenza delle competenze professionali.

Avere una laurea, essere inseriti in quadri impiegatizi a medio livello e avere più di quarant'anni sembra quindi rendere perfetti candidati all'espulsione da aziende che prevedano periodi di crisi.

Secondo i dati di Italia Lavoro¹⁴, questo fenomeno potrebbe presto produrre quasi 80.000 esuberanti solo per le aziende del settore dei servizi nelle mansioni impiegatizie e medio-dirigenziali, creando disoccupati che non potrebbero avvalersi dei tradizionali ammortizzatori sociali, ovvero essere "pilotati" verso la pensione o riciclarsi nel lavoro dipendente.

Il motivo per cui fasce professionali tradizionalmente "forti" siano fra le più a rischio di licenziamento è duplice: da una parte il costo elevato, dall'altra la precoce obsolescenza tecnologica delle risorse umane¹⁵: in tutto il mondo produttivo occidentale, il periodo di "impiegabilità" di un

¹² Cfr.: Accornero, A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna; Reyneri, E. (1997), *Occupati e disoccupati in Italia*, Il Mulino, Bologna; Chicchi, F. (2001), *Derive sociali. Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, FrancoAngeli, Milano; De Masi, D. (1999), *Il futuro del lavoro*, Rizzoli, Milano.

¹³ Cfr. il contributo di Achino – Manoni sul settore bancario nella terza parte di questo rapporto.

¹⁴ Italia Lavoro ha come azionista unico il ministero del Tesoro ed elabora progetti per l'inserimento lavorativo delle fasce più deboli.

¹⁵ Cfr. Gallino, L. (2002), *Il costo sociale della flessibilità*, Laterza, Roma – Bari. Un discorso a parte meritano invece le figure dirigenziali. Su questi lavoratori hanno sicuramente pesato in misura determinante anche una serie di altri fattori quali gli effetti dell'internazionalizzazione passiva della nostra economia (sostituzione del *management* italiano con quello proveniente dalle case madri straniere) e il diffondersi di una nuova cultura d'impresa che tende a penalizzare i quadri con maggiore esperienza sia per motivi di costo, sia per motivi connessi ad una (presunta) maggiore creatività e capacità innovativa dei manager più giovani.

lavoratore, che è stato formato per un dato ciclo produttivo può diventare obsoleto per quello successivo, trasversalmente alle mansioni e alle cariche occupate in azienda.

2. Le scelte metodologiche e operative

Lo studio che qui presentiamo si propone come un primo apporto conoscitivo realizzato utilizzando i dati amministrativi dei Centri per l'Impiego, cercando di operare una prima mappatura del fenomeno dei disoccupati *over 40* in provincia di Milano. Ovviamente questo contributo ha sicuramente un carattere sperimentale e propedeutico ad ulteriori approfondimenti condotti con altre metodologie che dovrebbero consentire una migliore definizione del fenomeno.

L'uso dei dati amministrativi sconta infatti due ordini di limiti, il primo dei quali è rappresentato dall'aggiornamento delle banche dati; essere iscritti alle liste del collocamento non comporta necessariamente lo *status* di disoccupato; gli iscritti infatti possono aver trovato un'occupazione che non comporta necessariamente la cancellazione dalle liste dei Centri per l'Impiego, oppure svolgere lavori in quell'area "grigia" dei lavori atipici che non vengono registrati tra gli avviamenti dei Centri. Il secondo limite è invece speculare al primo ed è rappresentato dal fatto che una parte di disoccupati veri, specie se in possesso di qualifiche medio - alte, spesso non si iscrivono alle liste del collocamento.

Ciò premesso, passeremo ora ad illustrare l'oggetto di questo studio, per il quale si è scelto di considerare tutti gli iscritti alle liste di disoccupazione delle 15 sezioni circoscrizionali della provincia di Milano (escluso quindi quello del capoluogo), utilizzando alcune variabili socio-demografiche semplici per valutare la possibilità di estrarre uno o più profili significativi del potenziale disoccupato *over 40*¹⁶.

Il primo passaggio per operare la pulizia dei dati è consistito nel cercare di limitare la presenza fra le unità d'analisi di "falsi" disoccupati, ossia persone iscritte alle liste solo per godere di eventuali benefici ausiliari ma che non sono in ricerca attiva di un lavoro.

Per risolvere questo problema, si è scelto di considerare solo i disoccupati che la banca dati *Netlabor* aveva in precedenza codificato come "con precedenti esperienze lavorative", dopo avere effettuato un primo

¹⁶ Per quanto riguarda i problemi metodologici relativi all'utilizzo di dati secondari di provenienza amministrativa, cfr.: Corbetta, P. (1999), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna; Antonelli G. e. Nosvelli, M. (2002), *Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro per una "nuova economia"*, Il Mulino, Bologna.

filtraggio, basato sulle più recenti date di verifica della situazione del singolo individuo¹⁷.

Successivamente, si è ridotto il gruppo ai soli disoccupati compresi fra i 40 e i 60 anni d'età, che meglio rappresenterebbero la situazione di chi, non ancora pensionabile, si trova di colpo espulso dall'ambiente lavorativo.

Al fine di non creare duplicazioni di persone, si sono anche eliminati tutti i soggetti in situazione di avviamento professionale in altre circoscrizioni.

I casi presi in considerazione sono quindi rimasti 22.772, diversamente divisi nelle varie circoscrizioni; di essi si sono prese in considerazione le variabili socio-anagrafiche raccolte e certificate come attendibili dagli uffici per l'impiego: l'età, il sesso, la cittadinanza, lo stato civile, le caratteristiche della sua iscrizione, il titolo di studio e, ovviamente, la sezione circoscrizionale di appartenenza.

Se, da una parte, si è scelto di lavorare sulla provincia di Milano perché sintetizza maggiormente le caratteristiche e gli andamenti dei settori produttivi e del mercato del lavoro italiani, dall'altra si è scelto di non ricomprendere nell'analisi i dati relativi alla città di Milano, per i noti problemi che interessano questo Centro per l'Impiego.

Prima di procedere all'illustrazione dei risultati ottenuti, riteniamo opportuno svolgere una ulteriore considerazione sui potenziali limiti connessi alla qualità dei dati, legati alla scarsa verificabilità delle procedure di raccolta ed inserimento dei dati: la gran mole di materiale prodotto dalla fonte statistica di riferimento rende, infatti, non verificabile se tutti i campi siano stati correttamente compilati e riferiti al soggetto cui realmente appartengono, così come da parte della fonte stessa si è sottolineato come tale inserimento sia fortemente rallentato da una combinazione di insufficienza di personale, sovraccarico di lavoro e un addestramento specifico non sempre all'altezza.

Per l'insieme delle ragioni sopraillustrate, riteniamo giusto ribadire che i risultati dell'analisi dovranno essere considerati come una descrizione accurata del fenomeno relativamente al territorio considerato, ma alla quale si può attribuire una attendibilità completa solo dopo ulteriori verifiche condotte con altre metodologie d'indagine che in questo caso non abbiamo potuto utilizzare.

¹⁷ I dati del campione selezionati con il primo filtraggio in base alla data di iscrizione sono stati infatti incrociati con le banche dati relative agli avviamenti dei 16 Centri per l'Impiego della provincia.

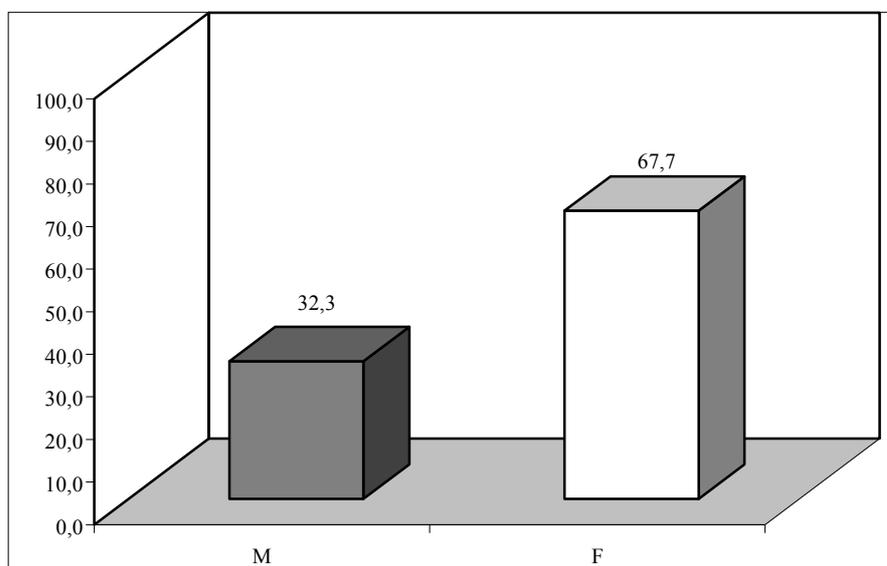
3. Il quadro generale della Provincia

Nel cercare di individuare i “tipi” di riferimento dei “disoccupati” *over 40* della Provincia di Milano¹⁸, si può osservare la distribuzione di genere (Tab. 1 e Graf. 1):

Tab. 1 – “Disoccupati” per differenza di genere

Sesso	Frequenza	%
M	7363	32,3
F	15409	67,7
Totale	22772	100,0

Graf. 1 – “Disoccupati” per differenza di genere (val. %)



E' immediatamente evidente il rapporto che emerge sia nettamente a favore delle femmine.

¹⁸ Le correlazioni bivariate fra le variabili utilizzate sono state calcolate tramite il chi-quadrato e il coefficiente di correlazione di Pearson, che consente di valutare anche l'intensità dell'eventuale relazione, oltre alla sua probabilità. Per l'analisi delle corrispondenze si sono utilizzati gli algoritmi di calcolo programmati dal Dipartimento di Teoria dei Dati dell'Università di Leiden (Olanda), basati sul lavoro teorico-statistico di M. Greenacre e J. Blasius.

La prima considerazione è che, anche da un punto di vista statistico, tale situazione non sia casuale¹⁹: alla fuoriuscita precoce delle donne dal mercato del lavoro, che possiamo ricondurre con buona certezza alla situazione familiare e in particolare ai carichi legati alla cura domestica, soprattutto nel periodo della nascita dei figli, corrisponde poi una maggiore difficoltà nel reinserirsi in età più avanzata.

Se, infatti, si confronta lo stato civile dei disoccupati con la differenza di genere (Tab. 2), si nota che, pur predominando la situazione coniugale, per le donne disoccupate vi è una forte tendenza ad essere in tale situazione (81% circa), mentre gli uomini si ripropongono leggermente meglio anche nelle altre situazioni.

Tab. 2 – Relazione fra differenza di genere e stato civile

<i>Stato Civile</i>	<i>V.A.</i>		<i>val.%</i>		<i>Incid.%</i>	
	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>
Celibe/nubile	1296	1221	51,5	48,5	18,5	8,2
Coniugato/convivente	5259	12104	30,4	69,6	74,9	80,8
Separato/divorziato/vedovo	463	1647	21,9	78,1	6,6	11,0
Totale	7018	14972	31,9	68,1	100,0	100,0

Esiste quindi (ed è statisticamente verificato) una correlazione diretta fra l'essere iscritti alle liste di disoccupazione, la differenza di genere e il proprio stato civile. Ciò sembra particolarmente vero per le donne, che, probabilmente, possono avere lasciato in precedenza il posto di lavoro in corrispondenza con la fase riproduttiva. Anche il mutare di situazioni familiari, che magari avevano portato dapprima ad un allontanamento anche volontario dal lavoro, può rappresentare un fattore che porta le donne (ad esempio quelle divorziate o vedove) a cercare un reingresso sul mercato del lavoro, di cui l'iscrizione alle liste è solo il primo passo.

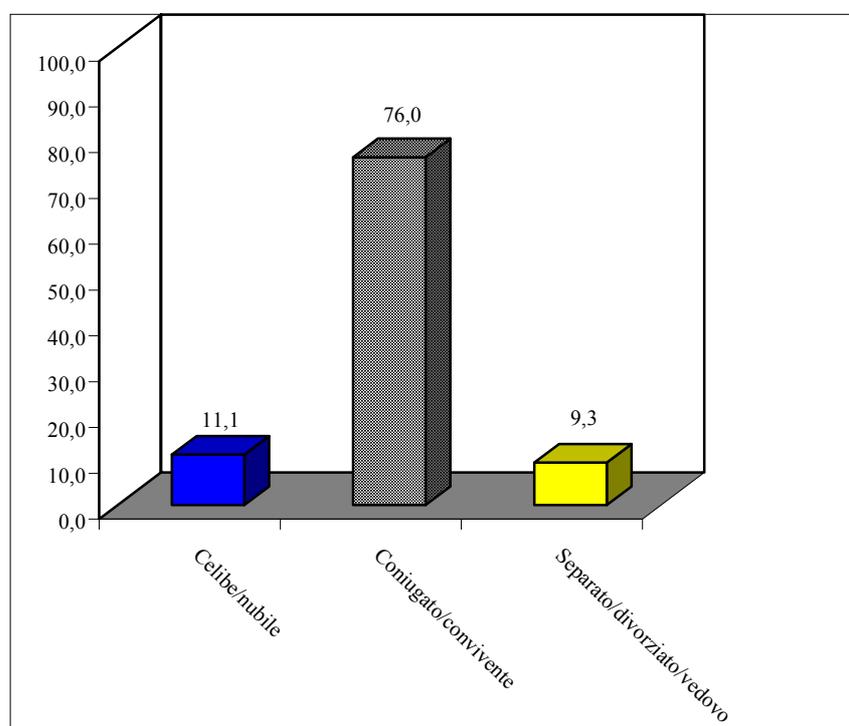
Un'altra osservazione da fare è che la tendenza ad avere un ruolo primario nella gestione della famiglia porta molte volte le donne a trovarsi un lavoro con forme di lavoro atipico che non comportano la conseguente cancellazione dalle liste dei Centri per l'Impiego, o con modalità più informali fino a forme di lavoro nero vero e proprio. Sovente, quando tale lavoro non è la fonte primaria di reddito per la famiglia stessa, queste

¹⁹ Come verificato anche in Provincia di Torino dal Progetto "Overanta" dell'Associazione Idea Lavoro (2001-02).

modalità lavorative sono preferite dalle lavoratrici poiché sono di più facile accesso e lasciano più tempo per le attività di cura della famiglia.

Stato civile e genere maschile mostrano, invece, una correlazione decisamente inferiore: anche in questo caso predominano numericamente gli sposati, ma il peso dei *single* risulta più rilevante che fra le donne, a riprova che tra i maschi sembra prevalere la tendenza a non accasarsi se non si è in condizione di occupazione stabile.

Graf. 2 – Stato civile dei disoccupati over 40 in Provincia di Milano



Questa considerazione è meno banale di quanto non sembri: contribuisce, infatti, a definire il modello familiare predominante sul territorio in esame: l'uomo è il *bread-winner* e, finché tale funzione non è supportata, non crea attorno a sé un nuovo nucleo; peraltro, le forme di lavoro considerate per tale funzione sono contrattualmente tipiche e prevedono la cancellazione dalle liste di disoccupazione per chi vi accede.

Se consideriamo che il *range* d'età considerato è elevato (40-60 anni), è evidente che, in realtà, la predominanza di maschi sposati iscritti nelle liste di disoccupazione è dovuta ai processi di espulsione legati a ristrutturazioni dei processi produttivi che hanno colpito padri di famiglia abitualmente inseriti in occupazioni stabili e che vivono la difficoltà di doversi reinventare un lavoro, mentre la situazione dei *single* è più una tendenza statisticamente significativa.

Se, infatti, si guarda l'andamento complessivo dello stato civile (Graf. 2), si vede come lo stato di coniugato sia caratteristica dominante all'interno di questa fascia di disoccupazione.

Osservando il rapporto fra titolo di studio e differenza di genere (Tab. 3), si trova un'ulteriore legame: il livello di istruzione degli uomini è tendenzialmente più alto di quello femminile.

Tab. 3 – Relazione fra differenza di genere e titolo di studio

Titolo di studio	V.A.		val. %		Incid. %	
	M	F	M	F	M	F
Nessun titolo	426	621	40,7	59,3	5,8	4,0
Licenza elementare	2822	6221	31,2	68,8	38,3	40,4
Licenza media inferiore	2740	6754	28,9	71,1	37,2	43,8
Titolo professionale	17	15	53,1	46,9	0,2	0,1
Diploma media superiore	1153	1627	41,5	58,5	15,7	10,6
Titolo universitario	205	171	54,5	45,5	2,8	1,1
Totale	7363	15409	32,3	67,7	100,0	100,0

La tabella mostra, infatti, come diploma superiore e titolo universitario siano percentualmente più frequenti fra gli uomini (18,5%) contro l'11,7% delle donne, mentre i titoli dell'obbligo sono significativamente più presenti nel gruppo femminile.

Se associamo questo risultato con quanto abbiamo visto in precedenza relativamente allo stato civile (Tab. 4), avendo verificato la forte correlazione fra le tre variabili, è possibile tracciare un primo profilo del "disoccupato" *over 40*.

Tab. 4 – Relazione fra differenza di genere, titolo di studio e stato civile

Sesso	Stato civile (ricod.)	Titolo di studio (ricod.)					
		Nessun titolo	Licenza elementare	Licenza media inferiore	Titolo professionale	Diploma media superiore	Titolo universitario
M	<i>Celibe/nubile</i>	59	430	540	5	220	42
	% Stato civile	4,6	33,2	41,7	0,4	17,0	3,2
	% Titolo di studio	14,5	16,0	20,6	29,4	20,3	21,4
	<i>Coniugato/convivente</i>	325	2094	1905	11	786	138
	% Stato civile	6,2	39,8	36,2	0,2	14,9	2,6
	% Titolo di studio	80,0	77,9	72,5	64,7	72,5	70,4
	<i>Separato/divorziato/vedovo</i>	22	165	181	1	78	16
	% Stato civile	4,8	35,6	39,1	0,2	16,8	3,5
% Titolo di studio	5,4	6,1	6,9	5,9	7,2	8,2	
F	<i>Celibe/nubile</i>	56	402	548	1	188	26
	% Stato civile	4,6	32,9	44,9	0,1	15,4	2,1
	% Titolo di studio	9,6	6,7	8,3	7,1	12,0	15,7
	<i>Coniugato/convivente</i>	449	4888	5336	11	1236	121
	% Stato civile	3,7	40,6	44,3	0,1	10,3	1,0
	% Titolo di studio	77,3	81,4	81,2	78,6	78,7	72,9
	<i>Separato/divorziato/vedovo</i>	76	713	690	2	147	19
	% Stato civile	4,6	43,3	41,9	0,1	8,9	1,2
% Titolo di studio	13,1	11,9	10,5	14,3	9,4	11,4	

Sia gli uomini che le donne, sono accomunati da un basso grado di istruzione, il che è sostanzialmente spiegabile con l'età delle persone che compongono il nostro campione. Ciò non di meno si possono tracciare due "tipi" ideali, che si identificano in massima parte alla differenza di genere e che possono essere spiegati con un diverso rapporto di uomini e donne con il lavoro.

- ✓ Il "disoccupato" uomo probabilmente è proveniente in massima parte da occupazioni di tipo operaio, anche se la quota non irrilevante di iscritti alle liste di disoccupazione in possesso di un titolo medio - alto fanno ritenere che tra questi siano presenti anche molte figure di tipo medio - impiegatizio. La fuoriuscita dal mondo del lavoro degli uomini è dovuta essenzialmente a ristrutturazioni aziendali che hanno portato a riduzioni dell'organico, che hanno investito sia le aree della produzione che quelle burocratico - amministrativo. Questo dato fa altresì pensare che quando persone in età matura sono coinvolte da processi di riduzione degli organici, scarsi siano gli interventi volti a favorire un rinnovamento delle competenze delle risorse interne all'azienda, preferendo a questi il reclutamento di forze giovani, già formate e socializzate all'utilizzo delle "nuove" tecnologie.
- ✓ La donna "disoccupata" è anch'essa caratterizzata da una forte presenza di figure operaie o comunque manuali. Sicuramente anche le donne hanno conosciuto l'esperienza della perdita del posto di lavoro legata ai processi di riorganizzazione produttiva. Il fatto che il problema investa in misura considerevole donne a basso titolo di studio fa pensare al fatto di essere in presenza di soggetti facilmente sostituibili in fase di adeguamento degli organici. Tuttavia si deve ipotizzare che una quota non piccola delle iscritte alle liste di collocamento sia rappresentato da donne che sono fuoriuscite dal mercato del lavoro in parte "volontariamente" per dedicarsi alla famiglia (sono in maggioranza coniugate), in parte costrette ad allontanarsi per non avere sufficienti supporti per portare avanti contemporaneamente responsabilità professionali e familiari. L'essere iscritte alle liste di disoccupazione mostra come, in realtà, si siano rese attive e disponibili per cercare di rientrare sul mercato del lavoro, ma va anche ricordato che non si esclude la possibilità che gli alti numeri che si presentano contengano, nonostante le operazioni di filtraggio operate, anche una parte di non forze di lavoro (essenzialmente casalinghe) che utilizzano l'iscrizione per garantirsi supporti e bonus per disoccupati nell'accesso ai servizi pubblici.

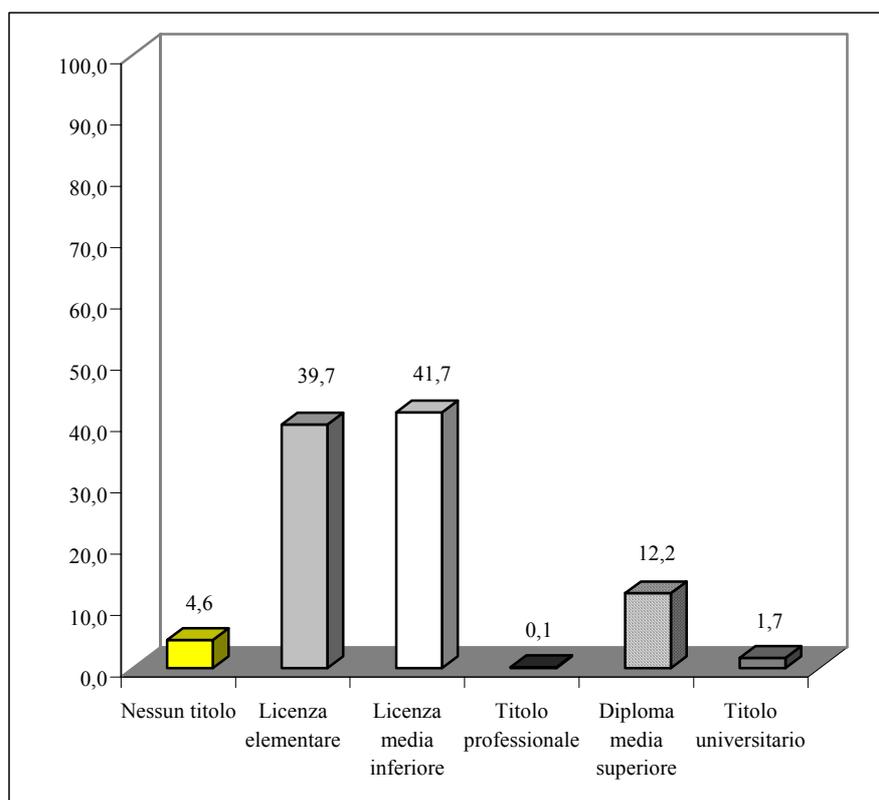
Per entrambe le figure delineate vale un discorso già affrontato in precedenza: nella fascia d'età considerata, e per le responsabilità personali

e familiari, è improbabile che una parte considerevole degli iscritti non svolga lavori atipici, autonomi o, anche, al di fuori delle norme che regolamentano il lavoro, la qual cosa, come si è visto, non comporta la cancellazione dell'iscrizione.

In merito, basti pensare a tutte le occupazioni legate ai servizi alla persona e alle strutture (pulizie, ecc.) che, spesso, sono rifugio per disoccupati a bassa qualifica e non più in giovane età (particolarmente di genere femminile), spesso ottenuti grazie alla mediazione di “agenzie sociali” informali o la rete di conoscenze personali.

Se esaminiamo l'andamento del titolo di studio *tout-court* (Graf. 3), diventa ancor più evidente un aspetto particolare del problema.

Graf. 3 – Andamento dei titoli di studio nei disoccupati over 40 della Provincia di Milano



La disoccupazione, particolarmente in questa fascia, è comunque legata al possesso di un basso *background* culturale²⁰, che aumenta la sostituibilità delle persone e a cui è difficile far fronte in età avanzata, ridiventando nuovamente appetibili in un mercato del lavoro che tendenzialmente esprime una domanda crescente di forza lavoro con elevati livelli di scolarità²¹.

In quest'ottica, l'esperienza maturata con l'anzianità di servizio non è una garanzia sufficiente viste le considerazioni già fatte sulle trasformazioni dei processi produttivi e la proporzionalmente rapida obsolescenza delle proprie conoscenze.

E' da notare come tale discorso valga anche per i diplomati superiori, che usufruiscono di una preparazione ormai obsoleta rispetto alle attuali condizioni di lavoro in aree sia amministrativo-contabili che tecnico-progettuali, soprattutto in considerazione degli anni in cui si è maturata tale preparazione.

La provenienza geografica è l'ultima caratteristica che verrà presa in considerazione in questa fase (Tab. 5).

Tab. 5 – Disoccupati per provenienza geografica

<i>Italiani o stranieri</i>	<i>Frequenza</i>	<i>%</i>
Cittadino italiano	22358	98,2
Di altra nazione	405	1,8
Valori mancanti	9	0,0
Totale	22772	100,0

E' immediato notare come i disoccupati *over 40* iscritti siano in grandissima maggioranza (98%) italiani, ma è possibile che ritardi e difficoltà a registrarsi nelle liste, così come l'impiego in maniera irregolare di tali forze lavoro, possa essere causa di riduzione del numero reale; va anche ricordato che, in genere, l'immigrazione riguarda in maggioranza fasce d'età più giovani.

I disoccupati stranieri ultraquarantenni qui esaminati sono, probabilmente, in maggioranza forze lavoro la cui presenza è già consolidata sul territorio in questione, per le quali, quindi, non possono

²⁰ Cfr. anche: Provincia di Milano – OML (2001), *Mercato del lavoro e politiche per l'impiego in provincia di Milano – Rapporto 2000*, FrancoAngeli, Milano.

²¹ Cfr. i dati dell'indagine Excelsior riportati nel rapporto dello scorso anno.

escludersi dinamiche di espulsione simili a quelle viste, in generale, su tutti i disoccupati.

Alcune relazioni statistiche significative si individuano, invece, all'interno del gruppo degli stranieri (Tabb. 6, 7 e 8).

Tab. 6 – Differenze di genere tra gli stranieri

<i>Sesso</i>	<i>Frequenza</i>	<i>%</i>
M	222	54,8
F	183	45,2
Totale	405	100,0

Tab. 7 – Stato civile del gruppo straniero

<i>Stato civile</i>	<i>Frequenza</i>	<i>%</i>
Celibe/nubile	66	16,3
Coniugato/convivente	287	70,9
Separato/divorziato/vedovo	14	3,5
Valori mancanti	38	9,4
Totale	405	100,0

Tab. 8 – Titolo di studio del gruppo straniero

<i>Titolo di studio</i>	<i>Frequenza</i>	<i>%</i>
Nessun titolo	250	61,7
Licenza elementare	45	11,1
Licenza media inferiore	73	18,0
Diploma media superiore	23	5,7
Titolo universitario	14	3,5
Totale	405	100,0

Una prima differenza significativa rispetto al gruppo italiano è una maggiore equiripartizione fra i sessi, con un'inversione nelle proporzioni: i maschi sono presenti in numero superiore; sono abbastanza rispettate le proporzioni di stato civile rispetto alla situazione generale; si polarizza invece verso il basso il bagaglio culturale, che abbiamo già visto essere responsabile in maniera significativa per essere o meno reintegrati nel mercato del lavoro. In merito a questo, va però anche osservato che la mancata registrazione e/o riconoscimento del titolo di studio potrebbe essere una situazione meramente contingente a difficoltà di omologazione e registrazione rispetto a realtà educative diverse da quella italiana.

Fino ad ora si sono esaminate le correlazioni parziali bi-trivariate fra le diverse caratteristiche degli iscritti; è interessante notare cosa succede se, applicando la tecnica dell'analisi delle corrispondenze, si guarda una descrizione complessiva della situazione e delle potenziali interazioni fra le diverse caratteristiche²².

Il modello generato in questa maniera consente, infatti, di raggruppare le diverse caratteristiche degli iscritti secondo un criterio che prevede la rappresentazione grafica di massima vicinanza per le modalità che maggiormente interagiscono fra di loro²³: in questa maniera si opera un vero e proprio raggruppamento delle caratteristiche in cluster logici.

Contemporaneamente, vengono generati due veri e propri fattori di sintesi che costruiscono gli assi (le dimensioni) dello spazio vettoriale e grafico e che contengono, opportunamente raggruppate sulla base dell'inerzia che sviluppano (ossia della variabilità globale del modello), tutte le variabili considerate.

Il risultato è presentato nel Grafico 4.

La situazione che emerge è definita in maniera abbastanza chiara e affidabile²⁴:

- ✓ lungo la dimensione 1 (orizzontale), che spiega circa il 36% della variabilità del modello, si dispongono la nazionalità e il titolo di studio, ed emerge immediatamente come lo scarso bagaglio culturale possa spiegare la difficoltà a rioccuparsi degli ultraquarantenni stranieri, ma non sia sufficiente a classificare i cittadini italiani, per i quali occorre un elemento ulteriore;
- ✓ questo elemento è contenuto nella dimensione 2 (verticale), che spiega circa il 30% della variabilità del modello, che introduce lo stato civile e la differenza di genere. Sono queste due caratteristiche che stratificano e raggruppano i disoccupati *over 40* italiani, confermando e specificando meglio le ipotesi descrittive fatte in precedenza.

²² Per una lettura statistica e metodologica dell'analisi delle corrispondenze, cfr. anche: E. Amaturò, *Analyse des données & Analisi dei dati nelle scienze sociali*, CSE, 1989;

C. Lanzetti, *Elaborazioni di dati qualitativi*, Franco Angeli, 1995.

²³ L'algoritmo utilizzato si basa sullo sviluppo della metrica del chi-quadrato.

²⁴ Per gli statistici, il processo di analisi ha impiegato 35 iterazioni per arrivare al livello di convergenza scelto come affidabile; tutti i punti danno un contributo significativo alle due dimensioni; ad eccezione della modalità "Titolo di studio professionale". Le modalità "Cittadino italiano" e "Coniugato/convivente" sono le più prossime ad essere "baricentro" del modello (ossia valore medio).

Questa analisi, infatti, evidenzia la presenza di tre gruppi ben distinti, che possono costituire la migliore descrizione generale dei “tipi” sul globale del territorio osservato.

Si deve, però, ricordare che si tratta di una descrizione statistica che non vuole dare una “fotografia” dell’esatta situazione reale, ma che cerca di evidenziare le principali tendenze responsabili del modo in cui cambia il fenomeno osservato.

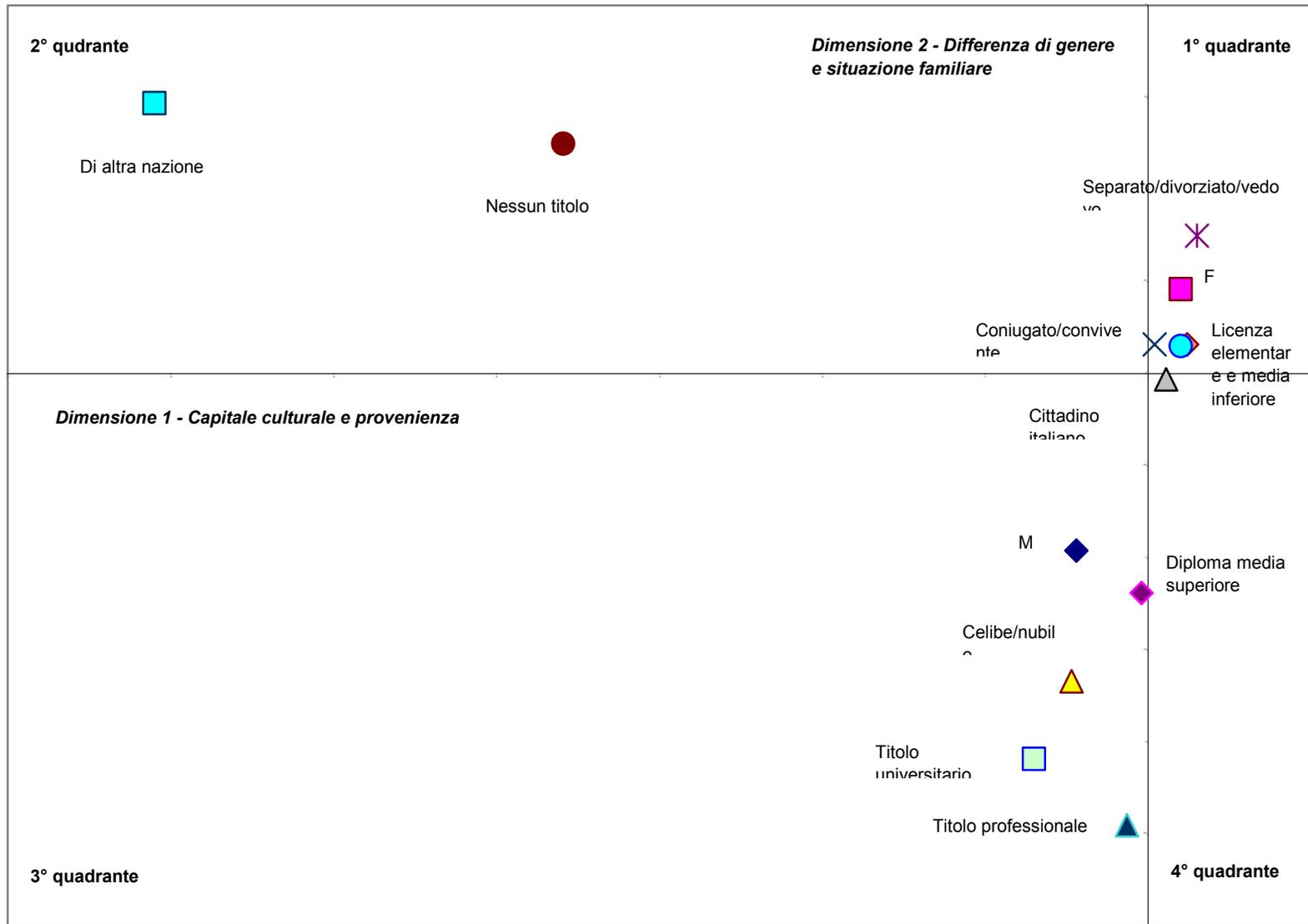
Per questa ragione, fra l’altro, va osservato come nel grafico non sia fisicamente rappresentata una realtà²⁵ numericamente consistente, che contribuisce però solo marginalmente alla variabilità del modello trovato (trattandosi di una sorta di “valore medio”). Come abbiamo già visto, esiste una “zona grigia” di sovrapposizione nella scolarità di maschi e femmine, legata ai titoli della scuola dell’obbligo che per i maschi si identifica con disoccupati ultraquarantenni provenienti da mansioni di operaio (presumibilmente generico), espulsi dalle piccole e medie industrie, di difficile reinserimento.

Rispetto ai tre “tipi”, successivamente descritti, costituiscono un vero e proprio quarto profilo tipico, abbastanza uniformemente diffuso in tutta la Provincia, di dimensioni significative e che, graficamente, potremmo immaginare concentrato attorno all’origine degli assi: sulla base delle osservazioni appena fatte, questo può essere interpretato come una situazione consolidata che, come tale, non costituisce tendenza.

Per quanto riguarda i tre “tipi”:

1. Il primo è costituito principalmente dal gruppo dei disoccupati stranieri senza titolo di studio, senza differenze rispetto alle altre caratteristiche che abbiamo considerato; è però importante ricordare che il termine “Nessun titolo” andrebbe modificato con “Titolo di studio non omologabile o utile per il lavoro”.
2. Il secondo gruppo, nella parte bassa a destra del grafico, è il primo segmento degli italiani: maschi, dotati di scolarità medio-alta (con una minoranza in possesso del titolo professionale non significativa), tendenzialmente *single*. E’ l’area dei disoccupati che provengono da professioni a medio-alto contenuto intellettuale; sono gli impiegati di medio-basso livello, i quadri in basso nella gerarchia aziendale, che vengono espulsi in conseguenza di progetti atti a snellire l’apparato amministrativo attraverso l’utilizzo delle tecnologie informatiche. Questo personale sconta una scarsa familiarità con tali tecnologie, che

²⁵ Evidenziata invece nelle relative tabulazioni statistiche (non riportate).



lo vedono in difficoltà a fronte di nuove leve che presentano una preparazione più attuale a un costo sovente minore, perché assumibili con contratti meno onerosi o, anche più soventemente, con forme atipiche (ad esempio, collaborazioni professionali coordinate continuative o interinali).

3. Il terzo gruppo, nella parte alta a destra del grafico, è costituito dalle donne italiane che cercano di rientrare nel mercato del lavoro dopo un'esperienza coniugale conclusa, o ancora in corso ma che le vede più libere dalle responsabilità di gestione familiare (in genere, figli che frequentano la scuola e che quindi non necessitano della presenza del genitore). Sono caratterizzate da una bassa scolarità, quindi orientate verso occupazioni a contenuto manuale; si deve anche osservare che la decisione di interrompere la propria carriera lavorativa per il ruolo familiare in età precedente ai 40 anni è più frequente proprio per le lavoratrici a basso reddito, che assommando retroterra culturale povero e scarse prospettive lavorative hanno trovato più conveniente uscire dal mercato del lavoro.

4. La situazione nelle singole circoscrizioni

Osservando la distribuzione dei disoccupati *over 40* nelle singole circoscrizioni della Provincia di Milano (Tab. 9 e Graf. 5), emergono due considerazioni immediate.

Tab. 9 – Disoccupati over 40 nelle singole Circoscrizioni

<i>Circoscrizione di appartenenza</i>	<i>Frequenze</i>	<i>%</i>
<i>Monza</i>	3166	13,9
Rho	2780	12,2
Legnano	2654	11,7
Cesano Maderno	1919	8,4
Melzo	1849	8,1
Sesto San Giovanni	1733	7,6
Corsico	1649	7,2
Rozzano	1547	6,8
Seregno	1490	6,5
Vimercate	1271	5,6
Magenta	1129	5,0
San Donato Milanese	1094	4,8
<i>Abbiategrasso</i>	491	2,2

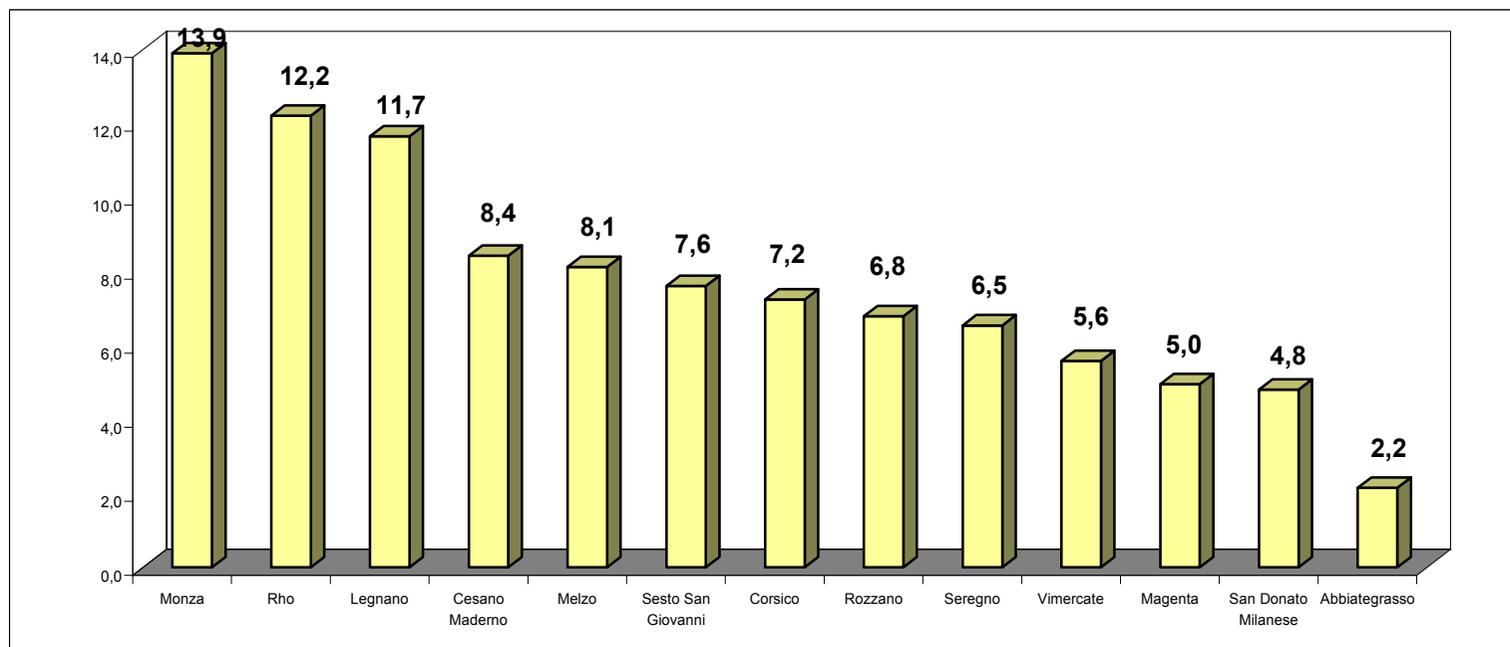
1. Il maggior numero di disoccupati si distribuisce fra Monza (13,9%), Rho (12,2%) e Legnano (11,7%), che raccolgono da sole quasi il 38% degli iscritti in questa categoria; tale distribuzione non è casuale²⁶, ma è determinata da un insieme di fattori che fanno dalla popolosità della zone, ad una serie di variabili demografico-sociale e alle specificità economico - territoriali delle singole circoscrizioni; sommare l'insieme di questi fattori consentirebbe di spiegare in modo molto dettagliato meglio tale fenomeno.
2. Con le clausole restrittive utilizzate per selezionare in maniera più attendibile le unità d'analisi²⁷, due circoscrizioni non presentano alcun disoccupato *over 40* nelle condizioni a noi interessate (Carate Brianza e Cassano).

Osservando le altre caratteristiche nelle singole circoscrizioni, ci si imbatte in una fondamentale omogeneità proporzionale con la situazione globale della Provincia; nelle tabelle e nei grafici seguenti si darà una semplice presentazione statistico-demografica di come le diverse caratteristiche si redistribuiscono, senza volere forzare alcun tipo di spiegazione su causalità e motivazioni eventuali (Graf. 6, 7 e 8).

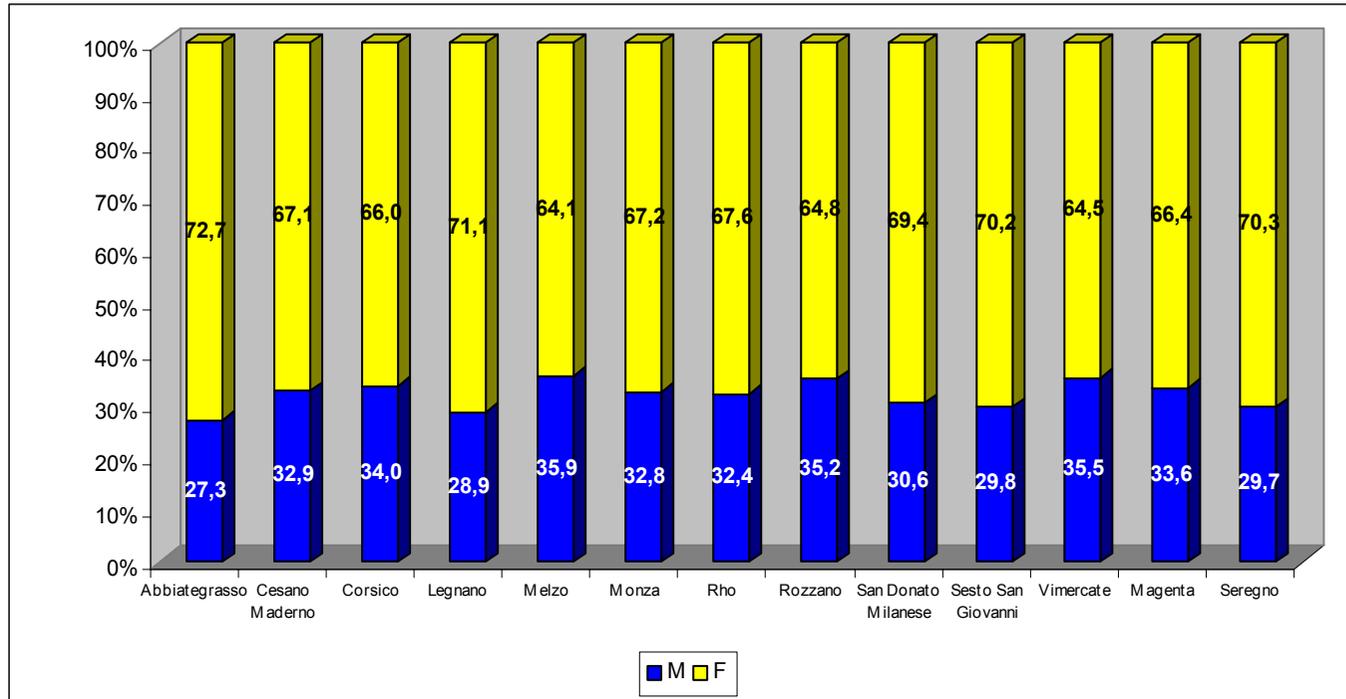
²⁶ Come è mostrato dalla relativa analisi del chi-quadrato.

²⁷ Cfr. paragrafo 2.

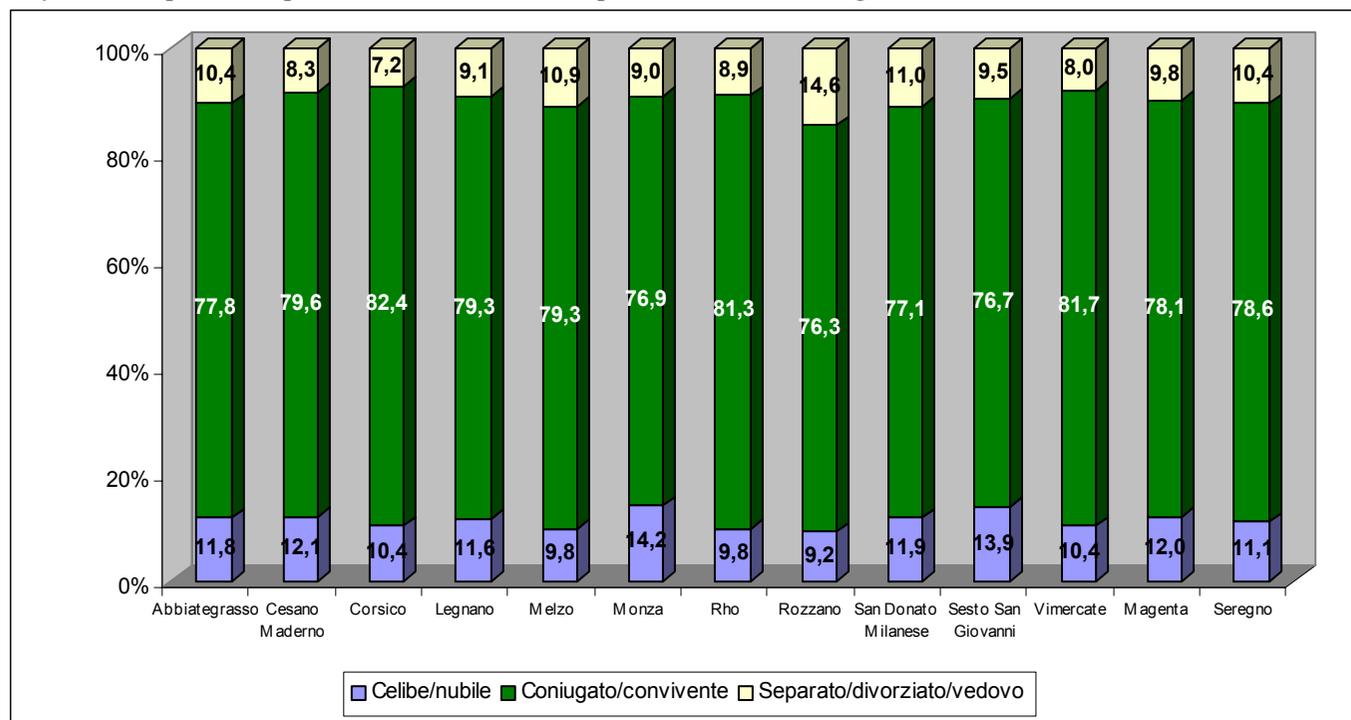
Graf. 5 – Distribuzione percentuale dei disoccupati over 40 nelle singole circoscrizioni



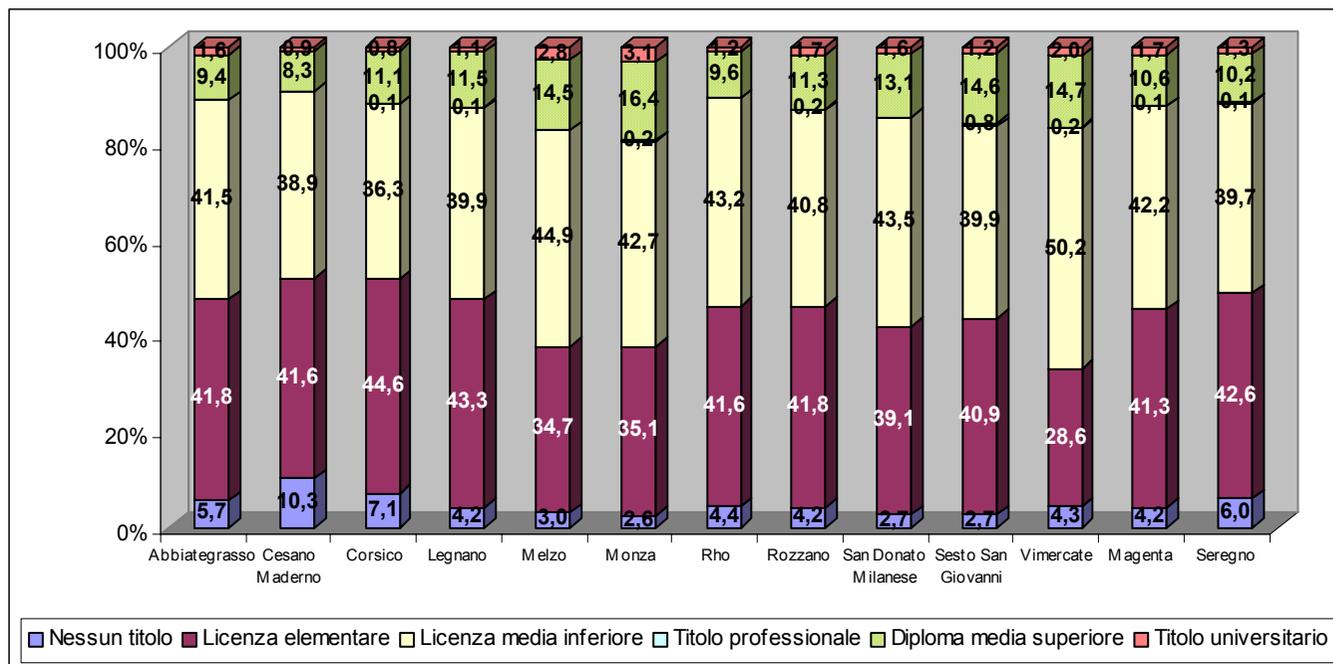
Graf. 6 – Composizione di genere dei disoccupati over 40 nelle singole circoscrizioni



Graf. 7 – Composizione per stato civile dei disoccupati over 40 nelle singole circoscrizioni



Graf. 8 – Composizione percentuale dei disoccupati over 40 per titolo di studio nelle singole circoscrizioni



5. Conclusioni

Come si è visto, anche in provincia di Milano esiste un problema di disoccupazione per chi è espulso dal mercato del lavoro dopo i 40 anni. A prescindere dalle motivazioni per cui ciò avviene, tale situazione riguarda tipologie di disoccupazione che sembrano essere differenti da quanto si è osservato oltreoceano e, in parte, nel Centro-Nord Europa, comunque maggiormente comparabile²⁸.

Sono coinvolte maggiormente le donne, come emerge anche da altri studi in altre realtà d'Italia, aventi difficoltà a riciclarsi in quanto dotate di specifiche professionali scarsamente appetibili e titoli di studio dell'obbligo.

Per esse potrebbe essere pensabile un'esperienza di riprogettazione lavorativa personale e di accompagnamento, di utilizzo di opportune tipologie contrattuali innovative, anche avvalendosi degli strumenti offerti da diversi canali di finanziamento comunitari.

Diverso il discorso per la parte maschile del gruppo: qui infatti il problema principale il maggior ostacolo non sembra essere tanto costituito dal titolo di studio, ma dell'obsolescenza delle proprie competenze. E' un problema che riguarda sia le figure operaie che quelle impiegatizie, ma sembra però più acuta proprio per questa seconda categoria, la quale ha utilizzato le proprie conoscenze in incarichi per lo più amministrativi di medio-basso livello, che non hanno permesso un adeguato sviluppo e/o aggiornamento della propria professionalità.

Qui una soluzione possibile potrebbe essere legata a progetti in cui vengano combinate attività di formazione *ad hoc*, re-orientamento del disoccupato e possibilità (anche in questo caso) di forme contrattuali appetibili per l'azienda.

E' inevitabile notare che questi tipi di intervento non possono fare a meno dell'interessamento attivo degli Enti pubblici e delle Associazioni a base economica che operano sul territorio²⁹.

²⁸ Forse la Francia presenta la situazione con maggiori paralleli.

²⁹ Cfr. anche: M. Viviani, *Specchio magico. Il bilancio sociale delle imprese*, Il Mulino, 1999.