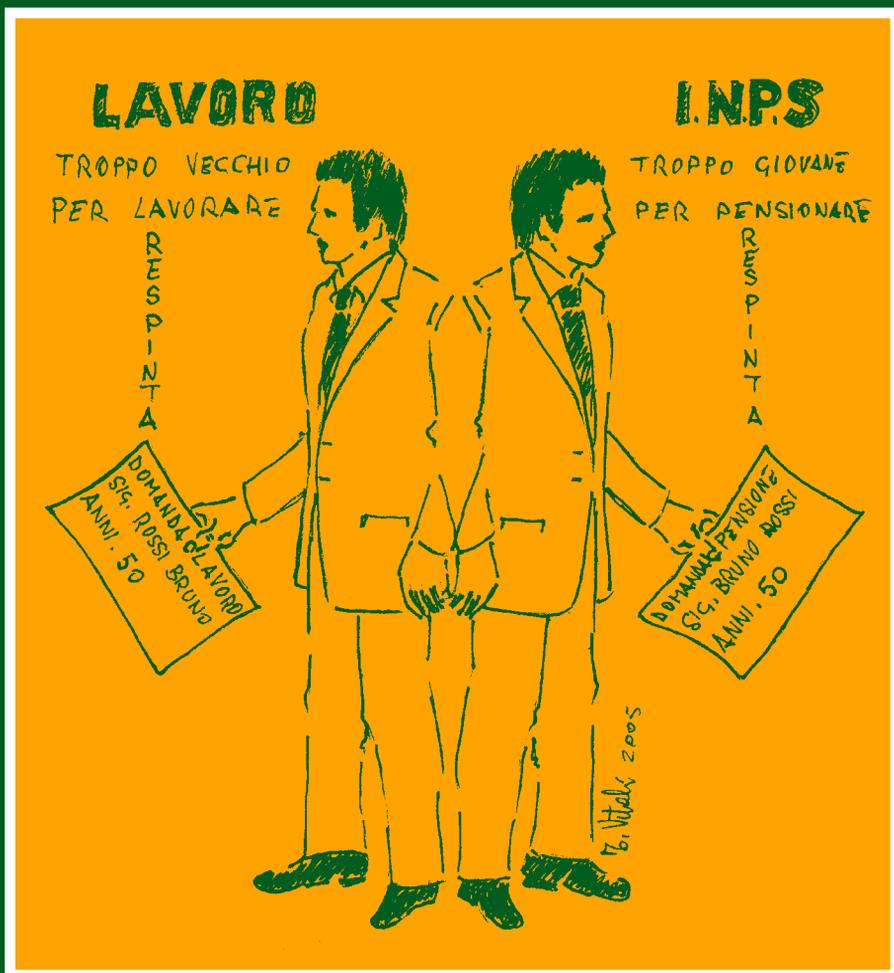


# Quale futuro per gli over 45?



Associazione  
Atdal



Associazione  
Alsole



Associazione  
Lavoro Over40

## **Ringraziamenti**

Per la stesura di questo libro si ringraziano particolarmente:

Ovidia Rotella, dell'Agencia dei servizi interparlamentari, per la raccolta della documentazione e la trascrizione del materiale del convegno del 25 gennaio 2005 a Roma

L'Associazione Amico Onlus per il contributo apportato sul tema del "mobbing"

Tino Vitali per le illustrazioni di copertina e all'interno del testo

Le fotografie nell'interno si riferiscono al convegno sul tema "Lavoro: etica e diritti", che si è svolto a Milano, il 28 maggio 2005

# Quale futuro per gli over 45?

Convegno sul tema  
**Troppo giovani  
per la pensione  
troppo vecchi  
per lavorare**

*Roma, 25 Gennaio 2005*

Documento conclusivo della  
**Indagine Parlamentare  
sulla condizione  
dei lavoratori anziani  
in Italia**

6 luglio 2005



### **Alsole**

Associazione Lavoro Società & Legislazione

Via Val Maira, 6 - 20126 Milano

Tel. 02.66117494 - fax 02.64749393

[www.associazionealsole.it](http://www.associazionealsole.it)

[as.alsole@tiscali.it](mailto:as.alsole@tiscali.it)



### **Atdal**

Associazione per la Tutela

dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori

Via Fortezza, 21/G - 20126 Milano

Tel. 333 3937710

[www.atdal.it](http://www.atdal.it)

[atdalit@yahoo.it](mailto:atdalit@yahoo.it)



### **Lavoro Over 40**

Via Fortezza, 21/G - 20126 Milano

Tel. 340 3793580

[www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it)

[info@lavoro-over40.it](mailto:info@lavoro-over40.it)

Progetto grafico e impaginazione

Sercom srl

viale Gramsci, 1 - Sesto San Giovanni

[info@sercomservizi.com](mailto:info@sercomservizi.com)

tel. 02 26224651 - fax 02 26225007

Stampa

Tipografica Sociale spa - Monza

Finito di stampare nel luglio 2005

# Sommario

Introduzione	pag	7
<b>Atti del convegno sulla disoccupazione in età matura</b>	»	13
Relazione introduttiva di Armando Rinaldi	»	15
Intervento del Senatore Tomaso Zanoletti	»	24
Intervento di Giuseppe Zaffarano	»	26
Sintesi degli interventi dei partecipanti	»	30
Conclusioni del Senatore Antonio Pizzinato,	»	41
<b>Documentazione</b>	»	49
Petizione rivolta ai Presidenti della Camera e del Senato	»	51
Mozione del Consiglio Regionale della Lombardia	»	54
Cronologia delle attività svolte dalle associazioni Atdal, Alsole, Lavoro Over40	»	56
Presenza sui media	»	59
Convegni sul tema	»	62
Disegni di legge a sostegno della ricollocazione e del reddito dei disoccupati over 45	»	63
Disegno di legge n. 1672 - Senato, 2 agosto 2002	»	63
Disegno di legge n. 1957 - Senato, 27 gennaio 2003	»	64
Disegno di legge n. 5214 - Camera dei Deputati, 31 luglio 2004	»	69
Documento conclusivo dell'Indagine parlamentare sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, condotta dalla Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato e approvato il 6 luglio 2005	»	71
Il fenomeno "Mobbing"	»	119
Disegno di Legge sul "Mobbing"	»	123
Presentazione dell'Associazione Atdal	»	128
Presentazione dell'Associazione Alsole	»	133
Presentazione dell'Associazione Lavoro Over40	»	136
Presentazione dell'Associazione Amico onlus	»	141



# Introduzione

**D**alla metà circa degli anni '90 anche in Europa e in Italia si è andato diffondendo il fenomeno, da alcuni anni già presente negli Usa, dell'allontanamento dal ciclo produttivo di lavoratori con un'età anagrafica prossima ai 50 anni.

Originato dal propagarsi di alcune teorie note con il nome di “young in, old out”, il fenomeno ha trovato le sue motivazioni nella presunta necessità delle imprese di svecchiare il proprio personale sostituendolo con nuove leve più giovani e, in quanto tali, considerate più disponibili ad accettare e assimilare in modo acritico i rapidi mutamenti organizzativi e strategici imposti dai maggiori livelli di competitività di un mondo sempre più globalizzato.

Dal punto di vista delle imprese, l'applicazione di queste teorie ha trovato ulteriore rafforzamento nella possibilità di riduzione dei costi, certamente superiori se riferiti a lavoratori con lunga esperienza e professionalità.

Infine, l'affermarsi di misure di incentivazione all'assunzione giovanile e di forme contrattuali estremamente flessibili per chi entrava nel mercato del lavoro, forme contrattuali che riducevano al limite le tutele del lavoratore, ha spinto decisamente le imprese a preferire i giovani rispetto ai lavoratori maturi.

Analizzando le innumerevoli operazioni di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale che negli ultimi dieci anni hanno visto coinvolto l'intero settore della grande e media impresa nel nostro paese si evince in modo inconfutabile che a queste vicende ha corrisposto il massiccio allontanamento dal posto di lavoro di centinaia di migliaia di lavoratori in età matura.

Il ricorso agli ammortizzatori sociali attraverso la cassa integrazione, la mobilità e, soprattutto, i prepensionamenti ha riguardato in massima parte lavoratori prossimi o di poco superiori ai 50 anni. Tutto ciò con pesanti ricadute, non solo sulle condizioni di vita dei lavoratori direttamente coinvolti, ma anche sui bilanci degli enti previdenziali, chiamati a sostenere i costi delle esigenze di rilancio, ridimensionamento, ristrutturazione o riconversione delle imprese. A

fronte di tante gravi situazioni che hanno determinato l'espulsione di consistenti masse di lavoratori dal ciclo produttivo, la risposta delle istituzioni, sotto la pressione e lo stimolo delle lotte sindacali e dell'attenzione dei media, non si è fatta attendere, attraverso l'approvazione di decreti legge ad hoc che autorizzavano il ricorso massiccio agli ammortizzatori sociali.

In questo modo, anche in tempi recenti, abbiamo assistito all'applicazione di pesanti deroghe alle vigenti normative in materia previdenziale, che hanno permesso di prepensionare lavoratori con meno di 50 anni di età anagrafica e meno di 30 anni di contributi versati. Purtroppo l'allontanamento dei lavoratori in età matura non ha riguardato solo le grandi ristrutturazioni delle medie e grandi imprese, i cui numeri eclatanti hanno sollevato l'attenzione generale della pubblica opinione.

Ogni grande ristrutturazione aziendale ha prodotto pesanti ricadute occupazionali sul tessuto delle piccole e medie imprese che costituiscono l'indotto della grande industria.

Ricaduta che si è andata aggravando in quei settori che ormai da anni soffrono di una crisi strutturale o che vedono diffondersi una massiccia tendenza alla delocalizzazione.

In queste realtà industriali l'espulsione dei lavoratori in età matura si è sviluppata in modo strisciante, con provvedimenti che hanno colpito i singoli a livello individuale.

Licenziamenti in tronco nelle piccole aziende dove non si applica l'art. 18 della legge n. 300/70, incentivi alle dimissioni e, infine, la diffusissima pratica del "mobbing" attraverso la quale si costringe il lavoratore, vessato in ogni modo, a rassegnare le cosiddette "dimissioni volontarie".

Per anni, nel silenzio generale, centinaia di migliaia di lavoratori, di madri e padri di famiglia, si sono visti privare del loro lavoro e di ogni possibilità di reddito.

Rifiutati da un mercato che fissa al di sotto dei 40 anni l'età massima per un'assunzione, sprovvisti di qualsiasi adeguato strumento di sostegno al reddito, costretti ad attendere anni per poter raggiungere il diritto alla pensione, questa categoria di disoccupati, il cui numero si stima tra le 700.000 e il milione di unità, è costretta a vivere di espedienti, emarginata, spesso vittima di forme di pesante depressione che si ripercuote negativamente sull'equilibrio dell'intero nucleo

familiare. Vi sono ormai persone che rinunciano a cercare un'occupazione, dopo avere risposto a centinaia di offerte senza mai ricevere una risposta.

Persone che abbassano il proprio profilo, cancellando dal curriculum la laurea o i più importanti incarichi professionali ricoperti, tutto ciò allo scopo di risultare più "appetibili" a un mercato del lavoro che sembra temere di dover pagare esperienza e professionalità.

Persone tra i 50 e i 60 anni di età che, pur con oltre 30 anni di versamenti contributivi, sono costrette ad attendere anche dieci anni per avere la pensione guardando con rabbia e invidia il vicino di casa che, vittima di una grande ristrutturazione aziendale, ha ottenuto il prepensionamento prima dei 50 anni con 28 anni di versamenti contributivi.

Operai, impiegati, quadri e dirigenti compongono questa massa anonima, ignorata, dispersa sul territorio, non tutelata da nessuno e non organizzata al punto da rappresentare un interessante polo di attrazione in termini elettorali.

Negli ultimi dieci anni ben quattro interventi di riforma si sono succeduti sul fronte del sistema previdenziale. Altri importanti interventi legislativi hanno riguardato il mercato del lavoro e le nuove forme contrattuali che regolano l'occupazione nel nostro paese.

Misure che si sono susseguite, spesso con un carattere di urgenza degno di miglior causa, senza considerare con la dovuta attenzione le dinamiche in atto nel mondo del lavoro, le cui conseguenze abbiamo fin qui descritto.

La necessità di intervenire con misure di sostegno al reddito, la necessità di un intervento urgente sul fronte degli ammortizzatori sociali, fino a oggi impiegati più a sostegno delle esigenze delle imprese che di chi si trova senza lavoro e senza reddito, è stata costantemente accantonata da una legislatura all'altra.

Per anni si è parlato, spesso a sproposito, dell'anomalia tutta italiana delle pensioni di anzianità, fingendo di dimenticare che il nostro, insieme alla Grecia, è l'unico paese in Europa privo di un sistema universale di ammortizzatori sociali, cioè di un adeguato sistema di sostegno al reddito per chi è privo di occupazione.

Le associazioni che hanno collaborato alla realizzazione di questo opuscolo, da anni operano e si battono per dare voce e tutelare i diritti di una fascia di disoccupati particolarmente sfortunati. Padri e

madri di famiglia che devono fare i conti con la necessità di mantenere figli in età scolare, mutui da pagare, anziani da assistere.

Una categoria che è purtroppo destinata ad allargarsi, in ragione del fatto che, in pochi anni, l'età a rischio di espulsione è scesa rapidamente dai 45-50 anni dei primi anni duemila agli attuali 40.

Occorre riconoscere che, in tempi recenti, l'attenzione verso questo grave fenomeno è andata crescendo, sia a livello delle istituzioni che dei media, e questo fatto ci conforta e ci spinge a continuare con decisione nel nostro impegno promuovendo nuove iniziative. Il 25 gennaio 2005 a Roma, presso il Senato, sala ex-Bologna, si è tenuto un convegno, organizzato dalle nostre associazioni, che ha visto una numerosa partecipazione di pubblico e la presenza di diversi rappresentanti politici della maggioranza e dell'opposizione.

Obiettivo del convegno era quello di sollecitare la conclusione, da parte della Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato, dell'indagine, avviata nella primavera del 2002, sul fenomeno della disoccupazione in età matura. Indagine che ha avuto origine da una mozione rivolta al Governo e al Parlamento, dall'intero Consiglio regionale della Lombardia nell'ormai lontano dicembre del 2001.

Il convegno, inoltre, voleva sollecitare la stessa Commissione del Senato a definire il calendario di discussione di una serie di disegni di legge in materia, presentati da quasi due anni da parte di parlamentari di maggioranza e di opposizione.

Grazie anche all'impegno delle nostre associazioni, proprio mentre questo opuscolo è in fase di completamento, la Commissione Lavoro e Previdenza del Senato ha completato l'indagine parlamentare e approvato, in data 6 luglio 2005, il documento conclusivo.

Il presente opuscolo raccoglie i principali contributi emersi nel corso del convegno del 25 gennaio, il documento conclusivo dell'indagine parlamentare e una serie di documenti e informazioni utili alla comprensione del fenomeno della disoccupazione in età matura e delle attività svolte dalle associazioni che hanno collaborato alla sua realizzazione.

Un primo importante risultato è stato raggiunto e questo per noi è elemento di stimolo e impegno perché vengano presto adottate efficaci misure a sostegno dei disoccupati in età matura.

Riteniamo, in particolare, che occorra agire con urgenza affinché a livello parlamentare vengano posti in discussione i disegni di leg-

ge che riguardano questa materia e, con altrettanta urgenza, si vari una riforma del sistema degli ammortizzatori sociali per l'universalità del mondo del lavoro.

Occorre poi agire anche a livello delle istituzioni locali, in particolare verso le regioni, competenti in materia di lavoro e collocamento, perché vengano adottati provvedimenti quali, ad esempio, l'istituzione in ogni provincia di almeno uno sportello dedicato ai disoccupati over 45 nonché programmi di sostegno e incentivazione al loro reinserimento nell'attività lavorativa.

**Presidente  
Associazione  
Atdal**

*Armando Rinaldi*

**Presidente  
Associazione  
Alsole**

*Angelo Bosetti*

**Presidente  
Associazione  
Lavoro Over40**

*Giuseppe Zaffarano*

Milano, luglio 2005



# Atti del convegno sulla disoccupazione in età matura

*Roma, 25 Gennaio 2005*  
*Senato, Sala Ex-Bologna*





# Relazione introduttiva di Armando Rinaldi

*Presidente Associazione Atdal*

**È** trascorso un anno e mezzo da quando, alla fine di giugno del 2003, in questa stessa sala ci siamo ritrovati a parlare della condizione di tanti nostri connazionali allontanati dal ciclo produttivo in età matura; disoccupati che, nella concreta impossibilità di trovare una ricollocazione, si trovano a vivere, spesso del tutto privi di reddito, una grave situazione di disagio per sé e per il proprio nucleo familiare.

Già in quella occasione abbiamo avuto modo di sottolineare il fatto che la categoria di disoccupati a cui facciamo riferimento non rientra nella grande massa di lavoratori vittime delle ristrutturazioni, dei ridimensionamenti o della cessazione di attività da parte di aziende di medie o grandi dimensioni. In queste, a sostegno dei lavoratori coinvolti, sono quasi sempre intervenute quelle misure di ammortizzazione sociale che, nel nostro paese, sembrano essere state create più con lo scopo di scaricare sulla collettività i costi di riorganizzazione delle imprese che con quello di aiutare un cittadino in difficoltà in quanto privo di un lavoro.

Le nostre associazioni da più di tre anni cercano in tutti i modi di evidenziare il problema di chi ha perso il lavoro a livello individuale, licenziato, incentivato ad andarsene o costretto a rassegnare le cosiddette dimissioni volontarie dopo essere stato lungamente perseguitato con la famigerata pratica del mobbing.

Un fenomeno che, negli ultimi dieci anni, ha colpito in particolare i lavoratori nella fascia di età compresa tra i 40 e i 60 anni, nelle grandi e medie imprese come in quelle piccole aziende che costituivano l'indotto di colossi multinazionali in crisi o che hanno avviato massicci processi di delocalizzazione.

Un fenomeno drammatico che non opera alcuna discriminazione se non quella basata sull'età: donne, uomini, operai, impiegati, quadri e dirigenti ne vengono colpiti, vittime di una strategia che pun-

ta all'emarginazione e all'espulsione delle risorse in età matura. Tutto ciò è dovuto non solo e unicamente all'elevato costo di questi lavoratori ma è anche frutto di una cultura che tende a svilire concetti fondamentali quali l'esperienza e la professionalità e dell'interesse da parte delle aziende a rivolgersi a persone giovani, più flessibili, meno coscienti dei propri diritti, più ricattabili grazie a nuove forme contrattuali che in nome della flessibilità finiscono per garantire al lavoratore solo uno stato di precarietà senza fine. Se la perdita del posto di lavoro è di per sé un evento grave quando riguarda una persona giovane, diviene drammatico quando colpisce un padre o una madre sulle cui spalle grava il peso di un nucleo familiare fatto di figli in età scolare, di anziani in condizioni di salute precaria, di mutui da pagare, ecc.

Dal nostro osservatorio, per quanto limitato, l'impressione è che la situazione di chi perde il lavoro in età matura si stia ulteriormente aggravando e che l'età critica, che solo un anno fa si attestava attorno ai 45 anni, sia scesa fino alla soglia e, talvolta, al di sotto dei 40 anni.

Siamo coscienti del fatto che questa nostra considerazione contraddica i dati ufficiali Istat, che indicano una generale ripresa dell'occupazione, in particolare nelle fasce di età che noi individuiamo come particolarmente critiche.

È probabilmente vero che un recupero di certe fasce di professionalità sia presente in alcune nicchie di mercato, in controtendenza rispetto a una cultura che per anni ha guardato con fastidio ai contenuti di professionalità ed esperienza.

Ma è altresì vero che appare difficile stimare appieno le dimensioni di un fenomeno devastante, per tanti individui e per le loro famiglie, se si considera che i criteri con cui l'Istat determina i livelli occupazionali, benché in linea con quelli adottati in molti paesi dell'UE, non riescono a individuare ampie fasce di emarginazione dal mondo del lavoro.

Infatti, se esaminiamo tali criteri, scopriamo che esistono tre condizioni per considerare un cittadino "occupato" e che è sufficiente rientrare in una sola delle tre condizioni per essere classificato tale. Una di queste condizioni, a titolo esemplificativo, considera occupato colui che, nella settimana precedente la rilevazione, ha lavorato almeno un'ora.

Al contrario, per poter entrare nella non invidiabile classificazione di disoccupato, occorre ritrovarsi appieno in una serie di ben cinque condizioni, nessuna esclusa.

Anche in altri ambiti diviene estremamente difficile essere considerato disoccupato se si pensa che l'Inps, pur venendo a mancare i tuoi versamenti contributivi, continua a considerarti tale se non hai provveduto a chiudere la tua posizione presso l'istituto previdenziale.

Come si può immaginare, un impiegato, un quadro, un dirigente, ammesso che sia a conoscenza della necessità di chiudere la propria posizione Inps, nel momento in cui perde il lavoro ha ben altre preoccupazioni che quella di recarsi all'Inps.

A tutto ciò si aggiunga il fatto che, per cultura e per una sorta di interesse (forse distorto) alla tutela della propria dignità, ben difficilmente un lavoratore di professionalità medio-alta si rassegna a considerarsi disoccupato, correndo magari a iscriversi a un centro per l'impiego.

Questa categoria di lavoratori è portata, nella maggior parte dei casi, a credere, al di là di ogni evidenza, che il periodo di difficoltà che sta vivendo è destinato a risolversi presto con una nuova occupazione, trovata grazie alla propria esperienza e professionalità. Spesso passano mesi e anni prima che subentri la rassegnazione e, successivamente, la depressione derivante dalla consapevolezza che nessuno è più interessato a quanto potresti ancora dare a questa società.

Ma ci pare importante ritornare sul cauto ottimismo ingenerato dai dati Istat per sottolineare che tale ottimismo non trova conforto in altri elementi di indagine.

In particolare:

- in Italia la percentuale di occupazione e di attività dei soggetti in età anagrafica superiore a 50 anni si riconferma, sia per le donne che per gli uomini, molto al di sotto delle medie europee;
- un recentissimo studio Isfol afferma che il tempo medio per trovare un'occupazione in Italia si attesta attorno ai 19 mesi per un giovane e possiamo immaginare che tale periodo si dilati ulteriormente per un lavoratore maturo;
- nonostante l'esistenza di una legge che vieta espressamente di discriminare in base all'età nelle offerte di lavoro, la maggior

- parte degli annunci continua a riportare l'indicazione dell'età massima richiesta, età che ben difficilmente supera i 35 anni;
- la persistente stagnazione dei consumi, testimonia indirettamente il permanere di una situazione di malessere particolarmente grave proprio nella fascia di età che, storicamente, è quella più propensa alla spesa, in ragione del reddito derivante da un percorso professionale maturato in anni di attività;
  - infine, il recentissimo rapporto annuale del Censis fotografa la condizione di un paese sull'orlo della crisi di nervi, un paese pervaso dalla preoccupazione per un futuro nel quale l'incertezza del posto di lavoro occupa una posizione preminente.

Ma a contrastare troppo facili ottimismo vi è anche il dato della decina di convegni sul tema della disoccupazione in età matura che si sono svolti in Italia nel corso del 2004, cui vanno sommati numerosi convegni dedicati al mobbing, fenomeno strettamente correlato alla strategia di espulsione di lavoratori scomodi dal ciclo produttivo.

Ci pare importante soffermarci su quanto emerso dall'ultimo convegno tenutosi a Milano lo scorso 14 dicembre dal titolo "Over 45: zavorra o risorsa?". Organizzato dallo SDA Bocconi, allo scopo di presentare i risultati di una ricerca sul tema "Le problematiche dell'età in azienda", il convegno ha visto la partecipazione di tre responsabili del personale di grandi aziende operanti rispettivamente nel settore bancario, informatico e farmaceutico.

Tutti e tre i partecipanti, pur cercando di sdrammatizzare il fenomeno nei suoi aspetti generali e affermando di non avere pregiudizi personali legati all'età nella scelta e nella valutazione delle risorse, hanno riconosciuto che a livello del management aziendale esiste un approccio culturale discriminante nei confronti delle persone in età matura.

Un approccio culturale dal quale spesso discende una politica di gestione del personale che porta all'espulsione dei lavoratori considerati "decotti" e al rifiuto dell'assunzione di persone in età superiore ai 40-45 anni. In pura via ipotetica proviamo ora a immaginare che, da oggi o da domani, le imprese smettano di allontanare le persone in età matura e che anche nelle assunzioni vengano aperte le porte alla fascia di 45, 50, 55enni in cerca di occupazione.

È ovvio che una inversione di rotta di questo genere non potrebbe

che essere vista positivamente da tutti noi, ma i risultati, in termini pratici, sarebbero comunque pesantemente condizionati da una realtà che si è andata da tempo cristallizzando.

Dicevamo in precedenza che il fenomeno dell'espulsione dei lavoratori maturi si è sviluppato nel corso di un decennio, a partire più o meno dalla metà degli anni '90.

Durante questo lasso di tempo, il numero di coloro che si sono visti privare del lavoro e non hanno più avuto reali e concrete possibilità di ricollocazione ha assunto dimensioni considerevoli.

La mancanza di dati precisi in questo senso, una carenza dovuta alla difficoltà di individuare una massa di disoccupati che, per storia e cultura, rifiuta di accettare la propria condizione di disoccupazione, non permette di arrivare a una quantificazione certa. Ma, dall'incrocio di una serie di dati elaborati da diversi enti specializzati, si può comunque affermare con una certa attendibilità che i disoccupati in età matura rappresentano oggi una categoria di 700 mila/un milione di persone.

Molti di questi disoccupati riescono a trovare occupazioni saltuarie, arruolati con forme contrattuali spesso al limite della legalità, e costretti altrettanto spesso ad affrontare gravi difficoltà anche per vedersi riconoscere il compenso per il lavoro svolto.

Ma, accanto ai tanti che riescono in qualche modo a trovare lavori saltuari, ne esistono molti di più che non riescono a trovare alcun tipo di lavoro e vivono in condizioni drammatiche, spesso del tutto privi di reddito.

Tra coloro che non riescono a ricollocarsi in modo duraturo e neppure in attività saltuarie nasce ben presto uno stato di ansia che tende a degenerare in depressione e, successivamente, in gravi patologie fisiche e psichiche. Ciò è particolarmente vero per le persone che hanno subito lunghi periodi di mobbing prima di perdere il lavoro, mobbing che ha inciso pesantemente sulle loro condizioni fisiche e psichiche.

La tendenza a chiudersi in se stessi, a considerarsi inutili, a emarginarsi sempre di più, sfocia altrettanto spesso in gravi tensioni che si ripercuotono sull'intero nucleo familiare. Sono molto più diffusi di quanto si pensi i casi di famiglie che si sgretolano in conseguenza delle tensioni determinate dall'indigenza e dall'incertezza del futuro.

Ciò è particolarmente vero per quelle famiglie che erano abituate a vivere con una certa autonomia economica e che si sono viste rapidamente precipitare nella categoria dei nuovi poveri.

Il ricorso alle terapie basate sugli psicofarmaci è molto frequente e la nascita di tutta una serie di centri di ascolto clinici sta a testimoniare che l'insicurezza determinata dalla precarietà sta assumendo le dimensioni proprie di un'emergenza sociale.

Dall'insieme di queste considerazioni emerge la necessità e l'urgenza di intervenire con idonee misure legislative e con progetti territoriali mirati sia sul terreno del sostegno alla ricollocazione che sul versante degli strumenti di ammortizzazione sociale, non escludendo anche alcuni interventi correttivi della recente riforma previdenziale.

### **In materia di diritto al lavoro e di tutela dei lavoratori**

Presso le Commissioni Lavoro e Previdenza della Camera dei Deputati e del Senato giacciono da tempo in attesa di discussione diversi progetti di legge di maggioranza e di opposizione che propongono una serie di misure per lo sviluppo delle opportunità di lavoro per chi è disoccupato in età matura e di tutela di chi è vittima di persecuzioni che mirano al suo allontanamento dal posto di lavoro (mobbing).

Diversi di questi disegni di legge, per i quali non possiamo che sollecitare ancora una volta l'inserimento urgente nel calendario dei lavori parlamentari, contengono molte delle nostre proposte che andiamo qui di seguito a sintetizzare.

Si tratta in particolare di misure atte a:

- frenare l'espulsione dei lavoratori in età matura dal ciclo produttivo anche attraverso iniziative culturali che promuovano il recupero di valori quali la professionalità e l'esperienza;
- favorire il reintegro di coloro che sono stati privati dell'occupazione con ricorso a licenziamenti individuali o "dimissioni volontarie" ottenute attraverso la pratica del mobbing, della dequalificazione professionale, delle minacce o, ancora, dell'incentivazione all'esodo;
- organizzare presso i centri per l'impiego percorsi formativi gratuiti, riservati ai lavoratori inoccupati over 40, garantendo loro l'accesso gratuito alle informazioni sulle opportunità di lavoro,

- sull'offerta formativa, sui servizi di orientamento professionale;
- perseguire coloro che, in aperta violazione del D.L. n. 216 del 9.7.2003 e dell'art.10 D.L. 276/2003, operano, nella ricerca di personale, palesi discriminazioni in base all'età anagrafica dei candidati;
  - perseguire coloro che ricorrono alla devastante pratica del “mobbing” al fine di costringere un lavoratore a rassegnare le dimissioni;
  - incentivare la ricollocazione dei disoccupati in età matura con forme di impiego adeguate all'esperienza e alla professionalità acquisite;
  - incentivare forme di autoimprenditoria attraverso il sostegno economico a progetti proposti da disoccupati in età matura.

### **In materia di sostegno al reddito e di diritti previdenziali**

Purtroppo, in questa area di intervento non esistono allo stato progetti chiari e definiti, che possano dare una risposta adeguata alle esigenze di chi svolge lavori a intermittenza e non può quindi fare affidamento su di una continuità di reddito o, a maggior ragione, di chi non è più nelle condizioni oggettive di essere ricollocato per le ragioni precedentemente descritte.

Negli ultimi dieci anni si è intervenuti ripetutamente sul fronte previdenziale, spesso con un'urgenza eccessiva e, soprattutto, senza tenere in debita considerazione le dinamiche in atto nel mondo del lavoro.

Per contro, da anni, si parla di una riforma degli ammortizzatori sociali senza che si veda all'orizzonte una concretizzazione delle tante parole fin qui spese.

È nostra convinzione che occorra intervenire con urgenza in questo ambito con misure atte a:

- garantire, a chi ha perso il lavoro, un dignitoso sussidio di disoccupazione calcolato in percentuale sull'ultima retribuzione percepita e rivalutato in rapporto al carico familiare;
- garantire, per chi svolge lavori intermittenti, oltre al sussidio di disoccupazione, la copertura dei periodi assicurativi nei periodi di inattività;
- reintrodurre, per i lavoratori ex-dipendenti in mobilità e titolari di reddito al di sotto di una soglia minima, la possibilità di svol-

gere attività saltuarie che permettano loro di integrare il reddito derivante dalla mobilità, secondo quanto indicato anche dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 6463 del 1.4.2004.

Ma, anche sul fronte previdenziale, noi pensiamo sia necessaria un'attenta riflessione in merito alle conseguenze negative che le riforme varate a partire dal 1995 hanno prodotto ai danni di molti connazionali, che si sono trovati nell'oggettiva impossibilità di scegliere se continuare a lavorare o meno. Altro che decidere di restare al lavoro in cambio dei vantaggi offerti dall'ultima riforma previdenziale; chi ha perso il lavoro spesso non ha più alcuna possibilità di scelta.

Per questa categoria di persone non è possibile continuare a fingere che non esista la necessità di intervenire con una misura che noi definiamo "legge-ponte".

Si tratta in definitiva di ristabilire condizioni di equità per coloro i quali, in età superiore ai 50 anni e con un monte contributi che supera i 30 anni e spesso già raggiunge i 35, si vedono costretti, privi di occupazione, ad attendere per anni l'età anagrafica richiesta per la pensione.

Per questi disoccupati, del tutto privi di reddito, esiste una doppia situazione di discriminazione in aperto contrasto con l'art. 3 della Costituzione.

Allontanati dal ciclo produttivo e impediti a rientrarvi in ragione dell'età, sono inoltre discriminati rispetto a colleghi, vittime di grandi ristrutturazioni aziendali, per i quali sono di norma state adottate misure di prepensionamento spesso del tutto indipendenti dal vincolo dell'età anagrafica e dal monte versamenti contributivi previsto dalle normative.

Per questi disoccupati, siano essi ex-lavoratori dipendenti o lavoratori autonomi, che dispongano di più di 30 anni di contributi e si trovino in obiettive condizioni di non ricollocabilità, si richiede in via transitoria la possibilità di accedere anticipatamente alla pensione, anche prevedendo di trattenere sulla pensione stessa la quota contributi necessari fino al completamento del periodo contributivo richiesto dalla vigente normativa.

Nel concludere questo intervento, voglio ricordare che la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato ha avviato nella primavera del 2002 una indagine conoscitiva sul fenomeno della di-

soccupazione in età matura.

Tale indagine ha avuto origine da una sollecitazione rivolta al Parlamento da parte del Consiglio regionale lombardo con una mozione approvata il 21 dicembre del 2001 con il solo voto contrario dei rappresentanti del Partito radicale. La mozione si concludeva con una richiesta al Parlamento della Repubblica di istituire una commissione parlamentare con il compito di:

- analizzare il fenomeno della disoccupazione in età matura e le sue dimensioni;
- individuare soluzioni sul piano legislativo e contrattuale;
- individuare meccanismi legislativi che permettano l'accesso anticipato alla pensione per quei lavoratori oggi disoccupati che abbiano raggiunto i requisiti contributivi, indipendentemente dalla loro età anagrafica;
- estendere alcuni ammortizzatori sociali anche ai casi di allontanamento dal posto di lavoro di lavoratori singoli in età critica.

Proprio dalla regione, che spesso con eccessivo ottimismo viene considerata una sorta di isola ricca e felice, è dunque arrivato un preciso grido di allarme circa la condizione dei disoccupati in età matura e alcune indicazioni di ordine generale che nascono dalla individuazione di precise necessità e che possiamo ritrovare nelle proposte da noi elaborate.

Possiamo immaginare quale sia la situazione di altre aree geografiche del paese dove abbiamo avuto modo di assistere a pesanti processi di ristrutturazione o addirittura alla migrazione all'estero di interi settori industriali.

Riteniamo quindi importante che i lavori della Commissione di indagine del Senato giungano presto a una conclusione e confidiamo che il lavoro svolto dai commissari possa fornire utili indicazioni per avviare idonee iniziative legislative a sostegno dei disoccupati in età matura.

# Intervento del Senatore Tomaso Zanoletti

*Presidente della Commissione  
Lavoro e Previdenza Sociale del Senato*

**G**razie a voi e un complimento sincero alle vostre organizzazioni per l'attività che avete fatto in questi mesi. Un'azione molto concreta, molto documentata, molto seria di sensibilizzazione su questo problema, che è un problema serio anche nel nostro paese. Sensibilizzazione che ha toccato anche la Commissione Lavoro del Senato la quale in modo concorde, ha unanimemente deciso di affrontare per quanto di competenza questo problema.

Noi abbiamo subito capito che è un problema vero, in tanti casi drammatico; è però anche un problema molto complesso. Complesso perché ci sono situazioni diverse e perché gli interventi richiedono idee nuove e anche consistenti apporti finanziari. Dunque abbiamo pensato di affrontarlo cominciando a capirlo e cercando anche di capire se ci fossero negli altri paesi esperienze utili, suggerimenti da raccogliere per poter apprestare un provvedimento legislativo adeguato.

Abbiamo iniziato, concordemente convinti, questa indagine che ha toccato un po' tutti, esperti, le vostre associazioni, le organizzazioni dei datori di lavoro, i sindacati e che ci ha portati anche in altri paesi d'Europa, precisamente in Olanda e in Spagna. Il confronto con questa realtà è stato molto utile. Ora siamo proprio in dirittura d'arrivo. Credo che ci manchino ancora due sedute. Sicuramente entro la metà di febbraio potrà essere conclusa con una relazione, e su questa i senatori della Commissione lavoreranno per trarre spunti e convincimenti che, aggiunti ai disegni di legge presentati e ad altri disegni di legge, ci permetteranno di fare una buona proposta per cominciare a risolvere questa situazione o a risolverla almeno in parte. L'idea che mi sono fatto, anche sentendo e vedendo quello che succede all'estero, è che gli interventi dovranno essere volti in più direzioni. Cercheremo di farlo, compatibilmen-

te con la situazione finanziaria, proprio perché riteniamo che questa sia una delle situazioni più antipatiche, più brutte, che la nostra realtà del mondo del lavoro presenta. Io vi dico solo questo. Non è tanto, lo so, però è quanto di serio noi abbiamo fatto e stiamo facendo. Poiché però c'è, lo ripeto, la convergenza di tutte le forze politiche che compongono la Commissione, sostengo, forse con qualche ottimismo, che qualcosa verrà fuori.

Vi ringrazio ancora, mi scuso se devo assentarmi per i motivi che il collega Pizzinato ha ricordato, e sono certo che dai vostri lavori verrà fuori qualcosa di utile anche per noi.



# Intervento di Giuseppe Zaffarano

*Presidente dell'Associazione Lavoro Over40*

## **Invecchiamento della forza lavoro: la sfida degli ultra 50enni**

Lavoro Over40, insieme ad Atdal, da circa tre anni sta sollevando il problema dei lavoratori maturi (over 40 e non over 50) espulsi dal mondo del lavoro e costretti a reinserirsi, quando va bene, con funzioni non sempre all'altezza della loro professionalità. Per primi abbiamo coniato lo slogan "Troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per lavorare", titolo anche di un convegno tenuto già nel lontano febbraio 2003. È uno slogan ormai sulle bocche di tutti che identifica in modo preciso lo stato di disagio di questa categoria di lavoratori, se si possono considerare ancora tali. Siamo anche stati tra i primi a identificare un'idea dimensionale del fenomeno in circa 600/700 mila persone che vivono questa condizione.

Le persone di cui ci occupiamo sono quelle estromesse dal mondo del lavoro con le modalità più impensate, che vanno dalla incentivazione forzata alle dimissioni, ad azioni di mobbing, a espulsioni a seguito di fusioni e incorporazioni, a delocalizzazioni di piccole e medie aziende. In più, trattandosi spesso di persone con medio-alte professionalità, queste evitano di iscriversi alle liste dei centri di impiego perché hanno un orgoglio e una dignità da difendere e sperano sempre, abituati come sono, di fare valere quella professionalità, che però finiscono per perdere dopo qualche mese di lontananza dal mondo del lavoro. Anche il ricorso alla catena della amicizie non sempre risolve il problema. Insomma, dopo vani e inutili tentativi, queste persone, questi lavoratori maturi, cadono in una spirale negativa. Spirale che coinvolge la famiglia, gli affetti più cari, a causa dell'assottigliamento dei loro risparmi, della mancata fiducia delle istituzioni creditizie, fino a determinare anche la perdita delle

amicizie. Non è un quadro esageratamente nero quello che dipingo, ma una realtà dettata dalle ormai centinaia di telefonate, spesso drammatiche, che riceviamo.

## **Il convegno**

Ma veniamo a inquadrare il problema dei lavoratori over 40 nel convegno di oggi.

Sono emersi tanti ragionamenti e molti spunti di riflessione che riguardano tutti gli aspetti del problema. I più o meno discutibili, ma inevitabili, criteri di aumento dell'età pensionabile, le modificazioni del mercato del lavoro per renderlo più snello, flessibile e più vicino alla nuova dinamica economica. Ma anche l'azione sinergica che sindacati e governo devono adottare per fronteggiare il fenomeno, con i rispettivi ruoli. È comunque emersa una forte attenzione sulla leva dell'intervento pubblico e sulla leva del cambiamento culturale del lavoratore. Se queste leve bastassero avremmo risolto i problemi.

## **Ma le aziende cambiano?**

Si dimentica invece che anche le aziende devono attuare un cambiamento culturale. Il loro approccio al mercato non deve più tenere conto unicamente delle dimensioni dei costi e dei ricavi, lasciando all'intervento pubblico i costi sociali in caso di crisi.

La nuova cultura aziendale deve riconsiderare gli aspetti sociali, come avevano fatto i grandi imprenditori del primo novecento (Pirelli, Olivetti, la stessa famiglia Agnelli, Crespi e tanti altri) che avevano investito nel loro ruolo sociale ottenendo in cambio orgoglio di classe, attaccamento e fedeltà all'azienda.

La nuova cultura aziendale deve rivedere il contesto sociale in cui vive, considerando i collaboratori come persone e non come risorse al pari delle materie prime, dei macchinari e del materiale di consumo. E le persone hanno un'anima, un'intelligenza, una professionalità e una fedeltà che, se correttamente coltivate, diventano il migliore antidoto ai momenti di crisi.

La nuova cultura aziendale deve rivalorizzare e premiare la professionalità e utilizzarla con sapienza. La rivalutazione dei lavoratori maturi over 40 (spesso considerati inutili o "zavorra" e allontanati o rifiutati per rincorrere incentivi all'assunzione di altre catego-

rie di persone) deve diventare un punto di forza nelle aziende. Frequentemente accade invece che le aziende dichiarano di volere mantenere i lavoratori over 40 nel loro contesto, ma poi invitano i loro direttori del personale a “ringiovanire i ranghi”, attuando una grande ipocrisia comportamentale e generando situazioni che noi (Associazione Lavoro Over 40) rileviamo e cerchiamo di curare. In definitiva accanto a una trasformazione del lavoratore deve esistere anche una trasformazione della cultura aziendale e qui giocano un ruolo fondamentale le associazioni datoriali.

### **La transizione**

Si possono fare mille ragionamenti e riflessioni ma rimane pur sempre una cruda realtà: quella dei lavoratori over 40 che sono espulsi dal mondo del lavoro e che trovano una grande resistenza al rientro. Per essi non valgono le prospettive a due, tre, cinque anni; hanno la pressante necessità di assicurare il sostegno alle loro famiglie oggi e non domani. Cosa facciamo oggi per aiutare queste persone? Quali strumenti e mezzi possiamo adottare per alleviare questo problema, per consentire a queste persone di continuare a vivere con dignità?

Noi dell'associazione Lavoro Over 40 stiamo operando per evidenziare il problema ma, soprattutto, per ricercare, insieme alle istituzioni, delle formule, prima sperimentali e poi definitive, finalizzate a favorire il ricollocamento, ma anche a stimolare la autoimprenditoria singola o associata. Per questo siamo instancabilmente alla ricerca di interlocutori, quali regioni, province, comuni, con cui collaborare, portando la nostra esperienza e progettualità per contribuire alla soluzione di un problema che sta assumendo proporzioni preoccupanti.

Anche se Lavoro Over 40 è attiva da non molto tempo, abbiamo sviluppato collaborazioni con la Fondazione Adecco, che ringrazio pubblicamente per la disponibilità dimostrata, ma stiamo anche partecipando alla ricollocazione di 900 quadri nell'ambito di un progetto finanziato dal Ministero del Welfare e condotto da Italia Lavoro. Non solo. Partecipiamo a progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo e stiamo allacciando contatti sempre più intensi con regioni, province e comuni di Lazio, Veneto, Lombardia e Liguria. Sul tema abbiamo anche cercato di coinvolgere il legislatore. Ab-

biamo fatto proposte alla Commissione Lavoro del Senato e attraverso il senatore Pizzinato è stato presentato un disegno di legge, firmato da oltre 50 senatori, che pone il problema all'attenzione del legislatore. A tutt'oggi non è ancora stato messo in discussione. Noi insistiamo affinché in questa fase di transizione debba essere adottata una legge ponte, che individui interventi sia in campo previdenziale che di tutela del lavoro, che consenta un passaggio morbido dal vecchio sistema del mondo del lavoro al nuovo sistema e che, in definitiva, serva a tutelare e contenere il fenomeno degli over 40 espulsi dal mondo del lavoro: "troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per lavorare".



# Sintesi degli interventi dei partecipanti

## **Linda, Roma**

Vorrei dire qualche cosa a proposito dei lavoratori delle piccole imprese al di sotto dei 15 dipendenti, per i quali non vi è mai stata nessuna tutela. Onorevoli senatori, credo sia ora di smetterla di continuare a difendere solo gli interessi delle grandi imprese o dei dipendenti pubblici. Che poi tutti sappiamo come si fa per diventare dipendente pubblico.

Io sono arrivata quasi a 60 anni e la mia vita l'ho anche fatta, ma ho messo al mondo quattro figli e sono molto preoccupata per loro. Ho sempre cercato di essere una persona onesta e per bene e non so se ne è valsa la pena. Ci sarà qualche cosa anche per chi è onesto? Non faccio altro che leggere di aziende che se ne vanno in Cina e non vedo un futuro per noi italiani.

Per riuscire a farmi pubblicare da "Repubblica" una lettera sul lavoro nero ne ho dovuto scrivere un centinaio.

In questo paese essere una persona perbene non paga.

## **Micaela, Roma**

Solo un breve intervento a sostegno di quanto detto da Linda. Essere una persona onesta e civile in Italia è una cosa veramente dura. Ne vale la pena?

Sono una libera professionista 42enne, considerata una "risorsa umana", che deve fare i conti con lo stress, le scadenze da budget, gli impegni fiscali, uno stress continuo che non trova alcun riconoscimento professionale ed economico. Un impegno continuo che non prevede alcuna considerazione per gli aspetti umani e per il rispetto della dignità personale.

## **Giovanni, Milano**

Vengo da Milano e vorrei approfittare di questa occasione, della presenza di diversi rappresentanti delle istituzioni.

Il nostro paese si considera civile e democratico ma è un paese in cui esistono cittadini di serie A e cittadini di serie B, lavoratori di serie A e lavoratori di serie B. Paghiamo le tasse, andiamo a votare, ci comportiamo in modo civile per scoprire poi che qualcuno gode di tutti i diritti e qualcun altro no.

I lavoratori delle grandi imprese hanno tutele, diritti, ammortizzatori sociali, ecc., quelli delle piccole e medie sono figli di nessuno. Se mi buttano in strada e cerco un nuovo lavoro mi chiudono la porta in faccia a causa dell'età. Mi rifiutano dicendomi che preferiscono persone più giovani, più flessibili, non hanno il coraggio di dire più ricattabili. Preferiscono i giovani perché ricevono anche degli incentivi se li assumono, perché li possono inquadrare con contratti vergognosi, pezzi di carta straccia senza alcun reale valore.

Per noi 45enni le prospettive sono nere, nessuno ti assume più. Ma anche per i giovani le prospettive non sono migliori. Il diritto a un lavoro dignitoso non esiste più, non esiste più il diritto a una esistenza dignitosa. E questo alla faccia di quanto dice la Costituzione.

Anche dal punto di vista della discriminazione la Costituzione è molto chiara ma nessuno frena la discriminazione nei confronti dei lavoratori "maturi".

Anche voi senatori potreste trovarvi un giorno disoccupati e provereste sulla vostra pelle questa discriminazione.

Oggi non si guarda più in faccia a nessuno, l'età è l'elemento fondamentale, non importa se tu sei un operaio, un impiegato o un dirigente.

Abbiamo una Costituzione ed è ora che venga attuata. Uguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge, diritto al lavoro, diritto a un reddito dignitoso.

Coloro che pubblicano inserzioni in cui si cercano persone con età massima 25-30 anni dovrebbero vergognarsi, sembra che noi 45enni siamo degli appetati da evitare.

Io non chiedo di essere mantenuto, non chiedo di andare in pensione con 25 o 30 anni di versamenti contributivi, chiedo di continuare a lavorare, di poter dare il mio contributo all'interno della società.

## **Senatore Giovanni Battafarano,** *Membro della Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato*

La relazione del presidente Rinaldi è stata molto chiara ed efficace. Indubbiamente questo è un problema di grande rilevanza sociale perché purtroppo nella società moderna, in particolare nella società italiana, registriamo uno spreco di professionalità, tante persone perdono il posto di lavoro non perché non abbiano professionalità, ma perché l'economia italiana, e più in generale l'economia moderna, non riesce ad ammodernarsi in maniera tale da conciliare le esigenze di competitività e di valorizzazione delle persone, quindi verificiamo uno spreco della risorsa umana e professionale. E, di fronte a questo, è chiaro che dobbiamo interrogarci sui modi migliori per intervenire. Ora il disegno di legge che abbiamo presentato con un numero massiccio di firme, e che prende spunto anche dall'iniziativa che viene dalla Lombardia, offre una serie di proposte e di indicazioni. Come ricordava il presidente Zanoletti, l'indagine conoscitiva è alle battute conclusive. La settimana scorsa, anche se il Senato era chiuso, abbiamo voluto mantenere la seduta di giovedì, proprio allo scopo di accelerare al massimo la conclusione dei lavori.

Non appena l'indagine si concluderà, noi riprenderemo il testo e chiederemo alle forze di maggioranza e di opposizione che il testo sia approvato rapidamente. Naturalmente, poiché ciò richiede un impegno di spesa, quello sarà un banco di prova per il Governo, nel senso che normalmente il Governo sostiene di non avere risorse finanziarie disponibili. Ha fatto una riforma fiscale con la quale, come sapete, ha prosciugato il fondo del barile. E noi abbiamo un altro provvedimento all'esame della Commissione Lavoro che è la riforma degli ammortizzatori sociali. Proprio ieri leggevo che il ministro Maroni ha dichiarato che non si può fare, perché non ci sono i soldi. Ogni qualvolta hanno bisogno di soldi, attingono alla dotazione finanziaria della riforma degli ammortizzatori sociali, per questo non si eleva l'indennità di disoccupazione dal 40 al 60 per cento, una misura sulla quale siamo tutti d'accordo. Abbiamo persino invitato il Governo a farlo con un decreto legge perché non c'è dissenso. Prima si fa, meglio è, ma, in realtà, finora non si fa per-

ché ogni qualvolta servono soldi si attinge lì.

Noi non vogliamo contrapporre i forestali della Calabria ad altri lavoratori. Tanto è vero che noi abbiamo più volte invitato il Governo a procedere, per evitare che i soldi scompaiano. La riforma degli ammortizzatori sociali deve avere carattere inclusivo nel senso che oggi la cassa integrazione, l'indennità di disoccupazione, riguardano ormai una minoranza di lavoratori, cioè i lavoratori delle imprese medio-grandi, ma ne sono esclusi i lavoratori delle piccole imprese, tutto il mondo dei lavoratori atipici, parasubordinati e così via. Quindi è chiaro che, se si vuole fare questa riforma, occorre avere una dotazione finanziaria adeguata. Altri interventi importanti ritengo siano quelli destinati a incentivare le attività di autoimprenditoria, le iniziative autonome su tutto quello che permette di arricchire il tessuto produttivo del Paese.

Come sapete, io rappresento una forza di opposizione e su questi temi siamo fortemente impegnati. Voglio dare atto al presidente Zanoletti, che è presidente di maggioranza, che nel complesso la Commissione si sta impegnando su questa tematica. Però il momento della verità arriverà a breve quando, tra un mese, un mese mezzo, terminata l'indagine conoscitiva, si passerà all'esame del testo, e noi proporremo una procedura di urgenza. Fare presto in Commissione, fare presto in aula, perché non dimentichiamo che, dopo l'esame del Senato, il provvedimento dovrà passare alla Camera e, se non ci muoveremo, si arriverà rapidamente alla conclusione della legislatura. A settembre si presenta la finanziaria e se non ci sono i soldi per coprire questo provvedimento passa la finanziaria e ci troviamo subito in campagna elettorale. Noi dobbiamo assolutamente evitare che questa legislatura vada sprecata per questi due provvedimenti che ci stanno molto a cuore: quello che riguarda direttamente voi, gli over 40, e la riforma degli ammortizzatori sociali. Naturalmente il dialogo con voi, con le vostre tre associazioni, anche attraverso il dinamismo del senatore Pizzinato, prosegue. Noi ce la metteremo tutta però, se ci dovessero essere segnali di emparse, anche voi dovrete farvi sentire, per far sì che questi due provvedimenti siano approvati prima della conclusione della legislatura.

Se non ci si fa sentire, c'è il rischio che prevalgano i conti ragionieristici di chi vuole fare altre cose rispetto all'esigenza di coprire, da

un punto di vista finanziario, due provvedimenti di cui il paese ha estremamente bisogno. In attesa che si rimetta in moto l'economia e si creino nuovi posti di lavoro e quindi tante persone come voi possano essere riassorbite nel mondo del lavoro.

## **Salvatore, Latina**

Sono un ex-commerciante espulso dal mondo del commercio. Molti di voi possono pensare che dal commercio si esce per un fallimento o per incapacità. Non è il mio caso. Io ero un ambulante, che ha deciso che non poteva più continuare a fare il proprio mestiere in un paese nel quale non esistono condizioni di uguaglianza nel rispetto delle normative.

Nell'area dove operavo la concorrenza dei cinesi non lascia possibilità di sopravvivenza. Regolari o irregolari che siano, i commercianti cinesi non hanno nessuna intenzione di pagare le tasse. Ciò significa che se acquisti da loro non esiste la possibilità di avere una fattura o, al massimo, ottieni una fattura per il 10 per cento del valore delle merci acquistate. Parlo di queste cose con conoscenza dei fatti, sono infatti anche un rappresentante sindacale della nostra categoria.

Alla concorrenza sleale vanno poi aggiunti altri elementi penalizzanti. Nel 2000 il Comune di Fondi ha portato la tassa per l'occupazione del suolo pubblico da 1 a 4 milioni delle vecchie lire all'anno. Quattro milioni da pagare in un'unica rata a gennaio di ogni anno. Altri 5 comuni limitrofi si stavano allineando alla decisione di Fondi. E 6 per 4 fa 24 milioni all'anno. Ma quanto dovremmo incassare per fare fronte a questi aumenti?

Il fisco decide che per ogni 700 mila lire di spese deve corrispondere un incasso pari a 3,7 milioni di lire in base all'ipotesi di un nostro ricarico del 30%.

Insomma io credo di essere stato un commerciante onesto e capace. Ho sempre controllato le spese e gestito i conti al meglio.

Mentre la concorrenza irregolare aumentava, a marzo di ogni anno aumentavano le tasse. Ci sono zone di Roma dove trovi soltanto commercianti cinesi, prodotti e mano d'opera cinese, non c'è traccia di un italiano.

Ci hanno detto che l'immigrazione irregolare sarebbe stata frenata, al contrario, sono aumentati regolari e irregolari. E la realtà, per

chi opera nel commercio, è innegabile. Vendevo reggiseni a 10 mila lire quando l'assicurazione del mio furgone mi costava 600 mila lire l'anno, lo stesso reggiseni è sceso al prezzo di 2 euro mentre l'assicurazione del furgone è salita a 1.100 euro l'anno.

Per questi motivi sono stato espulso dal commercio, o meglio, ho deciso di uscire dal commercio. Non era più possibile stare dietro ai parametri del fisco. E quali tutele nei nostri confronti? Non resta quindi che il lavoro in nero e questa è la scelta che ho fatto.

Non andiamo più a votare, l'Italia sta morendo, il ceto medio che tanto ha contribuito allo sviluppo del paese, sta impoverendosi. In famiglia stiamo stringendo tutto, abbiamo ridotto i consumi allo stretto necessario.

## **Antonino, Roma**

Sono un ex-quadro, licenziato a 53 anni quando avevo 31 anni e mezzo di versamenti contributivi. Licenziato dopo avere prodotto in termini commerciali, rispetto all'anno precedente, un incremento del volume d'affari del 200 per cento.

Ho sempre lavorato in grandi aziende, anche multinazionali, con ottimi risultati. Mi hanno licenziato di punto in bianco con la motivazione della soppressione del posto di lavoro. Una motivazione falsa, dato che al mio posto è stato inserito un giovane agente a cui sono stati affidati in gestione i miei clienti. Con un ovvio risparmio da parte dell'azienda non solo sullo stipendio, ma anche sui contributi da versare.

Falsa la motivazione, vero il licenziamento. Ho fatto ovviamente causa e da anni attendo che la giustizia italiana, uno dei grandi scandali del nostro paese, mi dia soddisfazione.

Dal 2000 sono senza reddito, con tutti i problemi che ne conseguono. Sono contento di quanto si sta cominciando a fare, anche se con molto ritardo. Noi chiediamo e vogliamo il dialogo con le istituzioni, non siamo dei criminali ma dei cittadini che vivono in condizioni disperate. Viviamo in un paese in cui ci sono persone che prendono la pensione senza avere mai versato una lira di contributi.

Domando a voi politici: non vi chiedete come possono vivere 700 mila famiglie abbandonate a se stesse? Abbiamo contribuito a tenere unito il nostro paese e a sostenerne lo sviluppo. Il ceto medio in prima persona.

I dati ci dicono che ci sono in Italia da 7 a 8 milioni di famiglie di due persone che vivono con 800 euro al mese e che sono considerate povere. Altri due milioni e mezzo di nuclei familiari sono considerati veramente poveri dato che devono vivere con un reddito al di sotto dei 500 euro al mese. E noi che non abbiamo nulla? Noi non abbiamo né gli 800 né i 500 euro al mese.

Ho scritto a tanti politici e qualcuno mi ha anche risposto. Un collaboratore dell'on. Fini mi ha risposto che il Ministro riconosce l'importanza e la gravità del nostro problema e che più volte lo ha sollevato rivolgendosi al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali pur sapendo che è un problema di difficile soluzione. Gli on. Follini e Cossutta, il Presidente del Consiglio, il Presidente di Confindustria, mi hanno risposto e mi hanno dato ragione. Ma se ho ragione, se abbiamo ragione, che cosa si aspetta per intervenire? Ma chi siamo noi? Mi dite che tipo di cittadini siamo? Non abbiamo forse versato contributi per decenni? Perché continuate a dare i nostri soldi alle solite grandi aziende, dalla Fiat all'Alitalia? Che cosa c'è sotto queste scelte? È anticostituzionale e rappresenta una truffa ai danni di tanti cittadini, licenziati a livello individuale, continuare a sborsare soldi dell'Inps per sostenere la mobilità e i prepensionamenti richiesti dalla Fiat e da tante altre grandi aziende. Noi siamo stanchi di vedere che i soldi vanno sempre e solo agli stessi. Le grandi aziende devono risolvere da sole i loro problemi, è troppo facile fare gli imprenditori quando, appena si presenta una difficoltà, si scaricano i costi sulla collettività. Io credo che noi dobbiamo mobilitarci, farci sentire, siamo persone civili e in modo civile pretendiamo di avere delle risposte.

Mi complimento per questa iniziativa ma non posso fare a meno di ricordare a tutti voi che sono senza reddito da 5 anni. Vi chiederete come faccio a tirare avanti, a campare? Avevo risparmiato e programmato di dividere i miei risparmi per i miei due figli, per sposarli, ma ora i soldi servono solo per tirare avanti. Sono in una condizione tale che, dal 2000, non ho più pagato la tassa sulla nettezza urbana. Poche settimane fa mi hanno chiamato e volevano da me oltre 900 euro. Ho esposto il mio problema, ho contrattato e sono riuscito a ottenere di pagare solo 163 euro, frazionati in 4 rate. Vi chiedo se questo può essere un modo di vivere.

## **Michele, Roma**

Riferendomi alla mia esperienza professionale posso dire che a 42 anni mi sono trovato alla ricerca di un posto di lavoro. All'inizio ero convinto che la mia esperienza e la mia professionalità mi sarebbero state di grande aiuto. Mi ritenevo bravo nel mio lavoro. Poi ho realizzato che essere bravo non era sufficiente.

La situazione è molto complessa ed esiste purtroppo un grande vuoto legislativo su questi temi. Anche la recente legge Biagi prevede, nel settore dei contratti di integrazione, particolari agevolazioni fiscali per le imprese che assumono persone tra i 19 e i 29 anni e persone oltre i 50 anni. Dai 30 ai 50 sono tutti morti. Sempre con la legge Biagi sono stati ampliati i ruoli delle agenzie interinali, all'interno delle quali troviamo delle ragazzine che ci fanno i colloqui senza avere idea di che cosa stiamo parlando. Si è parlato della banca dati lavoro nazionale da attivare su internet. Forse qualche cosa è partita a Milano, ma a Roma e nel Lazio non vi è ancora nulla.

È necessario e urgente che voi politici riprendiate in mano questi temi e li affrontiate con forza, coraggio e onestà.

## **Raniero, Rieti**

Ho 45 anni e due figli minori. Ho lavorato per 20 anni in una multinazionale. Ho provato sulla mia pelle il mobbing. Ritenevo che esistessero delle forme di tutela sindacale ma, dal sindacato, da tutti e tre i sindacati, ho ricevuto solo il consiglio di accettare l'offerta che mi avevano fatto perché me ne andassi.

Non sono contro il sindacato e non è mia intenzione parlarne male ma, nel mio caso, mi hanno fatto capire che la mia azienda aveva assunto molti giovani e quindi se si chiedeva di andarsene a una persona "matura" bisognava capire la scelta aziendale.

È passato un anno, un anno durante il quale ho realizzato che la mia età mi impedisce di ricollocarmi. Ho inviato decine di curriculum, ho ottenuto pochissime risposte e ancor meno colloqui. Nessuna possibilità anche se si dichiara di essere disposti ad accettare lavori di profilo professionale inferiore alle proprie competenze. E allora si cerca di fare buon viso a cattiva sorte, di giocare su più tavoli. Ma, intanto, il tempo passa ed è proprio solo una questione di tempo. I risparmi accantonati diminuiscono progressivamente.

mente ogni mese, dato che ogni mese si presenta con le sue spese da sostenere. E poi, poi siamo nelle mani di Dio.

L'associazione Atdal, della quale faccio parte, sta cercando di dare una risposta, certo non ancora fattiva, ma ha il merito di avere intercettato un bisogno sociale e di averlo fatto emergere. Siamo migliaia di cittadini, di famiglie, di persone oneste, almeno fino ad ora, verso le quali Atdal agisce da catalizzatore di una gravissima realtà.

Vorrei ancora aggiungere due parole relativamente alla responsabilità sociale delle imprese, quella cosa che gli americani chiamano "corporate social responsibility". È un concetto che sembra ormai appartenere all'archeologia industriale quasi come il maglio che sta di fronte alla stazione ferroviaria di Terni. Ma, recentemente se ne ritorna a parlare, si propongono bollini di merito per le aziende più sensibili su questo tema come avviene negli Usa. Ma parlare di responsabilità sociale delle imprese vuole anche dire parlare del sistema di welfare che vogliamo nel nostro paese e che non può essere scopiazzato dagli americani.

Dobbiamo tenere conto che il nostro sistema produttivo non è quello americano, così come è diversa la nostra cultura e sono differenti i mezzi di cui disponiamo. Noi non ci meritiamo il sistema americano ma, al contrario, abbiamo l'esigenza di svilupparne uno nostro, compatibile e coerente con la realtà del nostro paese. Concludo con un augurio rivolto alla nostra associazione.

## **Walter, Roma**

La mia situazione personale si differenzia da quelle fin qui esposte. Io sono riuscito a salvare il mio posto di lavoro a prezzo però di un impoverimento della mia mansione e della mia qualifica.

L'azienda in cui lavoro ha avuto problemi di mercato, aggravati da scelte gestionali errate, e la conseguenza per il sottoscritto è stata quella di dover accettare la dequalificazione per salvaguardare il posto di lavoro.

In questa situazione mi sono posto il problema di cercare di reagire e la risposta mi è venuta dallo scoprire l'esistenza delle due associazioni, Atdal e Lavoro Over40, alle quali mi sono iscritto e per le quali mi sono impegnato a fondo contribuendo a costituire un gruppo di associati a Roma e nel Lazio.

Sento di dovermi complimentare con tutti voi per la presenza e la partecipazione a questo incontro e per la dignità, la serietà e la forza dei vostri interventi. Sono convinto che un paese abbia il dovere di valorizzare persone come tutti noi e non possa e debba rinunciare alle nostre capacità ed energie.

Io sono un legale e mi è sembrato utile impiegare le mie competenze professionali per portare a tutti voi un contributo informativo. Mi sono letto le recente Finanziaria, un provvedimento legislativo che consta di un unico articolo con ben 550 commi. Una lettura che riserva parecchie sorprese non tutte negative.

Ho ritenuto importante portare alla vostra attenzione alcuni punti a mio avviso di particolare rilevanza.

Un primo punto riguarda il nuovo ruolo affidato all'Isfol. Nella Finanziaria si dice che le società che beneficiano di contributi per attività svolte nel settore dell'occupazione dovranno dotarsi al loro interno di strumenti di controllo sull'impiego di tali contributi. All'Isfol è assegnato il compito di controllare la correttezza dell'impiego dei fondi. Una funzione che non sappiamo se sia in grado di assolvere, se ha a disposizione le risorse necessarie, ma questo è quanto stabilito dalla Finanziaria. Credo che questo provvedimento rappresenti un aspetto positivo per Isfol, un'occasione affinché questo ente esca dalle nebbie e si faccia conoscere per un ruolo che finora ha svolto in modo poco noto ai più.

Le nostre associazioni da tempo cercano di stabilire un proficuo rapporto di collaborazione con Isfol, rapporto che ha avuto qualche esito positivo nella realtà milanese mentre trova qualche difficoltà a decollare qui a Roma. Io credo che un ente che sviluppa studi e analisi sul tema del lavoro, e anche sul tema della disoccupazione in età matura, dovrebbe prevedere di uscire dall'ambito delle pure teorie per cercare di parlare con i soggetti interessati, con quegli over 40 che vivono il problema in termini molto concreti.

Sempre nella Finanziaria si decide di istituire una fondazione per la responsabilità sociale delle imprese. La norma non pone vincoli alla partecipazione a questa fondazione. Mi pare quindi opportuno chiedere ai presidenti delle nostre associazioni di attivarsi al fine di richiedere che Atdal e Lavoro Over40 siano accolte all'interno di questo nuovo ente.

In un altro comma della Finanziaria si stabilisce che le imprese che

delocalizzano le proprie attività produttive perdano incentivi e facilitazioni fiscali. Credo che questa norma sia particolarmente opportuna dato che, se applicata, eviterà in futuro che le imprese fruiscono dei contributi pubblici per poi trasferire le produzioni all'estero.

Un aspetto particolarmente negativo della Finanziaria riguarda invece la riapertura (prorogata fino al 31 marzo 2005) dei termini per la presentazione delle domande di riconoscimento dei contributi previdenziali figurativi, per i periodi antecedenti al 2003, da parte di coloro che ricoprono cariche pubbliche elettive e dei rappresentanti sindacali. Per tutti gli altri cittadini nessuna possibilità di proroga. Ancora una volta ci troviamo di fronte a un chiaro esempio di negazione dell'uguaglianza tra cittadini.

Un aspetto positivo della Finanziaria riguarda la destinazione di fondi a sostegno di forme di autoimprenditoria nel campo delle energie rinnovabili, un settore nel quale il nostro paese è tra gli ultimi, non solo in Europa, ma nell'intero occidente.

In materia fiscale la Finanziaria dispone la deducibilità ai fini dell'Irap di un massimo di 20 mila euro per dipendente per le imprese che assumono nuovi occupati con contratti a tempo indeterminato. Se il provvedimento troverà applicazione, nel caso l'Unione Europea non vi rilevi una forma non ammessa di aiuto di Stato, potrà rappresentare una forma di incentivo alla creazione di posti di lavoro stabili. Occorre però dire che, da un punto di vista etico e di coerenza, questo provvedimento appare in forte contrasto con quella spinta alla flessibilità che da anni si va sostenendo da parte dei politici e degli imprenditori.

# Conclusioni del senatore Antonio Pizzinato

*Membro delle Commissioni Bilancio del Senato e  
Controllo enti previdenziali - Associazione Alsole*

**D**esidero svolgere alcune considerazioni conclusive, anche quale rappresentante di una delle associazioni che hanno promosso l'incontro: l'Associazione lavoro, società e legislazione (Alsole). Considero questo incontro di Roma molto importante. Esso avviene a oltre due anni di distanza dal convegno, che abbiamo promosso congiuntamente a Milano, nel quale abbiamo delineato sia delle proposte sugli "over 45-65", che delle iniziative da intraprendere nei confronti del Governo, del Parlamento, delle Regioni e più complessivamente nei riguardi della società, del Paese.

Credo quindi che, alla luce dell'odierno incontro, possiamo compiere una valutazione dei passi avanti compiuti sino a oggi nel rendere cosciente, almeno la parte più sensibile della società e del paese, su un problema che prima era ignorato. Ancora l'altro giorno ho ricevuto una lettera, da una federazione di dirigenti, nella quale si afferma che non corrispondono al vero alcune dichiarazioni, che ho fatto alla stampa, circa una sottovalutazione che c'è nel Paese sugli "over 45" disoccupati, cioè sul fatto che c'è una fascia di lavoratori, fra i 45 e i 65 anni, in particolare dei livelli professionalmente più elevati, disoccupati, che non avevano occupazione e non riuscivano a darsi e avere voce nel Paese. Questa federazione afferma che non è così, ma è evidente che si tratta di un tentativo per giustificare il proprio operare e il proprio atteggiamento.

Oggi ritengo che abbiamo compiuto dei passi in avanti. Ciò è emerso dalla relazione di Armando Rinaldi, dall'intervento del sen. Giovanni Battafarano e, complessivamente, dal confronto che abbiamo svolto. Vorrei ringraziare i parlamentari che hanno partecipato, anche se molti di loro hanno dovuto abbandonarci, poiché vi sono in corso i lavori delle commissioni parlamentari. Sottolineo,

in particolare, la presenza, che ha un preciso significato, del sen. Zanoletti, presidente della Commissione Lavoro del Senato, il quale ha seguito, in questi due anni e mezzo, il percorso della commissione d'indagine sugli "over 45-65", e i senatori Battafarano, Di Siena, Longhi e Piloni, che fanno parte della stessa Commissione, i quali hanno seguito quest'attività, e sono stati qui con noi. Essi hanno così potuto percepire direttamente, dai vostri interventi, il senso dei problemi, dei drammi che gli "over 45" (disoccupati di lunga durata) vivono nella situazione generale, assumere degli impegni e valutare come andare avanti.

Quali sono i passi in avanti che, a mio parere, abbiamo compiuto? Il problema degli over 40-65 è un problema ormai presente a tutti coloro che lo devono affrontare e hanno la responsabilità di adottare misure per dare una risposta. Questo vale al di là delle lettere, che affermano che quanto sosteniamo non corrisponde alla realtà e alle responsabilità che portano. La condizione degli over 45-65 è diventato un problema e, via via, si è riusciti a dare loro voce: sui quotidiani, sui settimanali, sul sistema di informazione. È un problema a cui si dedica sempre più attenzione.

La conseguenza di certi atteggiamenti determina nelle aziende uno stato di tensione che si amplifica laddove si ricorre al mobbing, un altro dei problemi che, in passato, non era assunto con la necessaria attenzione dal legislatore e dalla società. Abbiamo fatto maturare le condizioni per dare soluzione ai problemi, a partire dagli ammortizzatori sociali. Siamo al quarto anno, o meglio ormai alla fine del quarto anno, verso la fine della legislatura, e ancora non si è fatta la riforma, che doveva essere realizzata entro il primo anno, con l'estensione degli ammortizzatori sociali, per renderli universali per tutti i settori, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda: ancora non ci siamo!

Nel dibattito qualcuno ha interloquito con il senatore Battafarano. Io non sono componente della commissione Lavoro ma della Commissione Bilancio, ma, durante l'esame della Finanziaria, non è che non fosse evidente che si stavano sottraendo i finanziamenti al Ministero del Lavoro. Solo il Ministro Maroni può fingere di essersene accorto solo dopo l'approvazione della Finanziaria 2005. Ho sollevato il problema in Commissione Bilancio almeno dieci volte; mi sono battuto perché non fosse distolto l'utilizzo delle ri-

sorse finanziarie dal Fondo del Ministero del Lavoro nel corso dell'esame della legge finanziaria. Per far fronte ad altre operazioni politiche, si sono invece utilizzati proprio i finanziamenti del Fondo e quindi non ci sono più le risorse per realizzare la riforma degli ammortizzatori sociali.

Questo è un problema vero e drammatico, perché il tipo di crisi delle aziende e di ristrutturazione che vive il Paese investe ormai sempre più coloro che sono privi della tutela degli ammortizzatori sociali. Questo è un problema urgente a cui bisogna dare una risposta positiva.

Vi è poi quello del rilancio dell'occupazione, che ha stretta connessione con quello della formazione. Inoltre, in conseguenza delle modifiche strutturali intervenute con il prevalere delle piccole imprese, è venuta meno la copertura degli ammortizzatori sociali. Ciò determina discriminazioni e rende più acuto, il problema degli over 45. Se ne è parlato poco, oggi, ma sono per rendere esplicito questo concetto: vivo in una città dove, fino a vent'anni fa, c'erano quattro aziende che occupavano 40 mila dipendenti. Al loro posto oggi ci sono aree da bonificare, capannoni industriali da demolire e centinaia di nuove piccole aziende che sorgono. Questo significa che alle nuove aziende in sviluppo serve un tipo di manodopera diversa rispetto a quella occupata precedentemente, vi è quindi un problema di aggiornamento professionale, di formazione professionale permanente.

Sono questi i principali aspetti, le priorità. Li abbiamo fatti crescere e conoscere, ma non ancora al livello di giungere a una soluzione. Quando ci siamo incontrati per promuovere questo incontro, ci siamo posti un problema: come riuscire a sbloccare la situazione all'inizio di quest'anno perché, se arriviamo a giugno, non se ne parla più in questa legislatura, se ne riparla nel 2007 con la nuova. Quindi la scelta di tenere oggi questo incontro, si è fatta anche avendo presente che ci sono migliaia e migliaia di famiglie che vivono problemi drammatici.

È un paio d'anni che in assemblee come questa, con Armando Rinaldi, era difficile far emergere un aspetto, un problema che riguarda centinaia di migliaia di lavoratori. Non è la stessa cosa affrontare e risolvere il problema del reinserimento al lavoro di un operaio, un quadro o un tecnico. La mia esperienza nella gestione di

vertenze, anche se di qualche decennio fa, nei processi di ristrutturazione industriale mi dice che alla fine del percorso l'operaio è più facilmente reinseribile nei processi produttivi. Al contrario è più difficile per i livelli professionali più alti, anche perché il neo-laureato costa meno, è più giovane e più flessibile del quadro, del tecnico, espulso dalle ristrutturazioni. Vi è inoltre un aspetto che è divenuto sempre più acuto, per il reinserimento, sia per le donne che per gli uomini, ed è la differenza che esiste (anche questo è un altro problema da risolvere), fra i tecnici, con esperienze aziendali, e quelli che, pur dipendenti, all'interno delle aziende svolgono attività più simile a quella del libero professionista.

Se questa è la situazione, se quanto si è fatto in questi due anni ha consentito di rendere più evidente la realtà, dare voce agli over 45 e ai loro problemi; come ci muoviamo adesso e in futuro?

Stamane, in Commissione Lavoro presieduta dal sen. Zanoletti, si è svolta un'audizione nell'ambito dell'indagine conoscitiva. Se ne prevedono ancora due, poi si dovrebbe tenere l'audizione del Ministro del Lavoro. Successivamente la Commissione Lavoro del Senato dovrebbe trarre la sintesi dell'indagine ed elaborare il documento conclusivo.

Per realizzare tale obiettivo vi è l'impegno della maggioranza e dell'opposizione; l'avete sentito. L'hanno detto nei loro interventi, sia il sen. Zanoletti che il sen. Battafarano. Nelle conclusioni, su che cosa puntiamo? Io ritengo che, fermo restando che tutti i problemi sono importanti, dobbiamo però valutare se non sia possibile tentare, con uno sforzo particolare, di portare a casa dei risultati legislativi, di carattere nazionale, almeno su alcune questioni.

- 1) le proposte di legge relative all'incentivazione all'assunzione degli "over 45-65" nelle diverse forme di rapporto di lavoro e che riguardano la riduzione dei contributi previdenziali o la riduzione fiscale; forme di incentivazione diversificate nel caso in cui riguardino un contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato. Una piccola annotazione sulla base dell'esperienza passata: l'aumento dell'occupazione si è avuto quando l'incentivazione era legata all'assunzione a tempo indeterminato;
- 2) incentivazioni a sostegno dell'autoimpresa, incentivazioni a forme di s.r.l. o società cooperative, per costituire le quali bastano due-tre persone che si mettono insieme;

3) gli ammortizzatori sociali, che devono diventare di carattere universale, sono importanti anche ai fini previdenziali per chi ha più di trent'anni di copertura e gli manca solo qualche anno per maturare il diritto alla pensione. In passato sono stato spesso criticato, ma mi sono assunto tutte le mie responsabilità, quando come sottosegretario al Lavoro avevo, fra le altre, la delega sui lavoratori socialmente utili. Erano un po' come gli "over 45-65": nessuno li voleva più assumere al lavoro e non riuscivano a maturare il diritto ad andare in pensione. Dopo molti confronti, si è compiuta la scelta, in base alla quale, per chi si impegnava a svolgere lavori socialmente utili, venivano calcolati automaticamente "contributi previdenziali figurativi" che non si dovevano versare ma venivano detratti dalla futura pensione. Con questa scelta si è consentito, negli ultimi cinque anni, a circa il 50 per cento dei L.S.U, che avevano più di 30 anni di contributi, di andare in pensione. Ritengo che si debba studiare un meccanismo (in parte c'è nella proposta di legge di cui io sono firmatario) che affronti, anche per gli over 45, l'aspetto previdenziale e sia collegata con la riforma degli ammortizzatori sociali.

Un altro aspetto è quello sollevato da uno degli intervenuti e riguarda i servizi all'impiego. Il ritardo nella realizzazione della "banca dati del lavoro", la distruzione dei "centri per il lavoro" a eccezione di un paio (che i comuni hanno salvato, ad esempio in Lombardia) non hanno favorito le sperimentazioni riguardanti gli over 45-65, che si sono fatte nell'ultimo anno e che, solo in parte sono riuscite. A fronte di questa situazione, perché non tentare un nuovo passaggio? Anche in questo caso ritengo dobbiamo operare, senza farci coinvolgere nella campagna elettorale, in modo che non si possa strumentalizzare la mobilitazione ma che si utilizzi per raggiungere gli obiettivi. Se a fine febbraio la commissione d'indagine sugli over 45 ha terminato i lavori mentre voi state lavorando e raccogliendo le firme su di una petizione, perché non pensare, all'inizio di marzo o nella seconda metà di aprile, di mettere insieme un'iniziativa di fronte al Senato. Potrebbe essere in piazza Navona, nella mattinata, si consegnano le firme alla Camera e al Senato e si chiede al Senato quale percorso intraprende dopo la conclusione dell'indagine?

Insomma cercare, alla luce delle conclusioni alle quali si è arrivati

con la commissione d'indagine, ascoltando le diverse associazioni, andando a verificare nelle esperienze spagnole e olandesi quali sono le tipologie di impegno e con quali percorsi legislativi, di arrivare a dei risultati concreti prima della fine della legislatura. Credo che potrebbe essere questo il passaggio da compiere, l'iniziativa da assumere per fare un salto, rispetto a quando siamo partiti.

Prima era necessario far emergere la questione: oggi che essa è emersa occorre stringere e giungere alle conclusioni. Contemporaneamente su donne e lavoro, incentivi, ammortizzatori sociali si deve prendere un'iniziativa nei confronti di tutti coloro che, dopo le elezioni del 3-4 aprile, si preparano a gestire le Regioni nei prossimi cinque anni. Il collocamento è di competenza di regioni e province, quindi bisognerebbe, nello stesso giorno, muoversi in due direzioni: nei confronti del Parlamento, e quindi del Governo, per quanto di competenza e, poiché sono le Regioni che devono gestire il collocamento, a esse si devono chiedere delle scelte perché, al di là di chi vinca le elezioni, si mantengano poi gli impegni e le scelte.

A partire dal mese di maggio i nuovi presidenti e le nuove giunte regionali si saranno insediate e resteranno in carica per i prossimi 5 anni, e non potranno dire di non avere il tempo necessario, come fanno adesso che la legislatura è alla fine. Le Regioni hanno competenza totale su due aspetti, perché lo Stato deve solo trasferire loro i finanziamenti, e riguardano i sistemi di collocamento e la formazione professionale. Si tratta, a mio parere, di richiedere che, almeno in via sperimentale, entro l'anno, ogni regione realizzi, in ogni provincia degli "sportelli over 45" accompagnati da specifici cicli formativi i quali devono avere programmi strettamente collegati, al tipo di realtà economico-produttiva del singolo territorio. Assumerei questo orientamento ma ritengo che dobbiamo verificare assieme, tutte e tre le associazioni, se conveniamo nel compiere questo passaggio. Se si realizza nella prima settimana di marzo o nella terza di aprile, non possono dire che l'abbiamo fatta perché si vota il 4 aprile, ma perché, apprezzato il lavoro della Commissione Lavoro del Senato, terminata l'indagine, il passaggio è ora legislativo e attuativo.

In questi tre anni le nostre associazioni hanno sempre lavorato in modo molto coeso, ognuna con la propria specificità: Atdal, Lavo-

ro Over40, Alsole. Ritengo che possiamo ancora muoverci e operare come ci siamo mossi in questi anni, compiendo però i passaggi che ho introdotto.

Potrei finire qui, ma vorrei fare una rapida considerazione. Ho trascorso tre settimane, mattina, pomeriggio e notte, in Commissione Bilancio durante la legge Finanziaria. Ritengo che nel dibattito sviluppato vi siano aspetti che sono figli delle iniziative che abbiamo preso.

Io sono preoccupato per due cose di fondo, che mancano nella Finanziaria: 1) non ci sono i soldi per fare la riforma degli ammortizzatori sociali; 2) non riusciamo a costruire delle soluzioni per gli over 40-65, se non si fa la riforma degli ammortizzatori.

Come vivono queste persone? Sono tra quelli che ha incominciato la battaglia per la riforma degli ammortizzatori sin da quando l'indennità di disoccupazione era di 800 lire al giorno e conquistammo che fosse pari al 20 per cento del salario, portata poi, negli anni, al 40 per cento. Essa doveva essere elevata dal 40 al 60 per cento della retribuzione entro il 2001. Siamo invece all'inizio del 2005 e non ci sono i soldi (perché il Governo li ha utilizzati per altri scopi) per realizzare la riforma ed estendere a tutti gli ammortizzatori sociali. Questo è uno dei problemi che mi preoccupa. Ritengo che dobbiamo operare e fare in modo che il Governo sia costretto a trovare i finanziamenti per questo intervento sociale.

Ho fatto prima l'esempio di come, negli scorsi anni, si riuscirono a trovare soluzioni e finanziamenti per i lavoratori socialmente utili; credo quindi che si debbano formulare proposte per costringere la maggioranza e il Governo ad affrontare il problema degli over 45 e, successivamente, si vedrà se ne scaturirà una soluzione parziale o totale.

L'altro aspetto è che non vi sono neppure i finanziamenti necessari per compiere il salto indispensabile per realizzare un sistema di collocamento universale e strettamente collegato con le specifiche condizioni. Serve una formazione professionale e un sistema di collocamento che colga la realtà e la specificità del territorio. Se, ad esempio, è in corso un processo di trasformazione di una realtà nella quale prima c'erano grandi aziende industriali e adesso, dopo le ristrutturazioni, si trovano grattacieli ove operano aziende informatiche, c'è bisogno di un sistema di formazione professio-

nale che rapidamente aggiorni i lavoratori e li metta in condizione di essere inseriti nelle nuove attività. Se invece si continua con la “vecchia” formazione professionale, come se ci fosse ancora la vecchia industria, si buttano via i soldi e non si dà nessuna soluzione ai problemi occupazionali.

Innanzitutto vi è la necessità che gli sportelli per gli “over 45” tengano conto di due aspetti: 1) il tipo di formazione, di bagaglio professionale e di conoscenza di cui sono portatori gli over 45-65; 2) che, nel contempo, si rapportino con le aziende, non solo di quel distretto economico-produttivo, ma più ampiamente, per cogliere dove può essere più facile l’incentivazione ad assumerli.

Mi sembra che questi siano aspetti sui quali è necessario compiere il salto. Ritengo che, se si vogliono conquistare risultati che possano anche essere micro o parziali, dovremmo porci delle scadenze. Presto, prima dell’estate, perché poi a settembre, inizierà l’esame della legge Finanziaria e non se ne parlerà più fino alla prossima legislatura. Quindi o si sfruttano questi tre-quattro mesi, prima delle ferie estive, o salta l’annata.

# Documentazione



# Petizione rivolta ai Presidenti della Camera e del Senato

Alla fine di dicembre del 2004 le associazioni Atdal, Alsole e Lavoro Over40 hanno promosso una raccolta di firme sulla petizione di seguito riportata. Il giorno 19 aprile 2005 una delegazione delle tre associazioni, accompagnata da senatori e deputati, ha consegnato ai Presidenti della Camera e del Senato la Petizione in oggetto firmata da 3.751 cittadini italiani.

- *All'On. Presidente del Senato* - **Sen. Marcello Pera**

- *All'On. Presidente della Camera* - **On. Pierferdinando Casini**

## PETIZIONE

A distanza di un anno dalla presentazione alla Presidenza del Senato di una petizione sottoscritta da 3000 cittadini italiani, i sottoscritti cittadini tornano a denunciare la grave condizione di precarietà in cui si trovano centinaia di migliaia di disoccupati in età matura considerati “troppo giovani per la pensione ma troppo vecchi per lavorare” e a sollecitare la necessità e l’urgenza di adeguati interventi legislativi sia a sostegno del reintegro nel mondo del lavoro che a sostegno del reddito di chi ne è privo.

Riteniamo che

**In materia di diritto al lavoro, sia necessario adottare misure atte a:**

- frenare l’espulsione dei lavoratori in età matura dal ciclo produttivo anche attraverso iniziative culturali che promuovano il recupero di valori quali la professionalità e l’esperienza.
- favorire il reintegro di coloro che sono stati privati dell’occupazione con ricorso a licenziamenti individuali o dimissioni “volontarie” ottenute attraverso la pratica del mobbing, della dequalificazione professionale, delle minacce o, ancora, dell’incentivazione all’esodo.
- organizzare presso i Centri per l’Impiego percorsi formativi gratuiti, riservati ai lavoratori inoccupati over40, garantendo loro l’accesso gratuito alle informazioni sulle opportunità di lavoro, sull’offerta formativa, sui servizi di orientamento professionale.
- perseguire coloro che, in aperta violazione del D.L. n. 216 del 9.7.2003 e dell’art.10 D.L. 276/2003, operano, nella ricerca di personale, palesi discriminazioni in base all’età anagrafica dei candidati.

- perseguire coloro che ricorrono alla devastante pratica del “mobbing” al fine di costringere un lavoratore a rassegnare le dimissioni.
- incentivare la ricollocazione dei disoccupati in età matura con forme di impiego adeguate all’esperienza e alla professionalità acquisite.
- incentivare forme di autoimprenditoria attraverso il sostegno economico a progetti proposti da disoccupati in età matura.

**In materia di sostegno al reddito, sia necessario adottare misure atte a:**

- garantire, a chi ha perso il lavoro, un dignitoso sussidio di disoccupazione calcolato in percentuale sull’ultima retribuzione percepita e rivalutato in rapporto al carico familiare.
- garantire, per chi svolge lavori intermittenti, oltre al sussidio di disoccupazione, la copertura dei periodi assicurativi nei periodi di inattività.
- reintrodurre per i lavoratori ex-dipendenti in mobilità, titolari di reddito al di sotto di una soglia minima, la possibilità di svolgere attività saltuarie che permettano loro di integrare il reddito derivante dalla mobilità, secondo quanto indicato dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 6463 del 1.4.2004.

**In materia di diritti previdenziali, sia necessario:**

Ristabilire condizioni di equità per coloro i quali, in età superiore ai 50 anni e con un monte contributi che supera i 30 anni e spesso già raggiunge i 35, si vedono costretti, privi di occupazione, ad attendere per anni l’età anagrafica richiesta per la pensione. Per questi disoccupati, del tutto privi di reddito, esiste una doppia situazione di discriminazione in aperto contrasto con l’art. 3 della Costituzione. Allontanati dal ciclo produttivo e impediti a rientrarvi in ragione dell’età, sono inoltre discriminati rispetto a colleghi, vittime di grandi ridimensionamenti aziendali, per i quali sono di norma adottate misure di prepensionamento spesso del tutto indipendenti dal vincolo dell’età anagrafica e del monte versamenti contributivi previsto dalle normative. Per questi disoccupati, siano essi ex-lavoratori dipendenti o lavoratori autonomi, che dispongano di più di 30 anni di contributi e si trovino in obiettive condizioni di non ricollocabilità, si richiede in via transitoria la possibilità di accedere anticipatamente alla pensione anche prevedendo di trattenere sulla pensione stessa la quota contributi necessari fino al completamento del periodo contributivo richiesto dalla vigente normativa. I firmatari della presente Petizione sono al corrente di alcuni disegni di legge presentati sia alla Camera che al Senato, che almeno in parte e con particolare riferimento al tema del diritto al lavoro, offrono una prima risposta alle esigenze espresse dai sottoscrittori. Mentre chiediamo un interessamento

concreto al fine di avviare rapidamente l'esame e l'approvazione dei suddetti disegni di legge, sollecitiamo un intervento perché analoghi provvedimenti vengano adottati anche in materia di sostegno al reddito e di affermazione dell'equità nel riconoscimento dei diritti previdenziali al fine di ridare un reddito e una dignità a persone che vivono drammatiche condizioni personali e familiari.

# **Mozione del Consiglio Regionale della Lombardia**

*(approvata nel dicembre 2001)*

## **MOZIONE**

Il Consiglio Regionale della Lombardia

Premesso che

L'innalzamento dei criteri di età anagrafica e contributiva che regolano le norme per l'accesso alle pensioni di anzianità e di vecchiaia - verificatosi negli ultimi anni - ha avuto conseguenze in molti casi drammatiche per un ampio numero di lavoratori appartenenti alla generazione nata nell'immediato dopoguerra, dato che le nuove normative introdotte ritardano la possibilità di accesso al diritto pensionistico, mentre - nello stesso tempo - la situazione produttiva e del mercato del lavoro è tale da comportare spesso l'esclusione dal lavoro di persone con un'età che si colloca di solito intorno ai 50 anni

Mentre in virtù di una serie di accordi a livello di singole aziende si sono potuti salvaguardare gruppi consistenti di lavoratori 50enni, molti loro colleghi meno fortunati si trovano nella condizione di dover attendere anni per poter accedere alla pensione, pur avendo spesso una maggiore età anagrafica e una più consistente anzianità contributiva

Nel più assoluto disinteresse generale una massa di cinquantenni si è ritrovata improvvisamente a dover constatare di essere troppo vecchia per poter continuare a lavorare ma troppo giovane per avere diritto alla pensione.

Si tratta di una condizione drammatica sia sul piano personale che familiare, da denunciare anche sotto il profilo dell'ingiustizia e delle sperequazioni al limite della anticostituzionalità che l'applicazione delle nuove normative ha prodotto

Un recente studio di fonte confindustriale ha evidenziato che, nel solo corso dell'ultimo anno, 61.000 lavoratori in età compresa tra i 45 e i 55 anni di età hanno perso il posto di lavoro e che solo 1 su 4 di questi lavoratori ha qualche reale possibilità di ritrovare una occupazione

Il fenomeno sta crescendo rapidamente e sta assumendo caratteristiche preoccupanti, dato che l'età a rischio di allontanamento dalle aziende si sta progressivamente abbassando, che una parte non trascurabile di chi

è oggi espulso dal mondo del lavoro dispone già di requisiti di professionalità e qualificazione mediamente elevata, che la ricerca di una soluzione a un problema indubbiamente complesso sembra destinata a fornire soluzioni solo in una prospettiva di medio lungo termine, che nel frattempo migliaia di ex-lavoratori si trovano improvvisamente privati di qualsiasi forma di reddito e a dover attendere anni per raggiungere il diritto di accesso alla pensione

Chiede al Parlamento della Repubblica

### **L'istituzione di una Commissione Parlamentare**

con il compito di:

- Analizzare il fenomeno e le sue dimensioni
- Individuare soluzioni sul piano legislativo e contrattuale
- Individuare meccanismi legislativi che permettano l'accesso anticipato alla pensione per quei lavoratori oggi disoccupati che abbiano raggiunto i requisiti contributivi, indipendentemente dalla loro età anagrafica.
- Estendere alcuni ammortizzatori sociali anche ai casi di allontanamento dal posto di lavoro di lavoratori singoli in età critica

### **Dà mandato al Presidente del Consiglio Regionale**

- di trasmettere la presente deliberazione al Presidente del Senato della Repubblica, al Presidente della Camera dei Deputati e al Presidente del Consiglio dei Ministri
- di trasmettere copia della presente deliberazione ai Presidenti dei Consigli Regionali delle altre Regioni a Statuto Ordinario

*Milano, 12 dicembre 2001*

# **Cronologia delle attività svolte dalle Associazioni Atdal, Alsole, Lavoro Over40**

*Milano, 1996*

Viene costituita l'Associazione Alsole, organizzazione libera e volontaria con l'obiettivo di promuovere la partecipazione dei cittadini, nelle più varie forme, alla vita e all'attività legislativa, in particolare sulle tematiche riguardanti il lavoro, la promozione dei diritti sociali – come diritti di cittadinanza – e la democratizzazione del lavoro.

*Milano, 18 dicembre 2001*

Il Consiglio Regionale Lombardo approva con il solo voto contrario dei rappresentanti del Partito Radicale una mozione in cui si chiede al Governo e al Parlamento di istituire una Commissione di Indagine conoscitiva sulla condizione dei disoccupati in età matura. La mozione indica anche alcuni interventi legislativi a sostegno di questa categoria di disoccupati.

*Milano, 7 febbraio 2002*

Viene costituita a Milano l'Associazione Atdal (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori)

*Roma, Marzo 2002*

La Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato accoglie la richiesta contenuta nella Mozione del Consiglio Regionale Lombardo e decide di avviare un'Indagine Conoscitiva sul fenomeno della disoccupazione in età matura. Nei mesi successivi vengono aperte le audizioni delle parti sociali.

*Milano, 6 aprile 2002*

Intervista su LA7, trasmissione “Mia Economia”

Il 6 aprile 2002, nel corso della trasmissione “Mia Economia”, in onda su LA7, il presidente dell'Associazione Atdal è stato intervistato dal giornalista Francesco Leitner sul tema dei lavoratori considerati troppo vecchi per lavorare ma troppo giovani per la pensione. In conclusione della trasmissione il giornalista-economista Alan Friedman ha fatto alcune dichiarazioni che riteniamo utile riportare. Friedman ha affermato “... il problema dei “padri di famiglia” senza più lavoro e quindi senza più reddito, interessa oggi diversi milioni di individui nel mondo occidentale ... le soluzioni di

cui si parla, la formazione, la riqualificazione professionale, ecc. rappresentano solo un palliativo che non può dare risposte a questo dramma ... la strada da percorrere è quella dell'impiego di nuove forme di ammortizzatori sociali ma, per fare questo occorrono fondi ...".

*Inverio, 24 maggio 2002*

Convegno pubblico sul tema "Non ho l'età (troppo giovane per la pensione, troppo vecchio per lavorare)

Proiezione del film di Ken Loach *Paul, Mick e gli altri*.

Dibattito pubblico con i giornalisti Anna Maria Mori, autrice del libro *Gli Esclusi*, Rosanna Santonocito, del *Sole 24Ore*, Francesco Leitner, della redazione di *Mia Economia*, e Armando Rinaldi, presidente Atdal.

*Roma, 16 ottobre 2002*

L'Associazione Atdal viene ricevuta per una audizione presso la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato.

*Milano, 23 febbraio 2003*

Le Associazioni Atdal e Alsole organizzano al Centro congressi Stelline di Milano un convegno sponsorizzato dal Comune e dalla Provincia di Milano, con il patrocinio della Regione Lombardia. Nell'arco della giornata oltre 350 lavoratori intervengono al convegno. Prendono la parola economisti, sociologi, ricercatori, lavoratori e lavoratrici vittime della disoccupazione in età matura. Nel pomeriggio si tiene una tavola rotonda moderata dal giornalista del *Corriere della Sera*, Walter Passerini, alla presenza di una decina di senatori di maggioranza e di opposizione e del sottosegretario al Welfare Alberto Brambilla.

I lavori del convegno sono stati raccolti in un volume e sono oggi impiegati dall'associazione per far conoscere in ogni occasione la realtà della nostra condizione. Il volume è disponibile su richiesta degli interessati.

*Roma, 3 aprile 2003*

L'Associazione Atdal viene ricevuta per una seconda audizione presso la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato.

*Roma, maggio 2003*

Atdal consegna alla Presidenza del Senato una petizione sulla quale sono state raccolte le firme di circa 3 mila cittadini.

*Milano, 5 settembre 2003*

Intervento del presidente Atdal a un dibattito presso la Festa dell'Unità. Partecipano al dibattito Giorgio Roilo, segretario della Camera del Lavoro di Milano e il senatore Antonio Pizzinato.

*Milano, 23 settembre 2003*

Viene costituita l'associazione no-profit Lavoro Over 40

*Roma, 13 novembre 2003*

L'associazione Atdal viene ricevuta per una terza audizione presso la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato.

*Milano, 16 dicembre 2003*

Convegno organizzato da Atdal, Alsole e Lavoro Over40 e dalla Camera del Lavoro di Milano presso la sede della Camera del Lavoro.

*Verona, 21 gennaio 2004*

Atdal e Lavoro Over40 intervengono a un convegno sul tema della disoccupazione in età matura organizzato da Niedersdorf Italia con il patrocinio della Provincia di Verona.

*Milano, 7 febbraio 2004*

Atdal e Lavoro Over40 intervengono al convegno "Le politiche dello sviluppo nella società della conoscenza", organizzato dalla Pastorale del Lavoro della Diocesi di Milano.

*Trieste, 29-30 aprile 2004*

Atdal e Lavoro Over40 intervengono al seminario transnazionale dal titolo "Over 45, Occupazione, Valorizzazione, Empowerment, Reinserimento Disoccupati Over 45", organizzato da Enaip Friuli Venezia Giulia.

*Modena, 26 novembre 2004*

Atdal e Lavoro Over40 intervengono a un convegno internazionale sul tema della disoccupazione in età matura organizzato dalla Facoltà di Economia "Marco Biagi" dell'Università di Modena.

*Milano, 14 dicembre 2004*

Atdal e Lavoro Over40 intervengono al convegno dal titolo "Over 45: zavorra o risorsa?", organizzato dallo SDA Bocconi.

*Roma, 25 gennaio 2005*

Convegno organizzato a Roma da Atdal, Alsole e Lavoro Over40, presso il Senato, sala ex-Bologna, alla presenza di diversi parlamentari.

# Presenza sui media

- 15/1/2003: Articolo sul periodico *Esperienze*, organo ufficiale dell'associazione Anla
- 5/2/2003: Partecipazione alla trasmissione *Biglietto di Ritorno* (Stream News)
- 19/2/2003: Intervista in onda su Radio Lombardia
- 10/3/2003: Articolo sul settimanale *Lavoro&Carriere*
- 15/3/2003: Articolo sul trimestrale *Sisdai Notizie*, organo della Federazione Siciliana del Cida
- 4/4/2003: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*
- 14/4/2003: Partecipazione alla trasmissione *Eureka* (Telelombardia)
- 22/4/2003: Articolo sul *Corriere di Vimercate*
- 23/5/2003: Articolo sul quotidiano *Liberazione*
- 25/6/2003: Articolo sul quotidiano *L'Unità*
- 17/7/2003: Intervista in onda su Telepadania
- 27/7/2003: Articolo sul quotidiano *Il Giornale*
- 14/8/2003: Articolo sul quotidiano *La Provincia di Como-Lecco*
- 2/9/2003: Articolo sul quotidiano *La Provincia di Como-Lecco*
- 8/9/2003: Intervista rilasciata a Telepadania
- Ott. 2003: Articolo sul mensile *Gente Money*
- Ott. 2003: Articolo sul settimanale *Donna Moderna*
- 6/10/2003: Partecipazione a una trasmissione in onda su Sky News
- 24/10/2003: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*
- 30/10/2003: Articolo di fondo sul settimanale *L'Espresso* n. 44
- Nov. 2003: Articolo su *Libertà*, mensile dello Spi-Cgil
- 11/11/2003: Servizio in onda nella trasmissione *Ballarò* (RaiTre)
- 14/11/2003: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*
- 8/12/2003: Articolo su "Corriere Economia", inserto del *Corriere della Sera*
- 29/12/2003: Articolo sul quotidiano *IlSole24Ore*
- 19/1/2004: Articolo sul *Sole24Ore* n. 18 nella sezione "In primo piano". Il quotidiano riporta con evidenza un'indagine statistica condotta tra soci e contatti dell'associazione
- 20/1/2004: Intervista in onda su Telepadania
- 28/1/2004: Partecipazione a una trasmissione sulla rete Sat2000

Febb. 2004: Intervista sul settimanale *Donna Moderna*  
 9/2/2004: Articolo sul settimanale *Lavoro&Carriere*  
 Gen-Feb 2004: Articolo sul bollettino dell'associazione Alsole  
 13/2/2004: Articolo sul quotidiano *Liberazione*  
 16/2/2004: Articolo sul settimanale *Lavoro&Carriere*  
 28/2/2004: Articolo sul quotidiano free press *Metro*  
 Feb-Mar 2004: Articolo sul bollettino Uilca di Milano e Lombardia  
 Marzo 2004: Articolo sull'organo *50 e più* dello Spi-Cgil  
 5/3/2004: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*  
 Aprile 2004: Partecipazione alla trasmissione *Eureka* (Telelombardia)  
 2/4/2004: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*  
 6/4/2004: Intervista a Radio Lombardia, trasmissione *Zona Franca*  
 2/5/2004: Articolo sul settimanale *Famiglia Cristiana*, n. 18  
 26/5/2004: Intervista in onda su Telepadania  
 Giu. 2004: Articolo sulla rivista di quartiere Isola Garibaldi *Il mio quartiere*  
 Giu. 2004: Articolo sulla rivista *Il Treno*, organo della Mutua Cesare Pozzo  
 16/7/2004: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*  
 Luglio 2004: Articolo su "Magazine" inserto del *Corriere della Sera*  
 28/7/2004: Articolo sul quotidiano *Italia Oggi*  
 29/8/2004: Intervista a Rai RadioUno, trasmissione *Tam Tam Lavoro*  
 15/9/2004: Articolo e intervista sul quotidiano *Il Messaggero*  
 17/9/2004: Intervista in onda su Radio Padania  
 Sett. 2004: Articolo sulla rivista *Il Treno*, organo della Mutua Cesare Pozzo  
 13/10/2004: Articolo sul quotidiano *l'Avvenire*  
 19/10/2004: Articolo sul *Gazzettino Veneto*  
 27/10/2004: Partecipazione a una trasmissione in onda su Telepadania  
 29/10/2004: Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*  
 12/11/2004: Articolo sul settimanale *Il Lavoro* (ed. Emilia-Romagna)  
 Nov. 2004: Articolo sulla rivista di San Patrignano  
 22/11/2004: Partecipazione alla trasmissione *Eureka* (Telelombardia)  
 26/11/2004: Articolo sul settimanale *Il Lavoro* (ed. Emilia-Romagna)  
 6/12/2004: Articolo sul settimanale *Lavoro&Carriere*  
 16/12/2004: Articolo sul settimanale *L'Espresso*, n. 50/2004  
 29/12/2004: Intervista in onda nel Tg dell'emittente Telepadania

- Dic. 2004:* Articolo sulla rivista *Il Treno*, organo della Mutua Cesare Pozzo
- 30/1/2005:* Partecipazione alla trasmissione *Racconti di Vita* (Rai Tre)
- 7/1/2005:* Articolo sul quotidiano *Il Messaggero*, cronaca di Rieti
- 19/4/2005:* Articolo sul quotidiano *l'Avvenire*
- 20/4/2005:* Articolo sul quotidiano *l'Unità*
- 16/5/2005:* Partecipazione alla trasmissione *Eureka* (Telelombardia)
- 27/5/2005:* Articolo e intervista a sei associati Atdal e Lavoro Over40 su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*
- 8/6/2005:* Articolo sul settimanale *Vicenza abc*
- 13/6/2005:* Articolo sul settimanale *Lavoro&Carriere*
- 27/6/2005:* Articolo sul settimanale *Lavoro&Carriere*
- 1/7/2005:* Articolo su "Corriere Lavoro", inserto del *Corriere della Sera*

## TROPPO GIOVANI PER LA PENSIONE TROPPO VECCHI PER LAVORARE



Testimonianze, interventi  
e proposte

# Convegni sul tema

- 21/2/2003:* Milano, convegno pubblico sul tema “Troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare” organizzato presso il Centro congressi Stelline con il patrocinio e il contributo di Comune di Milano, Provincia di Milano, Regione Lombardia
- 23/6/2003:* Roma, convegno con la partecipazione di diversi parlamentari di maggioranza e di opposizione. Consegnate al Presidente del Senato circa 3.000 firme di cittadini su di una petizione che chiede interventi urgenti a sostegno di chi ha perso il lavoro in età matura
- 5/9/2003:* Milano, relazione al convegno sul tema della previdenza presso la Festa dell’Unità
- 15/12/2003:* Milano, convegno organizzato presso la Camera del Lavoro con la partecipazione di Cgil-Cisl-Uil provinciali e della Pastorale del Lavoro della Diocesi di Milano
- 21/1/2004:* Verona, partecipazione al convegno sulla disoccupazione in età matura organizzato da Niedersdorf Italia
- 24/2/2004:* Milano, incontro con la Pastorale del Lavoro della Diocesi di Milano
- 22/5/2004:* Milano, intervento all’assemblea regionale della Mutua Cesare Pozzo
- 29/5/2004:* Trieste, partecipazione al convegno transnazionale organizzato da Enaip Friuli sul tema della ricollocazione dei disoccupati over45
- 13/7/2004:* Milano, partecipazione al convegno APQ sul tema dell’orario di lavoro delle professionalità medio-alte
- 26/11/2004:* Modena, partecipazione al convegno internazionale sul tema dell’occupazione in età matura organizzato dalla Facoltà di economia “Marco Biagi” dell’Università di Modena
- 14/12/2004:* Milano, partecipazione al convegno “Over45: zavorra o risorsa”, organizzato dallo SDA Bocconi
- 25/1/2005:* Roma, convegno organizzato da Atdal, Alsole e Lavoro Over40 alla presenza di diversi parlamentari
- 28/5/2005:* Milano, convegno organizzato da Atdal, Amico Onlus e Lavoro Over40 sul tema “Lavoro: etica e diritti”

# Disegni di legge a sostegno della ricollocazione e del reddito dei disoccupati over45

## Disegno di legge n. 1672

d'iniziativa della senatrice IOANNUCCI

*Comunicato alla presidenza il 2 agosto 2002*

### **Modifiche e integrazioni alle norme in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori licenziati dopo i quarantacinque anni di età**

#### **Art. 1 (Modifica all'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264)**

1. Alla legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni, articolo 15, dopo il sesto comma sono inseriti i seguenti:

«I lavoratori licenziati da un'azienda con più di quindici dipendenti, di età superiore ai quarantacinque anni, hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda, qualora l'azienda riprenda regolarmente la sua attività, anche con diversa denominazione, entro tre anni dalla data del licenziamento.

Le disposizioni previste dal settimo comma del presente articolo si applicano anche alle aziende che operano una riduzione di organico».

#### **Art. 2 (Modifica all'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n.108)**

1. Alla legge 11 maggio 1990, n. 108, articolo 4, alla fine del comma 1, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e nei confronti dei datori di lavoro che assumono presso la loro azienda lavoratori licenziati di età superiore ai quarantacinque anni».

#### **Art. 3 (Agevolazioni fiscali)**

1. Il datore di lavoro che assume un lavoratore licenziato di età superiore ai quarantacinque anni, versa i contributi richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di cinque anni.
2. Le imprese che hanno la sede in zone montane non aventi carattere tu-

ristico, e che assumono un lavoratore licenziato di età superiore ai quarantacinque anni, non sono tenute al versamento dei contributi richiesti dalle norme vigenti, per un periodo massimo di cinque anni.

3. Le minori entrate derivanti dall'applicazione del comma 1 sono a carico della finanza pubblica.

#### **Art. 4 (Disposizioni finali)**

1. Il Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, emana i provvedimenti necessari per l'attuazione della legge medesima.

## **Disegno di legge n. 1957\***

d'iniziativa dei senatori

Pizzinato, Baratella, Bassanini, Basso, Battaglia Giovanni, Bedin, Boco, Bonavita, Bonfietti, Brunale, Brutti Paolo, Calvi, Castellani, Cavallaro, Ciccanti, Coletti, Coviello, Crema, D'andrea, Dato, De Zulueta, Dentamaro, Di Girolamo, Di Siena, Donati, Falomi, Fassone, Filippelli, Flammia, Forcieri, Gaglione, Garraffa, Gasbarri, Gruosso, Lavagnini, Liguori, Longhi, Maconi, Manzella, Marino, Maritati, Mascioni, Michelini, Montagnino, Murineddu, Muzio, Nieddu, Pascarella, Pasquini, Pedrini, Piatti, Ripamonti, Rotondo, Salvi, Scalera, Stanisci, Sudano, Toia, Tunis, Veraldi, Vicini, Villone, Viserta Costantini, Viviani e Zancan

*Comunicato alla presidenza il 27 gennaio 2003*

### **Norme per favorire il reinserimento dei lavoratori espulsi precocemente dal mondo del lavoro**

#### **Art. 1 (Disposizioni in materia di incentivi all'occupazione e all'autoimpiego)**

1. Al fine di favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato, di durata superiore a dodici mesi, con lavoratori di età superiore a quarantacinque anni, disoccupati a causa di processi di riduzione o trasformazione di attività o lavoro e di cessazione di attività di lavoro autonomo, e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento da più di un anno, lo Stato e le re-

\* Analogo disegno di legge è stato presentato alla Camera dei Deputati, primo firmatario l'on. Gloria Buffo

gioni, nell'esercizio delle rispettive potestà legislative e regolamentari, riconoscono ai datori di lavoro e ai lavoratori apposite incentivazioni all'espansione occupazionale e all'autoimpiego, sotto forma di sgravi contributivi, finanziamenti agevolati, crediti d'imposta, forme d'imposizione negativa sul reddito, prestazioni di garanzie per l'accesso al credito, deduzioni dal reddito imponibile.

2. Le disposizioni di incentivazione all'occupazione e allo sviluppo adottate con leggi e regolamenti regionali, nell'ambito della potestà concorrente di cui all'articolo 117 della Costituzione, sono adottate nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti o desumibili dalla legislazione statale vigente, delle competenze legislative statali in materia di immigrazione, tutela della concorrenza, perequazione delle risorse finanziarie, nonché nel rispetto dei vincoli posti dall'articolo 120 della Costituzione.

## **Art. 2 (Disposizioni in materia di abolizione dei limiti di età per l'accesso al mercato del lavoro)**

1. Alla legge 15 giugno 1997, n. 127, il comma 6 dell'articolo 3 è sostituito dal seguente:  
«6. La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, fatta eccezione per i soli concorsi pubblici indetti per il reclutamento di personale militare e di polizia».
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge è fatto divieto di prevedere espressamente limiti di età nell'assunzione dei lavoratori e negli annunci pubblicitari di assunzione.
3. Ai datori di lavoro e agli intermediari pubblicitari che violano la disposizione di cui al comma 2 è applicata una sanzione amministrativa pari a 2.500 euro.

## **Art. 3 (Percorsi formativi)**

1. Presso i centri per l'impiego e gli uffici di collocamento privati sono istituiti appositi uffici e sportelli per i lavoratori di cui all'articolo 1, finalizzati all'organizzazione di banche dati per l'incontro di domanda e offerta di lavoro, nonché alla predisposizione di percorsi formativi e di ricollocazione professionale dei medesimi.
2. I soggetti di cui al comma 1 hanno diritto ad accedere gratuitamente a puntuali informazioni in merito alle opportunità lavorative, ai posti di lavoro vacanti e all'offerta formativa esistente sul territorio nazionale, regionale e locale; essi hanno inoltre diritto a servizi gratuiti di orientamento e all'assistenza nella ricerca di lavoro e nella progettazione, nel corso della vita lavorativa, di percorsi, anche individuali, di apprendimento e formazione professionale.

#### **Art. 4 (Cooperative)**

1. Alle cooperative e alle società di persone costituite dai soggetti di cui all'articolo 1 si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni.

#### **Art. 5 (Ricollocazione professionale)**

1. Per la ricollocazione professionale dei soggetti di cui all'articolo 1 sono promosse, in via prioritaria, da parte delle amministrazioni pubbliche, convenzioni con cooperative di produzione e lavoro, consorzi di artigiani e società di persone a condizione che la forza lavoro in essi occupata sia costituita, in misura non inferiore al 40 per cento, dagli stessi lavoratori, per l'affidamento all'esterno di attività e servizi.

#### **Art. 6 (Incentivi alle assunzioni)**

1. Nelle aree territoriali ricomprese nell'obiettivo 1, di cui al Regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, e comunque in tutte le aree territoriali con tasso di disoccupazione superiore al 10 per cento, l'incentivo per l'incremento dell'occupazione, costituito dal contributo attribuito nella forma di credito di imposta, di cui all'articolo 63 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, è fissato, fino al 31 dicembre 2006, nella misura di 300 euro qualora il datore di lavoro proceda all'assunzione di lavoratori di cui all'articolo 1. Nelle altre aree territoriali il medesimo contributo è fissato nella misura di 200 euro per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 1.

#### **Art. 7 (Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego)**

1. Possono essere ammesse ai benefici di cui al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185, e successive modificazioni, recante incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego, anche le società, ivi comprese le cooperative di produzione e lavoro iscritte nel registro prefettizio di cui all'articolo 13 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, composte esclusivamente o prevalentemente da soggetti di età compresa tra i quarantacinque e i sessantacinque anni, che abbiano la maggioranza assoluta numerica e di quote di partecipazione, che presentino progetti per l'avvio di nuove iniziative nei settori di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto medesimo.

### **Art. 8 (Modifica all'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264 - Riassunzione di lavoratori licenziati)**

1. All'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni, dopo il sesto comma è inserito il seguente:  
«I lavoratori licenziati da un'azienda con più di quindici dipendenti, in ragione di processi di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda, qualora la stessa proceda, nei successivi tre anni dalla data del licenziamento, a un aumento dell'organico del personale».

### **Art. 9 (Modifica all'articolo 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali)**

1. All'articolo 4, comma 1, della legge 11 maggio 1990, n. 108, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e nei confronti dei datori di lavoro che assumono presso la loro azienda lavoratori licenziati di età superiore ai quarantacinque anni».

### **Art. 10 (Agevolazioni contributive)**

1. Il datore di lavoro che procede all'assunzione dei lavoratori di cui all'articolo 1, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, versa i contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di cinque anni.
2. All'articolo 12, comma 5, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, dopo le parole: «per i lavoratori di cui al comma 1» sono inserite le seguenti: «nonché per i lavoratori di età superiore a quarantacinque anni, disoccupati in ragione di processi di riduzione o trasformazione di attività o lavoro e di cessazione di attività di lavoro autonomo, e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento da più di un anno».
3. Per favorire la copertura assicurativa previdenziale dei soggetti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 1° gennaio 2003 è istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale un apposito fondo, alimentato con il contributo di solidarietà di cui all'articolo 37, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, nonché da una dotazione iniziale di importo pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004 e 2005, a carico del bilancio dello Stato.

### **Art. 11 (Contratti di formazione e lavoro)**

1. I lavoratori di cui all'articolo 1 possono essere assunti, per un periodo massimo di sei mesi, con contratto di formazione e lavoro di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni.

2. Al datore di lavoro, qualora al termine del contratto di cui al comma 1 assuma il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, è attribuito il credito di imposta, di cui all'articolo 63 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002, fissato nella misura di 300 euro. In alternativa, il datore di lavoro può versare i contributi previdenziali richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti per un periodo massimo di cinque anni.

### **Art. 12 (Disposizioni finanziarie e finali)**

1. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in 800 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004 e 2005, si provvede mediante parziale utilizzo del gettito derivante dall'incremento al 18 per cento delle aliquote relative ai redditi di capitale di cui alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;
  - b) articolo 26-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 60
  - c) articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e successive modificazioni;
  - d) articolo 5 del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649;
  - e) articolo 2 del decreto legislativo 1° aprile 1996, n. 239, e successive modificazioni;
  - f) articolo 1 del decreto-legge 2 ottobre 1981, n. 546, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 1981, n. 692;
  - g) articolo 13 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461;
  - h) articolo 9 della legge 23 marzo 1983, n. 77, e successive modificazioni;
  - i) articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni;
  - l) articolo 11-bis del decreto-legge 30 settembre 1983, n. 512, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 novembre 1983, n. 649, e successive modificazioni;
  - m) articolo 7 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni;
  - n) articolo 5 del decreto legislativo 21 novembre 1997, n. 461, e successive modificazioni.

# Disegno di legge n. 5214

d'iniziativa del deputato MANINETTI

*Presentata il 31 luglio 2004*

## Incentivi all'occupazione dei dirigenti nel Mezzogiorno

### **Art. 1 (Modifica alla legge 7 agosto 1997, n. 266).**

1. All'articolo 20 della legge 7 agosto 1997, n. 266, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« 2-bis. Nelle regioni di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, alle imprese che occupano meno di 250 dipendenti e ai consorzi tra di esse, è concesso un contributo per l'assunzione a tempo indeterminato di dirigenti privi di occupazione o per la nomina di dirigenti, pari al 50 per cento della contribuzione complessiva dovuta agli istituti di previdenza per una durata non superiore a trentasei mesi, con le medesime modalità di cui al comma 2 ».

### **Art. 2 (Incentivi per le società di somministrazione).**

1. Nelle regioni di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, alle società di somministrazione che assumono, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2005 e il 31 dicembre 2007, con contratto a tempo determinato della durata minima di sei mesi, almeno tre dirigenti, ai sensi del capo I del titolo III del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto un contributo pari a 5.000 euro per ciascun dirigente.

### **Art. 3 (Credito d'imposta).**

1. Alle imprese che hanno utilizzato personale dirigenziale ai sensi dell'articolo 2, aventi sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, che assumono a tempo indeterminato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2005 e il 31 dicembre 2007 il medesimo personale utilizzato, è concesso, se l'assunzione dà luogo a un incremento della base occupazionale, un credito d'imposta di 2.000 euro per ciascun dirigente per i periodi d'imposta in corso al 1° gennaio 2005, al 1° gennaio 2006 e al 1° gennaio 2007.
2. Il credito d'imposta non è cumulabile con il contributo di cui all'articolo 63 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, ed è cumulabile con il contributo di cui al comma 2-bis dell'articolo 20 della legge 7 agosto 1997, n. 266, introdotto dall'articolo 1 della presente legge.

#### **Art. 4 (Modalità applicative).**

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali emana, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un decreto volto a disciplinare le necessarie modalità di applicazione degli articoli 2 e 3.

#### **Art. 5 (Copertura finanziaria).**

1. Per le finalità di cui agli articoli 1 e 2, è autorizzata la spesa di 200.000 euro per l'anno 2004 e di 500.000 euro per ciascuno degli anni 2005 e 2006. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1 del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
2. Per le finalità di cui all'articolo 3 è autorizzata la spesa di 60.000 euro per l'anno 2005 e di 65.000 euro per ciascuno degli anni 2006 e 2007. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per le aree sottoutilizzate di cui all'articolo 61 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

# **Documento conclusivo "dell'Indagine Parlamentare sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia"**

**condotta dalla Commissione Lavoro e  
Previdenza Sociale del Senato  
approvato all'unanimità il 6 luglio 2005**

SENATO DELLA REPUBBLICA

**LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE (11<sup>a</sup>)**

MERCOLEDÌ 6 LUGLIO 2005  
**326<sup>a</sup> Seduta**

*Presidenza del Presidente*

**ZANOLETTI**

*PROCEDURE INFORMATIVE*

**Seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia: esame di uno schema di documento conclusivo**

Riprende l'indagine conoscitiva in titolo, sospesa nella seduta del 10 maggio 2005.

Il presidente ZANOLETTI ricorda che nella seduta del 10 maggio si è svolta la discussione sull'impostazione del documento conclusivo dell'indagine conoscitiva in titolo. Successivamente, in base alle indicazioni emerse da tale confronto, egli ha predisposto uno schema di documento che è già stato distribuito ai componenti della Commissione e sul quale apre il dibattito.

La senatrice PILONI (*DS-U*) esprime apprezzamento per l'impostazione dello schema di documento conclusivo che, in effetti, fornisce un qua-

dro esauriente dell'esito della procedura informativa svolta. A suo avviso, è però possibile migliorare il testo procedendo alla soppressione di alcuni passi che risultano o ridondanti o parzialmente contraddittori rispetto ad altre parti del testo. Inoltre, a suo avviso, al paragrafo 2.2, nella parte in cui si riferisce sull'esito dei lavori della *task force* europea presieduta dall'ex primo ministro olandese Wim Kok, sarebbe opportuno introdurre un riferimento alla volontarietà del posticipo del pensionamento che dovrebbe essere incentivato per i lavoratori anziani.

Sarebbe poi opportuno sopprimere alcune parti del testo. In particolare, al paragrafo 2.3, primo capoverso, si dovrebbero sopprimere le parole da "in particolare attraverso la contrattazione collettiva" fino alla fine del paragrafo stesso, poiché si introducono delle specificazioni non strettamente necessarie. Per le medesime ragioni, al paragrafo 6, nella parte introduttiva, al terzo periodo sarebbe opportuno sopprimere le parole da "in contrasto con la normativa vigente in materia di mobilità" fino alla fine del periodo. Al paragrafo 6.1, primo periodo, si dovrebbe sopprimere l'inciso "forzando lo spirito e la lettera della normativa vigente" che appare incongruo, così come al paragrafo 6.2, potrebbero essere soppressi i due ultimi periodi del primo capoverso. All'ultimo periodo del paragrafo 6.3 l'inciso "eventualmente mediante l'apertura di sportelli specificamente dedicati alle lavoratrici e ai lavoratori di età superiore ai quarantacinque anni" risulta eccessivamente specifico e, pertanto, potrebbe essere soppresso.

Il PRESIDENTE fa presente alla senatrice Piloni che lo schema di documento conclusivo riporta testualmente la parte finale della relazione "Occupazione, occupazione, occupazione: creare più posti di lavoro in Europa" redatto dalla *Task force* presieduta da Wim Kok. Ritiene pertanto preferibile non modificare il testo originario. Risultano invece tutte accoglibili le proposte di soppressione avanzate dalla senatrice Piloni.

Il senatore VIVIANI (*DS-U*) prospetta l'opportunità di sostituire il riferimento alla formazione professionale, all'inizio del secondo capoverso della parte introduttiva del paragrafo 6, con quello alla formazione continua, tecnicamente più congruo. È preferibile, inoltre, che, al paragrafo 6.1, terzo capoverso, terzo periodo, nella parte riguardante l'integrazione del reddito su base mutualistica per taluni settori professionali, venga eliminata la dizione "in funzione di accompagnamento al pensionamento", in contraddizione con una precedente affermazione, nello stesso paragrafo. Sarebbe infine opportuno introdurre un riferimento alla responsabilizzazione diretta dell'azienda nei processi di ricollocazione dei lavoratori anziani.

Il senatore PIZZINATO (*DS-U*), dopo aver espresso il proprio apprezzamento per lo schema di documento conclusivo redatto dal Presidente, di-

chiara di non condividere talune considerazioni espresse dalla senatrice Piloni, sottolineando che le scelte concretamente adottate in diversi casi di ristrutturazione aziendale risultano spesso penalizzanti per i lavoratori anziani, in contrasto con quanto prevede a tal proposito la normativa vigente, in base alla quale, a parità di qualifica, occorrerebbe inserire prioritariamente i lavoratori più giovani nelle procedure di mobilità.

Per quel che concerne il sistema di reinserimento lavorativo, sarebbe opportuno prevedere apposite strutture idonee a cogliere le peculiarità delle problematiche inerenti al personale anziano espulso dal processo produttivo, come peraltro sperimentato già in alcune aree territoriali e come richiesto anche dalle associazioni rappresentative dei lavoratori anziani. Prospetta inoltre l'opportunità di iniziare l'esame di due disegni di legge, presentati in Senato e assegnati alla Commissione, riguardanti la tematica del reinserimento dei lavoratori anziani.

Il PRESIDENTE, relativamente alla considerazione da ultima espressa dal senatore Pizzinato, dopo aver evidenziato che l'obiettivo del rafforzamento della tutela per la categoria dei lavoratori anziani è largamente condiviso, fa presente che ci si attiverà in tale direzione, individuando in tempi celeri le modalità da seguire per realizzare tali risultati.

Il senatore TREU (*Mar-DL-U*), dopo aver espresso il proprio apprezzamento per lo schema di documento redatto dal Presidente, prospetta l'opportunità di inserire nell'ambito della parte finale dello stesso uno specifico riferimento alle "buone pratiche" europee. Sarebbe inoltre necessario enucleare espressamente, nell'ambito dell'atto in esame, l'istituto del *part time* misto a pensione, che potrebbe costituire un'importante misura a tutela della categoria dei lavoratori anziani.

Il documento conclusivo andrebbe inoltre integrato con uno specifico riferimento all'istituzione del fondo nazionale per le persone non autosufficienti, oggetto di un ampio dibattito nel Parlamento e nel paese. Occorrerebbe infine indicare l'esigenza di prefigurare specifiche azioni positive in ordine alla formazione dei lavoratori svantaggiati in questione - come pure per le donne - e a tal fine potrebbero essere individuate specifiche quote da dedicare al perseguimento di tale finalità, nell'ambito dei fondi interprofessionali per la formazione.

Il senatore BATTAFARANO (*DS-U*), dopo aver sottolineato il particolare rilievo del documento in esame, propone di prendere in considerazione la possibilità di rinviare la votazione sullo stesso, in modo tale da consentire un ulteriore approfondimento in merito alla tematica in questione.

Il PRESIDENTE, dopo aver precisato che tutte le considerazioni espresse nel corso del dibattito svoltosi nella seduta odierna risultano condivisibili, ritiene che sia possibile procedere all'approvazione del documen-

to conclusivo nella seduta odierna e propone che gli venga contestualmente conferito il mandato ad integrare il documento stesso secondo le proposte avanzate nel corso del dibattito.

Il senatore VANZO (*LP*), dopo aver sottolineato l'importanza della tematica inerente alla tutela dei lavoratori anziani, interviene a nome del Gruppo Lega padana per dichiarazioni di voto a favore dello schema di documento conclusivo e della proposta di conferimento di un mandato al relatore a integrarlo con le osservazioni emerse nel corso della discussione.

Il senatore BATTAFARANO (*DS-U*), preannuncia, a nome del Gruppo parlamentare di appartenenza, il voto favorevole allo schema di documento conclusivo e alla proposta di conferimento al relatore del mandato a integrarlo, nei termini emersi nel corso del dibattito svoltosi nella seduta odierna.

Intervengono successivamente i senatori PETERLINI (*Aut*), TOFANI (*AN*) e MORRA (*FI*), esprimendo apprezzamento per il pregevole schema di documento conclusivo redatto dal Presidente e preannunciando, ciascuno a nome del rispettivo gruppo politico di appartenenza, il voto favorevole allo stesso e alla proposta di conferimento al relatore del mandato ad integrarlo.

Il PRESIDENTE, previa verifica del numero legale, pone ai voti il documento conclusivo e la proposta di conferirgli il mandato a integrarlo, nei termini emersi nel corso del dibattito svoltosi nella seduta odierna.

La Commissione approva all'unanimità.

La Commissione delibera altresì, su proposta del Presidente, di procedere alla pubblicazione in volume di tutti gli atti dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia.

## SENATO DELLA REPUBBLICA XIV LEGISLATURA

### DOCUMENTO APPROVATO DALLA 11° COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro, previdenza sociale)

Nella seduta del 6 luglio 2005. Relatore **Zanoletti**.

**A conclusione dell'indagine conoscitiva** *proposta dalla Commissione stessa nella seduta del 3 aprile 2002, svolta nelle sedute del 3 luglio 2002, 10 luglio 2002, 16 ottobre 2002, 6 novembre 2002, 15 giugno 2004, 6 ottobre 2004, 2 novembre 2004, 9 novembre 2004, 20 gennaio 2005, 25 gennaio 2005, 2 febbraio 2005, 8 febbraio 2005, 10 maggio 2005 e conclusioni nella seduta del 6 luglio 2005.*

### SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA *(articolo 48, comma 6, del Regolamento)*

### DOCUMENTO CONCLUSIVO DELL'INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA

#### ***Premessa***

La Commissione lavoro, previdenza sociale in data 3 aprile 2002 ha approvato all'unanimità la proposta del senatore Battafarano e di altri senatori, volta all'attivazione di un'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, con particolare riferimento all'inserimento e al reinserimento nel mercato del lavoro, alle normative previdenziali ed alle prospettive di occupabilità.

La procedura informativa, autorizzata dal Presidente del Senato con lettera in data 9 aprile 2002, si è svolta mediante audizioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi, delle organizzazioni dei datori di lavoro nei settori dell'industria, dell'agricoltura e dei servizi, delle associazioni della cooperazione, dell'INPS e dell'INPDAP, nonché, infine, del sottosegretario al Ministero del lavoro Brambilla. Di tali audizioni si dà di seguito un elenco dettagliato.

Pur essendo l'indagine conoscitiva in questione incentrata principalmente sui profili attinenti all'ambito nazionale, la Commissione ha ritenuto utile l'acquisizione di elementi di analisi comparativistici - atti ad arricchire in modo proficuo i dati informativi inerenti alla situazione italiana attraverso il confronto con quelle sussistenti in altri paesi europei - provvedendo a deliberare, nella seduta del 15 giugno 2004, l'integrazione del programma dell'indagine conoscitiva sui lavoratori anziani, con la previsione di apposite missioni di una delegazione della Commissione, da

effettuarsi in Spagna ed in Olanda. La scelta di tali due paesi si è giustificata, per quel che concerne la Spagna, alla luce dell'impronta federale dell'ordinamento istituzionale spagnolo, idoneo per tale connotazione ad offrire, nel caso di specie, interessanti motivi di riflessione, mentre, in relazione all'Olanda, per l'opportunità di acquisire elementi informativi su un complesso di politiche attive del lavoro di cui numerosi ed autorevoli osservatori hanno posto in luce il carattere dinamico e altamente innovativo.

Nel corso delle sopraccitate missioni e svoltesi rispettivamente a L'Aja in data 13-16 settembre 2004 e a Madrid in data 17-21 ottobre 2004 sono stati effettuati incontri con le Commissioni parlamentari e con le autorità governative competenti in materia, nonché con le parti sociali.

## **INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA**

### **ELENCO DELLE AUDIZIONI**

Seduta n. 92 del 3/7/2002	Confindustria
Seduta n. 94 del 10/7/2002	Associazione bancaria italiana (Abi) Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (Ania) Associazione italiana industrie e servizi professionali e del terziario avanzato (Fita)
Seduta n. 111 del 16/10/2002	Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori (Atdal)
Seduta n. 114 del 6/11/2002	Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol)
Seduta n. 270 del 6/10/2004	Confederazione generale italiana del lavoro (Cgil) Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl) Unione italiana del lavoro (Uil) Unione generale del lavoro (Ugl) Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori (Cisal)

- Seduta n. 277 del 2/11/2004
- Confederazione generale sindacati autonomi (Confsal)
  - Confederazione unitaria di base (Cub)
  - Confederazione italiana dirigenti d'azienda (Cida)
  - Confederazione nazionale dei quadri direttivi e dirigenti della funzione pubblica (Confedir)
  - Confederazione italiana unionquadri (Ciu)
  - Federazione autonoma bancari italiani (Fabi)
- Seduta n. 279 del 9/11/2004
- Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi (Confcommercio)
  - Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (Confesercenti)
  - Confederazione autonoma sindacati artigiani (Casartigiani)
  - Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane (Claai)
  - Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa (Cna)
  - Confederazione generale italiana dell'artigianato (Confartigianato)
- Seduta n. 290 del 20/1/2005
- Confederazione italiana della piccola e media impresa (Confapi)
  - Federazione italiana editori giornali (Fieg)
  - Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura)
  - Federazione nazionale delle imprese di pesca (Federpesca)
  - Confederazione italiana dei servizi pubblici locali (Conservizi)
  - Associazione italiana dell'armamento di linea (Fedarlinea)

	Associazione nazionale costruttori edili (Ance) Confederazione italiana proprietà edilizia (Confedilizia)
Seduta n. 291 del 25/1/2005	Confederazione italiana agricoltori (Cia) Lega Cooperative Unione nazionale cooperative italiane (Unci) Confcooperative Associazione generale cooperative italiana (Agci) Confederazione italiana degli esercenti e commercianti delle attività del terziario, del turismo e dei servizi (Cidec)
Seduta n. 294 del 2/2/2005	Italia Lavoro S.p.A.
Seduta n. 295 dell'8/2/2005	Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'Amministrazione pubblica (Inpdap) Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps)
Seduta n. 303 del 9/3/2005	Ministero del Lavoro (sottosegretario Brambilla).

## 1. Andamenti demografici, speranze di vita e occupazione dei lavoratori anziani: Italia ed Europa

Un recente studio commissionato dal Consiglio europeo (il cosiddetto “rapporto Kok” del novembre 2004)<sup>1</sup> ha parlato di una evoluzione demografica “spettacolare” in Europa, caratterizzata da due dinamiche, la caduta del tasso di natalità e l’aumento della speranza di vita, che interagiscono tra loro comportando una trasformazione radicale nella composizione della popolazione del vecchio continente di qui ai prossimi decenni. Secondo lo stesso documento, entro il 2020 la popolazione dell’Unione europea diminuirà in cifra assoluta; inoltre, entro il 2050 si dovrebbe registrare un calo del 18 per cento della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) mentre il numero delle persone di più di 65 anni aumenterà del 60 per cento. Di conseguenza, il rapporto tra pensionati e persone in età lavorativa passerà dall’attuale 24 per cento su scala europea a circa il 50 per cento nel 2050, con forti differenze territoriali, che investono in particolare il nostro paese. Secondo le stime effettuate dalla Commissione europea, entro il 2030, i 71 milioni di over 65 del 2000, nell’UE dei 25 diventeranno 110 milioni e la popolazione in età attiva sarà di circa 280 milioni rispetto agli attuali 303 milioni. Tutto ciò avrà un impatto diretto sulla nostra capacità di sostenere la crescita economica a lungo termine. Salvo nel caso in cui si riesca a raggiungere l’obiettivo di un tasso di occupazione che superi il 70% e a migliorare la produttività in maniera sostanziale, la crescita media del PIL pro capite nell’UE rallenterà in maniera significativa tra il 2010 e il 2030.<sup>2</sup>

In questo contesto, la Commissione europea ha anche posto in rilievo una tendenza di lungo periodo alla diminuzione del tasso di partecipazione e di occupazione dei lavoratori anziani, che risulta in calo costante nel corso degli ultimi 30 anni.

Secondo un *working paper* predisposto nel 2002, su richiesta del Consiglio europeo di Stoccolma, l’indice di partecipazione degli uomini, in particolare di quelli che svolgono lavori manuali scarsamente qualificati, decresce rapidamente a partire dai 50 anni, e non dai 60, come succedeva nel 1970; quello delle donne, invece, ancor prima, verso i 45 anni, ma ad un ritmo meno sostenuto, e la presenza sul mercato del lavoro delle 50-60enni è più marcata che nel 1970. La regressione del tasso di partici-

1. *Relever le défi. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l’emploi. Rapport du groupe de haut niveau présidé par M. Wim Kok*, Novembre 2004.

2. COM (2004) 146 def, *Aumentare il tasso d’occupazione dei lavoratori anziani e differire l’uscita dal mercato del lavoro*. Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni.

zione è imputabile, in parte, ai casi di pensionamento anticipato indotti da misure di riconversione economica e, in parte, all'impatto dei regimi di prepensionamento. La partecipazione a programmi di formazione si riduce considerevolmente tra i lavoratori ultracinquantenni e raggiunge tassi minimi tra i lavoratori non specializzati. Anche se il 50% circa dei lavoratori anziani è occupato in imprese che prevedono corsi di formazione, meno del 15% vi partecipa effettivamente; solo il 7% dei lavoratori in età più avanzata e meno qualificati riceve una formazione rispetto al 20% dei lavoratori dello stesso gruppo d'età, ma più qualificati.<sup>3</sup>

Il processo di invecchiamento della popolazione è destinato dunque a produrre effetti economici e sociali estremamente rilevanti, destinati ad incidere a fondo sulla qualità della vita della popolazione europea nei prossimi decenni: come già altri osservatori, da ultimo anche il rapporto Kok ha sottolineato che l'invecchiamento della popolazione comporterà contemporaneamente un incremento della domanda di risorse da destinare alle pensioni e alla sanità e una diminuzione del numero degli occupati. A sua volta, la Commissione europea prevede che l'invecchiamento della popolazione produrrà - da solo - l'effetto di ridurre il tasso di crescita potenziale dell'Unione dall'attuale 2-2,5 per cento a circa l'1,25 per cento intorno al 2040, con effetti di rallentamento legati a questa particolare problematica che si cominceranno a far sentire in misura rilevante a partire dal 2015 (circa l'1,5 per cento) in assenza di interventi sul mercato del lavoro e sul tasso di occupazione della popolazione anziana.<sup>4</sup> La stessa Commissione europea, in una comunicazione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, ha formulato ulteriori previsioni, che vanno nella medesima direzione.

Entro il 2030, i 71 milioni di over 65 del 2000, nell'UE dei 25 diventeranno 110 milioni e la popolazione in età attiva sarà di circa 280 milioni rispetto agli attuali 303 milioni. Tutto ciò avrà un impatto diretto sulla capacità dell'Europa di sostenere la crescita economica a lungo termine. Salvo nel caso in cui si riesca a raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione che superi il 70% e a migliorare la produttività in maniera sostanziale, la crescita media del PIL pro capite nell'UE rallenterà in maniera significativa tra il 2010 e il 2030.<sup>5</sup>

Secondo il rapporto Kok, che riprende e conferma le stime della Commissione, l'invecchiamento della popolazione comporterà, fino al 2050,

3. COM(2002) 9 def, *Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva* (relazione redatta su richiesta del Consiglio europeo di Stoccolma), Bruxelles, 24.01.2002, p. 5.

4. Cfr. *Relever le défi*, cit., p. 15.

5. COM (2004) 146 def., cit.

un aumento delle spese per le pensioni e la sanità in una misura compresa tra il 4 e l'8 per cento del PIL<sup>6</sup>: secondo le proiezioni, nel 2020 la spesa per le pensioni e per la sanità tenderà ad aumentare di circa il 2 per cento del PIL in un gran numero di Stati membri e, nel 2030, tale aumento si attesterà attorno al 4-5 per cento del Pil. Inoltre, il basso tasso di crescita avrà effetti sulla finanza pubblica di ciascun paese, che diverranno visibili a partire dal 2010.

## 1.1. L'Italia nel contesto europeo

L'Italia è particolarmente interessata dalle problematiche dell'invecchiamento della popolazione: sempre secondo i dati elaborati in sede comunitaria, nel nostro paese, infatti, il rapporto tra pensionati e popolazione attiva dovrebbe arrivare al 61 per cento entro il 2050, a fronte del 34 per cento stimato per la Danimarca (per questo aspetto, dunque, il paese più virtuoso). Questo processo di riassetto della composizione demografica della popolazione, peraltro, è già in atto: nel 2015 il tasso di dipendenza media degli anziani dell'Unione a 15 raggiungerà il 30 per cento e per l'Italia, il tasso di dipendenza così calcolato dovrebbe collocarsi, alla stessa data, al 34 per cento, ben 4 punti al di sopra della media comunitaria.<sup>7</sup> Segnalazioni in tal senso sono giunte anche dagli istituti di ricerca italiani, concordi nell'indicare la rilevanza dell'impatto sociale ed economico del processo di invecchiamento che, nel nostro paese, ha raggiunto una dimensione particolarmente rilevante. In particolare, uno studio dell'Isfol (2002) ha posto in rilievo la peculiare composizione anagrafica della popolazione italiana, caratterizzata da un basso tasso di dipendenza dei giovani e da un alto tasso di dipendenza degli anziani, a conferma della caratterizzazione dell'Italia come di un paese prevalentemente "anziano". Tra venti anni - informa l'Isfol - tenendo presente l'evoluzione demografica in atto nel nostro Paese, l'Italia conterà rispetto ad oggi un milione e ottocentomila giovani in meno, due milioni ottocentomila persone in età lavorativa in meno e tre milioni ottocentomila anziani in più. Ad oggi, questo dato non è drammatico, perché il tasso di dipendenza totale, vale a dire le persone che nel nostro paese dipendono da quelle che lavorano, in complesso, è ancora in linea con quello degli altri paesi. La situazione potrebbe, però, diventare drammatica, se non si darà vita a po-

6. Cfr. The impact of ageing population on public finances, EPC/ECFIN/407/04 2003

7. Il tasso di dipendenza dei giovani è il rapporto tra la popolazione al di sotto dei 20 anni e la popolazione in età lavorativa dai 20 ai 54 anni. Il tasso di dipendenza degli anziani è il rapporto tra la quota di popolazione di età pari o superiore ai 65 anni, in relazione alla quota di popolazione in età compresa tra i 25 e i 64 anni.

litiche che tengano conto della differenza dei tassi di dipendenza. Questa differenza, cioè, dovrebbe consentire la riflessione su politiche sociali che tengano presente la modifica in atto nella composizione demografica: pochi giovani e molti anziani.<sup>8</sup>

Nel corso dell'audizione del 2 febbraio 2005, richiamandosi alle stime dell'Istat, il presidente di Italia Lavoro S.p.A. ha evidenziato che la forza lavoro andrà a calare dai 39 milioni di unità del 2000 ai 34,4 milioni del 2020, con una riduzione che egli stesso ha definito "significativa", pari all'11,9 per cento, e tale da destare giustificate preoccupazioni, dato che nel 2050 l'Italia potrebbe addirittura avere il primato nell'Unione europea in questa particolare graduatoria, con una percentuale degli over 65 suscettibile di salire al 61 per cento. Lo stesso presidente di Italia Lavoro ha poi ricordato che oggi il tasso degli ultrasessantacinquenni è pari al 27 per cento rispetto alla fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni: contemporaneamente si evidenzia una situazione di basso tasso di occupazione nella fascia degli anziani, che non può comunque destare molto ottimismo.<sup>9</sup> Questi dati sono confermati dal già ricordato documento della Commissione sul lavoro degli anziani: nel 2002 il tasso di occupazione della fascia di età 55-64 anni nell'Unione europea a 15 era pari a 40,1 per cento e nell'Unione a 25 a 38,7 per cento. In Italia tale tasso risultava pari al 28,9 per cento, nello stesso anno.<sup>10</sup>

Altri osservatori indipendenti, peraltro, registrano alcuni passi in avanti, non trascurabili, in direzione di una maggiore partecipazione al mercato del lavoro degli ultracinquantenni, pur rilevando gli aspetti contraddittori di questo processo, riguardanti, in particolare, il comparto femminile. Il Rapporto annuale 2004 del Censis segnala a questo proposito alcuni dati meritevoli di considerazione.

"I *trend* che investono attualmente il mercato del lavoro [...] - afferma il Rapporto - stanno portando alla ribalta la schiera degli *over 50*: negli ultimi anni, il numero complessivo delle forze lavoro di questa classe generazionale è passato dai 4.455.652 del 2000 ai 5.119.552 del 2003 segnando un incremento positivo pari a +9,1% (contro una crescita media del 2,4%) e il numero di occupati è cresciuto del 9,6% (contro una media complessiva di 4,4%) [...]. Il dato, tuttavia, assume proporzioni più consistenti se riferito alla parte femminile degli ultracinquantenni attivi

8. Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, *Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro*, a cura di G. Linfante e A. Scassellati, Milano, 2002, p. 12. Queste valutazioni sono state riprese anche dal Presidente dell'Isfol, nel corso dell'audizione del 6 novembre 2002.

9. Audizione del presidente di Italia Lavoro Spa, seduta del 2 febbraio 2005.

10. COM (2004) 146 def, *Aumentare il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani e difendere l'uscita dal mercato del lavoro*, cit., p. 23.

(+16,4% contro +6,2% degli uomini), sebbene fra i due sessi continua a permanere disparità significative che riguardano:

- i livelli occupazionali: le donne over 50 presentano un tasso di occupazione del 32,8% (contro il 57,8% degli uomini);
- la posizione nella professione: al 2003, 7 donne *over 50* su dieci (69,5%) svolgono un lavoro dipendente; oltre un terzo (37%) risulta impiegata o svolge un ruolo intermedio e nello specifico, la quota di questo profilo professionale, in un solo triennio, ha subito una crescita pari a + 13,5%. Il *gap* di genere, tuttavia, si evidenzia soprattutto in relazione alle funzioni dirigenziali o direttive: sempre al 2003, le donne che ricoprono tale ruolo segnano un 7,9% contro il 10,6% degli uomini;
- il settore di attività: è infatti soprattutto nel terziario che il gentil sesso sembra trovare una maggiore collocazione professionale, con oltre 8 donne *over 50* su dieci (82,1%) che operano in tale comparto di attività".<sup>11</sup>

Questi risultati non possono tuttavia in alcun modo indurre a sottovalutare l'importanza delle problematiche relative al mutamento della composizione anagrafica delle società europee e, in particolare, della società italiana: per essi, pur positivi, vale il giudizio che la Commissione europea dà, in sintesi, della situazione in seno all'Unione, per quanto riguarda il conseguimento dell'obiettivo di innalzamento dell'occupazione per i lavoratori più anziani. Secondo la Commissione, i progressi compiuti, pur considerevoli "sono però insufficienti e devono essere approfonditi per sostenere la crescita economica, il gettito fiscale e i sistemi di protezione sociale".<sup>12</sup>

Giova ricordare, a questo proposito, che la Commissione europea ha comunque posto in evidenza come alcuni paesi, tra i quali l'Italia, sono ancora in ritardo nel conseguimento degli obiettivi di Lisbona, relativamente all'innalzamento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani.<sup>13</sup> In sintonia con le già ricordate analisi del Presidente di Italia Lavoro, il Presidente dell'Inps, nell'audizione svoltasi l'8 febbraio 2005 ha sottolineato che l'Italia si colloca ai primi posti per il tasso di invecchiamento e oggi il numero di coloro che hanno più di 65 anni è superiore al numero

11. Centro studi investimenti sociali, *Rapporto annuale 2004, XXXVIII rapporto sulla situazione sociale del paese*, Roma, 2004. Questi dati sono confermati anche dal Rapporto Italia 2005 dell'Eurispes.

12. Cit. dal sito internet dell'Unione europea.

13. Nel registrare le difficoltà di Italia, Belgio e Danimarca, la relazione della Commissione per il Consiglio europeo di primavera 2004 osserva: "L'evoluzione del tasso di occupazione dei lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni è effettivamente preoccupante. Sebbene questo tasso sia aumentato di 3 punti dal 1999, portandosi al 40,1% nel 2002, occorrerebbero altri 7 milioni di nuovi posti di lavoro per questa categoria di lavoratori, al fine di raggiungere l'obiettivo del 50% nel 2010".

di coloro che hanno meno di 20 anni. Nello stesso tempo, l'Italia fa registrare il più basso tasso di partecipazione al lavoro delle fasce di popolazione più anziane rispetto ai partner europei: secondo i dati forniti dall'Istituto, nel 2003, tra i 55 e i 64 anni, il tasso di occupati era al 30,3 per cento, circa 10 punti percentuali sotto la media europea. Quanto alla distribuzione per settori di attività, è da notare quanto ha messo in luce il presidente di Italia Lavoro, circa l'esistenza di una presenza non irrilevante di anziani in taluni comparti, anche nella fascia di età compresa tra i 60 e i 74 anni, e dunque anche oltre la fascia di età finora considerata. Nella pubblica amministrazione questa presenza è pari al 25,2 per cento (e, d'altra parte, l'audizione del presidente e del direttore generale dell'Inpdap ha messo in luce una tendenza al prolungamento della vita lavorativa nel comparto pubblico che, per questo aspetto, sembra avere intrapreso un percorso diverso e più virtuoso rispetto all'impiego privato), nel settore agricolo (dove tutte le organizzazioni di categoria hanno concordemente indicato il tendenziale decremento della componente giovanile della manodopera<sup>14</sup>) è del 14,6 per cento e nel commercio è del 21 per cento.

## **2. Le strategie dell'Unione europea**

### **2.1. Da Lisbona a Stoccolma**

Come è noto, il problema dell'innalzamento del tasso di occupazione è stato posto a livello europeo nell'ambito della strategia di Lisbona messa a punto dalla sessione straordinaria del Consiglio europeo svoltasi il 23 e 24 marzo 2000. L'ambizioso obiettivo definito in tale sede fu, come è noto, l'elaborazione di un quadro di azione incentrato sull'interdipendenza della dimensione economica e della dimensione sociale ed occupazionale, per fare fronte alle sfide della globalizzazione dei mercati ed incentivare lo sviluppo dell'occupazione, delle riforme economiche e della coesione sociale, nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza. Date queste premesse, il Consiglio europeo ha indicato per il 2010 l'obiettivo di portare il tasso di occupazione il più possibile vicino al 70 per cento, e, in particolare, di portare, entro lo stesso termine, il tasso di occupazione femminile a una media superiore al 60%.

Il Consiglio europeo - si legge nelle conclusioni della Presidenza - ritiene che l'obiettivo generale di queste misure debba consistere, in base al-

14. Secondo i dati forniti dalle organizzazioni datoriali e sindacali operanti nel settore agricolo, il 62,17 per cento dei coltivatori diretti ha un'età superiore ai 55 anni, e i conduttori di fondi con età superiore a 60 anni sono il 60 per cento del totale.

le statistiche disponibili, nell'accrescere il tasso di occupazione dall'attuale media del 61% a una percentuale che si avvicini il più possibile al 70% entro il 2010 e nell'aumentare il numero delle donne occupate dall'attuale media del 51% a una media superiore al 60% entro il 2010. Tenendo presenti le diverse situazioni iniziali, gli Stati membri dovrebbero prevedere di fissare obiettivi nazionali per un aumento del tasso di occupazione. Attraverso l'ampliamento della forza lavoro, sarà così rafforzata la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale.<sup>15</sup>

Si ricorda che, per l'Italia, si è fissato per il 2010, come obiettivo specifico, il conseguimento di un tasso di occupazione pari al 61,3 per cento. Nell'ambito della strategia di Lisbona, l'Unione europea ha poi elaborato alcuni obiettivi specifici relativamente alle politiche per i lavoratori anziani: in primo luogo, il Consiglio europeo di Stoccolma (23-24 marzo 2001) ha convenuto sulla necessità di assicurare un'occupazione ad almeno la metà della popolazione europea in età compresa tra i 55 ed i 64 anni entro il 2010,<sup>16</sup> ed ha altresì segnalato come dal rapido incremento dei pensionamenti e dalla diminuzione della popolazione in età lavorativa, che si dovrebbe registrare sempre a partire dal 2010, possano svilupparsi consistenti pressioni sui sistemi di sicurezza sociale - in particolare per quanto riguarda le pensioni, la sanità e il sostegno alle fasce più anziane - suscettibili di comprometterne la stabilità se non affrontate per tempo. In base a tali presupposti, una delle sfide per il primo decennio del nuovo secolo è stata individuata in un nuovo approccio al mutamento demografico della società europea, fondato, oltre che sull'aumento dell'occupazione, anche sulla riduzione del debito pubblico e sull'adeguamento dei sistemi di protezione sociale, a partire dalle pensioni.<sup>17</sup> L'esigenza di un approccio globale all'invecchiamento della società è stato ribadito anche dal successivo Consiglio europeo di Göteborg, che ha posto l'accento sulla necessità di assicurare la sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale, oltre che la loro capacità ad adattarsi a bisogni sociali in continua evoluzione.<sup>18</sup> Analogo orientamento è stato espresso dal Consiglio europeo di Laeken, che peraltro, ha sottolineato l'esigenza di dare corso alle riforme strutturali concordate a Lisbona

15. Consiglio europeo (Lisbona, 23-24 marzo 2000), *Conclusioni della Presidenza*, par. 30.

16. Secondo le stime della Commissione europea il conseguimento di questo obiettivo comporterebbe la creazione di 5 milioni di posti di lavoro aggiuntivi nell'arco del periodo indicato (Cfr. COM(2002) 9 def, *Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva*, cit., p. 3.)

17. Consiglio europeo (Stoccolma, 23-24 marzo 2001), *Conclusioni della Presidenza*, par. 7

18. Consiglio europeo (Goteborg, 15-16 giugno 2001), *Conclusioni della Presidenza*, par. 43.

e a Stoccolma, anche in relazione al rallentamento della crescita registrato in tutti gli Stati membri.<sup>19</sup>

## 2.2. Dopo Stoccolma

Un altro importante passo in avanti per la messa a punto di una politica per il prolungamento della vita lavorativa e per la costruzione di un sistema sostenibile di sicurezza sociale è stato compiuto dal Consiglio europeo di Barcellona (15-16 marzo 2002); in particolare, nelle conclusioni della Presidenza è stato dato ampio spazio all'esigenza di ridimensionare sia gli incentivi al pensionamento dei singoli lavoratori sia il ricorso al prepensionamento da parte delle imprese, nonché di intensificare gli sforzi per accrescere le opportunità per i lavoratori anziani di rimanere sul mercato del lavoro, adottando formule di pensionamento flessibile e graduale e garantendo un accesso effettivo all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Nella stessa sede, è stato altresì indicato l'obiettivo di aumentare gradualmente di circa 5 anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa nell'Unione europea entro il 2010, e si è assunto l'impegno di verificare annualmente i progressi compiuti al riguardo prima di ogni Consiglio europeo di primavera.<sup>20</sup>

Sull'incremento dell'offerta di manodopera, in particolare tra gli anziani, le donne, gli immigrati e i giovani, sulla promozione dell'invecchiamento attivo, e sull'esigenza di disincentivare i prepensionamenti si è soffermato anche il Consiglio europeo di Bruxelles (20-21 marzo 2003), che, inoltre, ha istituito una *task force* per l'occupazione, presieduta dall'ex primo ministro olandese Wim Kok.

La *task force* ha presentato nel novembre 2003 una relazione intitolata "Occupazione, occupazione, occupazione: creare più posti di lavoro in Europa" che, tra l'altro, ha invitato gli Stati membri ad attuare una politica globale nell'ambito dell'invecchiamento incentrata sui seguenti aspetti:

- offrire ai lavoratori incentivi perché vadano in pensione più tardi e in modo progressivo e ai datori di lavoro perché assumano e mantengano al lavoro lavoratori anziani, riformando i regimi pensionistici e assicurando un'adeguata contropartita a coloro che rimangono sul mercato del lavoro;
- promuovere l'accesso di tutti alla formazione, in particolare mediante strategie di istruzione e di formazione permanente;

19. Consiglio europeo (Laeken, 14 dicembre 2001), *Conclusioni della Presidenza*, par. 21.

20. Consiglio europeo (Barcellona, 15-16 marzo 2002), *Conclusioni della Presidenza*, par. 32.

- introdurre condizioni di lavoro tali da assecondare la permanenza al lavoro grazie a una maggiore considerazione dei temi della salute e della sicurezza del lavoro ed una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro (tempo parziale ed interruzioni della carriera).

Questa politica, peraltro, è stata approvata dal Consiglio europeo di Bruxelles del 12-13 dicembre 2003, e gli interventi intrapresi da numerosi Stati membri (tra cui l'Italia) sul sistema pensionistico hanno mirato ad innalzare l'età normale del pensionamento e a scoraggiare nel contempo la tendenza delle imprese a ricorrere al pensionamento anticipato (anche mediante incentivi finanziari) per gestire gli esuberanti di personale.

Un primo bilancio delle politiche poste in essere in tema di invecchiamento attivo è stato tracciato in tre documenti della Commissione: la relazione introduttiva alla Conferenza dell'Unione europea su occupazione e sistemi pensionistici, del 4 febbraio 2002, a firma del Commissario per l'occupazione e gli affari sociali, Anna Diamantopoulou, la comunicazione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Consiglio delle regioni del 3 marzo 2004 e la relazione al Consiglio europeo di primavera 2004. In questi documenti la Commissione ha ribadito il punto di vista dell'Unione europea, secondo il quale, nel contesto economico globale, la crescita dei tassi di partecipazione e di occupazione dei lavoratori anziani è determinante per sfruttare l'intero potenziale dell'offerta di manodopera al fine di sostenere la crescita economica, rinvigorire il gettito fiscale e salvaguardare i regimi di protezione sociale, garantendo pensioni di adeguato livello a fronte dei previsti cali nelle cifre della popolazione attiva.

La Commissione ha però sottolineato come l'Unione europea stenti a realizzare gli obiettivi di Lisbona e di Stoccolma: nella relazione al Consiglio europeo viene infatti descritta una situazione non soddisfacente, malgrado i passi in avanti compiuti, e, soprattutto, si valuta che occorrerebbero altri 7 milioni di nuovi posti di lavoro per lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni, al fine di raggiungere l'obiettivo del 50% nel 2010. Particolarmente allarmante la situazione dell'occupazione femminile: il tasso d'occupazione delle donne di età compresa tra i 55 e i 64 anni è infatti tuttora del 30 per cento circa.

### **2.3. L'impegno delle parti sociali e le iniziative europee per l'invecchiamento attivo.**

Nella citata comunicazione viene posta in evidenza la necessità di adeguare le "prassi applicate al posto di lavoro e al mercato del lavoro" alla constatazione che gli over 50 tendono a costituire la percentuale nettamente più elevata della forza lavoro potenziale, mentre diminuirà il nu-

mero di giovani che fanno il loro ingresso sul mercato del lavoro. Ne deriva un invito, rivolto sia ai lavoratori sia ai datori di lavoro, a modificare comportamenti ed aspettative, e ad individuare strategie comuni per il sostegno alle politiche di invecchiamento attivo: coerentemente con tale prospettiva, si pone l'accento sulla necessità, già affermata nella relazione del *task force*, di un mutamento della prospettiva culturale con cui le parti sociali hanno affrontato i temi del pensionamento e della partecipazione degli anziani al mercato del lavoro. Secondo la Commissione, infatti, una più intensa partecipazione e un rafforzato impegno delle parti sociali sono indispensabili nella formulazione e nell'attuazione di strategie globali in materia di invecchiamento attivo.

Le indicazioni operative della Commissione ricalcano, nella sostanza, quelle della *task force* guidata da Wim Kok, poiché si articolano attorno ai medesimi obiettivi, di rimozione degli incentivi finanziari che dissuadono i lavoratori dal ritardare il pensionamento e i datori di lavoro dall'assumere e mantenere lavoratori anziani; di promozione dell'accesso dei lavoratori anziani alla formazione e di miglioramento della qualità del lavoro per offrire un ambiente di lavoro confortevole, sicuro e flessibile durante tutta la vita lavorativa, con possibilità di lavoro a tempo parziale e di interruzioni della carriera.<sup>21</sup> Queste linee guida sono state acquisite dal Consiglio europeo e costituiscono ad oggi gli assi della strategia europea per l'accrescimento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani.

Occorre infine ricordare che, tramite una serie di misure, l'Unione sostiene le azioni degli Stati membri e delle parti sociali:

- il metodo aperto di coordinamento applicato alle questioni socioeconomiche permette lo scambio di esperienze e di migliori prassi al fine di comparare l'efficacia delle misure nazionali;
- l'iniziativa Equal sostiene la promozione delle politiche a favore dell'invecchiamento attivo tramite l'individuazione e la diffusione di buone prassi nella gestione del fattore età;
- l'Unione appoggia in misura crescente i programmi di educazione degli adulti nel quadro dell'azione "Grundvig" del programma di azione

21. In sintonia con questi orientamenti anche il già citato rapporto Kok ha affermato: "Gli Stati membri dovranno elaborare una strategia globale in materia di invecchiamento attivo, di qui al 2006. Una strategia di invecchiamento attivo richiede un mutamento radicale sul piano politico e culturale, nel senso di abbandonare il pensionamento anticipato a favore di tre grandi linee d'azione: l'offerta di incentivi giuridici e finanziari adeguati a indurre i lavoratori a prolungare la propria attività e a indurre i datori di lavoro a mantenere in servizio i lavoratori anziani; l'aumento della partecipazione all'istruzione e alla formazione per tutta la durata della vita lavorativa, soprattutto di chi è in possesso di basse qualifiche e per i lavoratori anziani; il miglioramento delle condizioni del lavoro e della sua qualità" [p. 15-6].

- comunitario in materia di educazione “Socrates”;
- il Fondo sociale europeo appoggia le politiche degli Stati membri relative all’invecchiamento attivo attraverso due ambiti d’intervento: lo sviluppo e la promozione di politiche attive del mercato del lavoro e la promozione e il miglioramento delle politiche dell’istruzione e della formazione permanente.

### **3. La situazione italiana: la legislazione in favore dell’occupazione dei lavoratori anziani negli ultimi dieci anni**

Anche in Italia, l’attenzione verso le problematiche dell’invecchiamento attivo e del prolungamento della vita lavorativa è andata crescendo negli anni, in parallelo con l’affermarsi della consapevolezza che le trasformazioni demografiche prodotte congiuntamente dalla ridotta natalità e dall’aumento delle speranze di vita sono di dimensione tale da comportare un profondo riassetto sia del mercato del lavoro sia del sistema di protezione sociale. Il fenomeno della espulsione dal mercato del lavoro di lavoratrici e lavoratori in età matura ha inoltre assunto, in tale quadro, una dimensione imprevista, sia dal punto di vista quantitativo, sia da quello qualitativo, mentre, su un altro versante, è cresciuta, nei governi e tra le organizzazioni sociali, la consapevolezza dell’improponibilità di un uso sistematico delle varie forme di pensionamento anticipato quale strumento prevalente di gestione degli esuberanti nelle crisi aziendali, strumento al quale, peraltro, si è fatto ampiamente ricorso in passato, non solo in Italia, ma in tutta Europa, con conseguenze facilmente immaginabili in termini di oneri gravanti sul sistema previdenziale pubblico.

Afferma il rapporto Eurispes per il 2005:

“Tra le ragioni per cui si è smesso di lavorare prevale - a livello europeo - il prepensionamento (il 29,4 per cento dei casi) seguito dal pensionamento (27,8 per cento) e, a notevole distanza, da ragioni di malattia e/o sopraggiunta disabilità (15,3 per cento del totale) o episodi di licenziamento (poco meno del 12 per cento)”<sup>22</sup>

A questo proposito, occorre però precisare che la scelta di pensionamento ubbidisce a motivazioni di diversa natura: in astratto, essa sembra rientrare del tutto nella sfera individuale del lavoratore che, maturati i requisiti per l’accesso al trattamento pensionistico, decide autonomamente, assumendo una posizione “forte” sul mercato del lavoro, di abbandonare la sua attività, eventualmente contro la volontà dell’impresa che vorrebbe continuare a giovare della sua esperienza. Nella realtà, la situazione è ben diversa, ed è accaduto spesso l’opposto, ossia che le imprese ap-

22. Eurispes, *17° Rapporto Italia 2005*, Roma, 2005, p. 353.

profittino della maturazione dei requisiti per espellere lavoratori che si trovano in una posizione di debolezza (in termini di ridotta competitività) sul mercato del lavoro. Anche se non è possibile disporre di dati precisi al riguardo, occorre poi considerare la posizione di quanti, prossimi alla maturazione dei requisiti per il pensionamento di anzianità, hanno cessato il lavoro più o meno volontariamente, anche in ragione di incentivi monetari erogati dalle imprese, sulla base di aspettative di rioccupazione in altre forme ovvero di prosecuzione volontaria della contribuzione che si sono poi rivelate fallaci, per circostanze indipendenti dalla volontà del lavoratore, legate in particolare alla continua rimodulazione dei requisiti per l'accesso al trattamento di anzianità, dalla riforma del 1995 fino a quella del 2004.

A determinare questa situazione, secondo alcune organizzazioni ascoltate, ha contribuito anche il progressivo mutamento dell'organizzazione produttiva, nella direzione di una crescente automazione suscettibile di condurre ad una svalutazione dell'esperienza lavorativa e dei criteri di responsabilizzazione delle risorse. Né può essere sottovalutata l'influenza di alcune teorie dell'organizzazione del lavoro (*young-in, old-out*) peraltro maturate in contesti produttivi diversi (Stati Uniti, Estremo Oriente). D'altra parte, in alcune audizioni, i soggetti ascoltati hanno posto in rilievo come le difficoltà di inserimento e reinserimento dei soggetti anziani sul mercato del lavoro siano in qualche modo riconducibili ad alcune caratteristiche strutturali del sistema produttivo italiano, caratterizzato dalla prevalenza di aziende di ridotte dimensioni. Secondo la Confapi, il personale delle piccole e medie imprese generalmente inizia a lavorare molto presto e manifesta una spiccata propensione al pensionamento non appena maturati i requisiti. Questi soggetti, generalmente con qualifiche piuttosto basse, hanno di regola poche possibilità di fruire di strumenti formativi idonei ad agevolare la ricerca di lavori altrimenti qualificati. Tale fenomeno - sempre secondo la Confapi - è riconducibile anche alla forte deindustrializzazione di alcuni settori importanti della grande industria, che ha comportato non solo una rilevante perdita di posti di lavoro in cifra assoluta, ma anche il venir meno, con la cessazione di attività di grandi unità produttive, delle condizioni per una ricollocazione ulteriore e diversa del personale in età avanzata. Anche il Presidente dell'Isfol, pur ritenendo necessario un approfondimento della questione, non sembra escludere che, negli ultimi anni, la consistente riduzione dell'occupazione nel comparto della grande industria, più accentuata in Italia che nel resto dell'Europa, possa avere avuto dei riflessi particolarmente negativi sul tasso di occupazione degli anziani, oltre che, in generale, sull'andamento del tasso di occupazione nel suo complesso. Questi processi, che, a differenza di altre forme di esclusione dal merca-

to del lavoro, investono figure professionali molto differenti, ed anche qualifiche elevate, fino alla dirigenza, non implicano necessariamente un rapporto conflittuale tra datore di lavoro e dipendente, dato che in molti casi le sollecitazioni al pensionamento connesse ad esigenze di ristrutturazione aziendale tendono a coincidere, almeno in parte, con la propensione al pensionamento da parte dei dipendenti. Ciò ovviamente non esclude la possibilità del conflitto di interesse tra lavoratore ed azienda: taluni di questi contrasti, soprattutto nel caso in cui il datore di lavoro intenda continuare ad avvalersi dell'esperienza e delle competenze del lavoratore, possono essere risolti con l'offerta di maggiorazioni retributive o con la conclusione del rapporto di lavoro dipendente e la stipula di un contratto che consenta il cumulo con la pensione. Più frequente, soprattutto negli ultimi anni, sembra però essere il caso opposto, ossia che la scelta individuale di proseguire l'attività lavorativa (connessa anche all'esigenza di disporre di un trattamento pensionistico più elevato) possa rivelarsi in contrasto con l'esigenza dell'impresa di procedere a riduzioni di personale. In tal caso, l'impresa stessa può predisporre incentivi (connessi, il più delle volte, all'offerta di una somma di denaro *una tantum*) o anche disincentivi, riconducibili ad un peggioramento delle condizioni di lavoro. Per questo aspetto, sia detto per inciso, il tema dell'invecchiamento attivo si collega anche a quello delle norme per la prevenzione e la repressione del *mobbing* che, in questi contesti, può rappresentare la premessa ambientale - ovviamente patologica - della richiesta di pensionamento.

La cessazione del rapporto di lavoro dipendente a seguito del raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di anzianità non comporta tuttavia la fuoriuscita definitiva dal mercato del lavoro: il fenomeno della ripresa del lavoro retribuito dopo il pensionamento presenta una dimensione quantitativa non trascurabile ed ha motivazioni complesse, non riconducibili soltanto ad esigenze materiali di integrazione del reddito, ma anche alla propensione individuale a forme di attività retribuita più libere nella modalità della prestazione, ma anche migliorative della precedente condizione professionale.<sup>23</sup> Significativo, a questo proposito, è il

23. Nel corso delle audizioni delle confederazioni sindacali, il rappresentante della Spi-Cgil, richiamandosi ai risultati di una recente ricerca condotta dall'Ires-Cgil, ha richiamato l'attenzione sulla figura del pensionato che lavora, osservando che la motivazione sottostante alla decisione di riprendere l'attività non è quasi mai solo economica. È risultato, infatti, che la maggioranza dei pensionati che lavorano ha un importo di pensione più alto della media, e che pertanto la seconda carriera, per tale intendendosi quella che si sviluppa dopo il momento del pensionamento, viene intrapresa per ragioni che riguardano soprattutto la possibilità di esprimere meglio la propria professionalità, la voglia di continuare a lavorare e di non subire passivamente il proprio pensionamento.

dato relativo alla composizione anagrafica del Fondo Inps per i collaboratori coordinati e continuativi; alla fine del 2001, su 2.133.480 iscritti, ben 540.083 (più del 25 per cento) avevano un'età superiore ai 50 anni. La questione rinvia direttamente al tema del divieto di cumulo tra pensioni e retribuzioni da lavoro dipendente, sul quale si tornerà più avanti: basti qui ricordare che tale divieto ha costituito a lungo un deterrente per il pensionamento di anzianità. Esso perde tuttavia progressivamente di significato a fronte del progressivo innalzamento dell'età pensionabile, e dell'esigenza di fare emergere il lavoro irregolare che investe ancora oggi una fascia notevolmente estesa di lavoratori anziani.

In complesso si può affermare che, per quanto riguarda le politiche di invecchiamento attivo, in Italia solo negli anni '90 il rapporto tra invecchiamento e lavoro ha iniziato a configurarsi come uno specifico problema, bisognoso di interventi che andassero oltre la rimodulazione dell'età pensionabile e dei requisiti di accesso al trattamento di anzianità (oggetto, dal 1992 in avanti, di continue revisioni). Le misure poste in essere, peraltro, sono state caratterizzate per l'attenzione prevalente rivolta al profilo previdenziale, mentre minore attenzione è stata rivolta alle misure per attivare o riattivare i lavoratori appartenenti alle fasce di età più elevate. Lo stesso sistema di incentivazioni economiche è stato rivolto quasi esclusivamente ai lavoratori, mentre non altrettanto è stato fatto per stimolare l'interesse delle imprese a mantenere in attività personale esperto, capace ed affidabile, anche se più costoso dei dipendenti più giovani.

Le audizioni con le associazioni imprenditoriali, peraltro, sembrano porre in luce l'esistenza di una preoccupazione diffusa circa le ricadute in termini di costo delle opzioni favorevoli ad assicurare la continuità del rapporto per i lavoratori più anziani e, di converso, una persistente propensione a preferire i più giovani, considerati comunque più recettivi delle innovazioni di processo e di prodotto, ricorrendo eventualmente alle nuove tipologie contrattuali introdotte o regolate con la recente riforma del mercato del lavoro.

### **3.1. Gli aspetti previdenziali**

#### ***3.1.1. Il bonus previdenziale.***

Se si vuole analizzare in misura più dettagliata la normativa previdenziale e lavoristica che riguarda i lavoratori anziani, occorre prendere le mosse dagli interventi di riforma del sistema pensionistico che si sono succeduti dal 1992 ad oggi: il decreto legislativo n. 503 del 1992 (la cosiddetta "riforma Amato") ha innovato in tema di indicizzazione della pensione e di calcolo della retribuzione pensionabile, avviando un processo

di convergenza fra la disciplina previdenziale del settore pubblico e quella del settore privato; la legge n. 335 del 1995 (riforma “Dini”) ha introdotto il metodo di calcolo contributivo della pensione, con principi di equità attuariale nel calcolo della rendita pensionistica (in tale sistema, a regime, scompare la distinzione tra le pensioni di vecchiaia e di anzianità); l’articolo 59 della legge n. 449 del 1997 (riforma “Prodi”) ha ridotto il periodo di transizione verso il pieno regime dei requisiti di accesso al trattamento di anzianità stabiliti con la riforma del 1995. Da ultimo, la legge 23 agosto 2004, n. 243 ha ulteriormente modificato i requisiti per l’accesso ai trattamenti di anzianità: dal 2008, per i lavoratori dipendenti occorreranno infatti 60 anni di età con almeno 35 anni di contribuzione (con incremento di 1 anno nel 2010 e poi, salvo verifica degli effetti finanziari, ancora di uno nel 2014) oppure 40 anni di contribuzione a prescindere dall’età anagrafica e le cosiddette finestre d’uscita saranno ridotte a due.

Come è stato ricordato dal presidente dell’Inps, nel corso dell’audizione dell’8 febbraio 2005, le riforme delle pensioni sono andate nella direzione della rideterminazione dei sistemi di calcolo – al fine di garantire l’equilibrio e la sostenibilità finanziaria del sistema – e dell’innalzamento dei requisiti, sia per i trattamenti di vecchiaia (65 anni di età per gli uomini e 60 per le donne e almeno 20 anni di contribuzione) che per quelli di anzianità. Ai fini dell’impatto sulla durata della vita lavorativa, esse hanno prodotto effetti importanti, poiché se nel 1994 il dato medio di ritiro dal lavoro era pari a 56,9 anni, nel 2001 esso era salito a 58,1: risultato certo non trascurabile, che dimostra come l’introduzione del sistema contributivo per il calcolo dei trattamenti, basato sul montante contributivo accumulato nell’arco di tutta la vita lavorativa (legge n. 335 del 1995) può costituire in prospettiva un incentivo al prolungamento di essa, poiché stabilisce un rapporto diretto tra età di pensionamento e misura dei trattamenti.

Un incentivo di un certo rilievo è quello costituito dalla rinuncia all’accredito contributivo da parte dei lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti per il pensionamento di anzianità: questa misura, introdotta inizialmente con l’articolo 75 della legge n. 388 del 2000 (legge finanziaria del 2001), è stata ridefinita all’articolo 1, commi da 12 a 17, della legge n. 243 del 2004: ai sensi di tale normativa, fino al 31 dicembre 2007, i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano maturato i requisiti per l’accesso al pensionamento di anzianità, possono rinunciare all’accredito contributivo relativo all’assicurazione generale obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima. In conseguenza dell’esercizio della predetta facoltà viene meno ogni obbligo di versamento con-

tributivo a tali forme assicurative, e con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla contribuzione (pari, per quasi tutti i lavoratori, al 32,7 per cento della retribuzione), che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, è corrisposta interamente al lavoratore (il c.d. *bonus*). All'atto del pensionamento il trattamento liquidato a favore del lavoratore che abbia fruito del beneficio è pari a quello maturato al momento della richiesta dell'incentivo (sulla base dei contributi versati fino a quella data), fatti salvi gli adeguamenti del trattamento pensionistico spettanti per effetto della rivalutazione automatica al costo della vita durante il periodo di posticipo del pensionamento.<sup>24</sup>

Anche per il pensionamento di vecchiaia sono previsti incentivi per la permanenza al lavoro: il principio di delega di cui alla lettera b) del com-

24. Nel corso dell'audizione dell'Inps, il direttore generale dell'Istituto, dottor Crecco, ha fornito un quadro delle domande per la rinuncia all'accredito contributivo presentate dall'ottobre 2004 al febbraio 2005: esse sono complessivamente 32.131, 28.990 delle quali da uomini e 3.141 da donne. Già la vistosa differenza tra il numero di domande presentato dai lavoratori e dalle lavoratrici consente di osservare come l'incentivo abbia avuto un diverso riscontro, interessando in misura molto ridotta la componente femminile. Si consideri che, al 31 dicembre 2003, risultavano iscritti al Fondo lavoratori dipendenti dell'Inps 273.800 lavoratori appartenenti alla fascia di età compresa tra i 50 e i 64 anni, con un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni; di questi, le donne sono 81.800, e gli uomini 192.000. Per quanto riguarda la localizzazione geografica, in relazione alla struttura economico-produttiva del Paese, il maggior numero di domande si è registrato in Lombardia con 7.702 domande, che rappresentano il 23,97 per cento del totale. In generale, dai dati pervenuti, si può rilevare che il 45,96 per cento delle domande si concentra al Nord, il 32,81 al Centro, il 15,14 al Sud e il 6,07 nelle Isole, mentre lo 0,2 per cento delle domande viene dall'estero. Per quanto riguarda la classificazione delle domande pervenute in base al reddito percepito dai richiedenti, ci sono dati che anche in questo caso sono significativi: il 19,25 per cento delle domande proviene da chi ha un reddito annuo di oltre 100.000 euro; il 21,01 per cento proviene da chi ha un reddito tra i 20.001 e i 30.000 euro; il 17,51 per cento proviene da chi ha un reddito tra i 30.001 e i 40.000 euro; l'11,23 per cento proviene da chi ha un reddito tra i 40.001 e 50.000 euro; il 9,25 per cento proviene da chi ha un reddito tra i 10.001 e 20.000 euro.

Per quanto riguarda la classificazione delle domande pervenute (che rappresenta un primo insieme su cui poter fare un minimo di elaborazione) in base al ramo di attività svolta, si rileva che il 60,13 per cento proviene dall'industria, il 19 per cento dal commercio, il 16,42 per cento dalle aziende del credito e solo il 4,45 per cento da tutte le altre aree (quindi, artigianato, agricoltura e altre residuali). Le domande accolte, rispetto alle 32.131 presentate, sono state in totale 20.270, il 27,48 per cento delle quali in Lombardia: quindi, sostanzialmente c'è un trend simile tra pervenuto e accolto. Per quanto riguarda le domande accolte, si segue sostanzialmente la medesima linea per ciò che concerne le classi di reddito: l'11,16 per cento riguarda i titolari di reddito superiore a 100.000 euro; il 22,90 per cento riguarda i titolari di reddito tra i 20.001 e i 30.000 euro; il 19,01 per cento riguarda i titolari di reddito tra i 30.001 e i 40.000 euro; il 13,85 per cento riguarda i titolari di reddito tra i 40.001 e i 50.000 euro; il 9,14 per cento riguarda i titolari di reddito tra i 10.001 e i 20.000 euro.

ma 2 dell'articolo 1 della legge n. 243 (che al momento deve ancora essere attuato) punta ad una più ampia liberalizzazione dell'età pensionabile, prevedendo l'applicazione del *bonus* contributivo in caso di proseguimento - con il preventivo accordo del datore - dell'attività lavorativa qualora il lavoratore abbia conseguito i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia di pensionamento di vecchiaia per le lavoratrici, nonché la facoltà per il lavoratore, il cui trattamento pensionistico sia liquidato esclusivamente secondo il sistema contributivo, di proseguire in modo automatico la propria attività lavorativa fino all'età di sessantacinque anni.

Riguardo al settore pubblico, occorre ricordare che l'articolo 1-*quater* del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito con modificazioni della legge n. 186 dello stesso anno, ha previsto la possibilità per i pubblici dipendenti di chiedere il trattenimento in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età, il che, come precisa la circolare 5 novembre 2004, n. 5, del Dipartimento della funzione pubblica, comporta la facoltà, per le amministrazioni, di trattenere in servizio quei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta o che siano in possesso di una particolare esperienza acquisita in determinati o specifici ambiti di attività.

**3.1.2. Il superamento del divieto di cumulo.** - Una problematica di rilievo, per quanto concerne il prolungamento della vita lavorativa, attiene alla possibilità di cumulare, in tutto o in parte, il reddito da lavoro e la pensione. L'orientamento prevalente, nelle ultime due legislature, è andato nel senso di ampliare la possibilità di cumulare la pensione di anzianità con i redditi da lavoro dipendente e autonomo, in funzione dell'anzianità contributiva e dell'età posseduta al momento della liquidazione del trattamento. Da ultimo, la disciplina di delega (non ancora attuata) di cui alla legge n. 243 ha previsto (alla lettera *b*) del comma 1 e alle lettere *c*) e *p*) del comma 2 dell'articolo 1) il progressivo allargamento della possibilità di cumulo della pensione di anzianità, sempre in funzione dei due parametri anzidetti.

La disciplina vincolistica ridefinita dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 503 del 1992 trae origine da un'esigenza di contenimento della spesa pensionistica, connessa alla ridotta funzione previdenziale della pensione, quale si determina quando questa concorre con il godimento di un trattamento per attività lavorativa; l'esigenza del suo superamento deriva da un lato dalla convinzione che un più liberale regime in materia garantirebbe l'emersione, con il conseguente recupero contributivo, di situazioni occupazionali sommerse, e dall'altro dalla necessità di conciliare, all'interno dell'ordinamento, la regolamentazione riguardante il cumulo con le iniziative dirette a consentire una più prolungata per-

manenza al lavoro. Pertanto, una forma di superamento del divieto è già stata definita dall'articolo 44, comma 1, della legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003), che ha previsto la totale cumulabilità del trattamento di anzianità con i redditi da lavoro, con la condizione che all'atto del pensionamento l'iscritto abbia maturato almeno 58 anni di età e 37 anni di contributi. Tale disposizione, peraltro, si colloca a valle di altri interventi normativi che, negli ultimi anni, hanno condotto all'affievolimento del rigore della disposizione del 1992. A tale proposito, va ricordato, in particolare, l'articolo 72 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, che prevede la piena cumulabilità, dal 1° gennaio 2001, delle pensioni di vecchiaia e delle pensioni liquidate con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni, anche se liquidate anteriormente alla predetta data, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo e, prima ancora, l'articolo 77 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, per effetto del quale, dal 1° gennaio 1999, alle pensioni di anzianità, alle pensioni e assegni di invalidità ed ai trattamenti di prepensionamento, liquidati con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni, nel caso di cumulo con redditi da lavoro, sarebbero state applicate, in luogo delle specifiche disposizioni vigenti per tali prestazioni pensionistiche, le disposizioni in vigore per la pensione di vecchiaia, indipendentemente dal compimento dell'età.

### **3.2. Ricollocazione professionale e riforma del mercato del lavoro.**

Tra le norme volte ad incentivare l'occupazione, alcune contemplano disposizioni specifiche per favorire la permanenza al lavoro ovvero il reinserimento professionale dei lavoratori più anziani.

A questo proposito, va in primo luogo ricordata la disciplina sul credito di imposta per nuove assunzioni (a tempo indeterminato e ad incremento dell'organico) che, come ridefinita dall'articolo 63 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, contempla una maggiorazione della misura del beneficio qualora il contratto di lavoro sia stipulato con un soggetto di età superiore ai quarantacinque anni. In particolare, l'importo del credito di imposta è, in tal caso, superiore di 50 euro mensili.

Per quanto riguarda la recente riforma del mercato del lavoro (decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), occorre in primo luogo ricordare che i soggetti aventi più di 50 anni di età e privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo rientrano nella nozione (mutuata, in via generale, dall'ordinamento comunitario) di lavoratori svantaggiati, destinatari, nell'ambito del provvedimento, di alcune misure di incentivo per l'inserimento lavorativo.

Altre norme del medesimo decreto legislativo n. 276 riguardano i lavo-

ratori anziani. In particolare:

- l'articolo 34, comma 2, nel testo sostituito dall'articolo 1-*bis* del decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, individua le categorie di lavoratori per le quali sia ammessa la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente a prescindere dalle condizioni poste dalla disciplina legislativa o contrattuale (mediante il suddetto contratto, un soggetto si pone a disposizione di un datore, ai fini dell'eventuale svolgimento di prestazioni "di carattere discontinuo o intermittente"). Tali categorie sono costituite dai soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni di età (ivi compresi, nell'ambito di questi ultimi, i titolari di trattamento pensionistico);
- l'istituto del contratto di inserimento (di cui al Titolo VI, Capo II, e successive modificazioni) - il quale ha, in sostanza, sostituito la previgente figura del contratto di formazione e lavoro - si applica, tra le altre categorie, ai soggetti con più di cinquanta anni di età privi di un posto di lavoro;
- tra i soggetti ammessi a svolgere "lavoro accessorio" rientrano i pensionati, fermo restando l'ambito dei settori e delle tipologie di lavori proprio di tale istituto. Si ricorda che quest'ultimo - disciplinato dal Titolo VII, Capo II, e successive modificazioni - concerne attività lavorative di natura meramente occasionale, per le quali si prevede una specifica disciplina sia per il compenso (esente, tra l'altro, da qualsiasi imposizione fiscale) sia per i profili contributivi e previdenziali.

È forse meritevole di attenzione anche l'esclusione dei titolari di pensione di vecchiaia dall'ambito della disciplina sul lavoro a progetto (di cui al Titolo VII, Capo I, e successive modificazioni). Dall'esclusione consegue che, per gli eventuali contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da tali soggetti, non si applicano, da un lato, i requisiti stabiliti per il lavoro a progetto, dall'altro, le norme di tutela previste per quest'ultimo (quali le disposizioni sul corrispettivo o in materia di sicurezza sul lavoro).

A metà strada tra la disciplina previdenziale e quella relativa al mercato del lavoro si colloca poi il principio di delega contenuto all'articolo 1, comma 2, lettera *s*) della legge n. 243 del 2004 che prevede di agevolare l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento di anzianità. Tale disposizione, che, peraltro, dovrà essere attuata in sede di esercizio della delega legislativa conferita al Governo, riprende un indirizzo normativo già presente nell'ordinamento nonché un'indicazione formulata in sede di messa a punto della strategia comunitaria per l'invecchiamento attivo; in particolare, la legge n. 335 del 1995 prevedeva, in deroga al-

la disciplina del cumulo vigente al momento, che i lavoratori che avevano maturato almeno 37 anni di contribuzione, e nel rispetto dei requisiti eventualmente più alti previsti dalla tabella B, colonna 2, della legge di riforma, potessero godere del cumulo tra la pensione e la retribuzione a tempo parziale nei limiti dell'ammontare della corrispondente retribuzione a tempo pieno. La successiva legge 23 dicembre 1996, n. 662, ha abrogato il precedente istituto e lo ha sostituito con una forma di pensionamento graduale con caratteristiche analoghe, ma con una compensazione della riduzione di orario attraverso nuove assunzioni da parte dell'impresa. In fine, tra le agevolazioni contributive per favorire la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, la legge 24 giugno 1997, n. 196, aveva previsto una maggiore facilitazione per i lavoratori in prossimità del pensionamento che avessero optato a favore del rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che il datore di lavoro assumesse contestualmente giovani inoccupati o disoccupati per un tempo non inferiore alla riduzione di orario concordata. Il part time con la "staffetta" tra giovani ed anziani è stato ripreso anche dalla legge 17 maggio 1999, n. 144, che all'articolo 45, comma 1, aveva delegato il Governo a varare, tra le altre, misure, anche di natura previdenziale, per favorire il lavoro a tempo parziale degli anziani ed il contestuale incremento dell'occupazione giovanile. Limitatamente a questo specifico aspetto, peraltro, la delega non fu esercitata.

### **3.3. Gli ammortizzatori sociali: indennità di disoccupazione e mobilità.**

La questione dei lavoratori anziani si intreccia strettamente con quella della riforma degli ammortizzatori sociali, sia per l'esigenza di assicurare un'utilizzazione razionale ed efficiente degli strumenti esistenti, con riferimento al fine di disincentivare l'abbandono precoce del lavoro, sia, soprattutto, perché molti lavoratori, soprattutto nelle qualifiche medio-alte, attualmente non fruiscono di alcuna forma di integrazione del reddito in caso di sospensione o conclusione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione, occorre ricordare che l'articolo 78, comma 19, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, aveva incrementato da sei a nove mesi il limite di durata dell'indennità ordinaria di disoccupazione in favore dei soggetti di età pari o superiore a 50 anni. Successivamente, con l'art. 13, comma 2, del decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, (convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80), è stato disposto un elevamento della durata e della misura del trattamento, nell'ambito del periodo 1° aprile 2005-31 dicembre 2006. In merito alla durata, resta identico il differenziale tra il limite ge-

nerale (rideterminato in sette mesi) e quello previsto per i soggetti aventi almeno 50 anni di età (pari ora a dieci mesi).

Un tipo di regime più favorevole, per i lavoratori summenzionati, si riscontra anche nella disciplina della mobilità; in quest'ultima normativa, peraltro, esso concerne i limiti di durata sia del trattamento sia degli incentivi in favore dei datori che assumano soggetti in mobilità. La fattispecie è regolata, come è noto, dalla legge n. 223 del 1991, in base alla quale sono iscritti nelle liste di mobilità e fruiscono (se dipendenti da imprese aventi almeno 16 addetti) della relativa indennità i lavoratori, assunti con contratto a tempo indeterminato, titolari della Cigs e che non possano essere riassorbiti dall'impresa, nonché quelli licenziati per riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività aziendale. Di particolare rilievo, ai fini della posizione dei lavoratori anziani, è la distinzione tra mobilità ordinaria e mobilità lunga. La durata dell'indennità di mobilità ordinaria è maggiore per i soggetti più anziani e per le aree del Mezzogiorno. Nel caso di mobilità lunga, la fruizione dell'indennità può in ogni caso protrarsi fino al pensionamento di anzianità o di vecchiaia: l'accesso alla mobilità lunga medesima, che la legge n. 223 del 1991 prevedeva espressamente solo per coloro che erano già stati collocati in mobilità prima del 31 dicembre 1992, è stato poi esteso anche alle iscrizioni a successive liste di mobilità con atti normativi specifici, che hanno definito limiti numerici per i trattamenti ammessi e le relative condizioni di accesso.

#### **4. Le audizioni svolte**

Come è stato ricordato in premessa, la Commissione ha ascoltato vari soggetti, in un arco temporale che è precedente e successivo alla discussione parlamentare della legge n. 243, di riforma del sistema pensionistico. Questa circostanza, peraltro, non ha mancato di riflettersi anche sul contenuto di alcuni degli interventi svolti in Commissione, che, nella fase precedente la elaborazione dei punti chiave della riforma, risentono della obiettiva incertezza di una situazione ancora, per molti aspetti, in via di definizione. Il breve resoconto che si propone di seguito intende porre in rilievo non l'insieme degli argomenti trattati (per i quali si rinvia ai resoconti stenografici delle sedute), bensì i temi principali e gli orientamenti maggiormente condivisi, anche al fine di enucleare possibili indirizzi normativi per il futuro.

#### 4.1. Riforma del mercato del lavoro, prospettive di occupabilità e ammortizzatori sociali.

Sul tema della riforma del mercato del lavoro e delle prospettive di occupabilità, le organizzazioni dei datori di lavoro hanno assunto posizioni che si caratterizzano per notevoli convergenze su alcuni punti: in particolare, secondo la Confindustria, l'incremento dei tassi di occupazione deve basarsi sulla flessibilità, sulla riduzione del cuneo fiscale e contributivo a carico delle imprese e sull'emersione del lavoro nero, in un contesto di riduzione della spesa corrente e di contemporanea destinazione di crescenti risorse all'aumento dell'occupazione, sotto forma di incentivi fiscali. Peraltro, l'associazione degli industriali permane dell'avviso che un maggior utilizzo di lavoratori anziani comporti delle criticità in rapporto a strategie d'impresa più inclini ad un *turn over* favorevole ai lavoratori giovani: questi ultimi, per requisiti di istruzione e di addestramento, sono ritenuti più idonei ad adattarsi ai mutamenti tecnologici e di organizzazione del lavoro. Su questo punto, peraltro, convergono anche l'Abi e l'Ania, nonché le associazioni del commercio (Conffcommercio e Confesercenti), concordi nel ritenere che il differimento dell'uscita dal lavoro potrebbe produrre riflessi negativi in termine di aggravio di costi. La Fedarlinea e la Confitarma sottolineano a loro volta come, con riferimento al settore marittimo, l'innalzamento dell'età pensionabile possa confliggere con l'esigenza di garantire un servizio efficiente e sicuro.

Sul versante degli strumenti di flessibilità, l'attenzione delle associazioni si è concentrata essenzialmente su due istituti contrattuali: il contratto di inserimento ed il rapporto di lavoro *part time*. Per quanto riguarda i datori di lavoro, la Confindustria ha segnalato l'esigenza di valorizzare le nuove forme contrattuali introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003; in particolare, il lavoro a tempo parziale (in funzione di un pensionamento graduale), il lavoro somministrato e il lavoro occasionale od accessorio, la cui efficacia resta però subordinata - secondo Confindustria - all'adozione di politiche fiscali e familiari capaci di incentivare l'occupazione femminile. Si sono pronunciate favorevolmente sul contratto di inserimento, oltre alla Confindustria, l'Agci per il comparto cooperativo, la Confapi, la Conffcommercio e la Confesercenti, mentre la Confindustria, pur mostrando interesse per tale tipologia contrattuale, ha sottolineato l'importanza del lavoro a tempo parziale ed ha manifestato preoccupazione per il limitato utilizzo di esso; anche secondo la Confesercenti il *part time* può costituire un elemento importante per agevolare il prolungamento della vita lavorativa.

Con riferimento alle categorie rappresentate, la Cida ha segnalato l'opportunità di consentire l'impiego dei dirigenti anziani con rapporto di lavoro *part time*. Per il comparto cooperativo, la Lega nazionale delle cooperative e la Confcooperative hanno ritenuto preferibile sospendere il giudizio circa l'efficacia del contratto di inserimento ai fini della ricollocazione dei lavoratori anziani, in considerazione del fatto che si tratta di un istituto troppo recente per poterne valutare appieno le potenzialità. Tale giudizio è condiviso, nella sostanza, anche dall'Ania. Per quanto concerne le organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ugl e la Cisl ritengono che le tipologie contrattuali flessibili introdotte con il decreto legislativo n. 276 del 2003 possano effettivamente concorrere ad innalzare il tasso di occupazione dei lavoratori anziani. La Cisl, in particolare, ritiene che il contratto di inserimento accresca le tutele offerte a questa categoria di lavoratori. La Cgil pone invece l'accento sulla preferenza accordata dalle imprese, nel reinserimento dei lavoratori anziani, al contratto a tempo indeterminato, rilevando al tempo stesso il rischio che la nuova disciplina del contratto di lavoro a progetto possa indurre molti lavoratori anziani a trasformare il loro rapporto di collaborazione in rapporto di lavoro autonomo ovvero in forme di associazione in partecipazione, suscettibili di accentuare gli aspetti di precarietà. Una esplicita contrarietà all'introduzione di forme di flessibilità contrattuali è stata invece affermata dai rappresentanti dei Comitati unitari di base.

Le associazioni dei dirigenti pubblici e privati e dei quadri (Cida, Unionquadri, Confedir-Manageritalia) hanno concordemente posto in luce, tra le peculiarità del fenomeno della disoccupazione dei lavoratori anziani, il fatto che esso coinvolge in larga misura le qualifiche medio-alte, con conseguenze piuttosto vistose in termini di perdita di esperienza e di professionalità. Queste organizzazioni, peraltro, pongono l'accento più sugli interventi riguardanti l'estensione dell'ambito di applicazione e del grado di copertura degli ammortizzatori sociali e su misure specifiche di incentivazione, mirata alle categorie di riferimento, e segnalano inoltre con preoccupazione la propensione delle imprese a privilegiare l'assunzione dei più giovani, anche in relazione a forme contrattuali caratterizzate da forte flessibilità, suscettibili, secondo alcune associazioni, di risolversi in un fattore di ulteriore penalizzazione dei lavoratori ultracinquantenni. Una particolare attenzione alle misure di incentivazione delle assunzioni dei lavoratori anziani è stata manifestata anche dall'Atdal, che ha auspicato interventi urgenti e a medio-lungo termine volti a consentire, tra l'altro, il reinserimento di ex-lavoratori anziani in attività sociali, nel pubblico impiego e nell'ambito di categorie professionali che richiedono l'iscrizione ad un albo.

## 4.2. Sistema previdenziale

In questa materia, l'attenzione delle organizzazioni ascoltate si è soffermata in primo luogo sulle novità introdotte dalla legge n. 243 del 2004. Da notare, a questo proposito, che alcune audizioni sono state svolte prima della discussione parlamentare di tale normativa, e pertanto, i rispettivi orientamenti devono essere riconsiderati anche alla luce delle prese di posizione assunte sul merito della legge delega.

**4.2.1. Il bonus previdenziale.** - Le misure di incentivazione al prolungamento della vita lavorativa sono state oggetto di gran parte dell'audizione dell'Inps, come viene ricordato in altra parte del presente documento, e anche le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro si sono soffermate ampiamente su tale questione. Come si è accennato nel precedente paragrafo, da parte delle organizzazioni datoriali, sono stati mossi alcuni rilievi alla filosofia del c.d. *bonus* previdenziale. In sintesi, si può affermare che da parte delle maggiori organizzazioni dei datori di lavoro è stato rilevato come il prolungamento della vita lavorativa, pur rappresentando una misura di per sé apprezzabile, comporti però un maggiore onere in termini di costo del lavoro, a carico delle imprese. Dubbi sono stati altresì espressi sulla attrattività dell'incentivo, che, come ha posto in rilievo la Confindustria, rischierebbe di perdere il suo richiamo nel caso di una graduale rimozione del divieto di cumulo tra redditi da lavoro e pensioni.<sup>25</sup> Secondo la Confcommercio (con la quale conviene, per questo profilo, anche la Confesercenti), l'introduzione del *bonus* contributivo per i lavoratori che abbiano scelto di prolungare la propria attività lavorativa dopo la maturazione dei requisiti per la pensione può costituire una sorta di ammortizzatore sociale i cui oneri sono posti totalmente a carico dell'impresa: il mantenimento in servizio dei lavoratori anziani produrrebbe dei riflessi anche sul costo del lavoro, considerato che un lavoratore giovane ha un costo notevolmente inferiore.

Da altre organizzazioni, e in particolare dalle Confederazioni sindacali, si è tuttavia sottolineata l'esigenza di non utilizzare il pensionamento di anzianità come un ammortizzatore sociale occulto, funzionale ad una riduzione del costo del lavoro in una prospettiva di *old out and young in*.

25. Nell'audizione dell'11 novembre 2003 sul disegno di legge di riforma pensionistica, con riferimento al bonus previdenziale, la Confindustria, dopo avere ribadito la sua perplessità sull'adeguatezza di un sistema di mera incentivazione a conseguire l'obiettivo dell'innalzamento dell'età di accesso ai trattamenti previdenziali, ha anche sostenuto che gli incentivi proposti dal Governo erano inidonei a ritardare l'uscita dal mondo del lavoro e avrebbero prodotto effetti molto limitati sulla finanza pubblica, e di difficile stima, essendo dipendenti dalle scelte di singoli lavoratori.

Le organizzazioni dei quadri e dei dirigenti (Cida; Ciu), nonché la Confsal, hanno posto invece l'accento sull'esigenza di estendere quanto prima al lavoro pubblico la possibilità di optare per l'incentivo al posticipo del pensionamento di anzianità. La Cida, che condivide il principio dell'incentivazione all'occupazione degli anziani e al prolungamento della vita lavorativa, auspica la prosecuzione oltre il 2007 della misura della rinuncia agli accrediti contributivi, come incentivo al prolungamento della vita lavorativa.

L'Ugl e la Cisl hanno espresso un avviso favorevole sul sistema del *bonus* contributivo; in particolare, secondo l'Ugl è necessario che la scelta per il proseguimento incentivato dell'attività lavorativa, dopo il conseguimento dei requisiti per la pensione di anzianità, spetti al lavoratore. Una diversa opinione è stata espressa dalla Cgil: secondo tale organizzazione, infatti, l'inserimento o il reinserimento lavorativo dei soggetti anziani è un obiettivo suscettibile di essere conseguito attraverso le politiche attive del lavoro, mentre gli interventi sul sistema previdenziale, come è, appunto, quello relativo alla rinuncia agli accrediti contributivi, risultano inidonei a perseguire tale finalità.

È infine da notare che sia la Confcommercio sia la Confcooperative e la Lega nazionale delle cooperative avrebbero preferito un meccanismo che subordinasse comunque al consenso del datore di lavoro l'attribuzione dell'incentivo per il posticipo del pensionamento. Una forte perplessità è stata espressa dalla Confesercenti, secondo la quale la scelta del *bonus* si è basata sull'esigenza di contenere la spesa pensionistica, senza però apportare alcun beneficio effettivo alle imprese.

**4.2.2. Divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro.** - Il tema del progressivo superamento del divieto di cumulo tra pensione e reddito da lavoro, incluso tra i principi di delega di cui alla legge n. 243 del 2004, è stato oggetto di numerosi interventi. In particolare, gran parte delle associazioni intervenute esplicitamente su questo argomento hanno fatto rilevare che l'attuazione di tale misura contribuirebbe a contrastare in modo più efficace il lavoro sommerso dei lavoratori anziani già pensionati, un fenomeno di dimensioni assai rilevanti, anche se difficilmente quantificabile. In tale senso si sono pronunciate soprattutto alcune organizzazioni della cooperazione (Confcooperative, Agci e Lega nazionale delle cooperative), la Casartigianato, la Confagricoltura, la Confedir-Manageritalia e la Cida. Nel complesso, si può affermare che una minore attenzione a questo tema è stata dedicata dalle associazioni delle imprese; in particolare, la Confindustria ha indicato nel superamento del divieto di cumulo un fattore di obiettivo ridimensionamento della convenienza, per i lavoratori privati, a fruire del *bonus* contributivo (si veda,

in proposito, il documento consegnato in occasione della audizione informale dell'11 novembre 2003, sul disegno di legge di riforma del sistema pensionistico) come incentivo a prolungare la propria attività lavorativa. Sull'obiettivo del superamento graduale del divieto di cumulo sono stati espressi forti dubbi dai rappresentanti della Cgil, secondo i quali la prospettiva della completa rimozione di esso potrebbe indurre i datori di lavoro a rioccupare la manodopera già pensionata a costi nettamente inferiori, con un conseguente peggioramento delle condizioni dei soggetti interessati.

Nel corso delle rispettive audizioni, i rappresentanti dell'Abi e dell'Ania si sono ampiamente soffermati sui Fondi di solidarietà di categoria, a base contrattuale, richiamandone le finalità ed esprimendo valutazioni sostanzialmente positive sull'esperienza finora maturata. Per quanto concerne il comparto del credito, il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" è stato istituito dal D. M. 28 aprile 2000, n. 158, in base all'intesa intervenuta tra l'Abi e le organizzazioni sindacali di categoria. Il Fondo presenta condizioni di operatività tipiche di un ammortizzatore sociale, a condizioni privatistiche, ed è alimentato con contributi posti a carico degli istituti e, in misura più ridotta, dei lavoratori, senza oneri a carico del bilancio dello Stato; esso è gestito pariteticamente dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori ed eroga prestazioni ordinarie e straordinarie, riguardanti sia la riqualificazione sia il sostegno del reddito, anche con finalità di accompagnamento verso il pensionamento di anzianità o di vecchiaia. Anche il Fondo di solidarietà per agevolare l'esodo dei lavoratori dipendenti provenienti da imprese assicurative poste in liquidazione coatta amministrativa, istituito con decreto ministeriale 28 settembre 2000, n. 351, opera come un ammortizzatore sociale, finalizzato al sostegno attivo del reddito e all'occupazione per il personale non dirigente delle imprese indicate. Anche in questo caso, il Fondo ha natura sostanzialmente contrattuale, è gestito pariteticamente da rappresentanti della parte datoriale e dei lavoratori, ed eroga prestazioni economiche. Esso è affiancato da un meccanismo contrattuale di ricollocazione del personale proveniente dalle imprese in liquidazione, riservato a quei lavoratori che non intendano avvalersi delle suindicate prestazioni, e basato sull'obbligo, per le imprese associate, di riservare il 10 per cento delle assunzioni al predetto personale.

Nella valutazione di tale esperienza, l'Abi ha posto in luce come essa abbia realizzato un efficace livello di tutela soprattutto per i lavoratori appartenenti alla fascia di età medio-alta. Anche il bacino dei destinatari delle iniziative formative di riqualificazione e riconversione professionale - oggetto del possibile intervento del Fondo di solidarietà - tende a

coincidere con la platea relativa al personale di età e anzianità di servizio più elevate anche se, secondo l'Associazione bancaria, le aziende ricorrono in misura ancora limitata al Fondo per il finanziamento dei programmi aziendali di formazione, anche perché solo di recente l'Inps ha predisposto le procedure informatiche per le relative domande.

Anche l'Ania sottolinea il valore dell'esperienza realizzata con il Fondo di solidarietà, in particolare per il ruolo che esso ha assunto di garanzia del diritto alla pensione per i lavoratori della fascia di età medio alta appartenenti alle aziende interessate dalle procedure concorsuali sopra richiamate.

Sulla base di tali valutazioni, le due associazioni di imprese avevano a suo tempo segnalato, nei loro interventi in Commissione, e nelle memorie consegnate, l'esigenza di fare salva, nell'ambito della riforma pensionistica poi varata nel 2004, la continuità operativa dei due Fondi di solidarietà, sulla base dei criteri operativi dettati dai rispettivi ordinamenti.

Nel corso delle audizioni, sono state affrontate altre problematiche ed avanzate varie proposte. Ad esempio, l'Atdal ha auspicato numerosi interventi sul piano previdenziale, tra cui il riconoscimento senza vincolo di età del diritto di accesso alla pensione per disoccupati che abbiano già maturato 35 anni di contributi ed altre misure rivolte a prefigurare specifiche tutele per chi, avendo perso o lasciato il lavoro da tempo, risulti privo di qualsiasi forma di sostegno. A tale proposito, è stata posta l'esigenza di assicurare la certezza dei parametri pensionistici per i lavoratori anziani usciti dal mercato del lavoro con meccanismi diversi dalla mobilità, in particolare per coloro che sono stati ammessi alla contribuzione volontaria. La stessa Atdal auspica poi un ripensamento della disciplina della totalizzazione contributiva, nella direzione di un'estensione della possibilità di ricongiungere a titolo gratuito ovvero totalizzare tutti i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni, tenendo conto anche della pluralità dei regimi assicurativi (dirigenti, sportivi, liberi professionisti, ecc.). La Confindustria auspica altresì lo sviluppo del secondo pilastro previdenziale a capitalizzazione, e la riduzione delle aliquote contributive. Giudica inoltre più produttivo un sistema di disincentivi/incentivi per sostenere il prolungamento della vita lavorativa in luogo di un meccanismo di soli incentivi.

### **4.3. Formazione permanente e riqualificazione professionale**

Gran parte dei soggetti consultati hanno rilevato che nella fascia di età compresa tra i 50 ed i 64 anni il tasso di occupazione è strettamente legato al livello di istruzione. A titolo esemplificativo, si ricorda che il Presidente di Italia Lavoro ha fornito in proposito il seguente dato: tra i ses-

santunenni occupati uno su due è laureato, uno su tre è diplomato e soltanto uno su sei ha conseguito esclusivamente un diploma della scuola dell'obbligo. Si può ben comprendere, pertanto, il ruolo strategico che la formazione permanente e la qualificazione e riqualificazione professionale assumono nell'ambito delle politiche per l'invecchiamento attivo. Tutti i soggetti ascoltati hanno unanimemente posto in rilievo questo elemento, che, peraltro, costituisce anche uno degli assi portanti della strategia di Lisbona e delle sue successive articolazioni. In molti interventi, inoltre, nel segnalare l'esigenza di fare fronte attraverso le attività formative ai processi di obsolescenza delle competenze, particolarmente accelerati nelle società della conoscenza e dell'informazione, si è sottolineato - facendosi in taluni casi anche un esplicito riferimento ai contenuti del disegno di legge A. S. n. 848-*bis* - lo stretto legame tra le predette attività e la fruizione dell'indennità di disoccupazione e di altre prestazioni per il sostegno del reddito: l'accesso a queste ultime, secondo alcune organizzazioni, dovrebbe essere condizionato alla partecipazione alle predette attività formative.

Su un altro versante, si è lamentato un ridotto impegno delle imprese nell'apprestamento di attività formative per i lavoratori al di sopra dei 45 anni (si veda, in particolare, l'intervento dell'Ugl).<sup>26</sup> A tale proposito, occorre tenere presente che, secondo i dati forniti dal Ministero del lavoro, sulla base dell'elaborazione dei dati Istat disponibili all'aprile 2003 (rilevazione delle forze di lavoro), risulta che una quota consistente, pari all'8,5 per cento degli over 45, è stata coinvolta in iniziative formative, a fronte di un dato, relativo alla classe di età 16-44, pari al 9,5 per cento. Dagli stessi dati, risulta che la possibilità di coinvolgimento nella formazione è leggermente più elevata per gli uomini rispetto alle donne (8,9 per cento degli uomini contro il 7,8 per cento delle donne). Dal punto di vista territoriale, inoltre, si registra una maggiore partecipazione del Nord, rispetto al Centro e al Mezzogiorno: rispettivamente, sempre nella fascia di età al di sopra dei 45 anni, il 9,4, il 7,9 e il 7,2 per cento. Si tratta, peraltro, di un dato aggregato, dal quale è difficile trarre indicazioni precise circa, ad esempio, la propensione delle imprese ad investire nel campo della formazione.

26. Alcuni dati forniti da Eurostat e riferiti dal direttore del Nucleo Formazione e Scuola della Confindustria, sembrerebbero confermare almeno in parte questo dato: secondo Eurostat, infatti, in Italia le imprese cosiddette formative, cioè imprese che investono per la formazione dei propri dipendenti, sono il 23,9%. La media europea è il 57%, la Germania è all'80%, la Danimarca all'81% (Cfr. Claudio Gentili, Direttore Nucleo Formazione e Scuola, Confindustria, intervento al Seminario nazionale "Il Fondo Sociale Europeo in Italia: contributo alla Strategia europea per l'occupazione: risultati e prospettive" Roma, 10-11 novembre 2003).

In parziale dissenso rispetto ad altre posizioni, l'Atdal, pur sostenendo la necessità di un sistema di formazione continua in grado di accompagnare il lavoratore nell'intero arco temporale della sua attività, ha espresso dei dubbi sulla effettiva idoneità della formazione - ove non sostenuta da adeguate misure di reinserimento - a favorire il rientro nel mercato del lavoro dei lavoratori anziani con qualifiche medio-alte, e, a questo proposito, ha avanzato la proposta di utilizzare i predetti lavoratori come formatori, per favorire il trasferimento alle generazioni più giovani dell'esperienza e delle capacità maturate nell'arco della vita lavorativa. Analoga proposta è stata avanzata, per i rispettivi comparti, dalla Cida e dalla Confartigianato; quest'ultima ha prospettato l'ipotesi di inserire gli artigiani anziani cessati dall'attività lavorativa in una sorta di albo e di affidare loro mansioni di didattica pratica nei vari corsi di formazione e istruzione professionale e nelle scuole di ogni ordine e grado (la stessa associazione ha ricordato anche che, nella scorsa legislatura, su questo tema era stata presentata la proposta di legge A. C. n. 1381). Numerose associazioni di categoria hanno inoltre riferito circa la costituzione dei fondi interprofessionali di settore per la formazione continua,<sup>27</sup> esprimendo concordemente l'auspicio che siano rimossi i vincoli che impediscono a tali strumenti di dispiegare appieno le loro potenzialità. Sempre nell'ambito della problematica afferente alla formazione per i lavoratori anziani, occorre ricordare che, nel corso della sua audizione, il Presidente di Italia Lavoro ha richiamato l'attenzione sull'esigenza di ripensare i meccanismi di funzionamento del sistema previsto dal Fondo sociale europeo, nel senso di accrescere la capacità di definire percorsi più attenti al fabbisogno formativo specifico di ciascun profilo professionale, in modo da renderli più funzionali al perseguimento dell'obiettivo del reinserimento sul mercato del lavoro.

27. La legge finanziaria per il 2001 ha previsto la costituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la Formazione Continua sulla base di accordi sottoscritti dalle Parti Sociali maggiormente rappresentative a carattere nazionale per i settori economici dell'industria, dell'agricoltura, dell'artigianato e del terziario. I Fondi, alimentati principalmente da parte del gettito derivante dal contributo dello 0,30%, versato dai datori di lavoro del settore privato per la formazione dei dipendenti, finanziano Piani formativi individuali, aziendali, settoriali e territoriali. L'attivazione dei Fondi è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa verifica della conformità alle finalità stabilite dalla legge dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento dei Fondi medesimi e della professionalità dei gestori.

## 5. I sopralluoghi all'estero effettuati nell'ambito dell'indagine

### 5.1. Spagna.

Le politiche spagnole per la reintegrazione dei lavoratori anziani ineriscono a diversi piani.

Talune misure a tutela del lavoratore anziano si incentrano su moduli di decontribuzione parziale per l'assunzione di lavoratori over 45, finalizzati a favorire la reintegrazione degli stessi nel mercato del lavoro.

In particolare, per il reinserimento dei lavoratori tra i 45 e i 55 anni è previsto uno sconto contributivo pari al 50 per cento dei contributi per i primi 12 mesi e 45 per cento per l'intera durata del contratto. Per i lavoratori rientranti nella fascia anagrafica 55-65 anni, la riduzione è pari al 55 per cento dei contributi per i primi 12 mesi e per il periodo successivo al 50 per cento. Per gli over 65 il datore è esonerato dal pagamento di qualsivoglia contributo.

La formazione del lavoratore anziano riveste un ruolo importante nel sistema delle politiche attive per il lavoro. In Spagna i centri di formazione si caratterizzano per la circostanza della concomitante offerta da parte degli stessi di attività formativa e di attività lavorativa a tempo determinato - della durata di un anno - in settori a particolare rilievo sociale (ad esempio, restauro di beni immobili del patrimonio artistico).

Inoltre, allo scopo di agevolare le assunzioni dei soggetti di età superiore a 52 anni, la normativa spagnola consente il cumulo dell'indennità di disoccupazione e della retribuzione derivante da un nuovo impiego, con una riduzione proporzionale della medesima retribuzione a beneficio dell'impresa che ha effettuato l'assunzione.

Inoltre, essendo il requisito anagrafico minimo per il pensionamento pari a 65 anni di età, l'ordinamento spagnolo prevede la possibilità di accesso anticipato al pensionamento a 60 anni, a condizione che l'azienda assuma in sostituzione del lavoratore in quiescenza un giovane (cd. contratto di sostituzione).

Il lavoratore ultra 65enne può poi continuare l'attività lavorativa (cumulando pensione e reddito da lavoro) anche dopo il pensionamento, essendo in tale ipotesi prevista anche la possibilità di instaurare un rapporto lavorativo *part-time*.

Altre misure a favore dei lavoratori anziani sono contemplate nell'ambito della disciplina previdenziale, che è volta ad escludere ovvero a disincentivare il pensionamento anticipato, cioè, prima del compimento dei 65 anni di età.

Tale profilo è stato ridefinito dal *Real Decreto* n. 16/2001, convalidato con atto parlamentare il 5 febbraio 2002, che ha dato seguito all'accordo firmato il 9 aprile 2001 tra il Governo e le parti sociali.

La possibilità di pensionamento anticipato (prima dei 65 anni di età) in favore dei lavoratori la cui anzianità contributiva decorra successivamente al 1966 è ammessa soltanto qualora essi abbiano perduto l'impiego (non volontariamente), risultino iscritti da almeno 6 mesi nelle liste di disoccupazione, abbiano compiuto i 61 anni di età e abbiano un'anzianità contributiva non inferiore a 30 anni. Il trattamento anticipato (conseguito in base a tali requisiti) è ridotto mediante l'applicazione di alcuni coefficienti, la misura dei quali varia a seconda dell'anzianità contributiva dell'iscritto, anzianità che, in ogni caso, come detto, deve essere pari ad almeno 30 anni, ai fini della stessa maturazione del diritto al pensionamento anticipato.

Riguardo ai lavoratori la cui anzianità contributiva decorra antecedentemente al 1967, la disciplina sul pensionamento anticipato è in parte analoga a quella sopra menzionata; una delle differenze più rilevanti è costituita dall'assenza, per questi ultimi, dei requisiti della perdita involontaria del lavoro e dell'iscrizione da almeno 6 mesi nelle liste di disoccupazione.

Per i soggetti che continuino a lavorare oltre i 65 anni è previsto, invece, un aumento della misura della pensione - in particolare, viene attribuito, per ogni anno di attività successivo, un coefficiente di rendimento aggiuntivo pari a 2 punti percentuali, da applicare sulla base di calcolo del trattamento (cioè, sulla retribuzione pensionabile). Inoltre, la recente riforma fiscale ha previsto speciali riduzioni dell'imposta sul reddito in favore dei soggetti che continuino a lavorare oltre il suddetto limite.

Tra il 1997 e il 2003, si è registrata in Spagna una crescita del tasso di attività dei lavoratori di età compresa fra i 55 e i 64 anni pari a 5 punti percentuali (con il conseguimento di un tasso complessivo pari al 43,3%). L'incremento ha riguardato entrambi i sessi. Per gli uomini, esso è stato superiore (6 punti). Il tasso per le donne è aumentato quasi di 5 punti, anche se continua ad essere inferiore a quello degli uomini. Tale dato sembra dipendere dalla circostanza che la maggior parte delle donne spagnole rientranti nella suddetta fascia d'età non è mai stata inserita nel mercato del lavoro. Nei prossimi anni, considerato che le donne nate nella seconda metà del ventesimo secolo sono state più attive nel mercato del lavoro, dovrebbe verificarsi una crescita di partecipazione delle ultracinquantenni.

In generale, nonostante il rapido incremento degli ultimi anni, il tasso di attività in Spagna continua a restare al di sotto degli obiettivi comunitari.

## 5.2. Olanda

Il problema dell'aumento dell'aspettativa di vita e in generale dell'invecchiamento della popolazione si è manifestato anche in Olanda, sia pure con modalità diverse rispetto alla situazione italiana, atteso il tasso di natalità riscontrabile nei Paesi Bassi risulta superiore a quello sussistente in Italia.

Molti lavoratori olandesi abbandonano il lavoro prima dei 65 e anche dei 60 anni. L'istituto statistico centrale olandese indica che nel 2001 lavorava soltanto il 71% dei cinquantacinquenni, il 38% dei sessantenni e soltanto il 7% dei sessantacinquenni. Ciò deriva in parte dalla possibilità di optare per forme di pensionamento anticipato. Il Governo olandese, in linea con le politiche di altri Governi europei e della Commissione europea, sta tentando di contrastare questa tendenza.

Recentemente si è verificato un mutamento della prospettiva di fondo sottesa alle politiche sociali a favore dei lavoratori anziani. In particolare, gli interventi per la tutela dei lavoratori anziani, incentrati negli ultimi venti anni essenzialmente sulla promozione di forme di accompagnamento al pensionamento anticipato, hanno subito in Olanda un netto cambiamento nell'ultimo periodo, che ha orientato le strategie politiche a favore di tale categoria di lavoratori svantaggiati in una prospettiva diversa, volta a consentire condizioni favorevoli per la permanenza in attività dei soggetti di età avanzata. Sono ancora in fase di studio alcune misure destinate a disincentivare la possibilità di accedere a sistemi di pensionamento anticipato.

Inoltre va evidenziato che in passato veniva riconosciuto al lavoratore over 57 espulso dal mercato del lavoro per situazioni di crisi aziendale un diritto a percepire un sussidio, a fronte del quale tuttavia non veniva configurato alcun obbligo di attivarsi per la ricerca di un lavoro, una volta superata tale soglia anagrafica. Nel 2004 l'obbligo di attivarsi per la ricerca di lavoro (come condizione per poter fruire del sussidio di disoccupazione) è stato esteso anche ai soggetti che hanno superato il sopracitato limite anagrafico, con la conseguenza che l'erogazione del sussidio di disoccupazione per gli over 57 non è più effettuata secondo moduli automatici, essendo al contrario preceduta da accurati accertamenti circa l'effettivo adempimento di tale onere da parte dei soggetti interessati.

Nel giugno 2001, il Ministero per gli Affari sociali e l'occupazione ha istituito una *Task Force* per i lavoratori anziani (*TOA*). Il 16 dicembre 2003, la *Task Force* ha pubblicato una relazione finale con talune raccomandazioni, che prospettano, tra l'altro, l'esigenza di introdurre nuove forme di pensioni e di sviluppare nuove politiche in favore dei lavorato-

ri anziani, le quali ultime prevedano altresì l'incremento degli incentivi fiscali e contributivi in favore dei datori che assumano tali soggetti.

È stata poi adottata la legge sul divieto di discriminazione sulla base dell'età (approvata il 17 dicembre 2003 ed entrata in vigore il 1° maggio 2004). Tale legge vieta qualsiasi discriminazione fondata sull'età in tutti i settori del lavoro (occupazione, libere professioni, formazione professionale, appartenenza ad organizzazioni sindacali o professionali).

Relativamente alle politiche attive per la reintegrazione dei lavoratori anziani, si osserva che un ruolo centrale rivestono le attività formative, svolte principalmente dai datori di lavoro. Infatti dagli incontri effettuati è emerso che il basso livello formativo costituisce in Olanda un ostacolo di rilievo alla reintegrazione nel mercato del lavoro dei lavoratori anziani. L'intervento pubblico riguardo a tale aspetto si incentra principalmente sulla concessione di sussidi ai datori, in relazione alle attività formative promosse da costoro.

Quanto alle misure incentivanti, si rileva che in Olanda è stato soppresso l'obbligo a carico dei datori di pagare la contribuzione relativa all'assicurazione per l'invalidità per i lavoratori ultracinquantacinquenni (tale limite minimo di età viene ridotto a 50 anni per il caso in cui il datore assuma nuovo personale).

Nel corso degli ultimi anni si è registrato, nei Paesi Bassi, un aumento considerevole del tasso di partecipazione dei lavoratori anziani (55-64 anni) al mercato del lavoro, tasso che nel 2002 ha raggiunto il 37% (valore basato su lavori di almeno 12 ore a settimana). L'obiettivo sotteso alle strategie politiche a favore dei lavoratori anziani è quello di conseguire un tasso di partecipazione di tale categoria pari al 50% entro il 2020.

## **6. Le proposte e le prospettive**

Al di là delle differenze, anche rilevanti, che si possono riscontrare nel merito delle analisi e delle proposte emerse nel corso dell'indagine, un punto ampiamente condiviso riguarda la comune consapevolezza della specificità della problematica dei lavoratori anziani in Italia e nel contesto europeo. Tale specificità viene accentuata dai processi strutturali di trasformazione del sistema produttivo - ai quali hanno fatto riferimento alcuni dei soggetti intervenuti (sia organizzazioni sindacali dei lavoratori sia associazioni di impresa) - poiché le ristrutturazioni aziendali, i trasferimenti e gli accorpamenti di imprese, la delocalizzazione di attività produttive, oltre ai mutamenti indotti nei processi produttivi dall'automazione e dall'innovazione tecnologica, richiedono una rinnovata capacità di fronteggiare le crisi occupazionali, soprattutto sul versante dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Inoltre, i processi di ristrutturazione

turazione aziendale che comportano la gestione di esuberanti di personale, si concludono sovente con l'espulsione dei soggetti con più elevata anzianità. In altri termini, si può affermare che nel nostro paese, la questione dei lavoratori anziani si pone accanto alle altre gravi criticità del mercato del lavoro, riguardanti l'occupazione femminile e giovanile e il Mezzogiorno, e reclama pertanto misure specificamente volte a definire, nell'ambito dei processi di riforma dello Stato sociale, una politica organica per l'invecchiamento attivo, i cui tratti essenziali sono stati delineati in ambito comunitario, ma che richiede ulteriori articolazioni e specificazioni, non circoscritti alla materia pensionistica o al tema di flessibilità dell'offerta di lavoro, ma orientati a produrre un insieme più ampio di misure, volte a realizzare un contesto ambientale, sociale e lavorativo, favorevole ad una scelta soggettiva di prolungamento della vita lavorativa, in grado di gratificare e non di penalizzare il soggetto che la compie e il suo contesto familiare.

Si tratta di un obiettivo ambizioso, che, in quanto tale, coinvolge vari profili: dalla formazione continua durante l'intero arco della vita lavorativa, con possibili periodi di sospensione dell'attività finalizzati alla formazione, alla riqualificazione e alla riconversione professionale, da consentire, ove si verifichi questa eventualità, alla fruizione di misure di sostegno del reddito; alla garanzia di un ambiente di lavoro salubre dal punto di vista fisico e psicologico, in grado di recepire e promuovere i valori di esperienza e professionalità di cui sono naturalmente portatori i lavoratori più anziani; alla messa a punto di meccanismi efficaci di incentivazione all'assunzione di lavoratori anziani ovvero alla promozione dell'autoimpiego; alla costruzione di un sistema di ammortizzatori sociali a carattere realmente universalistico; alla riqualificazione dei servizi pubblici per l'impiego, fino a politiche di sostegno alle famiglie che consentano scelte di pensionamento non condizionate, soprattutto per le lavoratrici, da esigenze non altrimenti fronteggiabili di cura di minori e di persone non autosufficienti. Occorrerà, per questo aspetto, rivolgere una particolare attenzione all'acquisizione delle *best practices* relative alle politiche attive di invecchiamento realizzate nell'ambito dell'Unione europea, né si deve trascurare il rilievo che può assumere la valorizzazione del profilo della responsabilità sociale delle imprese, per quanto attiene ad un loro diretto coinvolgimento nei processi di riqualificazione e ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori anziani.

## **6.1. Formazione, ammortizzatori sociali e sostegno al reddito**

Numerose organizzazioni sindacali hanno posto in rilievo come, nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendale, ove si disponga degli am-

mortizzatori sociali, si applicano le misure di mobilità ai più anziani, in funzione di accompagnamento alla pensione. Alcune organizzazioni (si veda in particolare l'audizione dei Comitati unitari di base, del 2 novembre 2004, e dell'Ugl, il 6 ottobre 2004) segnalano dunque un uso improprio ed eccessivo della mobilità, che opera, per le aziende che ne possano fruire, come una forma di prepensionamento che, d'altra parte, tende ad assecondare la propensione delle imprese a privilegiare l'assunzione di personale giovane.<sup>28</sup> Tale tendenza sembra essersi aggravata negli ultimi anni, nel senso dell'accentuarsi delle spinte all'espulsione di manodopera anziana dal mercato del lavoro, richiamate anche nell'audizione del rappresentante del Governo che ha segnalato come, sul fronte vertenziale, le soluzioni individuate per le sofferenze occupazionali risultino sempre meno collegate a processi di ristrutturazione aziendale e tendano invece a caratterizzarsi per la cessazione di attività ovvero per la delocalizzazione delle stesse in aree geografiche a più basso costo della mano d'opera. Detto fenomeno - ha affermato lo stesso rappresentante del Governo - vede prioritariamente coinvolti i soggetti più anziani, inquadrabili in una fascia d'età compresa tra i 55 e i 64 anni.

Occorre, a questo proposito, sottolineare come in passato sia le difficoltà lavorative della persona anziana sia le crisi aziendali nel cui contesto esse si sono verificate sono state affrontate e risolte con i pensionamenti anticipati, al di fuori di un progetto di riordino complessivo degli ammortizzatori sociali: un tale progetto è oggi essenziale ove si intenda fare fronte alle crisi occupazionali con interventi strutturali, non caratterizzati dalla logica dell'emergenza. In tale quadro, congiuntamente con il riordino degli strumenti di sostegno del reddito, la formazione e la riqualificazione professionale dovrebbero facilitare anche la mobilità del lavoratore all'interno dell'assetto produttivo nel suo complesso.

A tal fine, un intervento riformatore deve proporsi l'introduzione di misure di sostegno al reddito idonee a garantire una più ampia copertura e, al tempo stesso, un'estensione dei soggetti destinatari dei benefici. Attualmente, infatti, il sistema degli ammortizzatori sociali esclude intere categorie (soprattutto quelle rientranti nelle qualifiche medio-alte) che invece sono particolarmente colpite dal fenomeno della disoccupazione in età avanzata. Per alcuni settori e per alcune categorie di lavoratori (in tal senso si sono espresse le organizzazioni dei dirigenti e dei quadri) si potrebbe pensare a forme di integrazione del reddito su base mutualistica, con accantonamenti obbligatori a carico delle aziende e dei lavorato-

28. Il Presidente dell'Inps, nell'audizione dell'8 febbraio 2005, ha evidenziato che nelle fasce di lavoratori tra i 50 e i 54 anni e tra i 55 e i 59 anni vi è il numero più alto di indennità di mobilità.

ri, secondo il modello già sperimentato nel settore del credito e nel comparto assicurativo, per garantire al lavoratore espulso dal mercato del lavoro in età matura la sussistenza economica per un limitato periodo di tempo. Inoltre, molte associazioni sindacali (Cida, Confedir-Manageritalia, Confesercenti) hanno posto in rilievo l'esigenza di introdurre forme di integrazione del reddito collegate con un sistema di tutela attiva, che sostenga anche il reinserimento del lavoratore, incentivando lo svolgimento di attività formative e condizionando alla partecipazione a queste ultime la fruizione dei benefici economici. Da parte della Confartigianato, ad esempio, si propone di collegare l'erogazione dell'indennità di disoccupazione all'obbligo di frequentare corsi di formazione o di riqualificazione. In questo ambito, un ruolo specifico potrebbe essere svolto dai fondi interprofessionali, che potrebbero promuovere azioni positive nei confronti dei lavoratori anziani (come di altri lavoratori svantaggiati) destinando a tal fine una quota delle loro disponibilità. Sempre nell'ottica di una revisione in senso universalistico del sistema degli ammortizzatori sociali, le organizzazioni sindacali dei dirigenti, poi, hanno segnalato l'esigenza di estendere l'indennità di disoccupazione alle qualifiche più elevate (compresi i dirigenti) adeguando i trattamenti rispetto ai livelli massimi attuali e prevedendo eventualmente l'erogazione di una quota integrativa collegata allo svolgimento di attività formative.

## **6.2. Incentivi all'occupazione dei lavoratori anziani; pensionamento graduale e part-time**

Nel corso delle audizioni, è stata autorevolmente segnalata (in particolare nel documento consegnato da Italia Lavoro) l'assenza, nell'ordinamento, di norme che consentano di superare lo svantaggio legato all'età del lavoratore e che aumentino la convenienza per le imprese ad impiegare o reimpiegare lavoratori anziani. Anche le esperienze di altri paesi membri dell'Unione europea (si vedano in proposito i resoconti dei sopralluoghi in Spagna ed Olanda, nonché le più recenti esperienze della Germania) dimostrano che è comunque necessario disporre di strumenti anche finanziari di promozione dell'occupazione per soggetti con caratteristiche di minore competitività sul mercato. L'incentivazione al reimpiego o all'autoimpiego di lavoratori anziani può concorrere in modo determinante ad invertire la tendenza, segnalata dalle organizzazioni sindacali, ma anche da altri soggetti ascoltati, consistente in un orientamento delle imprese, che ad oggi sembra tuttora prevalente, a privilegiare l'assunzione di lavoratori giovani, soprattutto nelle qualifiche medio-basse. L'incentivazione stessa può assumere diverse forme, che ricomprendono gli sgravi contributivi, i finanziamenti agevolati, i crediti d'imposta, le forme di imposi-

zione negativa sul reddito, le prestazioni di garanzia per l'accesso al credito ovvero le deduzioni dal reddito imponibile.

La permanenza al lavoro dei soggetti anziani può essere incoraggiata ed agevolata anche da un distacco non traumatico dal sistema produttivo, mediante forme di pensionamento graduale, che utilizzino il *part time* congiuntamente alla possibilità di percepire una quota del trattamento di quiescenza: il rapporto di lavoro a tempo parziale, infatti, può rendere compatibile con le esigenze di flessibilità dell'impresa una transizione graduale verso la pensione ovvero la scelta volontaria di un impiego ridotto dopo il pensionamento.

Specifiche proposte sono state inoltre avanzate dalle organizzazioni dei quadri e dei dirigenti: in particolare la Confedir-Manageritalia ha chiesto di disporre un abbattimento della contribuzione per un triennio per i lavoratori riassunti, in particolare per i dirigenti riassunti da piccole e medie imprese o da consorzi di imprese, soprattutto nel Mezzogiorno. La stessa organizzazione ha chiesto un'estensione dell'applicazione dal punto di vista quantitativo dell'articolo 20 della legge n. 266 del 1997 (tale articolo reca incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale).

### **6.3 Incontro tra domanda e offerta di lavoro e assistenza al collocamento dei lavoratori più anziani**

Intervenendo in Commissione, il presidente di Italia Lavoro ha affrontato, tra l'altro, il tema delle difficoltà riguardanti il rientro sul mercato del lavoro dei lavoratori anziani che ne siano stati espulsi, individuando, tra le cause di esse, anche la sensazione dell'inutilità di provare ad entrare nel mercato del lavoro, a causa delle ridotte possibilità che il tentativo riesca. Sempre ad avviso del presidente di Italia Lavoro, l'intervento necessario rispetto a questo fattore di demotivazione concerne la materia dei servizi per l'impiego in senso ampio, cioè comprensivo delle azioni formative, e gli interventi di sostegno per l'inserimento ed il reinserimento, sui quali già ci si è soffermati in precedenza. Occorre tuttavia osservare che, in altri interventi, è stata rivolta una specifica attenzione ai centri pubblici per l'impiego. Secondo alcune organizzazioni, questi servizi dovrebbero puntare ad una maggiore specializzazione delle loro funzioni, personalizzando gli interventi a misura delle specifiche esigenze e professionalità dei lavoratori più anziani (si veda, in tal senso, l'audizione dell'Ugl). Alcuni dati forniti dai rappresentanti della Cgil (che hanno richiamato le rilevazioni compiute dall'Istat e dall'Eurispes) possono offrire ulteriori spunti di riflessione in tal senso, poiché in un contesto di incremento tendenziale dell'occupazione dei lavoratori compresi nella fascia di età 55-64 anni, protrattosi dal 1998 al quarto trimestre del 2003,

e anche con riferimento alle prime due rilevazioni trimestrali Istat per il 2004, si riscontrano un'incidenza molto forte di nuova occupazione della fascia di lavoratori compresi fra i 55 e i 64 anni e il predominio della funzione di inserimento e reinserimento al lavoro (come indicato dall'Eurispes) dei centri pubblici per l'impiego. Sul totale dei lavoratori che hanno trovato occupazione, la media di collocamento dei predetti centri, infatti, risulta essere nel complesso pari al 4,8 per cento circa; per i lavoratori compresi nella fascia di età sopra ricordata, il valore si attesta, invece, intorno al 12,5 per cento circa: più del doppio della media dei collocati. Dalle stesse rilevazioni si evince che tali assunzioni, in gran parte, rispondono ad esigenze aziendali di *vacancies*, cioè vuoti creatisi negli organigrammi aziendali; ciò avviene in gran parte su segnalazione di programmi pubblici regionali (l'Emilia Romagna, la Toscana e il Veneto, in particolare, sono le tre Regioni con esperienza più avanzata da questo punto di vista).

Pertanto, senza sottovalutare l'apporto che in questo campo può pervenire dall'iniziativa privata, ed in particolare dalle iniziative adottate sulla base di intese contrattuali, sembrano sussistere le condizioni per una specializzazione dei servizi pubblici per l'impiego rivolta ai lavoratori più anziani, anche al fine di concorrere alla realizzazione di percorsi di adeguamento delle competenze mediante formazione non generale, ma finalizzata, *ad personam*, legata ad uno specifico obiettivo di reingresso sul mercato del lavoro (si veda, in proposito, il documento consegnato da Italia Lavoro).

#### **6.4. Creazione di un ambiente di lavoro e di un contesto sociale favorevole al prolungamento della vita lavorativa**

Si tratta di questioni che occupano un notevole spazio nelle proposte avanzate dall'Unione europea nell'ambito della messa a punto di una strategia per l'invecchiamento attivo: si ricorderà come il Consiglio europeo del dicembre 2003 abbia indicato, tra i capisaldi di tale politica, l'introduzione di condizioni di lavoro tali da assecondare la permanenza al lavoro grazie a una maggiore considerazione dei temi della salute e della sicurezza del lavoro. Si tratta di un problema che è stato affrontato in alcune audizioni: ad esempio, si ricorderà come la Confindustria abbia espresso l'auspicio della diffusione di fondi sanitari integrativi da affiancare al sistema sanitario pubblico per sostenere l'impatto derivante dal tendenziale invecchiamento della popolazione. Dal canto suo, la Confapi ha fatto presente che la decisione politica finalizzata al prolungamento dell'attività lavorativa, come indicato dalla Commissione europea, deve anche tener conto della posizione dell'azienda e delle reali pos-

sibilità di prosecuzione dell'attività lavorativa stessa. In questo senso ha richiamato l'attenzione sulla necessità di specifiche politiche sanitarie e di prevenzione, oltre a quelle di carattere formativo. Sembra tuttavia evidente che in una politica di prevenzione e sicurezza esplicitamente finalizzata a favorire il prolungamento della vita lavorativa, un particolare rilievo viene assunto dai possibili danni alla salute fisica e psichica del lavoratore anziano derivanti da innovazioni tecnologiche e modelli di organizzazione del lavoro suscettibili di favorirne l'emarginazione e di creare le condizioni psicologiche per la fuoriuscita, solo apparentemente volontaria, dal mercato del lavoro. Non a caso, da talune associazioni è stato posto in evidenza come il fenomeno del *mobbing* investa con particolare intensità le fasce d'età più elevate e le qualifiche medio-alte: l'Atdal parla esplicitamente di pratiche di *mobbing*, di isolamento e di progressiva dequalificazione professionale utilizzate per indurre il lavoratore a sottoscrivere le cosiddette dimissioni consensuali, la Confedir, nel documento consegnato agli atti della Commissione, ha sottolineato l'esigenza di contrastare il *mobbing* quale causa di disoccupazione forzata e la Ciu, anch'essa nel documento consegnato alla Commissione, ha auspicato l'introduzione di una normativa anti-*mobbing*, per contrastare la politica di sollecitazione all'autolicensing dei lavoratori ultraquarantenni. Queste segnalazioni confortano dunque la Commissione a proseguire nella strada, già intrapresa, di elaborazione di un testo normativo che porti ad unificazione i numerosi disegni di legge di iniziativa parlamentare presentati in materia di prevenzione e contrasto della persecuzione e della violenza psicologica sul lavoro. Occorre altresì un ulteriore impegno per la piena applicazione di tutte le normative che vietano la discriminazione in base all'età nell'offerta di lavoro, dall'articolo 3, comma 6, della legge 15 maggio 1997, n. 127, in base alla quale la partecipazione ai concorsi pubblici non è più soggetta a limiti di età, fatte salve le deroghe derivanti dalla natura del servizio o da necessità oggettive, al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, che ha dato attuazione alla direttiva comunitaria 2000/78/CE in materia di parità di trattamento nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro. Sono ad esempio in contrasto con tale disciplina, tutti gli annunci per ricerca di lavoro pubblicati da datori di lavoro che pongano limiti di età non giustificati da ragioni obiettive connesse alla natura della attività o della prestazione. Tra le altre questioni che sono state affrontate nel corso dell'indagine appare poi meritevole di attenzione una particolare attenzione alle problematiche delle lavoratrici anziane. Si è visto, infatti, come le lavoratrici delle fasce di età più elevate abbiano beneficiato in misura ridotta del tendenziale incremento dell'occupazione nella stessa fascia di età, ed abbiano fruito in misura minore degli uomini delle opportunità offerte ad

esempio sul piano formativo. Per tutti questi motivi, occorre sottolineare come le politiche di invecchiamento attivo siano indissolubilmente collegate alle politiche di parità tra i sessi sul lavoro e di rimozione degli ostacoli che impediscono alle donne di partecipare a pieno titolo al mercato del lavoro e alle opportunità che si presentano in termini di formazione e riqualificazione professionale.

Nel corso di alcune audizioni è stato posto in rilievo come una delle cause di abbandono del lavoro da parte dei soggetti anziani sia riconducibile alle necessità di assolvere impegni di carattere familiare, necessità che, a causa delle lacune del sistema dei servizi per le famiglie, investe attualmente molti nonni, che assumono funzioni sostitutive della figura dei genitori. In particolare, il presidente di Italia Lavoro ha riferito circa l'esito di una ricerca commissionata al Censis, dalla quale risulta che il 18,4 per cento degli intervistati ha riferito espressamente che la sua decisione di abbandonare o di non entrare nel mercato del lavoro dipende dalla voglia di dedicarsi ai bisogni familiari. Se questo dato fosse confermato, darebbe un risultato che vede la situazione italiana fortemente anomala rispetto al resto dell'Unione europea, perché nessun altro ordinamento comparabile raggiunge questo livello. In altri Paesi, il tasso di persone che abbandonano il lavoro per dedicarsi alla famiglia si attesta intorno al 10-12 per cento. Ne derivano conseguenze molto rilevanti, circa l'esigenza di rafforzare i servizi alle famiglie, per l'assistenza ai minori ed agli anziani non autosufficienti (anche mediante l'istituzione di un fondo per le persone non autosufficienti, oggetto di un ampio dibattito in Parlamento e nel Paese), nell'ambito di politiche di parità che consentano alle donne di fruire degli stessi vantaggi e delle stesse opportunità offerte agli uomini, e per evitare che, nelle fasce di età più elevate, la componente femminile si trovi a dover fronteggiare in posizione di debolezza ulteriori fattori di discriminazione e di emarginazione dal mercato del lavoro.

# Il fenomeno “Mobbing”

Il processo di espulsione dei lavoratori over40 dal mondo del lavoro è spesso direttamente collegato al ricorso da parte dell'azienda, dei capi e anche dei colleghi della vittima alla famigerata pratica del “mobbing” attuata sistematicamente e coscientemente al fine di costringere il malcapitato a rassegnare le cosiddette “dimissioni volontarie”.

In questo periodo è in discussione presso il Senato un testo unificato di Disegno di Legge sul “Mobbing” che abbiamo ritenuto opportuno riportare nel capitolo che segue.

Abbiamo anche chiesto all'Associazione Amico Onlus, che si occupa di sostegno alle vittime del “mobbing” e con la quale da tempo collaboriamo, di contribuire a questa pubblicazione con una nota esplicativa utile a inquadrare correttamente questo fenomeno devastante per molti individui e per le loro famiglie.

Ringraziamo l'Associazione per il suo contributo che riportiamo qui di seguito.

## Il problema “Mobbing”

(contributo dell'Associazione Amico Onlus)

Le molestie morali sono un crimine, che siano perpetrate in famiglia o altrove. Quelle sul luogo di lavoro, oggi, si chiamano *mobbing*.

Le prime ricerche sul mobbing sono state effettuate in Svezia all'inizio degli anni Ottanta. Non tutto, però, è mobbing. Occorre valutare con molta attenzione episodi, sintomi, fino a individuare il limite della sofferenza del soggetto. Occorre grande scrupolo nella diagnosi. La nascita del mobbing si riconosce quando l'obiettivo dell'aggressore non è più solo quello di emergere, ma quello di distruggere l'avversario e quando il conflitto non è più oggettivo e limitato al lavoro, ma sbanda sempre più verso obiettivi privati.

I problemi relazionali sembrerebbero essere una peculiarità dei Paesi Mediterranei. In questi Paesi infatti, anche il legame familiare è molto forte. Per la difficile situazione economica generale, per l'elevato tasso di disoccupazione o per il carattere stesso più individualista dell'italiano medio, in Italia, nei posti di lavoro c'è molta più tensione di rapporti rispetto agli altri Paesi soprattutto del Nord Europa.

Il mobbing è molto diffuso in tutta l'Italia e, in particolare, nel Nord ove l'industrializzazione ha rivestito da generazioni la fonte primaria di sussistenza della famiglia e dell'intera società.

Il terrorismo psicologico si concretizza in una persecuzione immotivata che spesso lascia ferite profonde.

Per molte vittime di mobbing psicosociale, il lavoro è percepito come un modo di essere e di esistere.

Allorché sorgono problemi sul posto di lavoro, conseguenti a questo fenomeno, si determina un calo di autostima e un senso di colpa.

La violenza verbale ed a volte anche fisica, i comportamenti perversi tesi a sottovalutare ed emarginare, il rifiuto comunicativo, le pretese eccessive o sproporzionate rispetto alle reali condizioni, le consegne e le ingiunzioni contraddittorie o impossibili, l'arroganza, l'insolenza sono alcuni degli elementi che contribuiscono all'attuazione di una lenta, progressiva autentica coercizione psico emotiva nei confronti della vittima designata.

Questa violenza, che non è mai insignificante, può essere indiretta e colpire gli individui solo di riflesso o di rimbalzo, oppure, prenderne direttamente di mira uno nel tentativo di eliminarlo.

Il fenomeno del mobbing in Italia, specie nel Nord, non è soltanto diffuso, ma particolarmente lesivo e pericoloso. È infatti un fenomeno sotterraneo, per lo più sconosciuto e sottovalutato, spesso sfruttato pericolosamente e subdolamente da persone in cerca di notorietà, quasi sempre mascherato dietro standard culturali dell'ambizione professionale e delle "regole del gioco", nella maggior parte dei casi, trascinato inevitabilmente dentro la porta di casa dove mette in pericolo la nostra vita privata e i rapporti con le nostre persone più care.

Le conseguenze delle violenze psicologiche sul posto di lavoro producono effetti patologici sia sui singoli lavoratori sia all'interno delle relazioni interpersonali sia all'interno dei gruppi di lavoro sia all'interno del gruppo familiare.

Il legame emotivo tra i diversi membri della famiglia può costituire all'inizio del mobbing psicosociale, un vantaggio perché l'interessato può scaricare le sue frustrazioni sugli affetti familiari. Si è potuto riscontrare però, che alla lunga, le famiglie dei mobbizzati non riescono più a sostenere psicologicamente la vittima. Ben presto quest'ultima diventa una minaccia per l'integrità e la salute del nucleo familiare che a sua volta tende a isolarla.

In letteratura, questo si chiama "doppio mobbing".

In Italia è ancora necessario un intervento capillare di informazione e prevenzione che eviterebbe perdite ingenti per tutta la società.

Il giusto intervento è rivolto all'ascolto, al sostegno e alla messa in atto di tutte quelle azioni necessarie per la difesa e il recupero della persona mobbizzata sul luogo di lavoro e al sostegno del suo gruppo familiare.

Gli interventi di cui necessita questo campo si possono sintetizzare in:

- supporto alla persona per renderla più capace di affrontare questo periodo e d'altra parte agire sulla famiglia per renderla più capace di ascolto e di sostegno;
- fare emergere da un lato domande e disagi legati alla vita concreta con un lavoratore mobbizzato ed alle sue difficoltà, e dall'altro, stimolare la disponibilità di soggetti motivati culturalmente preparati a interpretare la domanda di socialità dei lavoratori;
- rete di supporto strutturata intorno alla famiglia con particolare riferimento ai diritti dei figli minori;

con le seguenti attività:

- informazione e formazione sul mobbing e le sue conseguenze ai lavoratori, ai dirigenti e alle loro famiglie con campagne di sensibilizzazione e promozione di politiche antimobbing; informazione mirata a coinvolgere le istituzioni, gli operatori della prevenzione, le strutture sindacali, i lavoratori stessi ed i loro familiari;
- linee guida che contengano informazioni sulla natura, le dimensioni del problema e gli effetti su salute e qualità della vita;
- codice di comportamento e pubblicazioni di documenti ufficiali con l'indicazione che l'azienda non tollererà atti non etici e comportamenti discriminatori;
- contratti che dovrebbero contenere clausole che regolino questo fenomeno e che applichino sanzioni per ogni violazione delle regole;
- prevenzione sia nell'azienda, sia nella famiglia per evitare il doppio mobbing con promozione di solidarietà ed assistenza (gruppi di autoaiuto anche familiare per permettere alle persone che hanno subito il mobbing e ai loro familiari di incontrarsi e confrontarsi...).

Una volta che il processo di mobbing è iniziato può diventare difficile tenerlo sotto controllo, a meno che non siano intraprese misure tempestive ed efficaci. Il solo fatto di riconoscere l'esistenza del problema è un momento essenziale che può interrompere la catena delle negazioni che spesso mascherano l'aggressione e che consente alla vittima di far luce sulla propria esperienza, prendere le distanze dalla situazione e adottare finalmente iniziative per arginare l'attacco senza innescare il doppio mobbing nella sua famiglia.

Poiché il mobbing può essere causa di serie conseguenze sui lavoratori e i loro familiari, devono essere adottati provvedimenti per aiutarli a recuperare salute e dignità, anche con l'intervento di esperti professionisti competenti nell'ambito legale. Occorre curare particolarmente i seguenti aspetti in considerazione delle abitudini e delle culture locali:

- la diagnosi precoce degli effetti sulla salute da parte di esperti professionisti competenti nell'ambito sanitario può essere di aiuto nel ridurre le conseguenze a livello individuale, familiare e sociale;

- legislazione (l'informazione, in linea generale, promuove iniziative nella progettazione delle strategie delle quali la legislazione dovrebbe tenere conto).

Occorre abbattere il muro di silenzio, paura, omertà tipico della cultura italiana, che costituisce la problematica prevalente legata all'operare di chi vuol porre le basi per il raggiungimento, a breve, di una degna condizione per i lavoratori ed i loro familiari.



# Disegno di legge sul "Mobbing"

SENATO DELLA REPUBBLICA  
Resoconto sommario delle Commissioni  
LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE (11<sup>a</sup>)

MARTEDÌ 28 GIUGNO 2005

*Presidenza del Presidente*  
**ZANOLETTI**

*Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Sacconi.*

*La seduta inizia alle ore 15*

## *IN SEDE REFERENTE*

(122) *TOMASSINI. Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica*

(266) *RIPAMONTI. Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*

(422) *MAGNALBO'. Norme per contrastare il fenomeno del mobbing*

(870) *COSTA. Norme per contrastare il fenomeno del mobbing*

(924) *BATTAFARANO ed altri. Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*

(986) *TOFANI ed altri. Disposizioni a tutela dalla persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro*

(1242) *MONTAGNINO. Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa*

(1280) *Tommaso SODANO ed altri. Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro*

(1290) *EUFEMI ed altri. Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro*

(2420) *BERGAMO. Tutela dalle pratiche di mobbing*

(3253) *D'IPPOLITO. Introduzione nel codice penale del reato di violenza morale in ambito lavorativo*

(3255) *MAGNALBO'*. *Norme per contrastare il fenomeno del mobbing*  
- e petizione n. 799 ad essi attinente  
(Seguito dell'esame congiunto e rinvio)

Riprende l'esame congiunto sospeso nella seduta del 25 maggio scorso. Il relatore alla Commissione TOFANI (AN) illustra uno schema di testo unificato, contenente alcune modifiche ed integrazioni rispetto a quello precedentemente elaborato dal Comitato ristretto, e pubblicato in allegato al resoconto sommario della seduta del 1° febbraio. Il relatore fa presente che il nuovo articolato è stato da lui predisposto sulla base dei suggerimenti informalmente prospettati dall'Esecutivo: su tali modifiche non è stato però possibile raggiungere la piena unanimità dei consensi in seno al Comitato ristretto, che, peraltro, in una recente seduta, ha preso atto dell'intenzione del relatore di presentare un nuovo schema di testo unificato.

Il sottosegretario SACCONI prende brevemente la parola manifestando la propria condivisione rispetto al testo testé illustrato dal relatore.

Il presidente ZANOLETTI propone quindi di assumere come testo base per il prosieguo dei lavori il testo unificato testé illustrato dal relatore, e di fissare quale termine finale per la presentazione degli emendamenti lunedì 4 luglio, alle ore 17.

La Commissione conviene.

Il seguito dell'esame congiunto è quindi rinviato.

**SCHEMA DI TESTO UNIFICATO  
PREDISPOSTO DAL RELATORE  
PER I DISEGNI DI LEGGE NN. 122-266-422-870-924-986-1242-  
1280-1290-2420-3253-3255**

**Articolo 1**

*(Definizione ed ambito di applicazione)*

1. La presente legge ha la finalità di dettare i principi fondamentali in tema di *mobbing*, intendendosi per tale la violenza o persecuzione psicologica, come definita dal comma 2. Sono fatte salve le competenze delle Regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano con riferimento agli interventi socio-sanitari in materia.

2. Si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, dall'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore. Gli atti o comporta-

menti devono esseri idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore.

3. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, indipendentemente dalla loro natura, nonché dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta.

## **Articolo 2**

*(Attività di prevenzione e di accertamento. Codici antimolestie)*

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie, intese a prevenire e a contrastare i fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Qualora siano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il datore di lavoro, il committente o l'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sentite le rappresentanze sindacali e ricorrendo, ove ne ravvisi la necessità, a forme di consultazione dei lavoratori dell'area interessata, provvede tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati e predispone misure idonee per il loro superamento.

3. I soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno la facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare, codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti.

## **Articolo 3**

*(Attività di informazione)*

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica sulle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 2.

2. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di cinque ore su base annuale, per discutere riguardo alle violenze ed alle persecuzioni psicologiche di cui all'articolo 1, comma 2. Le riunioni sono indette e si svolgono con le modalità e con le forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **Articolo 4**

*(Potere di disposizione)*

1. Il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta, nei confronti dei soggetti che pongono in essere gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il provvedimento di disposizione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
2. La mancata ottemperanza alla disposizione, emanata ai sensi del comma 1, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 1.000,00 a euro 6.000,00. Nei confronti dei lavoratori la mancata ottemperanza di cui al primo periodo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 300,00 a euro 600,00.

#### **Articolo 5**

*(Tutela giudiziaria)*

1. Qualora vengano posti in essere atti o comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, di organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, dispone la rimozione degli effetti degli atti illegittimi, stabilisce le modalità di esecuzione della decisione e determina in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro tale decisione è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva, la quale determina altresì in via equitativa la riparazione pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione della medesima. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al primo periodo non può essere revocata fino alla sentenza del tribunale che definisce il giudizio instaurato ai sensi del secondo periodo.
2. Qualora dagli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, derivi un pregiudizio per il lavoratore, quest'ultimo ha diritto al risarcimento dei danni, ivi compresi quelli non patrimoniali, da far valere in sede di giudizio di cognizione ordinaria. Resta comunque fermo quanto previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, e successive modificazioni.
3. Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni e negli incarichi ed i trasferimenti che costituiscano atti o comportamenti di cui all'articolo 1,

comma 2, nonché le dimissioni determinate dai medesimi atti o comportamenti sono impugnabili ai sensi dell'articolo 2113 del codice civile, secondo, terzo e quarto comma, fatto salvo il risarcimento dei danni ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Resta ferma la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche.

5. È fatta salva la competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

## **Articolo 6**

*(Pubblicità del provvedimento del giudice)*

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che della sentenza di accoglimento ovvero di rigetto di cui all'articolo 5 venga data informazione, a cura del datore di lavoro, del committente o dell'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, mediante lettera ai lavoratori interessati, per unità produttiva o amministrativa nella quale sia manifestato il caso di violenza o persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni.

## **Articolo 7**

*(Norme finanziarie)*

1. Gli obblighi derivanti dagli articoli 2 e 3 a carico delle pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro o di committenti, trovano applicazione esclusivamente nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio.

2. Dall'attuazione dei medesimi articoli 2 e 3 non possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

# Presentazione dell'Associazione Atdal

## La motivazione

Atdal, nasce nel febbraio del 2002 per iniziativa di Armando Rinaldi, ex dirigente di una multinazionale costretto a concordare le “dimissioni” a dicembre 1999 a 51 anni di età e con 34 anni di contributi versati.

La motivazione di fondo deriva dal constatare che mentre gli imprenditori continuano a sostenere che si può produrre fino a 65 anni, gli stessi imprenditori fanno di tutto per liberarsi delle persone vicine ai 50 anni (oggi, vicine ai 40 anni!). Queste persone vedono allontanarsi il momento della pensione e profilarsi un lungo periodo di grandi difficoltà, a volte di situazioni drammatiche sia dal punto di vista finanziario che personale.

Il fenomeno riguarda indistintamente tutti i lavoratori, da quelli delle piccole aziende, dove la non applicabilità dell’art. 18 permette di licenziare senza giusta causa, a quelli delle medie e grandi imprese in cui da anni la pratica del “mobbing” permette di liberarsi alla spicciolata dei lavoratori indesiderati costringendoli alle dimissioni.

Le cronache riportano spesso di grandi ristrutturazioni aziendali che comportano l’espulsione di centinaia di lavoratori. In questi casi la forza e l’unità dei lavoratori smuovono il sostegno sindacale e la tutela del Governo riuscendo a ottenere il ricorso agli ammortizzatori sociali, ai prepensionamenti, ecc.

Al contrario, le cronache riferiscono molto raramente delle centinaia di migliaia di altre lavoratrici e lavoratori espulsi individualmente, abbandonati a se stessi, emarginati e lasciati privi di qualsiasi tutela.

Insieme agli amici conosciuti in questa impresa abbiamo contattato giornalisti, sindacalisti, politici, televisioni, radio, all’inizio senza risultati tangibili. Tuttavia in ormai tre anni di attività si è sviluppata una rete di contatti che aggrega oggi circa 1500 tra soci e simpatizzanti, distribuiti in tutta l’Italia. I nuclei più numerosi risiedono in Lombardia, Lazio, Veneto, Piemonte, Campania, Puglia e Sicilia.

## I contatti sviluppati

Risalendo agli inizi della nostra “avventura” dobbiamo citare un primo risultato raggiunto con l’aiuto dell’ex Presidente della Repubblica Oscar Luigi Scalfaro, grazie al cui interessamento, si è giunti a un incontro con Tiziano Treu, uno dei padri delle prime riforme previdenziali. Treu ha

ammesso che le riforme hanno prodotto effetti drammatici in molte famiglie e che nel varo delle stesse non furono valutati gli effetti negativi derivanti dal fatto che nelle aziende, non solo a livello nazionale, è in atto da tempo un processo di espulsione dei lavoratori in età matura. Un fenomeno che, a livello europeo, ha raggiunto una soglia per lo meno pari a quella della disoccupazione giovanile.

Treu ha anche riconosciuto che gli strumenti della formazione e riqualificazione professionale possono forse funzionare a lungo termine ma non certo risolvere il problema attuale di centinaia di migliaia di 45-50enni disoccupati e senza reddito.

Si sono quindi sviluppati contatti con il senatore Antonio Pizzinato, con consiglieri regionali lombardi di Rifondazione, con politici di Forza Italia e Lega, con sindacalisti, ecc., molti dei quali hanno preso coscienza del problema e attivato qualche iniziativa.

Il 1° ottobre 2001 il Sole 24Ore, ha pubblicato un'indagine da cui risulta che nel solo anno 2000 ben 61.000 lavoratori 45-55enni sono stati espulsi dalle aziende e che solo 1 su 4 di questi, con moltissime difficoltà, avrà l'opportunità di trovare un altro lavoro. L'indagine è servita, grazie al sostegno di un consigliere della Regione Lombardia, a farci raggiungere un importante risultato: l'approvazione, avvenuta il 12/12/2001 con il solo voto contrario dei Radicali, di una Mozione del Consiglio Regionale Lombardo che chiedeva a Governo e Parlamento di istituire una Commissione di Indagine sui lavoratori "maturi" senza lavoro e senza pensione.

Nel marzo del 2002 la Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato si faceva carico del problema varando un'indagine conoscitiva. Veniva quindi definito un calendario di audizioni delle parti sociali. Alle audizioni sono convenute diverse associazioni di categoria degli imprenditori (Confindustria, Abi, Ania, Api, ecc.) che hanno presentato posizioni molto spesso strumentali al punto da disconoscere l'esistenza della disoccupazione in età matura. Solo nel settembre del 2004, con un ritardo che non ha giustificazioni logiche, sono finalmente pervenute al Senato le richieste di audizione da parte delle organizzazioni sindacali tradizionali quali Cgil, Cisl e Uil, Ugl, Cida, Federmanager, Unionquadri, Manageritalia. Le loro audizioni si sono svolte nel periodo settembre 2004 - gennaio 2005.

Per tutto il periodo 2002-2003 la difesa degli interessi di questi lavoratori è quindi toccata nostra piccola associazione convocata al Senato in tre differenti occasioni a parlare della condizione dei disoccupati in età matura e a presentare proposte in tema di diritto al lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza.

## **La nascita di Atdal**

Nel febbraio 2002 nasce ufficialmente l'Associazione Atdal (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) e la sua costituzione viene comunicata con una Conferenza Stampa presso la sede della Regione Lombardia. Le nostre posizioni, raccolte dall'Ansa, sono state riprese da diversi quotidiani. Nell'aprile del 2002 siamo intervistati dalla rete televisiva La7 nell'ambito del programma "Mia Economia" prodotto da Alan Friedman. Ecco alcune affermazioni importanti fatte da Friedman in conclusione del servizio:

1. il problema dei 45-55enni senza lavoro riguarda oggi milioni di individui nel mondo occidentale;
2. pensare a progetti di formazione e riqualificazione professionale vuole dire inventare dei palliativi che non possono produrre che effetti molto limitati;
3. la sola soluzione possibile sta nel ricorso a un diverso impiego degli ammortizzatori sociali.

Dopo quella prima presenza televisiva molti altri interventi hanno trovato accoglienza in diverse trasmissioni radiotelevisive della Rai (Ballarò, Racconti di Vita, Cominciamo Bene, Zapping, Fahrenheit) e di altre emittenti (Telelombardia, Sat2000, Telepadania, Stream, Sky, Radiopadania, Radio Popolare, Radio Lombardia,). Articoli e interviste sono stati pubblicati da IlSole24Ore, Il Corriere della Sera, Il Giorno, La Repubblica, Il Giornale, Gente Money, L'Espresso, Il Messaggero, Famiglia Cristiana, quotidiani locali e settimanali.

## **Interventi a livello Istituzionale**

In tre successive occasioni (16.10.2002, 3.4.2003, 13.11.2003) Atdal è stata ricevuta al Senato dove ha presentato relazioni sul fenomeno dei disoccupati over 40 e una serie di proposte di intervento legislativo. Dalle nostre proposte in tema diritto al lavoro è nato un disegno di legge a firma del sen. Pizzinato e di altri 70 senatori, che da circa due anni attende di essere discusso in Commissione Lavoro del Senato. Nel maggio del 2003 Atdal ha inoltre consegnato alla Presidenza del Senato una mozione di denuncia firmata da circa 3000 cittadini.

Il 25/1/2005 abbiamo organizzato un altro convegno a Roma presso una sede del Senato allo scopo di ripresentare le nostre motivazioni in prosimità della chiusura dei lavori della Commissione di Indagine del Senato, previsti per il mese di marzo 2005.

## **Altre iniziative di rilievo**

Il 21 febbraio 2003 Atdal ha organizzato al Centro congressi Stelline di Milano un convegno sponsorizzato dal Comune e dalla Provincia di Mi-

lano, con il patrocinio della Regione Lombardia. Nell'arco della giornata oltre 350 persone sono intervenute al convegno. Hanno parlato economisti, sociologi, lavoratori e lavoratrici vittime della disoccupazione in età matura. Una tavola rotonda moderata dal giornalista del *Corriere della Sera*, Walter Passerini, ha visto la presenza di una decina di senatori di maggioranza e di opposizione e del sottosegretario al Welfare, Alberto Brambilla.

I lavori del convegno sono stati raccolti in un volume e sono oggi impiegati dall'associazione per far conoscere in ogni occasione la realtà della nostra condizione.

Nel settembre del 2003 abbiamo dato vita a una seconda associazione no-profit denominata Lavoro Over40 i cui compiti e obiettivi sono descritti nel sito [www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it).

### **Che cosa ci proponiamo?**

Primo obiettivo quello di dare voce e visibilità a questa situazione.

Una situazione drammatica per molti lavoratori italiani e per molte famiglie.

Aprire canali di confronto istituzionali denunciando anche la palese situazione di incostituzionalità che vede lavoratori prepensionati con meno di 30 anni di contributi perché vittime di grandi processi di ristrutturazione aziendale (Fiat, Ente Poste, ecc.) mentre altri che perdono il posto individualmente, nel silenzio generale, pur con un monte contributi più consistente, devono attendere anni, spesso privi di reddito, la maturazione del loro diritto previdenziale.

Sollevarlo il problema e difendere gli interessi di chi oggi perde o rischia di perdere il posto di lavoro a 40-50 anni, non ha nessuna possibilità di trovare un'altra occupazione, non ha contributi sufficienti per la pensione e neppure i soldi per poter pagare la volontaria. Per queste persone il rischio è di dover attendere la pensione fino a 65 anni ... una vera e propria tragedia.

Iscriversi all'associazione Atdal costa 20 euro all'anno e si è costantemente informati via e-mail o via posta sulle varie iniziative intraprese, sulla presenza su giornali, televisioni, ecc.

L'iscrizione all'associazione è aperta a tutti e, ovviamente, vale sempre il principio che più siamo, più peso abbiamo. Chi non fosse personalmente interessato è gentilmente pregato di diffondere questa informazione ad altre persone.

### **Cosa non siamo ancora oggi in grado di fare?**

Atdal si sta oggi muovendo come un movimento di opinione. Non abbiamo nelle nostre file esperti legali o sindacali; non siamo quindi in grado

di dare consulenza sulle diverse situazioni che tante persone si trovano a vivere. Pensiamo che in un prossimo futuro forse potremo fare anche questo ma oggi il nostro obiettivo è quello di crescere e di fare crescere la nostra associazione, coscienti che solo con un'azione decisa, appoggiata dal maggior numero possibile di sostenitori, potremo ottenere risultati positivi per tutti noi.

L'Associazione Atdal è iscritta al Registro Anagrafico delle Associazioni di promozione sociale del Comune e della Provincia di Milano.

*Riferimenti:*

Armando Rinaldi

Presidente Atdal

Atdal - Sede Operativa - Via Fortezza, 21/G - 20126 Milano

[www.atdal.it](http://www.atdal.it)

[atdalit@yahoo.it](mailto:atdalit@yahoo.it)

Cell. 333-3937710 (pomeriggio giorni feriali dalle 15 alle 18)

# Presentazione dell'Associazione Alsole

*(Associazione Lavoro, Società e Legislazione)*

## **La motivazione**

Alsole nasce nel 1996 come Associazione di promozione sociale libera e volontaria con l'obiettivo di promuovere la partecipazione dei cittadini, nelle più varie forme, alla vita ed all'attività legislativa, in particolare sulle tematiche riguardanti il lavoro, la promozione dei diritti sociali - come diritti di cittadinanza - e la democratizzazione del lavoro.

In nove anni di vita l'associazione ha svolto la sua attività partecipando a iniziative in tutta Italia e in particolare a Roma e in Lombardia; e ha prevalentemente concentrato la sua attenzione sulla provincia di Milano, una realtà territoriale nella quale è in corso una trasformazione economico produttiva e sociale di carattere epocale. Alsole ha come obiettivo la partecipazione dei cittadini all'attività legislativa, in particolare per tutto quanto concerne le problematiche del lavoro e sociali. Una finalità che si concretizza nell'operare al fine di consentire ai cittadini e ai lavoratori non solo di seguire il formarsi e lo svilupparsi dell'attività legislativa (in Parlamento, nei Consigli Regionali) ma di renderli compartecipanti e, per quanto possibile, protagonisti.

Forum permanenti, convegni, dibattiti, petizioni, elaborazione di proposte di legge ed emendamenti, incontri con deputati, senatori, consiglieri Regionali, Comunali e di quartiere, delegazioni alle istituzioni: questi gli strumenti e ed i metodi di cui si avvale l'Associazione per dare corpo alla propria iniziativa.

Alsole svolge inoltre, grazie all'impegno volontario e gratuito di cittadini che si organizzano in gruppi di lavoro, attività di ricerca, documentazione e produzione di materiali (fascicoli, libri) che riguardano le diverse problematiche di interesse.

## **Aree tematiche su cui si sviluppa l'attività dell'Associazione**

L'associazione ha svolto e indirizza la sua attività su di un ampio campo (34) di tematiche tutte correlate tra loro ed aventi come comune denominatore la qualità della vita dei cittadini, il loro diritto alla salute, a un lavoro dignitoso, a una vecchiaia serena ed assistita.

In particolare l'impegno ha riguardato le seguenti tematiche:

1) sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, 2) i diritti del telelavorato-

re, 3) per la pace mettere al bando le mine antipersona, 4) lavori socialmente utili, L.P.U. borse di lavoro, 5) politiche abitative: casa, canone, ecc., 6) azionisti dipendenti, 7) la rappresentanza, rappresentatività sindacale aziendale, 8) disabili: collocamento, lavoro, assistenza, 9) terzo settore: no profit, 10) molestie sessuali, 11) programmazione negoziata, 12) informazione sull'Europa, 13) stato sociale, 14) cooperazione, 15) politiche regionali del lavoro, riforma collocamento, 16) sanità, 17) immigrazione, 18) sociale: lotta all'alcolismo, Servizio Civile, 19) riforma commercio, 20) orario di lavoro, 21) economia irregolare, 22) enti locali, 23) sport per tutti, di tutte le età, 24) territorio ambiente, 25) regioni e federalismo, 26) referendum antisociali, 27) fisco e finanza, 28) regole del conflitto sociale, 29) diritti del lavoro, 30) previdenza, 31) condizione degli anziani, 32) over 45, 33) governo metropolitano, 34) amianto.

L'associazione ha prodotto e diffuso 216 fascicoli di documentazione sulle problematiche sopraindicate.

### **Pubblicazioni a cura di Alsole**

L'Associazione, anche congiuntamente ad altre associazioni, ha promosso la pubblicazione dei seguenti volumi:

1. **“Lavoro possibile lavoro concreto”**  
(Editrice Ediesse, 1997, Euro 12,00)
2. **“I lavori socialmente utili”**  
(Editrice Ediesse, 1997, Euro 8,00)
3. **“L'Europa e la Lombardia del lavoro nel duemila”**  
(Editrice Comedit, 1998, Euro 8,00)
4. **“L'associazione Alsole”**  
(Editrice Sercom, 1998, Euro 1,50)
5. **“Dal Galeazzi al San Raffaele”**  
(Editrice Comedit, 1999, Euro 13,00)
6. **“Filo diretto dal Parlamento 1996/2000”**  
(Editrice Comedit, 2000, Euro 8,00)
7. **“Per la fuoriuscita dall'amianto e la tutela degli ex esposti”**  
(Editrice Sercom, 2002 - Euro 10,00)
8. **“Per il diritto al lavoro dei disabili”**  
(Editrice Anmil, 2000, Euro 11,00)
9. **“Associazione Alsole: attività e bilanci”**  
(Editrice Sercom, 2002, Euro 1,50)
10. **“Troppo giovani per la pensione troppo vecchi per lavorare. Testimonianze, interventi e proposte”**  
(Editrice Sercom, 2005, Euro 15,00)
11. **“Quale mercato del lavoro, quali diritti per i lavoratori? Dopo le Leggi delega del Governo Berlusconi”**

- (Editrice Sercom, 2003, Euro 15,00)
12. **“Sicurezza sul lavoro e trasformazione della città”**  
(Editrice Sercom, 2003, Euro 7,00)
  13. **“Sport come diritto sociale di cittadinanza per tutti, di tutte le età”**  
(Editrice Sercom, 2003, Euro 7,00)
  14. **“Le lavoratrici e i lavoratori della Borletti. Storie di vita e di lotte 1940-1963”**  
(Editrice Ediesse, 2005, Euro 10,00)
  15. Antonio Pizzinato **“Dal territorio al Parlamento. Dieci anni di vita tra società e istituzioni”**  
(Edizioni Comedit 2000, 2005, Euro 15,00)
  16. **“Per la fuoriuscita dall'amianto”** (Atti della Conferenza Nazionale di Monfalcone) - *in corso di stampa*

L'Associazione Alsole è iscritta al Registro Anagrafico delle Associazioni di promozione sociale del Comune di Milano e della Regione Lombardia.

[www.associazionearsole.it](http://www.associazionearsole.it)

[as.alsole@tiscali.it](mailto:as.alsole@tiscali.it)

Via Val Maira, 6 - 20162 Milano

Tel. 02.66117494 - Fax 02 64749393

# Presentazione dell'Associazione Lavoro Over40

## Premessa

Atdal (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) è nata con l'obiettivo di fare "pressione politica" affinché il problema dei lavoratori maturi espulsi dal mondo del lavoro e che trovano difficoltà al reinserimento, emerga nella sua forza ed intensità e non rimanga dimenticato.

Nel suo divenire Atdal ha fatto emergere un problema: non bastava operare a livello di pressione politica; era necessario sviluppare strumenti che consentissero il rientro nel mondo del lavoro. Per rispondere a questa esigenza e per distinguere nettamente il ruolo prevalentemente politico e sociale dal ruolo operativo, Atdal ha promosso la nascita dell'Associazione "Lavoro Over40. Professionalità per competere in un mondo che cambia".

## Associazione Lavoro Over40

### Professionalità per competere in un mondo che cambia

#### a) Che cosa è l'associazione

L'associazione "Lavoro Over40" nasce a opera di un gruppo di persone che vivendo in prima persona l'esclusione dal mondo del lavoro in età matura, hanno verificato la grande difficoltà a reinserirsi. Da qui la volontà di unire gli sforzi per predisporre strumenti finalizzati alla ricerca di soluzioni e sostegni formativi e psicologici, che possano rendere più rapido ed efficace il reinserimento nel mondo del lavoro.

#### b) Quali sono gli obiettivi

L'associazione si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

1. dare la più ampia visibilità alle professionalità ed alle esperienze dei lavoratori senza occupazione o con occupazione precaria con particolare riferimento a quelli in età superiore a 40 anni (lavoratori "maturi");
2. favorire e facilitare con ogni mezzo possibile il rientro di questi lavoratori nel mondo del lavoro, facendo salva professionalità e livelli di responsabilità acquisiti;
3. promuovere relazioni tra Soci, atte a sostenere la costituzione di nuove realtà economiche (studi associati, cooperative, aziende, etc.) che possano risolvere i problemi sociali ed economici e di occupazione dei Soci stessi.

### **c) Quali strumenti intende utilizzare**

I mezzi per raggiungere gli obiettivi si possono identificare in:

1. collaborazione con tutte le Associazioni, Enti e Organizzazioni che favoriscano il reinserimento dei “lavoratori maturi”;
2. promozione di relazioni e contatti diretti con le aziende, con il mondo associativo imprenditoriale, professionale, sindacale e sociale e più in generale con Enti ed Organizzazioni che realizzano l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, allo scopo di favorire la ricollocazione degli Associati nel mondo del lavoro;
3. partecipazione od organizzazione di convegni, incontri, giornate di studio e seminari inerenti alle proprie finalità;
4. organizzazione di corsi di formazione professionale o di riqualificazione con modalità autonome o in partecipazione con altri Enti specializzati;
5. proposizione e/o partecipazione a progetti finanziati e/o promossi da Organizzazioni ed Enti Pubblici o privati, finalizzati al reinserimento dei lavoratori “maturi”;
6. sviluppare ricerche ed analisi sulla evoluzione del mercato del lavoro allo scopo di individuare i settori di maggiore domanda di lavoro e quelli in cui c’è un esubero di lavoratori;
7. approntare servizi di sostegno e di recupero delle condizioni psicofisiche per gli Associati laddove si rilevi questa esigenza.

### **d) La sua costituzione**

La costituzione dell’Associazione è avvenuta nel settembre 2003 a opera di 11 soci fondatori. La sede legale è in Merate, via S. Maria di Loreto 11, mentre la sede di recapito postale è in via Fortezza 21/G - 20126 Milano

### **e) L’attività svolta fino a oggi**

Finora sono stati presi contatti con enti, associazioni datoriali, istituzioni, agenzie per il lavoro, ecc, con l’obiettivo di sviluppare collaborazioni e canali preferenziali entro i quali si possano sviluppare opportunità di ricollocazione lavorativa.

Tra i molti contatti in essere si segnalano:

- tra gli enti datoriali: Api Milano, Apa Monza, Vera Brianza, Assolombarda, Cna Torino, Compagnia delle Opere
- tra le società di ricollocamento: Fondazione Adecco, Milano Lavoro, Piazza lavoro Over 45, Italia Lavoro, Umana
- tra gli Enti Pubblici: Province di Milano, Lecco e Bergamo, Regione Lombardia, Regione Lazio, Ministero del lavoro, Comune di Desio, Comune di Treviglio, Provincia di Varese, Provincia di Torino
- tra le società di formazione e consulenza: Aisl, Galdus

- altri enti e organizzazioni: Acli, SDA Bocconi, Centro Orientamento Comune di Milano, Aiso, Aipo, SIS-Sistema Imprese Sociali

## **Progetti**

In tutti i contatti sviluppati sono state formulate concrete opportunità di collaborazione e ricollocazione. Di particolare interesse occorre segnalare il rapporto con la Regione Lombardia alla quale abbiamo presentato un progetto sperimentale che prevede la ricollocazione attraverso forme di autoimprenditoria oppure attraverso processi di riconversione professionale.

Per tutto il 2004 è stata condotta la collaborazione con il Ministero del Lavoro e Unionquadri in relazione al progetto Quadri. Si è trattato di una sperimentazione che si proponeva di ricollocare 900 quadri in quattro regioni italiane (Lombardia, Lazio, Abruzzo, Sicilia) a cui si è aggiunto il Veneto). Alcuni soci e contatti dell'Associazione sono stati oggetto della sperimentazione con risultati che hanno dimostrato luci ed ombre. Laddove il progetto si è ispirato alle nostre indicazioni ha avuto i migliori risultati. La sperimentazione è terminata il 31/12/2004 e i risultati conseguiti e metodologie impiegate saranno un prezioso bagaglio di esperienza per continuare il lavoro attraverso le Regioni e Province.

Abbiamo avviato iniziative di partnership per progetti di finanziamento europeo EQUAL (Skill Sinergy), dedicati al sostegno dei lavoratori svantaggiati tra cui gli over 45 e stiamo lavorando allo sviluppo di una serie di progetti di autoimprenditoria.

## **Convegni**

Accanto ai rapporti istituzionali sono state avviate anche concrete iniziative di offerta di lavoro ai soci. Infatti alcune aziende hanno richiesto il contatto con lavoratori over40 per diverse professionalità. A fronte di specifiche richieste è stata fatta una selezione di persone professionalmente idonee da segnalare alle aziende richiedenti.

Sul piano della partecipazione a iniziative di studio e approfondimento, solo nel corso del 2004, Lavoro Over40 è intervenuta a:

- al convegno transnazionale di Trieste, organizzato da Enaip FVG sul tema degli Over 45;
- a un convegno organizzato a Torino dalla Fondazione Adecco;
- a un convegno organizzato a Modena dalla Facoltà di Economia della locale Università;
- a un convegno organizzato a Milano dallo SDA Bocconi.

## **Struttura Operativa**

Nell'ottobre del 2004 è stato attivato il sito internet *www.lavoro-over40.it* che in poco tempo ha registrato oltre 11.000 accessi.

È stato inoltre predisposto un ampio data base informativo, ben strutturato e capace di rispondere a molteplici esigenze di gestione interna e di rapida comunicazione con i nostri soci e contatti.

Sono stati costituiti i primi coordinamenti regionali per il Lazio, la Liguria, il Piemonte e il Veneto e stiamo valutando la opportunità di ampliare la nostra rappresentanza locale anche in Puglia.

## **e) Gli sviluppi futuri**

Lavoro Over 40 intende focalizzare l'attenzione sulle seguenti direttrici operative:

- intensificare lo sviluppo con le associazioni datoriali per promuovere canali preferenziali, allargando l'interesse in diverse regioni e province;
- collaborare con le istituzioni a livello regionale, provinciale e nazionale per lo sviluppo di attività sperimentali di ricollocamento;
- valutare opportunità di ricollocazione offerte dai mercati esteri, da soddisfare con attività di consulenza o autoimprenditoria;
- sviluppare l'attività di formazione attiva e passiva a sostegno della riconversione professionale con corsi studiati ad hoc, della specializzazione per intraprendere attività consulenziali, oppure ancora per sviluppare corsi specialistici in cui i nostri Soci siano tutor o docenti;
- promuovere forme di autoimprenditorialità sviluppando progetti da affidare a Soci o gruppi di Soci, da realizzarsi in totale autonomia. In questo caso l'intervento di Lavoro Over40 potrà essere limitato al sostegno nell'individuare fonti di finanziamento per la realizzazione del progetto;
- sviluppare progetti europei che includano attività a favore di lavoratori over 40;
- individuare nuove necessità professionali emergenti verso le quali indirizzare progetti di autoimprenditoria preceduti o meno da attività di formazione;

Su tutti questi argomenti vi è l'intenzione di creare appositi gruppi di studio dedicati in modo da rendere possibile intervenire in modo tempestivo.

## **f) Perché iscriversi**

I servizi che verranno sviluppati sono usufruibili da tutti, ma la priorità verrà riservata agli iscritti. Il che significa che le proposte verranno fatte solo agli Associati o comunque verrà loro riservata una priorità di accesso.

L'iscrizione all'associazione è di 50 euro per il primo anno e 20 euro per il rinnovo negli anni successivi.

### **g) Modalità di iscrizione**

La modalità di iscrizione prevede:

- la compilazione e sottoscrizione di un apposito modulo (anche in forma elettronica) reperibile sul sito web dell'Associazione o da richiedersi via posta al nostro indirizzo;
- l'invio di un curriculum vitae in formato europeo (file formato word) che sarà memorizzato nel nostro data base;
- la compilazione di una scheda sintetica relativa ai dati del curriculum. Questo al fine al fine di permetterci di effettuare rapidamente le selezioni delle professionalità da proporre.

### **h) Cosa offre il servizio**

L'Associazione provvederà a inserire i nominativi tra coloro che potranno accedere alle opportunità di ricollocazione ed ai progetti di autoimprenditorialità. Ma gli associati riceveranno puntualmente anche informazioni relative alle opportunità di formazione e di incontro al fine di creare una rete di relazioni di notevole utilità. Inoltre tutti gli iscritti saranno aggiornati sull'andamento dei contatti e delle opportunità in fase di sviluppo.

#### *Riferimenti:*

Giuseppe Zaffarano

Presidente Lavoro Over 40

Sede Operativa - Via Fortezza, 21/G - 20126 Milano

[www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it)

[info@lavoro-over40.it](mailto:info@lavoro-over40.it)

Tel: 340.3793580 (solo al pomeriggio)

# Presentazione dell'Associazione Amico Onlus

L'associazione Amico Onlus, sorta l'8 marzo 2001, si prefigge la collaborazione tra gli uomini per manifestare disinteressatamente e semplicemente, nel concreto, la solidarietà al fine di contribuire alla costruzione di una società dove vengano tutelati i diritti di tutti gli uomini, specialmente di coloro che si trovano in condizione disagiata, siano essi bambini o adulti. L'impegno di ciascuno è rivolto a fornire il suo apporto al fine di salvaguardare la dignità della persona. Il lavoro nella nostra associazione è fonte di realizzazione personale e quindi elemento fondamentale di autonomia e gratificazione.

L'associazione Amico Onlus vuole collaborare a un cambiamento culturale dei valori individuali, degli atteggiamenti, delle espressioni verbali e delle modalità di interazione con particolare riferimento alla ricchezza della famiglia. Solo nella sua solidità, essa può essere veicolo di crescita completa di tutti i suoi membri, specialmente dei minori che sono chiamati a sorreggere, in maniera equilibrata, le sorti dell'umanità nel prossimo futuro.

L'associazione, in sintesi, si occupa di accompagnare il mobbizzato, semplicemente e in modo amichevole, nel percorso di auto-aiuto fornendogli gli strumenti per sceglierlo consapevolmente: consigli utili, un servizio di assemblaggio documenti, stesura relazione e cronologia fatti, mediazione con le amministrazioni pubbliche o private. Viene indirizzato e/o accompagnato presso le istituzioni o gli specialisti adeguati al suo benessere, compresi i medici competenti. Tali interventi sono eseguiti in forma assolutamente gratuita e di volontariato con autofinanziamento. L'associazione è aperta a ogni forma di collaborazione per aiutare le persone a prevenire e risolvere questo problema. Questo è il senso della proposta di collaborazione, assolutamente gratuita.

Grazie alla sponsorizzazione della Regione Lombardia l'associazione ha lavorato all'organizzazione di due convegni (a Milano il 28/5/2005 e a Varese il 10/9/2005) che potrebbero in futuro divenire itineranti. I convegni, interamente patrocinati dalla Regione Lombardia, vedranno il coinvolgimento degli Assessorati Agenzia del lavoro, Famiglia e politiche sociali e Sanità.

Amico Onlus collabora anche con il Comune di Milano, in particolare con il Dipartimento "Politiche regionali per la famiglia" e, infine, con la

Provincia di Milano, Settore Politiche Sociali, con la quale lavora alla realizzazione di un progetto mirato.

*Riferimenti:*

Renato Scarnà

Presidente Amico Onlus

Sedi operative:

Via Fortezza, 21/G - Milano - Tel. 02 26005407 - Fax 02 25785820

Via Gradisca 11 - Buguggiate di Varese - Cell. 320 2527122

[www.amicoonlus.it](http://www.amicoonlus.it)

[info@amicoonlus.it](mailto:info@amicoonlus.it)



La ricerca di soluzioni al grave problema della disoccupazione giovanile è stata ed è una delle priorità verso le quali si è concentrata in questi anni, in Italia come nel resto d'Europa, l'attenzione delle Istituzioni, dei sindacati, dei media.

Questa scelta, in larga parte comprensibile, ha però contribuito a sottovalutare e spesso ad ignorare il problema altrettanto grave della disoccupazione in età matura, della condizione di indigenza in cui molte madri e padri di famiglia si trovano a vivere, espulsi dal mondo del lavoro e impossibilitati a rientrarvi in ragione della loro età anagrafica.

Le Associazioni no-profit che hanno lavorato alla realizzazione di questo volume da anni si stanno impegnando al fine di dare voce e tutelare i diritti di una fascia di disoccupati considerati "troppo giovani per la pensione ma troppo vecchi per lavorare".

Il colpevole silenzio e la generale disattenzione verso questo particolare aspetto del fenomeno della disoccupazione sono stati finalmente infranti.

Studi, convegni, progetti, proposte di interventi legislativi, si sono susseguiti negli ultimi due anni e questo libro si propone di fornire un contributo di analisi e di idee a partire dalle quali si auspica possano attivarsi iniziative rapide ed efficaci.

