

# TROPPO GIOVANI PER LA PENSIONE TROPPO VECCHI PER LAVORARE



**Testimonianze, interventi  
e proposte**



# TROPPO GIOVANI PER LA PENSIONE TROPPO VECCHI PER LAVORARE

**Testimonianze, interventi  
e proposte**

Atti del convegno promosso da

**Associazione ATDAL  
Associazione ALSOLE  
Il Ponte della Lombardia**

Centro Congressi Palazzo delle Stelline  
Milano

21 febbraio 2003

## ATDAL

Associazione per la Tutela  
dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori  
Via delle Leghe, 5 – 20127 Milano  
www.atdal.it  
atdalit@yahoo.it  
tel. 333 3937710

## ALSOLE

Associazione Lavoro, Società e Legislazione  
Via Val Maira, 6 – 20126 Milano  
www.associazionealsole.it  
as.alsole@tiscali.it  
tel. 02 66117494 – fax 02 64749393

## IL PONTE DELLA LOMBARDIA

Mensile di commento, critica e progetto a sinistra  
edito da Comedit 2000  
Via delle Leghe, 5 – 20127 Milano  
www.ilponte.it  
ilponte@ilponte.it  
tel. 02 2822415 – fax 02 2822423

## Impaginazione

SERCOM srl

Viale Gramsci, 1 – 20099 Sesto San Giovanni  
info@sercomservizi.com  
tel. 02 26224651 – fax 02 26225007

## Stampa

TIPOGRAFICA SOCIALE spa – Monza

Finito di stampare nel giugno 2003

# Indice

Prefazione	pag. 7
Testimonianze	» 9
Promotori del convegno	» 29
Scheda Presentazione Atdal	» 29
Scheda Presentazione AlSole	» 32
Scheda Presentazione Il Ponte della Lombardia	» 34
Perché un Convegno	» 35
Pieghevole Convegno	» 39
Apertura del convegno (Cosma Gravina, Anna Maria Mori, Samantha Manella, Stefano Bianchi, Maria Clara Luisi,	» 43
Relazioni (Alessandro Scassellati – Giovanna Linfante, Armando Rinaldi, sen. Antonio Pizzinato, on. Guido Podestà, Pierluciano Guardigli, Gianni Geroldi, sen. Egidio Pedrini, Enrico Pugliese)	» 55
Interventi (Giovanni Martina, Carlo Stelluti, Giuseppe La Scala)	» 115
Tavola Rotonda (Giuseppe Zaffarano, Walter Passerini, sen. Tomaso Zanoletti, sen. Luigi Malabarba, Ardemia Oriani, sen. Luigi Fabbri, sen. Cesare Salvi, Alberto Brambilla, Armando Rinaldi)	» 127
Dibattito (Enrico Sivori, Gianfranco Galasso, Santo Puleo, Roberto Fiori, Giuseppe Zaffarano, Vitali, Dino Solari, Giovanni Laratta, Edmondo Dracai, Gianfranco Quadrio, Di Mauro)	» 165
Conclusioni (sen. Antonio Pizzinato)	» 179

Allegati	» 185
Atdal: Documento preparatorio al Convegno	» 187
Disegno di Legge N. 1957	» 198
Proposta di Legge Regione Lombardia	» 207
Mozione approvata dal Consiglio Regionale Lombardo in data 12.12.2001	» 212
Atdal: Relazione presentata all'audizione del 16.10.2002 presso la Commissione Lavoro e Previdenza del Senato	» 214
Relazione introduttiva alla Conferenza UE sull'occupazione e sui sistemi pensionistici (4.2.2002)	» 223

# I. Prefazione

Cinquant'anni, una vita di lavoro e, improvvisamente, ti senti dire che non hanno più bisogno di te. Non capisci, ti interroghi su quali mancanze ti si possano addebitare, provi a dialogare, provi a spiegare che hai una famiglia da mantenere, dei figli che vanno ancora a scuola, un mutuo da finire di pagare. Ma la logica dell'impresa non può fermarsi a ragionare, a capire i tuoi problemi.

Nessuno ti vuole licenziare ma, l'invito a togliere il disturbo si fa ogni giorno più pressante mentre tutta una serie di piccoli avvenimenti ti fanno capire che la tua presenza diviene, ogni giorno che passa, più indesiderata. Le tue mansioni si impoveriscono, molti colleghi ti guardano in modo strano, altri boicottano silenziosamente le tue attività. Con l'isolamento cresce la tua ansia e la paura di commettere l'errore che l'azienda sembra attendere per poter trovare l'appiglio, la "giusta causa" per licenziarti. Una situazione che non può durare all'infinito e che, dopo tanta sofferenza, ti porta ad accettare quattro soldi in cambio di una lettera di "dimissioni spontanee".

In fondo sei ancora giovane ed hai una professionalità, potrai trovare una nuova occupazione.

Lasci il tuo impiego ferito nel profondo, superi con difficoltà la naturale depressione perché una famiglia dipende da te, dal tuo lavoro, dalla tua capacità di disporre di un reddito dignitoso.

Ti ci vuole poco per renderti conto che la tua età rappresenta un ostacolo invalicabile nella ricerca di un nuovo impiego. Non valgono esperienza, maturità, un curriculum professionale di tutto rispetto. Sei troppo vecchio, poco flessibile, troppo cosciente dei tuoi diritti, insomma, troppo ingombrante per un sistema impresa che chiede sempre di più ed è disposto a dare sempre di meno.

Apprendi dai giornali che gruppi consistenti di lavoratori di

grandi aziende in crisi vengono accompagnati alla pensione con meno di 30 anni di contributi previdenziali ed indipendentemente dalla loro età anagrafica. Per te che hai più di 30 anni di contributi ed una maggiore età anagrafica non esistono ammortizzatori sociali né la possibilità di accedere alla pensione. Ti aspetta un'attesa lunga anni per maturare il diritto alla pensione, per ricevere quei soldi che hai scrupolosamente versato durante tutta una vita di lavoro. Un'attesa fatta di domande che leggi sulla faccia di tua moglie e dei tuoi figli a cui devi spiegare che le cose sono cambiate, che non sai come affrontare un'emergenza a cui non eri preparato.

Questo libro vuole affrontare il dramma di queste persone, diverse centinaia di migliaia di padri e madri di famiglia espulse individualmente dal mondo del lavoro nel corso dell'ultimo decennio.

Lo fa presentando una serie di testimonianze, gli atti del primo convegno sul tema che si è svolto a Milano il 21 febbraio del 2003 e, infine, raccogliendo diversi documenti che descrivono la condizione di questa categoria di ex lavoratori ed una serie di iniziative messe in atto affinché il problema possa trovare adeguate e dignitose soluzioni in sede istituzionale.



# Testimonianze

## Brunella, Legnano

Mio padre, 52 anni, con 35 anni di contributi versati è stato licenziato dall'azienda in cui lavorava da oltre 20 anni nel dicembre del 2002.

Nel tentativo di ottenere un reintegro nel posto di lavoro mio padre ha cercato di impugnare il licenziamento ma i suoi superiori sono stati talmente "abili e convincenti" da riuscire a fargli firmare una lettera in cui rinunciava all'impugnazione del licenziamento in cambio di una irrisoria transazione economica ed alla promessa di un nuovo impiego da ricercare attraverso la procedura di out-placement.

A causa dello stress determinato dalla perdita del posto di lavoro, con tutto quello che ne consegue in termini di incertezza per un futuro dove quale l'unico incerto traguardo era quello della pensione, raggiungibile, stante le normative vigenti, tra 6 o 7 anni al compimento del requisito dell'età anagrafica, mio padre è stato colpito da una ischemia cerebrale che ha provocato in lui danni cerebrali permanenti.

Abbiamo cercato in tutti i modi, anche parlando con i dirigenti dell'azienda, di trovare una soluzione che potesse garantirgli subito una pensione. Non vi è stato nulla da fare. Con la firma della transazione mio padre aveva rinunciato ad ogni pretesa e l'azienda si è rifiutata di venirci incontro in qualsiasi modo.

Ora, con la richiesta di invalidità civile e lavorativa, riusciremo forse in un anno ad ottenere un sostegno necessario per poter assistere mio padre.

Ma secondo voi tutto questo in una società civile ed in continua evoluzione è corretto?

## **Carla, 54 anni, Milano**

Ho 54 anni, ho lavorato oltre 30 anni e non so se arriverò alla pensione. Questa in estrema sintesi la mia testimonianza. Ma come è potuto succedere? Ancora oggi tutta la mia storia mi sembra incredibile. Quando, ventenne, nel '70 iniziai a lavorare alla Olivetti come programmatrice i miei genitori erano felicissimi. Li avrei avuto un posto sicuro fino alla pensione. Da allora molte cose sono cambiate, mi sono laureata, ho smesso di occuparmi di bit e byte e ho cominciato a lavorare nel marketing e a svolgere mansioni diverse, coordinare gruppi di lavoro e così via. Purtroppo il diavolo ogni tanto ci mette la coda e l'industria nazionale di informatica, come veniva definita, comincia ad accusare sintomi di crisi sulla cui origine è meglio non dilungarci perché fornirebbe un quadro sulle capacità e sulle vocazioni dell'imprenditoria italiana decisamente sconcertante. Dopo alcuni anni di preagonia, la decisione di abbandonare l'area personal computer e dedicarsi alle telecomunicazioni con la creazione di Omnitel e Infostrada. Da qui il gioco facile. Per far arrivare capitali stranieri in queste due nuove aziende del gruppo e rendere più appetibile l'investimento la decisione fu di "liberarsi dei rami secchi". Peccato che i rami secchi contenessero oltre 1000 lavoratori. Fu fatta una vendita, sulla cui regolarità ancora adesso è aperta una causa presso il tribunale di Ivrea, e questa impresa fu lasciata a languire fino a che non fosse decorso il tempo utile per decretarne il fallimento senza che Olivetti fosse obbligata alla sua riacquisizione.

Ci siamo trovati tutti improvvisamente senza lavoro. Io all'epoca avevo 49 anni, una laurea, trent'anni di esperienza, davanti a me due anni di cassa integrazione straordinaria e tre anni di mobilità. Pensavo, me ingenua, che sarebbe stato facile ritrovare un impiego. Da allora le ho provate tutte. Non so a quante centinaia di inserzioni ho risposto, ho girato tutti gli interinali, bussato a tutte le porte, fatto un lunghissimo corso di formazione professionale. Non ho trovato nulla. Ovvero le offerte che mi sono state fatte erano tutte per co.co.co. o contratti di consulenza. Purtroppo la legge 223 che ha riformato gli ammortizzatori sociali, è stata elaborata in un periodo in cui i nuovi contratti di lavoro parasubordinato non esistevano ancora. La legge consente ad una persona in mobilità

di svolgere unicamente lavori subordinati con contratti a termine, sospendendo temporaneamente l'erogazione dell'assegno. Prestazioni occasionali, consulenze o co.co.co. sono considerati lavori autonomi e quindi non consentiti, indipendentemente dall'entità del compenso, fosse anche soli di pochi euro. Sono previste grosse agevolazioni fiscali per i datori di lavoro che assumono anche a tempo determinato lavoratori provenienti dalla mobilità, ma la parola assunzione per una persona della mia età è peggio di una bestemmia. Le agenzie interinali hanno atteggiamenti che vanno dal maleducato "accettiamo solo proposte di persone più giovani" al terrorizzato "con la sua esperienza è difficile trovare un'opportunità". Più volte ho detto ai giovanotti o alle giovanotte addetti alla selezione che avrei accettato anche proposte non corrispondenti alla mia professionalità ed esperienza, ma non mi è ancora capitato di essere chiamata per un solo giorno di lavoro. A seguito della mia partecipazione al corso di formazione del Fondo Sociale ho ricevuto proposte allettanti che sono stata costretta a rifiutare perché mi avrebbero fatto perdere la mobilità. Questo mi ha comportato un doppio danno: perdere un bel po' di quattrini e rinunciare a contatti importanti. Ora che ho davanti a me ancora un anno di mobilità a 638 euro al mese (oltre al più importante versamento di contributi figurativi), ho abbandonato la speranza di trovare qualcosa e al termine dovrò decidere di pagare i contributi volontari per raggiungere il fatidico termine per conseguire i requisiti pensionistici. Questo termine dovrebbe essere, con le regole vigenti, luglio 2006. Però, c'è qualcuno che possa assicurarmi che le regole non saranno ancora cambiate? Spero che questa volta la buona stella mi assista, che i diritti acquisiti non vengano annullati dall'introduzione di nuove norme e di riuscire a ricucire i contatti di lavoro che mi sono costruita e che ho dovuto interrompere, a causa della legge 223, per sostenere la spesa dei versamenti volontari.

## **Francesco, 51 anni, Roma**

Il mio nome è Francesco, ho 51 anni e sono un consulente informatico. Alcuni anni fa, a fronte di un'allettante offerta, decidevo di diventare dipendente della filiale romana di una

medio-piccola software-house, facente parte di un grande gruppo multinazionale. Ben presto, però, le cose si sono dimostrate diverse da come mi erano state prospettate e, pochi mesi dopo la mia assunzione, la casa madre (con sede in America) decise l'eliminazione di tutte le software-house facenti parte del gruppo (come la mia). Seguirono diversi anni di ristrutturazioni societarie sino all'assorbimento completo nella società capogruppo.

Mi sono così ritrovato a lavorare in un ambiente fortemente competitivo, quale è quello di una multinazionale americana, in cui bisognava fare carriera in tempi stabiliti. Ben presto mi trovai discriminato a causa della mia età, superiore a quella dei nuovi colleghi. Infatti la filosofia aziendale era, ed è ancora, quella che un giovane neolaureato, dopo una piccola esperienza, può fare le stesse cose, se non meglio, di chi ha una lunga esperienza alle spalle, sostituendo la professionalità con la sfrontatezza (!?!), filosofia che mi pare oggi riscuota molto successo (ma allora le persone che hanno oltrepassato i 40/50 anni cosa debbono fare?).

Da quel momento in poi sono stato assegnato a incarichi sempre più marginali e sempre meno qualificanti dal punto di vista professionale, senza avere la possibilità di acquisire competenze sulle nuove tecnologie che in quegli anni si sviluppavano ad una velocità forsennata. Ciò è durato fino al giorno in cui mi hanno comunicato che era stata decisa la mia espulsione dall'azienda. La motivazione ufficiale è stata la necessità di una riduzione di organico (nel frattempo continuavano le selezioni di nuovi neolaureati, ma si sa che costano di meno e sono più facilmente adattabili alla cultura aziendale) e la difficoltà, data la mia età e le mie attitudini, di riposizionarmi sulle attività aziendali.

Dopo una fase di (falsa) contrattazione mi è stato imposto di dimettermi; in cambio mi concedevano sei mesi di aspettativa a stipendio zero – durante la quale cercare un nuovo lavoro – ed un certo numero di mensilità a titolo di indennizzo. La procedura di espulsione non riguardava soltanto me, ma sono stati ben attenti, con la motivazione della privacy, a non farmi sapere chi fossero gli altri colleghi coinvolti. Ciò ha impedito ogni forma di protesta organizzata, anche sindacale, inibendo ogni nostra recriminazione e richiesta. Alla fine, dopo avere consultato un avvocato (alcuni studi legali consi-

gliatimi, si sono tirati indietro in quanto già consulenti della mia società) decidevo di accettare l'offerta onde evitare esborsi legali considerevoli che mi avrebbero comunque portato ad ottenere un indennizzo monetario. Tutto ciò accadeva circa diciotto mesi or sono.

Rimasto senza lavoro, la prima tentazione è stata quella di mettermi in proprio. Avevo già avuto qualche contatto in tal senso con alcuni ex colleghi, ma ho dovuto rapidamente ricredermi, perché, vuoi il momento economico, vuoi il fatto di non avere sufficienti contatti e conoscenze, sono riuscito ad ottenere solo sporadiche consulenze senza dubbio insufficienti per potermi mantenere.

Contemporaneamente ho intrapreso la solita trafila delle risposte agli annunci e dell'invio del curriculum. In verità senza grandi possibilità di scelta dato che le offerte di lavoro, nella stragrande maggioranza dei casi, pongono limiti di età ben inferiori alla mia. Ho spedito comunque qualche centinaio di curricula; difficilmente ho trovato qualcuno che si sia anche solo degnato di darmi una risposta. Avrò sostenuto al massimo una decina di colloqui ma, a parte il riconoscimento della mia professionalità, non ho ottenuto nessun risultato concreto. Ho provato anche a fare ricerche tramite internet ed ho inserito il mio curriculum in diversi siti di società di ricerca che promettevano sicuri risultati, ma non ne ho ricavato alcun contatto.

Avevo una forte speranza nelle società di lavoro interinale, di cui tanto parlano i giornali e le televisioni con toni trionfalistici. La mia esperienza con loro è stata disastrosa. Dopo essermi presentato a quasi tutte le società presenti su Roma, mi sono reso conto che non dispongono di alcun tipo di preparazione per rapportarsi con persone con un po' di anni di esperienza di lavoro. Molte volte mi sono sentito un alieno quando parlavo con loro e spiegavo le mie esperienze e cosa cercavo; il più delle volte le persone con cui interloquivo non conoscevano nemmeno ciò di cui stavo parlando e, in un paio di occasioni, mi sono state prospettate possibilità di contratti di cui non ho saputo più niente (la mia impressione è che quando sono andati a proporre il mio curriculum si sono resi conto che il mio skill non corrispondeva a quelli della ricerca). In generale la mia impressione è che queste società siano abituate a trattare solo con giovanissimi, con poca o nessu-

na esperienza e per lavori poco qualificati. Per riuscire a comprendere il senso delle mie impressioni posso dire che in un'occasione ho ricevuto una proposta per un lavoro da ingegnere in una concessionaria automobilistica quando dal mio curriculum risulta chiaramente che mi sono sempre ed esclusivamente occupato di informatica.

Tutto questo è inoltre aggravato dalla mia precaria situazione pensionistica. Avendo incominciato tardi a lavorare come dipendente mi trovo a non avere ancora raggiunto il numero minimo di anni per avere diritto (chissà fra quanto!) alla pensione. Fra l'altro, sicuro di continuare ad avere un lavoro fisso, non ho neppure riscattato gli anni di studio (mi avevano richiesto una cifra spropositata) ed attualmente non ho la capacità economica per poter versare i contributi volontari. Ormai, anche se dovessi riuscire ad ottenere delle consulenze, i contributi pensionistici non potrebbero sommarsi a quelli già versati, in quanto provenienti da lavoro autonomo. Così per me la pensione rimane una chimera e mi chiedo: ma perché debbo perdere quanto già versato, i miei non erano forse soldi buoni?

Così oggi mi ritrovo a passare gran parte della mia giornata a leggere i giornali ed a navigare su internet alla ricerca di qualche alternativa di lavoro inutilmente, sia perché le offerte si riducono sempre di più, sia perché quelle poche che trovo, anche se inferiori al mio livello, pongono limiti d'età che, purtroppo, non mi permettono di candidarmi. Inoltre l'inattività forzata mi pone il grosso problema di rimanere arretrato rispetto all'evolversi delle tecnologie informatiche e di dimenticare anche ciò che ho imparato nel passato. D'altra parte, anche volendo, non posso permettermi un percorso di formazione autogestito in quanto i corsi di formazione seri hanno costi esorbitanti.

## **Giovanni, 58 anni, Palermo**

Il mio nome è Giovanni e sono un ex dirigente della Fiat Auto spa. Sono nato il 28/7/1945 a Palermo. Sono stato assunto dalla Filiale Fiat di Palermo nel lontano 1° ottobre del 1970 come semplice impiegato. Dopo 10 anni di attività nei vari reparti commerciali, in considerazione della mia totale dispo-

nibilità nei confronti dell'Azienda, e forse anche per il lavoro discretamente svolto, vengo trasferito a Catania, dopo aver collaborato per qualche mese ad un progetto sviluppato a Torino. Nel frattempo mi laureo in Scienze Politiche.

Trasferito a Bologna, divento padre per la terza volta; per quattro anni svolgo attività di Responsabile di Zona. Nel 1989 mi trasferiscono presso l'Area Fiat di Milano, dove vengo gratificato con la Dirigenza.

Nel '90 si cambia marchio e vengo nominato "pianificatore" della Direzione Area Lancia di Palermo; la soddisfazione è grande perché rientro nella mia città... i miei affetti... 10 anni di girovagare per l'Italia. Il rientro da vicedirettore in quella Città dove 10 anni prima ero stato un semplice impiegato mi riempie di orgoglio ma questa gioia dura poco! Ne giunge una più grande. Il dott. Giovanni viene nominato Responsabile del Distretto Alfa Romeo di Catania con competenze in Sicilia e Calabria.

Raggiungo molto spesso gli obiettivi, tant'è che con mia moglie vado in viaggio premio in Giordania, in crociera sul Reno, alle Hawaii, in Malesia, a New York, ecc. Per non parlare dei premi di ordine economico ottenuti durante un decennio. Improvvisamente qualcosa non funziona più! Ci sono cambi, movimenti..., Catania chiude. Mi trasferiscono a Napoli ma non più come Responsabile di Distretto... c'è una nuova figura... Marketing e Servizi... ma non sono più il numero uno sono il secondo... c'è confusione, non si capisce cosa stia succedendo... e dopo un solo anno nella nuova attività, il Capo del Personale mi spiega la ristrutturazione aziendale e di fatto mi consiglia di accettare/subire un licenziamento per "esigenze derivanti da ridimensionamento di attività, con corrispondenza dell'indennità sostitutiva del preavviso...".

Rimango esterrefatto. Dopo 30 anni di servizio, dopo 30 anni dedicati all'Azienda, dopo 30 anni vissuti da "uomo d'Azienda". Non una proposta! Che so vai in Cina o devi venire a Torino, vai in Tunisia piuttosto che a Bari. Nulla, nessuna proposta! Né da dirigente, né da consulente.

Nessuna proposta. Firma e vattene a casa. Ma ho rubato? Ho truffato? Ho tenuto un comportamento scorretto, equivoco? Nuove assunzioni sì, ma solo di laureati giovanissimi e molti dei quali provenienti da altre marche automobilistiche. E i vecchi, i cinquantenni come il sottoscritto? Siamo da buttare? Siamo da rottamare?

Per il dirigente non esiste l'ombrello della mobilità, del prepensionamento. E allora niente stipendio, niente pensione, anzi, bisogna pagare poco più di 52 milioni all'anno fra contribuzione volontaria, indispensabile, e servizio sanitario, necessario.

Ma tutto ciò per quanto tempo? Tre anni e mezzo sulla carta! Oggi la legge dice che necessitano 35 anni di contributi e 57 anni di età ma domani? E se la legge cambia?

Ma no, non ti preoccupare, mi si disse... c'è l'indennità sostitutiva del preavviso... in aggiunta c'è l'incentivazione... sicuramente troverai un lavoro. Facile, davvero facile, trovare un lavoro a 55 anni. E domani cosa succederà?

Quel giorno fatidico a Torino ero indeciso: vado a "Mi manda Rai Tre", da Santoro, ma no, vado da un legale, scrivo a tutti i quotidiani nazionali ed esteri? Sottopongo l'argomento al Parlamento Europeo, sì Europeo, perché il nostro Parlamento sa che più di 250 dirigenti fra Fiat e Iveco sono in questa situazione.

Certo non a tutti mancano quattro anni per la pensione, come al sottoscritto. A qualcuno manca solo un anno o due ed anche se non condivido l'operato aziendale in simili situazioni posso però in qualche modo comprenderlo. Ma, quattro anni sono lunghi da trascorrere con l'ansia, la paura, il non sapere che cosa succederà domani e domani... e domani?

Leggevo su Panorama un'intervista a Rutelli e Berlusconi in merito alle pensioni. Il primo affermava: "Predisporre agevolazioni per gli anziani che scelgono di prolungare la propria attività lavorativa" e chi come il sottoscritto è stato costretto a scegliere di essere licenziato?

L'on. Berlusconi invece diceva: "... Rendere flessibile l'età del pensionamento" ma cosa vuol dire?

La flessibilità la decide il lavoratore? Il datore di lavoro? O una commissione sanitaria che giudica le possibilità lavorative dell'individuo?

Mi ritengo giovane e nel pieno delle mie forze fisiche e intellettuali. Non ho rubato, non ho ucciso o minacciato alcuno, non ho bestemmiato, vado in Chiesa, sono cattolico praticante... mi guardo allo specchio e mi chiedo perché? Perché un simile comportamento dell'Azienda nei confronti della propria dirigenza? Cosa ho fatto? O cosa avrei dovuto fare e non ho fatto? Non trovo risposta, perché non ha senso parlare di



ristrutturazione aziendale quando si licenzia e contemporaneamente si assume.

Trent'anni di lavoro per far crescere sempre di più questo colosso automobilistico, 30 anni dedicati totalmente a questa Azienda e devo uscire in maniera così indecorosa, per me stesso per la mia famiglia, per gli amici.

Ho inviato raccomandata all'avv. Agnelli, all'ing. Cantarella e all'ing. Testore senza mai ricevere un cenno di risposta.

Mi sono permesso di scrivere a ministri, deputati, sindacati e perfino al sig. Presidente della Repubblica. Ho scritto a Maroni, Visco, Prodi, Violante, Tremonti, Occhetto, Di Pietro, Berlusconi, Casini, D'Alema, Fini, Rutelli, Bertinotti, Marini, ecc. Nessuna risposta.

### **Roberto, 56 anni, Milano**

Sono un ex dirigente, 56 anni, da tre anni senza lavoro per ristrutturazione aziendale e con le difficoltà che in Italia, a questa età, si hanno nel ricollocarsi nel mondo del lavoro.

Ora devo pagare contributi all'Inps come volontario, per la cifra non indifferente di circa 200 milioni, fino alla fine di quest'anno, quando raggiungerò i 57 anni e i 35 anni di contributi. Il tutto senza avere certezze. Le nuove regole in discussione potrebbero farmi sfuggire di mano la pensione, per ironia della sorte dopo che avrò sborsato questa ingente cifra.

Capisco che Confindustria faccia il suo mestiere, ma non è possibile conciliare licenziamenti e prepensionamenti con l'allungamento dell'età pensionabile. Come vivono le persone senza lavoro?

Poi, per quanto riguarda lo Stato, viene spontanea una domanda: potrebbe una compagnia di assicurazioni, a cui abbia versato premi per 35 anni, decidere di non pagarmi, o di ritardare il pagamento o di modificare le regole secondo le proprie necessità? No, non potrebbe! E allora perché lo Stato può farlo solo perché non gli tornano i conti o perché deve accontentare Confindustria, alla quale dei problemi (o drammi) dei singoli individui ben poco importa.

In quella che sarà la nuova regolamentazione pensionistica, mi sembra pertanto che, come minimo, si dovrebbe tener conto di due semplici punti:

1. possibilità per tutti di scegliere, anche se meno conveniente, il sistema di calcolo contributivo, anche con più di 18 anni di contributi a fine 1995. Questo permetterebbe almeno di non dover pagare i pesanti contributi volontari.

2. tutela per le persone che hanno perso il lavoro e sono a pochi anni dal raggiungimento della pensione, mantenendo, almeno per loro, le attuali norme.

So che questo problema non riflette solo un “mio caso personale” ma coinvolge un enorme numero di persone e, al di là delle continue affermazioni demagogiche, non certo disinteressate, che giungono da più parti, ritengo che le mie richieste siano improntate a innegabili criteri di giustizia. Ho pagato per quasi 35 anni. Ora ho diritto di raccogliere.

### **Lanfranco, 54 anni, Savona**

Ognuno di noi sente, di tanto in tanto, la necessità di fermarsi a riflettere. Stilare un bilancio della propria vita e una previsione del proprio futuro più o meno immediato.

Questi momenti diventano più frequenti man mano che avanza l'età anagrafica ed il futuro che si ha davanti diventa sempre più breve.

L'analisi del passato riguarda un lasso di tempo sempre più ampio ed è quindi opportuno fissare per sommi capi ciò che è avvenuto.

Nato nel luglio 1949, dopo aver completato le scuole dell'obbligo (allora licenza media inferiore), causa condizioni familiari, ho cominciato a lavorare.

Dopo due anni, durante i quali era giocoforza “arrangiarsi” in nero anche presso aziende importanti (a quei tempi succedeva), nell'ottobre 1966 venivo assunto regolarmente (sostituzione di maternità) in una medio/grande azienda di Milano. Nel 1969/1970 assolvevo il servizio di leva e nel 1971 mi sposavo. Nel 1978, a causa di una crisi aziendale, ho cercato un'altra sistemazione che mi consentisse anche di migliorare economicamente in considerazione del fatto nel 1973 ero diventato papà e dovevo farmi carico di garantire una certa tranquillità finanziaria per la mia famiglia.

Dal 1978 al 1982, sempre in modo continuativo, ho cambiato tre aziende ed alla fine del 1982 sono approdato in un'azien-

da in cui sono rimasto sino alla fine del 1990. In quest'ultima azienda sono cresciuto professionalmente fino a quando, a causa di un'ennesima crisi, sono stato costretto a ricollocarmi prima in una società e poi in un'altra ancora. Nel novembre del 1995 ho definitivamente scelto di abbandonare il lavoro dipendente ed ho rilevato un'attività commerciale.

La mia scelta è stata anche condizionata da fattori di ordine anagrafico. Avevo ormai maturato oltre 28 anni di contribuzione Inps e data l'età (46 anni) ero difficilmente ricollocabile, considerando anche le aspettative di retribuzione.

L'attività autonoma, partita con grandi entusiasmi, si è presto rivelata poco remunerativa al punto che nel 2002 ho dovuto vendere la casa di proprietà, frutto di eredità, e sistemarmi in un'altra abitazione molto più economica e disagiata rispetto alla sede in cui svolgo l'attività commerciale. Attività commerciale per la quale, stante il perdurare della situazione di scarsissima redditività, ho in corso una trattativa per la cessione. La redditività in effetti non è il solo motivo che mi ha spinto a rinunciare. Ho infatti dovuto amaramente constatare che l'impegno fisico e mentale è divenuto sempre più stressante (14/15 ore al giorno), ho cominciato a percepire una serie di acciacchi, rendendomi conto di non avere neppure il tempo materiale per sottopormi ad idonei controlli medici. Da alcuni mesi ho ceduto in gestione la mia attività continuando però ad occuparmi dell'apertura e dei clienti dalle 6 alle 11 del mattino. Ho potuto finalmente occuparmi dei miei acciacchi e mi sono addirittura permesso il lusso di sottopormi ad un intervento chirurgico.

Ho spesso valutato, rivalutato, controllato la mia posizione contributiva ai fini previdenziali: dispongo di 28 anni e 51 settimane di lavoro dipendente (pari a 1507 contributi settimanali) e di 7 anni e 26 settimane di lavoro autonomo (pari a 390 contributi settimanali).

Ho raggiunto e superato il traguardo per la pensione di anzianità (oltre 36 anni di contribuzione), ho anche digerito il fatto che a parità contributiva, in qualità di lavoratore dipendente, avrei avuto accesso alla pensione di anzianità potendo far valere la mia posizione di "lavoratore precoce" grazie a due anni di lavoro svolti prima del compimento dei 19 anni. Posso quindi legittimamente dire che, all'età di 49 anni, ho un'anzianità contributiva di 37 anni ma non ho ancora diritto alla pensione.

Quello che non riesco ad accettare è il fatto che la normativa in vigore favorisca chi ha una minore contribuzione rispetto ad altri che possono contare su di una contribuzione uguale o maggiore. Una discriminazione che si attua non solo tra categorie diverse di lavoratori, ma anche nell'ambito della stessa categoria.

## **Dino, 57 anni, Como**

Questa è la mia storia lavorativa, iniziata 33 anni fa, fresco di diploma in ragioneria e tanti sogni nel cassetto che si sono avverati e poi interrotti come in un incubo circa 8 anni fa. Ma attenzione! Quanto mi è capitato potrebbe capitare a ciascuno di voi, a tutti, nessuno escluso; lo dico per esperienza dato che anche io sono uno di quelli che pensava che certe cose potessero capitare solo agli altri.

Non esistono "intoccabili" a nessun livello in questo moderno sistema-lavoro italiano così diverso dagli anni '70-'80 e ritornato a sistemi e metodi di reclutamento e inquadramento tipici del 1800.

Dopo essermi diplomato e assolto il servizio di leva in marina (due anni), sono stato assunto da una società e mi sono trasferito a Milano. Senza alcuna raccomandazione e contando solo sulle mie capacità ho raggiunto il mio sogno di essere Responsabile di un ufficio con tre collaboratori in una multinazionale ed ero orgoglioso di poter avere un lavoro pieno di soddisfazioni.

Improvvisamente, senza nessun motivo e in contrasto con tutti gli attestati di stima e le ripetute congratulazioni per il lavoro svolto da me e dai miei collaboratori, ecco il fulmine a ciel sereno.

L'amministratore delegato con bel discorsetto mi ha praticamente licenziato adducendo il noto motivo della "ristrutturazione aziendale".

Da quel momento, poiché non ho accettato di essere messo da parte come un limone spremuto, sono iniziate le azioni di mobbing: nessun lavoro, trasferta in altra sede disagiata, continui richiami scritti per assurdità, atti a dimostrare la mia "non conformità" alle direttive aziendali, fino alla produzione di dichiarazioni false in Tribunale. Eh sì, perché io ho avuto il

coraggio di citare in Tribunale una multinazionale e ho avuto la faccia tosta di avere una sentenza favorevole.

Ma il mio posto non l'ho mai più riavuto.

Sollecitato da giudice, avvocato, moglie, amici, ho dovuto accettare di dare le dimissioni in cambio di una "buona uscita".

Non l'ho mai dimenticato ma, come dicevo all'inizio, attenzione! Quanto mi è capitato potrebbe capitare a ciascuno di voi, a tutti, nessuno escluso; lo dico per esperienza dato che anche io sono uno di quelli che pensava che certe cose potessero capitare solo agli altri.

Da quel momento ho svolto i lavori più disparati acquisendo nuove esperienze ma sempre in una condizione di precarietà perché nessuna azienda assume un cinquantenne. Pertanto niente contratto, provvigioni pagate parzialmente, chilometri in auto con spese a mio carico, consulenze gratuite con la speranza di un contratto.

Abbiamo scopiazzato gli americani introducendo la flessibilità ma abbiamo dimenticato alcune regole di quel sistema ed i risultati sono lì da vedere.

## **Antonino, 56 anni, Roma**

Mi chiamo Antonino e sono un ex quadro I° livello super, funzionario alle vendite (capo area) nel ramo alimentare (settore oleario).

Licenziato, anzi buttato fuori, senza essere minimamente informato e senza alcuna motivazione, dal mondo del lavoro nel maggio 2000 "per soppressione del posto di lavoro" (sono stato sostituito da un agente), dopo aver prodotto un incremento dei risultati commerciali di oltre il 200% rispetto all'anno precedente.

Ho sempre lavorato con successo per aziende quali Bertolli/De Rica, Alco/Palmera, Van den Bergh (Unilever), Fabat Oleificio Santa Sabina e, sfortunatamente, per la mia ultima azienda denominata "Olearia Desantis Spa" di Bitonto (Ba). In questa ultima azienda sono stato costretto a sottoscrivere un contratto di un milione di lire nette in meno al mese rispetto al precedente impiego a fronte della promessa di ricevere 700 mila lire al mese fuori busta. Soldi che ovviamente non ho mai ricevuto. Sono stato costretto a subire un

licenziamento e attendo ora, a 56 anni, cioè a tre anni dal licenziamento, che il nostro sistema giudiziario tuteli i miei diritti. La cifra enorme da me versata in tanti anni all'Inps e al fisco, cifra con cui è stata pagata e ancora si paga qualsiasi tipo di pensione, soprattutto a coloro che non hanno versato neanche un giorno di contributi, non mi dà diritto a nessun sostegno. Per me e le persone come me esiste solo l'abbandono ed il silenzio.

Forse perché l'azienda in cui lavoravo non si chiama Fiat, Telecom, Poste It., Olivetti, Pirelli, ecc. Mi arrovello attorno ad una domanda ricorrente: non sono un cittadino, un lavoratore italiano che ha contribuito come gli altri lavoratori italiani allo sviluppo di questo paese? Perché alcuni lavoratori vengono tutelati totalmente mentre altri sono abbandonati a se stessi? Forse perché io ed altri come me siamo stati licenziati alla spicciolata, forse perché siamo cittadini più educati, più civili, non facciamo barricate stradali non danneggiamo altri cittadini, non andiamo in prima pagina sui giornali, non rechiamo disturbo ai nostri governanti, politici o tecnici, deputati o senatori. Vivo in un Paese dove si affronta e si risolve con urgenza il problema delle società calcistiche con una legge "Salva Calcio", cioè una legge salva miliardari. Ai disoccupati ultra 50enni nessun salvataggio, silenzio generale. Ho scritto ad un lungo elenco di politici famosi, alcuni mi hanno risposto altri no ma, in termini pratici, le mie lettere non hanno prodotto alcun risultato tangibile. La sensibilità verso i drammatici problemi che si trova a vivere il lavoratore espulso alla spicciolata in età matura è praticamente nulla. In tre anni di disoccupazione ho scritto a 140 aziende. Chi mi risponde sembra entusiasta delle mie caratteristiche professionali. Va tutto bene, complimenti per le sue conoscenze, esperienze, competenze ma, quando sentono l'età, si blocca tutto. Vorrei sapere come arrivo fino a 65 anni!! Nessuno me lo sa spiegare, nessuno ne parla. Resta la realtà amara di un'impreditoria italiana che continua a buttar fuori lavoratori a 3-4 anni dalla pensione e si rifiuta di assumere lavoratori in età matura. Credo che non esistano soluzioni possibili se non si rinuncia ad un eccesso di egoismo in favore di un ritorno ad un logica più altruista. È necessario che il problema dei lavoratori espulsi in età matura emerga in tutta la sua gravità. Aprire un dialogo, un confronto con noi è una questione di rispetto, di riaffermazione dei principi della con-

vivenza civile. Sono tre anni che dalle mie tasche escono soldi senza nessuna entrata, vivo uno stato di ansia perenne nei confronti del denaro, litigo spesso con mia moglie che è casalinga. Le conseguenze di questa situazione si traducono in pesanti momenti di crisi emotiva a cui non vedo rimedio. Non chiedo, nessuno di noi chiede, elemosine ma un giusto intervento degli ammortizzatori sociali. La mobilità lunga come quella riservata ai lavoratori Fiat oppure un posto di lavoro, oppure ancora una pensione calcolata sui miei 31 anni e mezzo di contributi versati, senza fare sconti o decurtazioni. L'Inps mi ha chiesto 120 milioni di lire per coprire tre anni di contributi volontari. Un cifra per me impensabile. Ho speso i miei risparmi in questi tre anni di disoccupazione senza mai gravare sui conti dello Stato. Ora non ho più soldi per andare avanti, cosa devo fare?

### **Antonio, 54 anni, Olbia**

La mia avventura nel mondo del lavoro ha inizio nel 1983 quando vengo assunto da una banca d'affari americana con le mansioni di operatore Edp inquadrato nel contratto bancario, impiegato di 1° categoria, prima classe. Nel dicembre del 1991 ricevo una raccomandata a mano che mi comunica il licenziamento motivato con il ridimensionamento del centro di elaborazione dati. Ho 42 anni e sono già entrato nella fascia dei "vecchi", risorse obsolete da eliminare.

Dopo 5 mesi di disoccupazione e solo grazie all'interessamento di alcuni ex colleghi (e in quale altro modo se non con l'aiuto di un conoscente può sperare di trovare un lavoro in Italia chi ha superato i 40 anni) vengo assunto da una banca questa volta giapponese. Stipendio e mansioni sono nettamente inferiori al precedente impiego, adesso sono diventato un commesso portavalori ma... insomma bisogna accontentarsi. E siamo arrivati al maggio del 1992.

Nel maggio del 1998 la direzione della banca mi comunica che intendono chiudere la filiale di Milano. Mi promettono un loro interessamento per aiutarmi a trovare un altro posto di lavoro. Promessa che ovviamente non ha mai avuto alcun seguito. Vengo liquidato con un bonus pari a due annualità di stipendio.

Per la seconda volta nella mia vita mi ritrovo senza lavoro e questa volta ho ben 49 anni. Sono perfettamente cosciente delle difficoltà che dovrò affrontare per trovare un altro impiego ma, sono fiducioso. Confido sul fatto che sono disposto a fare qualsiasi cosa, anche i lavori più umili.

La mia situazione contributiva, a dicembre del 1998, è di 33 anni di versamenti nelle casse dell'Inps. Provo ad informarmi in merito alla contribuzione volontaria per arrivare a completare almeno i 35 anni di versamenti. Vengo quindi a sapere che dovrei versare circa 4 milioni di vecchie lire a trimestre! Ad ottobre del 2000 sono ancora disoccupato, mia moglie ha problemi con il suo lavoro di custode. Per il suo ed il mio bene decidiamo di lasciare Milano, trasferirci in Sardegna e tentare nuove strade.

A febbraio del 2002 un conoscente mi propone l'assunzione sfruttando i benefici della legge 388/00 che prevede cospicui incentivi per l'incremento dell'occupazione nelle aree svantaggiate. Praticamente un affare per la sua società. Costo poco o nulla in termini di contributi in quanto sono disoccupato di lunga durata e, in più, la mia assunzione comporta un sostanzioso sgravio dei versamenti Iva.

Peccato che dopo pochi mesi il mio "datore di lavoro" mi comunica che non può più pagarmi lo stipendio perché il lavoro della sua agenzia è diminuito. Ma, al tempo stesso, lui non vuole licenziarmi perché in questo caso dovrebbe rendere allo Stato il credito d'imposta utilizzato.

Siamo arrivati al maggio del 2003 ed io, anche se non lavoro e non ho un reddito, risulterò occupato! Alla fine del mese di giugno avrò completato 36 anni di versamenti all'Inps ed il mio solo scopo è oggi quello di arrivare a versare fino a 38 anni in modo tale da poter raggiungere il diritto alla pensione nel 2005. Altrimenti dovrò, stante l'attuale legislazione, attendere fino al 2006.

Come vivo? Alla giornata. Qualche lavoretto saltuario, una moglie ed una figlia anch'esse senza un reddito fisso.

Come mi sento? Senza più alcuna fiducia nelle istituzioni, amareggiato, con un senso di disgusto per essere costretto a ricorrere a continui espedienti per sopravvivere.



## Eleonora, 34 anni, Cantù

Dunque, qual è stato l'ultimo lavoro che ho fatto? Ah, sì ho lavorato a ritenuta d'acconto con un'agenzia di promozioni telefoniche per due mesi, nel mezzo c'era agosto e così ho trovato, dopo aver percorso chilometri di strada a Milano, un lavoro di sostituzione di una segretaria che andava in ferie, per tre settimane, per tappare il buco di agosto. Per farmi accettare l'agenzia mi aveva detto come al solito che poteva esserci la possibilità di un'assunzione. Ma io ci sarei andata lo stesso. Dopo tutto, a trentaquattro anni, sono una donna non sposata che vive da sola, che ha perso il lavoro e non avrà più la possibilità di ritrovarlo, cosa voglio pretendere? Non mi vuole più nessuno a lavorare, a fare l'impiegata come ho sempre fatto, anche se so tre lingue e nel settore commerciale ho esperienza da vendere per tutte le competenze che ho acquisito negli anni. Dunque, qual è il lavoro che ho fatto prima di questo? Ah, sì, un interinale, mi ha offerto una missione, come si chiama adesso, come operatrice telefonica, in una concessionaria di macchine da ufficio. Dovevo prendere appuntamenti per i venditori, un lavoro che non accettano neanche le ragazzine e poi, più di due mesi non ci si riesce a stare. Sembra proprio che a noi, over età, over tutto, over esperienza, over professionalità, ci chiamino solo per i lavori che nessuno vuole più fare, come gli immigrati che fanno i lavori più ingrati. Ma possiamo rifiutare? Anche se questi lavori, in tempi di recessione, sembrano vivere una stagione di espansione estrema, sarà che ci sono tanti disoccupati, sarà che nessuno riesce a trovare lavoro, sarà che il sistema di consumi cui siamo abituati spinge alla creazione nel terziario di questi posti di lavoro di basso profilo, a bassa retribuzione, sarà che tutti sono in caccia di clienti, dati i tempi. Ieri sono stata a fare un colloquio in un altro call center. Ho visto un uomo che aveva fatto il magazziniere per tutta la vita e che a 45 anni, dopo essere stato licenziato, doveva cercare lavoro in questi posti, perché nessun altro lo voleva. Quand'è che ho fatto l'ultimo colloquio in un'azienda? Circa una settimana fa un direttore del personale ha guardato il mio curriculum e ha esclamato, ma lei è vecchia! Insomma... veda un po' lei, a me non sembra. Allora, prima di quel lavoro nel negozio di macchine per ufficio, cosa ho fatto? Beh, credo di aver lavorato un mese in un ufficio di una

società, dove attorno a me le colleghe e la capoufficio avevano dai venti ai venticinque anni. Dopo un mese, arrivederci e ciao. Picco di lavoro, hanno detto. Certo che la flessibilità crea posti di lavoro, se la stessa persona la riassumi due o tre volte nel corso dell'anno per lavori diversi, i posti di lavoro si creano eccome. E prima ancora, che lavoro ho fatto? Dunque, vediamo, sono stata per circa tre mesi come centralinista interinale in una multinazionale informatica, dove però sapevano già di non aver bisogno a lungo termine e assolutamente di non voler assumere direttamente. Dopo tutto anche nell'Information Technology ridimensionano. E poi c'è il mobbing, parola asettica per una sporca consuetudine che non si pratica solo per far arrivare alle dimissioni una persona, lo si trova anche come sport nei posti di lavoro, soprattutto se è evidente che devi stare lì per forza, che non te ne puoi andare, che non hai scelta. Effettivamente, risalendo indietro nel tempo, le mie mansioni sul lavoro si accrescono come si allungano i periodi di lavoro e diminuisce la distanza di vuoto tra un lavoro e l'altro. Adesso mi capita di stare anche sei mesi senza lavoro, man mano che cresce l'età. Lo stesso direttore del personale mi ha chiesto come faccio a vivere, prima di dirmi che non andavo bene, non è che non se li fanno proprio gli scrupoli. Forse quelli che il posto noioso ce l'hanno vogliono sentirsi raccontare morbosamente com'è la società del rischio. Anch'io mi lamentavo, come tutti, quando ce l'avevo. Vediamo, prima ancora, cosa ho fatto? Due sostituzioni per maternità in aziende che hanno chiuso. In fondo, interi distretti merceologici sono scomparsi in Italia, inghiottiti dal cambiamento tecnologico e dalla delocalizzazione industriale. Me lo stavo chiedendo, l'altro ieri, andando ad una selezione, possibile che l'economia di un paese possa reggere senza una forte presenza del settore manifatturiero? Beh, c'è la finanza e poi, la flessibilità, come la mia e come quella di altri come me. Peccato che oltre a non incrementare i posti di lavoro, se non nelle statistiche, sia un grosso costo sociale, se ne saranno accorti, ormai. Ma il welfare lo possono pur sempre manomettere, anche lì, e va tutto a posto.

Quanti colloqui ho fatto? Quante volte mi hanno detto che avrebbero preso una ragazza più giovane come apprendista o come contratto di formazione? Qual è stato il primo lavoro che ho fatto? Ah, sì, sono stata per diversi anni in un'azienda

metalmecanica, aziende che ormai stanno scomparendo, sono un residuo dell'era dei dinosauri, una specie protetta in via d'estinzione, a fare un lavoro di impiegata commerciale. Ma lì mi avevano preso perché ero giovane e non conoscevo il lavoro.

### **Anna, 45 anni, ex impiegata, Milano**

“Io non sono ne mi sento vecchia, ho un cervello buono, due braccia e due gambe funzionanti. Cerco di scacciare ogni giorno la depressione (che è appannaggio dei ricchi che possono pagarsi lo psicanalista e gli psicofarmaci). Ogni giorno mi faccio nascere la speranza (utopistica?) che se non mi lascio andare prima o poi ce la devo fare...Vivo un profondo disagio, voglio un lavoro dignitoso senza sfruttamento che mi permetta di essere autosufficiente come un tempo!”

### **Lorena, 41 anni, ex impiegata, Varese**

“...Vivo da sola. Separata senza mantenimento da parte del mio ex marito. Fortunatamente non ho figli. Quando ho problemi economici mi aiutano i miei genitori, pagando a carissimo prezzo il loro modesto aiuto. Sono giudicata una fannullona, una buona a nulla, una mantenuta da loro, vivo di ricatti, mi obbligano a lavorare e non capiscono che io lo vorrei più di loro, mi sento una barbona e mi vergogno del loro aiuto finanziario.”

### **Giuseppe, 56 anni, ex commerciale, Rovigo**

“... Oggi a 56 anni ho grosse difficoltà a ricollocarmi, non godo di nessuna pensione, non ho nessun reddito, ho una famiglia a carico: però l'Inps trattiene i miei contributi senza nulla erogare, con il silenzio di tutti, sì, di tutti. Gli anziani in povertà non interessano né alla sinistra, né alla destra e neppure ai sindacati, per loro è un problema che non esiste...”.

## **Marco, 55 anni, ex dirigente, Varese**

... Se è vero, come pare, che tutto è ormai “globale” e il nostro problema non è sentito come “collettivo” forse, pessimisticamente, bisogna prendere atto che la soluzione resta solo “individuale”.

Quanta confusione, almeno nell’ultimo decennio, per le interpretazioni di comodo (e relative conseguenze) su “comune”, “personale”, “globale” e “individuale”.

## Promotori del convegno

### **ATDAL (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori)**

#### ***La motivazione***

ATDAL (Associazione per la Tutela dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori) nasce ufficialmente il 7 febbraio 2002 per iniziativa di un 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 sostengono che oggi possiamo essere produttivi fino a 65 anni ed oltre, le imprese fanno di tutto per liberarsi delle persone che si avvicinano ai 50 anni.

La nascita di ATDAL è stata comunicata nel corso di una conferenza stampa presso la sede del Consiglio Regionale della Lombardia e la notizia, raccolta dall’Ansa, è stata ripresa da diversi quotidiani locali e nazionali. In pochi mesi di attività l’associazione ha riscontrato un crescente interesse consolidando una rete di contatti che aggrega oggi circa 1.000 associati e simpatizzanti distribuiti in tutta Italia con le presenze più numerose in Lombardia, Lazio, Campania ed in Sicilia.

#### ***I contatti sviluppati***

Nel breve arco di vita dell’associazione si sono stabiliti numerosi rapporti a livello istituzionale dai quali sono spesso giunte conferme alle nostre analisi sulla drammaticità del fenomeno della disoccupazione in età matura sia a livello nazionale che comunitario.

Le nostre preoccupazioni hanno inoltre trovato riscontro nella relazione presentata nel febbraio 2002 da Anna Diamantopoulou, Presidente della Commissione Lavoro e Welfare

della UE, relazione che individua nella disoccupazione in età matura una nuova emergenza sociale per tutti i paesi della Comunità Europea. Già nell'ottobre del 2001 il "Sole 24 Ore" pubblicava un'indagine da cui risultava che nel solo anno 2000 ben 61.000 lavoratori 45-55enni erano stati espulsi dalle aziende e che solo uno su quattro di questi, con moltissime difficoltà, avrebbe avuto l'opportunità di trovare un altro lavoro. Nel settembre del 2002 un rapporto Isfol ha riconfermato con dati esaurienti le dimensioni del fenomeno.

Proseguendo nella sua attività Atdal ha avviato contatti con alcuni consiglieri regionali lombardi, con rappresentanti di diversi Partiti dell'arco costituzionale, sindacalisti, ecc., alcuni dei quali, presa coscienza del problema, si sono attivati promuovendo iniziative a sostegno della nostra azione.

In data 12 dicembre 2001, il Consiglio Regionale della Lombardia ha approvato, pressoché all'unanimità, una Mozione che chiede a Governo e Parlamento di istituire una Commissione di Studio sul problema dei lavoratori "maturi", senza lavoro e senza pensione.

A fine marzo 2002 la Commissione XI° - Lavoro e Previdenza Sociale del Senato, accolta la richiesta della Regione Lombardia, ha deciso di farsi carico dell'indagine conoscitiva ed ha definito un calendario di audizioni delle parti sociali. Il 16 ottobre 2002 Atdal ha avuto l'opportunità di presentare alla Commissione un'articolata analisi del fenomeno ed una serie di proposte di intervento a breve e medio termine, sia sul fronte previdenziale che su quello del diritto al lavoro.

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

Primo obiettivo quello di dare voce e visibilità alla nostra situazione. Aprire quindi canali di confronto istituzionali denunciando anche la palese situazione di incostituzionalità che vede lavoratori prepensionati con 30 anni di contributi perché vittime di grandi processi di ristrutturazione aziendale (Fiat, Poste, ecc.) mentre altri lavoratori che perdono il posto individualmente, pur avendo un più consistente monte contributivo, attendono anni per la pensione. Difendere il diritto ad una occupazione dignitosa per chi oggi si vede espulso o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro a 45-50 anni, con la prospettiva di trovarsi privo di red-

dito, con un monte contributi insufficiente per la pensione e senza possibilità economica per poter accedere alla contribuzione volontaria. Per queste persone vi è la certezza di dover attendere, nella più assoluta precarietà, una pensione che gli verrà riconosciuta, nei casi peggiori, al compimento dei 65 anni di età.

**Associazione ATDAL**

Via delle Leghe, 5 – 20127 Milano

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

E-mail: [atdalit@yahoo.it](mailto:atdalit@yahoo.it)

Tel. 333 3937710

(dalle 15.00 alle 17.30 dal lunedì al venerdì)

# **Associazione ALSOLE (Associazione Lavoro, Società e Legislazione)**

## ***La motivazione***

L'associazione ALSOLE nasce nel 1996 come organizzazione 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 sei anni di vita l'associazione ha svolto la sua attività partecipando ad iniziative in tutta Italia ed in particolare in Lombardia ed ha prevalentemente concentrato la sua attenzione sul Nord-est 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. Una finalità che si concretizza nell'operare al fine di consentire ai cittadini ed ai lavoratori non solo di seguire il formarsi e lo svilupparsi dell'attività legislativa (in Parlamento, nei Consigli Regionali) ma di renderli compartecipi 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 indirizza la sua attività su di un ampio campo di tematiche tutte correlate tra loro ed aventi come comune denominatore la qualità della vita dei cittadini, il loro diritto alla salute, ad un lavoro dignitoso, ad una vecchiaia serena ed assistita.

ALSOLE sviluppa quindi le sue attività sui temi del Territorio/Ambiente, della Sanità, del Diritto al Lavoro, della Discriminazione, della Sicurezza e Prevenzione in ambito lavorativo, della Disoccupazione, della Previdenza, della Condizione degli Anziani, dello Sport Dilettantistico, del Governo Metropolitano.

**Angelo Bosetti**

**Presidente ALSOLE**

Associazione Lavoro, Società e Legislazione

Via Val Maira, 6 – 20126 Milano

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

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

Tel. 02 66117494

Fax 02 64749393

## **Il ponte della Lombardia mensile di commento, critica e progetto a sinistra**

Nasce agli inizi degli anni '90 nell'ambito della difficile discussione dentro la sinistra milanese. Si propone di affrontare, capire ed analizzare i fenomeni nuovi della società italiana in una situazione complessa di transizione politica e sociale. Nella prima metà degli anni '90 l'esplosione leghista al nord è stata al centro dell'attenzione della rivista e della sua casa editrice (Comedit 2000) con la pubblicazione di alcuni libri. Nella seconda metà, punto di riferimento del suo continuo lavoro di ricerca e approfondimento è stato il lavoro in Lombardia, con le sue veloci e violente trasformazioni e la distruzione di un tessuto sociale, produttivo e culturale.

### **Il ponte della Lombardia mensile di commento, critica e progetto a sinistra**

edito da Comedit 2000

Via delle Leghe, 5 – 20127 Milano

Tel. 02 2822415

Fax 02 2822423

Sito web: [www.ilponte.it](http://www.ilponte.it)

E-mail: [ilponte@ilponte.it](mailto:ilponte@ilponte.it)

## Perché un convegno

Si era agli inizi degli anni '90 quando, in alcuni paesi dell'Europa Occidentale, cominciava a manifestarsi il fenomeno della espulsione dai luoghi di lavoro di lavoratori in età matura. Una serie di teorie dell'organizzazione del lavoro, importate dagli Usa e dai paesi del Far East, sostenevano la necessità di rinnovare drasticamente la composizione delle risorse umane delle grandi multinazionali. I giovani avrebbero portato una ventata di rinnovamento e messo le aziende in condizione di mutare più rapidamente la propria cultura ed il proprio approccio al mercato raggiungendo i nuovi livelli di competitività imposti dalla concorrenza.

Grazie alla presenza capillare sul territorio delle multinazionali, il fenomeno si è presto diffuso in tutto il continente e, a partire dalla metà degli anni '90, ha contagiato anche il sistema impresa italiano. Nel nostro paese i dati più eclatanti sono emersi nei grandi processi di ristrutturazione aziendale che si sono susseguiti nell'ultimo decennio. Tra le migliaia di lavoratori, uomini e donne, vittime di licenziamento, ricorso alla cassa integrazione, alla mobilità, al prepensionamento, ecc. la percentuale di gran lunga più consistente riguardava individui in età attorno ai 45-50 anni con decenni di esperienza professionale alle loro spalle. Una massa di lavoratori appartenenti alla classe dei figli del baby boom, cioè di coloro che, nati negli anni successivi al dopoguerra, si erano in gran parte avviati al lavoro in giovane età ed avevano dato un contributo determinante allo sviluppo del nostro paese.

Il fenomeno dirimpante dei massicci tagli nelle grandi imprese si imponeva prepotentemente all'attenzione dei media e della pubblica opinione al punto tale da determinare interventi legislativi miranti a salvaguardare il futuro dei lavoratori coinvolti.

Il silenzio più totale circondava invece la condizione di colo-

ro, operai, impiegati, quadri, dirigenti, ed erano decine, erano centinaia di migliaia di lavoratori, che si trovavano a perdere il posto di lavoro a livello individuale, vittime di chiusura o ristrutturazioni, di licenziamenti, di incentivi alle dimissioni o di quel fenomeno ormai ben noto ed applicato in moltissime aziende che va sotto il nome di mobbing.

Per questi lavoratori non esistono gli onori delle cronache, così come non sono mai previsti idonei strumenti di ammortizzazione sociale. Le migliaia di dipendenti vittime delle ristrutturazioni Fiat, Olivetti, ecc. fanno da sempre notizia. Per le altre decine di migliaia che perdono il posto di lavoro nell'indotto di queste grandi aziende solo il silenzio.

Ed è solo agli inizi degli anni 2000 che appaiono i primi studi, le prime indagini sul fenomeno dei padri e delle madri di famiglia privati di ogni forma di reddito. Impossibilitati a trovare una nuova collocazione, penalizzati dalle riforme previdenziali che hanno allontanato nel tempo il traguardo per la pensione, centinaia di migliaia di disoccupati in Italia, qualche milione in Europa, si sono trovati improvvisamente alle prese con il dramma della sopravvivenza.

Mentre la Commissione Europea sulle Politiche del Lavoro e del Welfare, nell'anno 2002, denunciava con preoccupazione la nuova emergenza della disoccupazione in età matura, che aveva ormai raggiunto la percentuale di 1/3 del totale dei disoccupati, da più parti, politici ed imprenditori continuavano a richiedere un innalzamento dell'età pensionabile indifferenti al fatto che le imprese proseguivano nel processo di svecchiamento, liberandosi di coloro che avevano superato i 45 o i 50 anni di età.

Per affrontare e discutere di questa palese contraddizione, per denunciare le condizioni di grave difficoltà in cui vivono migliaia di disoccupati in età matura e le loro famiglie, per avanzare una serie di proposte di intervento legislativo a sostegno di questa categoria di cittadini, abbiamo voluto organizzare questo convegno alla cui riuscita abbiamo lavorato con molto impegno consapevoli delle nostre responsabilità verso tante persone in difficoltà.

Un vivo ringraziamento è dovuto a tutti coloro che hanno sostenuto il nostro sforzo organizzativo. In particolare la Provincia di Milano, il Comune di Milano e la Regione Lombardia che hanno offerto il patrocinio ed un sostegno eco-

nomico all'evento. Un grazie ai rappresentanti del Governo, ai parlamentari di maggioranza e opposizione, agli esperti di settore, alla Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo e alle testate giornalistiche che hanno portato un importante contributo all'iniziativa o che ne hanno dato adeguata comunicazione al pubblico.

Si ringraziano infine le centinaia di persone che hanno presenziato ai lavori sottolineando con la propria presenza l'importanza del tema trattato.

Armando Rinaldi, Presidente ATDAL

Angelo Bosetti, Presidente ALSOLE

Luigi Lusenti, Direttore de Il Ponte della Lombardia



IL PONTE  
DELLA LOMBARDIA  
Periodico  
di commento,  
CRITICA E PROGETTO

A.I.D.A.I.  
Associazione per la  
Tutela dei Diritti  
Acquisiti di  
LAVORATORI

AISOLI  
Associazione  
Lavoro, Società  
e Legislazione

MILANO 21 FEBBRAIO 2003 ORE 9,30  
CENTRO CONGRESSI PALAZZO DELLE STELLINE  
CORSO MAGNIA 61 MILANO

CONVEGNO SUL TEMA

# TROPPO GIOVANI PER LA PENSIONE TROPPO VECCHI PER LAVORARE

Quali prospettive e quali soluzioni  
per i lavoratori maturi over 40,  
espulsi dal ciclo produttivo,  
SENZA SPERANZA di un NUOVO impiego,  
COSTRETTI ad attendere ANNI  
PER MATURARE il diritto alla pensione?

Con il Contributo di



Regione Lombardia



Provincia  
di Milano



Milano  
Comune  
di Milano

## PROGRAMMA DEI LAVORI

- 09.30 **INTRODUCE E COORDINA I LAVORI**  
ANNA MARIA MORI, GIORNALISTA,  
AUTRICE DEL LIBRO "Gli Esclusi"
- 09.40 **SALUTO ISTITUZIONI LOCALI**  
COSMA GRAVINA, ASSESSORE AL LAVORO ED  
ATTIVITÀ ECONOMICHE DELLA PROVINCIA DI MILANO
- 09.50 **TESTIMONIANZE DIRETTE**  
TRE TESTIMONIANZE DI EX-LAVORATORI "MATURI"  
TESTIMONIANZE DAL LIBRO "Gli Esclusi"
- RELAZIONI**  
"La disoccupazione in età matura: origini,  
dimensioni ed impatto sociale del fenomeno"
- 10.30 GIOVANNA LINFANTE, ALESSANDRO  
SCASSELLATI, RICERCATORI ISFOL  
"Prolungamento della vita attiva e politiche  
del lavoro"
- 10.45 ARMANDO RINALDI, PRESIDENTE ATDAL  
"La disoccupazione in età matura - Diritto al  
Lavoro - Aspetti Previdenziali"
- 11.00 SEN. ANTONIO PIZZINATO, ASSOCIAZ. ALSOLE  
"Diritto all'occupazione in età matura"
- 11.15 ON. GUIDO PODESTA', VICE PRESIDENTE  
PARLAMENTO EUROPEO  
"La disoccupazione in età matura in Europa -  
Politiche Comunitarie"
- 11.30 LUCIANO GUARDIGLI, IL PONTE DELLA LOMBARDIA  
"La disoccupazione intellettuale in età matura"
- 11.45 GIANNI GEROLDI, DOCENTE DI SCIENZE DELLE  
FINANZE PRESSO L'UNIVERSITÀ DI PARMA  
"Forme di integrazione al reddito dei lavora-  
tori maturi nella Comunità Europea"
- 12.00 ENRICO PUGLIESE, UNIVERSITÀ DI NAPOLI  
"Federico II" / IRPPS - CNR ROMA  
"Cambiamenti demografici e mercato del lavoro:  
implicazioni sociali della disoccupazione"



12.15 **INTERVENTI**

12.45 **PAUSA PRANZO**

14.15 **PROPOSTE DELLE ASSOCIAZIONI  
PROMOTRICI**

"Soluzioni legislative sul fronte previdenziale e  
del diritto al lavoro"

14.50 **TAVOLA ROTONDA**

**MODERATORI: WALTER PASSERINI**

DIRETTORE di **COSSERE LAVORO - COSSERE della SIRA**

Partecipanti alla tavola rotonda:

**Prof. ALBERTO BRAMBILLA**

Sottosegretario al Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali

**SEN. LUIGI TABBRI**

Responsabile Nazionale Dipartimento  
Politiche del Lavoro di FI

**SEN. LUIGI MALABARBA**

Capo Gruppo PRC al Senato

**SEN. CESARE SALVI**

Vice Presidente del Senato

**CARLO STELLUCCI**

Presidenza ACLI

**SEN. TOMASO ZANOLETTI**

Presidente Commissioni Lavoro e previdenza  
Sociali del Senato

Un rappresentante delle Confederazioni  
Sindacali

16.00 **COFFEE BREAK**

16.15 **CONCLUSIONI TAVOLA ROTONDA  
E DIBATTITO PUBBLICO**

17.30 **CHIUSURA LAVORI**



## Apertura del convegno

Il saluto di **Cosma Gravina**

*Assessore al Lavoro, Attività Economiche della Provincia di Milano*

Sono molto lieto di poter portare il saluto della Provincia di Milano, che insieme alle altre istituzioni del nostro territorio partecipa a questo convegno. Il motivo di questa mia soddisfazione è presto detto: la comunione di intenti tra chi ha immaginato questo convegno e l'azione della Giunta provinciale in tema di politiche per il lavoro.

Non da oggi, infatti, il mio impegno si è concentrato proprio sul problema degli over 40, che per molti motivi si trovano in una posizione spesso lavorativamente assai debole, costretti a rincorrere un mercato molto competitivo alla cui velocità di cambiamento non siamo ancora culturalmente e politicamente attrezzati.

Questo impegno non è passato soltanto attraverso l'ormai famoso "Patto per il Lavoro di Milano". La nostra azione è stata più ampia, attivando tutti gli strumenti che abbiamo a disposizione. La sintesi di eccellenza di questo impegno ha un nome: il "Dispositivo Multimisura". Un progetto ampio e articolato, che sta finanziando progetti per l'orientamento, la consulenza, la formazione e l'accompagnamento lavorativo per un totale di 22 milioni di euro. Cifra che viene messa a disposizione di enti pubblici (Centri per l'Impiego, Comuni, Scuole, Università) e privati (aziende, associazioni non profit, cooperative) di Milano e provincia, per finanziare progetti mirati a contrastare la disoccupazione ed il reinserimento lavorativo. Saranno in questo modo finanziabili da un lato le azioni rivolte alle persone (orientamento, accompagnamento alla formazione e al lavoro, ricollocazione di persone in aziende in crisi), dall'altro quelle rivolte a strutture (azioni di sostegno per formazione di formatori e operatori dell'orientamento).

È un esempio di un cambiamento di accento sulle politiche attive per il lavoro. Non più il vecchio assistenzialismo, non più le logiche superate del welfare state, ma il volto nuovo e innovativo di un vero “welfare-to-work” che rappresenta la grande scommessa del Governo Berlusconi e che a Milano stiamo concretamente attuando. Un modello che a Milano abbiamo incardinato su due principi fondamentali: governance e sussidiarietà. Ovvero un metodo di governo dal basso verso l’alto, costruito per coordinare in modo aperto e pluralista le dinamiche sociali ed economiche. Due concetti che ho ritrovato anche nel “Libro bianco sul welfare” licenziato pochi giorni or sono dal ministro Maroni.

Questo è il nuovo ruolo dell’ente locale: non più unico gestore delle politiche per il lavoro, ma regolatore e promotore dell’autonoma capacità di intervento della società in risposta ai bisogni emergenti. È il tentativo di attivare tutte le energie, siano esse pubbliche, private o del privato sociale, per risolvere i grandi problemi che incontriamo sulla nostra strada.

Questo è il grande progetto per la rivoluzione nelle politiche per il lavoro e nelle politiche sociali in genere. Sono convinto che sia non una strada, ma la strada per un intervento mirato ed efficiente sui problemi che oggi verranno affrontati anche in questa sede.

Permettetemi una parola soltanto sugli interventi che anche nei documenti di preparazione di questo convegno sono stati ipotizzati.

Sicuramente è necessario ridisegnare l’intero sistema di protezioni sociali, configurandolo rispetto ai nuovi bisogni. Gli interventi indispensabili riguardano naturalmente il comparto pensionistico, rimasto scoperto soprattutto per colori i quali (e sono sempre di più) assumono a un certo punto della vita forme contrattuali atipiche. Ma più in generale, il carattere discontinuo delle carriere lavorative attuali necessita a mio avviso l’introduzione di forme innovative, anche di tipo assicurativo sul modello tedesco, che seguano la storia lavorativa della persona, integrandone il reddito o i versamenti pensionistici nei periodi di disoccupazione, di precariato o di lavoro atipico. Bisogna fare uno sforzo per costruire nuovi diritti personali, immaginando però non il lavoratore come cellula isolata, ma nelle sue relazioni con il mondo,

prime tra tutte quelle di natura familiare. Una centralità della famiglia anch'essa ribadita dal documento del ministro Maroni.

Insomma, il diritto alla tutela e alla dignità personale attendono nuove risposte. Abbiamo liberato il lavoro dai lacci e laccioli di un tempo, facendo crescere l'occupazione. Ora dobbiamo liberare la persona, soprattutto nelle fasce più deboli di cui parliamo oggi, dai rischi connessi al non adeguamento delle tutele.

## Introduzione di **Anna Maria Mori**

*Giornalista, scrittrice*

Sono molto contenta di essere qui e anche un pochino preoccupata perché credo di rappresentare solo il punto di vista di un cittadino curioso, pensante, qualche volta indignato come dovrebbe essere un giornalista che fa il suo mestiere e che racconta il paese reale alle Istituzioni, per sottoporre i problemi della gente alle Istituzioni perché le Istituzioni diano una risposta. È da questo che è nato il mio libro "Gli esclusi" ed è la ragione per cui sono stata invitata qui, perché uno dei capitoli era dedicato per l'appunto al dramma reale degli over 40 espulsi dal lavoro, difficilmente reintegrabili e ignorati nei loro problemi umani e professionali. Mi piace che ci sia questo convegno, siete stati bravissimi, perché molto spesso quando mi è capitato di presentare il mio libro, anche qui a Milano alla Statale, la risposta del pubblico era: ebbene, il problema è questo, ma lei che cosa suggerisce? Io dicevo che non ero un politico, non potevo dare una risposta, ma secondo me il primo problema di questa categoria, poi ce ne sarebbero altre nel mondo del lavoro, è la visibilità, perché questo problema, quello degli over 40 espulsi dal luogo di lavoro, non reintegrati e privi di pensione, è un problema che è stato ampiamente occultato. Mi ha colpito uno degli innumerevoli spot pubblicitari in metropolitana, che diceva che il ministero della salute inglese aveva fatto un sondaggio e aveva scoperto, guarda caso, che chi lavorava dai 55 fino ai 70 anni viveva in condizioni di salute migliori di quelli che non lavoravano. Era uno spot che invitava a continuare a lavorare fino ai 70 anni, peccato che le

aziende, se possono, a 40 espellono le persone. Ho assistito a una trasmissione di RaiTre, "Ballarò", dove c'era D'Amato cui questa domanda veniva posta, anche lui diceva che per la previdenza era necessario proseguire il lavoro fino ai 70 anni. Gli è stata posta la domanda: ma se le aziende espellono a 40? Ha fatto finta di non sentire e non ha risposto. Nessuno risponde a questo tema. Qui fuori una gentile ragazza mi ha chiesto: ma secondo lei, perché le aziende espellono a 40 anni? Io escludo con convinzione che sia perché le professionalità sono invecchiate, io non credo assolutamente che queste persone abbiano bisogno di formazione, probabilmente potrebbero essere dei validissimi formatori per quelli che entrano. Scusate, questa magica parola formazione che viene ogni volta riproposta serve più ai formatori che a chi deve essere formato e non ne ha bisogno. Io credo che la risposta sia molto banale, al posto di un lavoratore di 40, come nella barzelletta, due di 20 perché costano la metà, perché faranno uno stage non pagato, e soprattutto ahimè perché il venti-ventisettenne che entra in un'azienda, di cui non conosce nulla, garantisce un'obbedienza cieca e fedele per almeno una decina d'anni, e poi lo si risostituisce. Perché è quello che vuole l'azienda, con la centralità della figura dell'imprenditore, da una quindicina d'anni a questa parte divenuto figura carismatica, salvifica, unico depositario della verità, come leggevo ieri sul "Sole 24 Ore" nell'intervista all'imprenditore degli imprenditori, a D'Amato, il quale rivendicava per l'ennesima volta quello che ho sentito dire anche adesso, la libertà dell'imprenditore dai legami politici. Io credo che una società democratica abbia bisogno di controllati e controllori, non ci può essere nessuno che non risponde a nessuno di quello che decide di fare. Allora, siccome l'imprenditore qualsiasi cosa dica è la verità, l'imprenditore da quindici anni a questa parte, non solo in Italia, ha cercato il rilancio dell'impresa con un'unica ottica, che è quella dell'abbattimento dei costi piuttosto che del rilancio della qualità, vedi la vicenda Fiat. Ma proprio nel rilancio della qualità le professionalità over 40 avrebbero avuto molto da dire, e appunto questo è il discorso, non puntando alla qualità non si punta alla competenza. Sono contenta di essere qui e di coordinare il dibattito perché è come un seguito a quello che io ho cercato di fare e di descrivere, io ho cerca-

to di dare nei limiti del possibile la visibilità, e qui qualcuno risponderà alla domanda che tutti facevano a me, che cosa possiamo fare una volta accertato che la situazione è questa? Quali sono le misure concrete per cercare di rendere meno dolorosa la situazione degli over 40, perché poi vi devo dire che io mi trovo spesso a discutere di questi problemi, ma c'è bisogno di chiarire anche alla collettività una serie di cose. Perché la collettività quando sente la parola manager pensa a guadagni miliardari, e allora dice: li mandano a casa a quarant'anni, ma li mandano a casa con una tale quantità di milioni o di miliardi, qual è il problema? Forse andrebbe spiegato che non è così, andrebbe spiegato che essere espulsi dal mondo del lavoro in un'età in cui si è più attivi, più capaci, più competenti che mai, è una dichiarazione di morte civile, di perdita dei diritti civili, in qualche modo, è una dichiarazione che tu non sei utile, tu non servi, c'è un danno oltre che di tipo economico, di cui qui si discuterà, un danno morale. Una volta si quantificava anche il danno morale, adesso il danno morale non esiste più. Consentitemi un'ultima osservazione, fuori dalle righe probabilmente, io credo che questa mancanza di rispetto per la competenza, la professionalità, la storia professionale delle persone sia in qualche modo, in questi tempi in cui molto si parla drammaticamente di guerra, assimilabile al parlare di danni collaterali a proposito dei civili uccisi e non di vittime civili: ecco, secondo me, quando le persone considerate esseri umani nel mondo del lavoro, non sono esseri umani quando muoiono durante i bombardamenti.

Do ora la parola a persone che diranno con competenza cose che spero diano risposte concrete ai vostri problemi. I primi interventi ci porteranno le testimonianze dirette di Samantha Manella, Stefano Bianchi, Maria Clara Luisi, testimoni di un'esclusione precoce dal mondo del lavoro.

### Testimonianza di **Samantha Manella**

*Ex impiegata, disoccupata*

Vorrei premettere che io non sono una over 40, ho 38 anni ma purtroppo sto vivendo quello che vivono gli over 40. Sono qui a testimoniare che non solo loro sono espulsi dal

mondo del lavoro anzitempo, anche a noi trentenni succede, il discorso si allarga. Quello che sto vivendo l'ho vissuto anche trasversalmente, ho un marito di 53 anni che nel '90 è rimasto a casa dal lavoro dall'oggi al domani. Chiaramente si è trovato in una situazione paradossale, gli dissero che la sua posizione era venuta a decadere e mio marito pensò, a quarant'anni, da quadro, di accettare l'offerta economica per le sue dimissioni, visto che lì non c'erano possibilità, e di cercarsi un altro lavoro. Da allora è stato un calvario sempre peggiore, e naturalmente non l'ha vissuto solo lui, l'ho vissuto anch'io. Con uno stipendio, come tutti sanno, non si va avanti. Tutti i colloqui di lavoro erano positivi, il selezionatore rimaneva favorevolmente impressionato dalla professionalità, diceva che aveva tutte le caratteristiche per ricoprire quell'incarico, peccato l'età. Così comincio ad accettare quello che gli veniva offerto e gli venivano offerti lavori dequalificati, malpagati, però lui li accettava perché si sentiva alla canna del gas. Lo fai, ma ne risenti a livello psicologico, perché ti ritrovi a 45-50 anni a fare il lavoro di un ragazzino, pagato come un ragazzino: le aziende lo fanno e ne approfittano, hanno davanti una persona che può reggere un ufficio intero al costo di un ragazzino che è appena uscito da scuola. Questo è quello che ha vissuto mio marito.

A un certo punto sono arrivata anch'io al *redde rationem*, perché la mia azienda ha cominciato a pensare che io costavo troppo, ero un quadro, avevo la responsabilità di una sessantina di persone. Cominciano a togliermi le mansioni che svolgevo, mi viene dato un incarico fittizio, vengo eliminata da quello che è il circuito aziendale, mi viene data una scrivania e una sedia e lì mi lasciano abbandonata a me stessa: in una parola mobbing. Così mi viene un esaurimento nervoso, l'unica cosa che mi rimaneva da fare era rivolgermi a un avvocato, che allegramente mi dice che facciamo causa all'azienda; e mi ritrovo senza lavoro. Ho 38 anni e sono senza lavoro. Fino a 4-5 anni fa, aprivo un giornale, inviavo 5 curricula, e ricevevo subito tre risposte, una delle quali poteva andarmi bene, quindi non mi sono preoccupata particolarmente. Mi sono ritrovata invece in una situazione completamente diversa, la stessa di mio marito, ho inviato un centinaio di curricula, sono arrivate tre o quattro risposte, i colloqui li ho fatti con ragazzine che avranno avuto vent'an-



ni, non ho nulla contro di loro, ma mi rendevo conto che non conoscevano la posizione di cui si stava discutendo, rispondevano alle loro domande, ma ero allibita. Nessuna risposta positiva, così io ora faccio la casalinga. Allora ti dicono di rivolgerti alle agenzie interinali, sembra che siano la scoperta del secolo, lo faccio: il lavoro c'era, qualificato, ma al massimo per trentatreenni, l'esperienza non contava, era dato per scontato che la si sarebbe fatta in azienda, perché in azienda si fa carriera. Mi dico disponibile anche per una qualifica inferiore alla mia, ma non ho mai ricevuto risposte, nonostante le garanzie delle agenzie in proposito. L'unica cosa da fare è il lavoro in proprio, però occorrono soldi per iniziare un'attività, e io non li avevo. Un'altra osservazione che vorrei fare è che una persona può essere ottima come dirigente, ma non è detto che abbia le doti da imprenditore, così come un ottimo venditore non è detto che abbia le caratteristiche di leadership per fare il direttore commerciale. Ancora, io a 38 anni posso ancora avere la voglia di mettere in discussione me stessa, la mia professionalità, ma a 50 anni una persona, stanca e vicina alla pensione, può non avere voglia di mettersi in proprio, con tutte le responsabilità che questo comporta. Da tutte le parti però ti arriva il messaggio: autoimprenditorialità, diventa imprenditore di te stesso, fantastico, datemi i soldi, quello che mi serve, una guida, e io posso farlo.

Ma che cosa ne facciamo allora di tutti questi disperati, compresa me, dai 35 ai 50 anni? Noi stiamo vivendo in una società che diventa sempre più vecchia, perché la vita si è allungata; tra vent'anni sarà ancora peggio: che cosa facciamo di queste persone? Rivolgo la domanda a quelli che sono in grado, e io non lo sono, di fare qualcosa; il problema c'è, non c'è solo la disoccupazione giovanile, c'è e ci sarà soprattutto la disoccupazione degli over 40. Il lavoro dà dignità alla persona, non solo, dà libertà, io non sono più libera con un unico stipendio di programmarmi la vita. Dico una cosa stupida, da tredici anni non vado più in vacanza, perché non me la sento di spendere i soldi per il mare quando so che poi a dicembre avrò problemi economici, e anche questo non è giusto.

## Testimonianza di **Stefano Bianchi**

*Ex dirigente, disoccupato*

Vorrei chiarire che sono qui come Stefano Bianchi e siccome forse dirò delle cose un po' forti non intendo impegnare l'associazione Atdal, cui sono associato, con le mie dichiarazioni; vorrei scuotere l'ambiente, con la mia testimonianza, che coinvolge una marea di persone, perché succeda qualcosa.

Io sono figlio di un medico e di una casalinga, laureato in ingegneria meccanica al Politecnico di Milano; ho poi fatto un ulteriore biennio in ingegneria nucleare, due anni alla Scuola di direzione aziendale della Bocconi, mi sono specializzato in marketing dei beni industriali e strategia presso l'Insead di Fontainebleau e l'Instud e in pubblicità e marketing al Cesma; in contabilità aziendale all'Aldac-Cegos; conosco molto bene inglese, francese, tedesco. Ho molti hobby.

Ho 55 anni e 30 di esperienza nel mondo del lavoro, viaggiando quasi per tutto il mondo. Consulenze per la pubblica amministrazione americana, esperienze lavorative all'Innocenti meccanica e alla Rhiag spa; sono stato direttore marketing all'Ucimu Sistemi per produrre, direttore e segretario generale alla Somos, direttore generale a Expo2000 – Lingotto Fiere & Congressi.

Per un cambio di strategia dell'azienda, ho cessato nel 1995 l'ultimo rapporto di dipendenza, cercando di avviare una mia attività come partner di una società di Pr-marketing e ufficio stampa; ho lavorato poi come consulente per un gruppo informatico di servizi innovativi al settore fieristico; sono stato consigliere nazionale e segretario generale dell'Aism, della quale coordino attualmente il dipartimento di marketing fieristico. Il reinserimento nel mondo del lavoro è stato un disastro, perché le strutture di selezione per il reinserimento non sono all'altezza. Anche recentemente mi sono trovato a essere valutato da ragazzini di 37-38 anni, mentre con un curriculum come il mio credo di avere il diritto di essere esaminato dal titolare dell'agenzia di collocamento, il cacciatore di teste, perché bisogna saper leggere tra le righe che cosa esprime un curriculum, quali sono le professionalità, le competenze.

Mi auguro che da questa riunione nessuno esca come è entrato, soprattutto nel modo di affrontare e riflettere su questi problemi.

Ho sentito tante volte parlare di flessibilità, come necessità che l'azienda ha per affrontare certi momenti di congiuntura, ma il ricorso alle modalità di lavoro flessibile o atipico mi ha lasciato un'impressione completamente negativa, è precarietà e soprattutto da necessità congiunturale diviene modalità strutturale. Sistematicamente si cerca di comprimere le persone entro questo lavoro atipico, che poco contribuisce a risanare le casse pensionistiche.

Un'altra considerazione è sulla discriminazione per l'età: le aziende che commissionano le selezioni con questi rigidi limiti di età, puntano ad avere qualcuno in regola con la parte anagrafica o qualcuno che abbia la competenza?

Per quanto riguarda poi gli aspetti psicologici di chi si trova senza lavoro, senza reddito, senza sicurezza economica, è chiaro che è inevitabile la depressione, che rende impossibile presentarsi ai colloqui di lavoro in modo adeguato: sembra che i selezionatori ti valutino in base al sorriso a 45 denti e all'espressione facciale, non in base a quello che sai. Tante volte si ha la sensazione di essere incompresi anche in famiglia, ci si sente dei ferri vecchi, dei pazzi, bisognosi di aiuto psicologico, ti dicono che devi trovare in te la forza per uscirne, è vero, uno deve fare un grosso lavoro su di sé, ma poi ci vuole una controparte, un datore di lavoro che mi permetta di reinserirmi. Per questo penso che la disattenzione rispetto all'età sia un delitto. Ho sentito anche Cordero di Montezemolo dire che la classe dirigente è appannata, non è all'altezza della situazione, certo, se noi mettiamo da parte quel grande serbatoio in cui cercare i ricambi per quelli che non funzionano, come possiamo venir fuori dall'impasse?

Quello che mi sento di poter dire a nome di tutti quelli che si trovano in questa situazione è che non si chiedono privilegi, o vantaggi esclusivi o favori personali, si chiede solo di non essere discriminati in base all'età, senza se senza ma, che non sia l'età quello che ci fa mettere da parte. Sono convinto che se c'è la volontà c'è la via. Sfatiamo l'idea che in Italia manchi lavoro, perché di lavoro ce n'è a bizzeffe, da tutte le parti, quando succede qualcosa di catastrofico, senti dire che mancava il personale; diciamo che c'è soprattutto una volontà padronale di comprimere i costi, agendo sulle professionalità che hanno maggiore anzianità.

## **Anna Maria Mori**

Vorrei ricordare che in Italia per quindici anni si è fatta propaganda prima a quella lotteria che doveva essere la Borsa con cui risolvevamo tutto, poi a quella speranza della formazione, poi alla flessibilità, che abbiamo capito essere precarietà, ora all'autoprenditorialità. Impossibile avere 55 milioni di imprenditori in Italia, abbiamo numerosissime aziende che nascono ma che non durano. Bisogna sfatare tutti questi slogan diffusi con un'intenzione molto precisa, e io lanciao qui una proposta, perché bisogna restituire valore al lavoro, oltre ai sindacati e ai politici, prendiamo gli esperti di immagine, dobbiamo restituire immagine al lavoro perché l'ha perduta.

### Testimonianza di **Maria Clara Luisi**

*Ex impiegata, lavoratrice precaria*

Sono una over 40 con l'aggravante di essere donna; a vent'anni ero in età da marito, a trenta troppo fertile, qualcuno dovrebbe dire ai direttori del personale che i bambini non nascono sotto i cavoli, li fanno le donne. Adesso a quaranta? Tornatene a casa a fare la calzetta.

Ho lavorato 12 anni in un'azienda, ho dato tanto e amato il mio lavoro, mi sentivo bene a lavorare, ho lottato con tutte le forze, con i sindacati, con l'ufficio personale, ma cambia la strategia dell'azienda e ti mettono davanti a un terminale a inserire numeri che poi nessuno utilizza, ti mobbizzano, il mobbing è davvero un'arma da guerra. Ho lottato ma non ho ricevuto nessuna risposta, e siccome la mia integrità fisica e mentale è più importante di qualsiasi lavoro, ora comincio a pensarla diversamente, ho trattato con l'azienda e sono uscita fuori con quattro soldi e un bagaglio di amarezza.

Bisogna provarlo, il mobbing, ti lascia i lividi sull'anima, non ne esci indenne. Fuori, ho sperato: ho cominciato una battaglia, una vera guerra, fatta di curricula, telefonate, fax. La risposta sempre la stessa, cercavamo una persona più giovane. Modifico il curriculum, aggiungo "bella presenza", come se fosse qualificante essere passabili, non intelligenza, esperienza, voglia di ricominciare, voglia di lavorare, ma niente, veniva sempre

risposto over 40 scartata, avanti la prossima. Poi sono passata all'ufficio di collocamento, ci siete mai stati? È un limbo dove si incontrano anime perse tutte come noi e tutte dicono che non serve a niente, è una perdita di tempo. Ho chiesto se c'era uno sportello over 40 e l'impiegata mi ha risposto che non ne aveva mai sentito parlare, di mettermi in fila insieme agli altri. Mi sono messa in fila ma non ho avuto le stesse possibilità degli altri, perché sono vecchia, mi dicono che sono vecchia, quando arriva il mio turno mi trovo di fronte un'impiegata che neppure mi guarda in faccia e batte rabbiosamente sulla tastiera inserendo i dati, domando ma non ricevo risposta, mi rendo conto che ho perso la mia identità, sono diventata un numero, che unito a tutti gli altri a fine anno verrà tirato fuori in una statistica delle persone che non hanno lavoro, in un mondo indifferente. Ho cominciato allora a parlare, con persone, amici, per sentirmi dire che non c'era niente da fare, meglio andare su un'isola deserta.

Poi sono andata da un promotore finanziario, per investire i miei quattro soldi, mi ha prospettato una vecchietta in un ospedale legata a un letto. Ne sono uscita carponi. Lì ho detto no, così non si può continuare, non ci sto, non ho tempo per piangermi addosso, io credo ancora nella comunicazione, credo ancora nei ragazzi che vedo qui, che negli anni '70 si erano battuti per dare una svolta, per un cambiamento. Ci siamo riusciti allora, dovremo riuscirci anche adesso: ci siamo cambiati d'abito, tagliati i capelli, tolti i jeans, ma sono sicura che abbiamo ancora lo stesso cuore e la stessa anima. Io propongo un riciclaggio degli over 40, chiedo che chi ha il potere incentivi le aziende ad assumere gli over 40, perché così non si può andare avanti, noi non siamo morti, noi siamo vivi e non permetteremo a nessuno di seppellirci. Un'ultima cosa: ho notato che i giovani non sanno di che cosa stiamo parlando, loro vivono di computer, di play-station, della scuola che noi gli abbiamo preparato e pensano che il mondo sia tutto bello, sia tutto come glielo abbiamo prospettato noi; mio figlio ha 17 anni, mi ha detto "mamma, tu chi sei, non sei nessuno, che cosa vai a fare lì, non puoi farci niente?", gli ho risposto che io sono una goccia d'acqua che può formare un oceano, che è forza, movimento, un oceano che ruggisce. Io vi chiedo di essere un oceano che ruggisce.



## Relazioni

### **“Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro” Alessandro Scassellati – Giovanna Linfante**

*Ricercatori ISFOL*

Nelle società dei paesi industrializzati, l'allungamento della vita media, accompagnato da un forte declino della natalità (oggi, ad esempio, l'Italia ha l'indice di natalità più basso del mondo: 1,2 figli per donna), sta portando ad una situazione demografica di progressivo invecchiamento della popolazione. Anche tra le forze di lavoro la proporzione delle coorti più giovani sta declinando, mentre quella relativa alle coorti dei lavoratori adulti ed anziani sta aumentando considerevolmente. Entro il 2050, si prevede che, per l'intero mondo, vi sarà una percentuale di anziani che raddoppierà all'incirca, dal numero attuale del 18% al 35% della popolazione e questo porrà un carico di lavoro mai prima sostenuto da ogni lavoratore attivo. In particolare, in Italia e in Germania si rischia di avere un lavoratore per ogni pensionato. Secondo le previsioni Istat, in Italia tra il 2000 e il 2050, la popolazione attiva è destinata a diminuire, con una flessione valutabile in 10,7 milioni di unità, di cui almeno 4,5 milioni entro il 2030. Sarà il 2012 il punto di svolta: con la popolazione complessiva che comincerà a diminuire, fino a ridursi di 5,5 milioni nel 2050.

Questi trend hanno complesse implicazioni economiche e sociali: la situazione che i pensionati devono fronteggiare, la vitalità/sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, sanitari e assistenziali, l'equità della ripartizione degli oneri e dei benefici tra generazioni, la situazione dei lavoratori più maturi sul mercato del lavoro. La disoccupazione è particolarmente importante in questo contesto, perché tende a colpire in modo più pesante i lavoratori maturi (gli over 45) e, particolarmente, quelli con le qualifiche più basse, i quali, più

degli altri disoccupati, trovano difficoltà a ottenere un nuovo impiego quando lo perdono. Non a caso le politiche degli ultimi quindici anni, in Italia e in Europa, hanno incoraggiato il prepensionamento dei lavoratori maturi, anche con l'intento di favorire l'ingresso delle fasce d'età più giovani (politiche young-in/old-out).

Tutti questi problemi, già presenti nel più largo contesto europeo, si presentano in Italia particolarmente acuti. Il Governo ritiene che sia assolutamente necessario frenare la disoccupazione e far salire il tasso dei lavoratori attivi sull'intera popolazione dall'attuale 53,5% al 70% (obiettivo peraltro stabilito anche dal Consiglio Europeo a Lisbona nel 2000 e ribadito nei successivi Consigli Europei di Stoccolma e di Barcellona, da raggiungere entro il 2010). Solo così, si potranno fronteggiare gli effetti prodotti dall'invecchiamento degli italiani. Per centrare questo obiettivo, tenendo conto che tra il 2000 e il 2050 la popolazione anziana dovrebbe raddoppiare rispetto ai più giovani, oltre a incrementare il tasso di partecipazione di giovani e donne (portando il tasso di occupazione di queste ultime al 60%), occorre posticipare il pensionamento dei più maturi ad almeno 63-64 anni di età, facendo salire il tasso di attività dei 55-64enni al 50%.

La Commissione Europea sta valutando attentamente il fenomeno, incoraggiando l'introduzione di politiche attive tese a prolungare la vita lavorativa dei cittadini. Gli Stati membri hanno definito, nell'ambito dei propri Piani di Azione Nazionale per l'Occupazione (Nap), misure volte a sostenere i lavoratori più maturi, intervenendo sul sistema fiscale, su quello previdenziale, sull'accesso all'acquisizione di competenze ed all'educazione permanente e lottando contro la discriminazione. L'obiettivo è prolungare la vita attiva dei lavoratori più maturi, evitando la loro espulsione dal mercato del lavoro e, al contempo, favorendo il reinserimento nella vita professionale attiva dei lavoratori disoccupati. Il prolungamento della vita attiva dei lavoratori più maturi è perseguito, nella maggior parte dei Nap, per mezzo di una revisione del sistema pensionistico nazionale, volta principalmente all'innalzamento dell'età pensionabile (Svezia, Danimarca, Germania, Finlandia, Portogallo). In questi ultimi anni, in alcuni Paesi sono state messe in atto politiche volte



a rafforzare la partecipazione delle persone mature nel mercato del lavoro: politiche di incentivo fiscale per i datori di lavoro, che assumano persone disoccupate con età superiore ai 50 anni, abbassamento dei costi contributivi per le imprese e/o per i lavoratori (Austria, Belgio, Paesi Bassi, Finlandia, Grecia e Portogallo). In altri Paesi, il prolungamento della vita attiva del lavoratore anziano è promosso mediante il miglioramento o il mantenimento dell'occupabilità del singolo lavoratore (Spagna, Irlanda, Regno Unito, Germania). Altre misure previste riguardano l'adozione di una formula di part-time lavorativo, il cui reddito è integrato da una pensione ridotta (Germania, Austria) e l'elevazione del costo sopportato dalle imprese per il licenziamento dei lavoratori che hanno più di 50 anni (Francia). Molte di queste politiche sono oggetto di valutazione e riaggiustamento progressivo. Nel prossimo futuro, il crescente invecchiamento della popolazione e il più basso reddito da pensione, dovuto alla riforma pensionistica, richiederanno una maggiore attenzione allo sviluppo di specifici programmi per sostenere il pensionamento ritardato e i fondi pensione integrativi. Tali politiche dovrebbero considerare non solo il lato dell'offerta (con la formazione continua o misure finalizzate al miglioramento delle condizioni di lavoro, ecc.), ma anche il lato della domanda (con una attenzione ai bisogni delle imprese e con specifici servizi di consulenza e incentivi) in modo da aumentare l'occupabilità dei lavoratori maturi e cambiare gli atteggiamenti culturali esistenti. Già oggi è possibile delineare alcune pratiche innovative riferite ai lavoratori maturi, attraverso le quali si può articolare una soluzione "a somma positiva". Qui, se ne propongono dieci, senza pretesa di esaustività.

### *1. Il mantenimento e la promozione della salute della forza di lavoro che invecchia*

Una forza di lavoro in buona salute che può adattarsi al cambiamento, sarà un fattore chiave nella massimizzazione futura della produttività, della competitività e della crescita economica. È soltanto di recente, però che la promozione della salute è diventata una questione che investe in modo esplicito il luogo di lavoro. La maggior parte dei datori di lavoro si è preoccupato dei costi degli incidenti sul lavoro e delle malattie, mentre sono ancora pochi quelli che hanno rico-

nosciuto il ruolo chiave da giocare nella promozione attiva della salute dei loro dipendenti, sia attraverso una rivalutazione dell'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute fisica e psicologica, sia attraverso l'incoraggiamento della partecipazione dei dipendenti in azioni di promozione della salute all'interno e all'esterno del luogo di lavoro. Oltre ai benefici della promozione attiva della salute per una forza di lavoro che invecchia in termini di soddisfazione del lavoro e di produttività, ci sono anche benefici generali, al di fuori del luogo di lavoro, in termini di riduzione dei costi sanitari e di assistenza sociale che spesso vengono considerati come una conseguenza "inevitabile" di una popolazione che invecchia. Cinque sono le azioni principali che si possono identificare riguardo alla promozione della salute nei luoghi di lavoro, molte delle quali potrebbero essere offerte direttamente dai datori di lavoro:

- screening sanitario per prevenire o ritardare l'apparire di condizioni degenerative come le malattie cardiache, i disturbi osteo-articolari e quelli di tipo ginecologico, e le malattie maligne come il tumore al seno, che sono prevalenti nelle fasi centrali e terminali della vita;
- azioni che promuovono un comportamento sano (dieta, esercizio fisico, astinenza da fumo e alcol, ecc.);
- servizi sociali e di assistenza;
- interventi organizzativi;
- azioni per la sicurezza e l'ambiente fisico di lavoro.

Un crescente numero di datori di lavoro in Europa e nel Nord America investono in programmi di promozione della salute come parte di strategie per migliorare il morale della forza di lavoro, cercando di dimostrare un sincero interesse per il benessere dei lavoratori. Le azioni mirate per la salute producono benefici per i dipendenti, prevenendo e ritardando il manifestarsi di gravi malattie, attraverso una migliore gestione delle condizioni di lungo periodo, e una più completa riabilitazione da gravi malattie. In un clima di rapido cambiamento tecnologico ed organizzativo, le azioni per la salute, che riducono lo stress e massimizzano la salute, migliorano l'abilità della forza di lavoro che invecchia a convivere con il cambiamento, producendo degli evidenti benefici per i datori di lavoro e favorendo il mantenimento di lavoratori qualificati, la riduzione dei prepensionamenti e dei costi sanitari.

## *2. Il supporto sul posto di lavoro per i lavoratori impegnati nel lavoro di cura*

Paradossalmente, mentre un numero sempre più ampio di donne entrano a far parte della forza di lavoro, un numero sempre più ampio di loro ha delle responsabilità di cura per un figlio piccolo o per un adulto fragile o disabile, normalmente un parente o un marito. Il considerevole aumento della speranza di vita, nel corso dell'ultimo secolo, ha fatto sì che oggi ci sia un grande numero di persone fragili e molto anziane, che hanno bisogno di assistenza continua. Questi cambiamenti demografici ed epidemiologici si sono manifestati insieme con il passaggio deliberato nell'assistenza continua dalle istituzioni verso la cura da parte di servizi organizzati su base comunitaria, dalle famiglie e da altri soggetti informali nella comunità locale, dal momento che il governo e il sistema socio-sanitario tentano di contenere i costi dell'assistenza sanitaria e sociale. Questi soggetti informali che erogano assistenza e cura sono in misura predominante, ma non esclusiva, donne, molte delle quali hanno anche dei figli. In presenza di una tendenza, da parte delle donne in alcuni gruppi socio-economici, di mettere su una famiglia in età più avanzata, questa "generazione sandwich" cresce. La conciliazione tra lavoro e attività di cura è pertanto una questione di crescente interesse, rappresentando una delle grandi sfide sociali del futuro.

Le pressioni derivanti dal lavoro e dalla cura informale possono avere un impatto significativo sulla produttività del lavoro attraverso un più alto assenteismo, alti tassi di turnover della forza di lavoro, le interruzioni lavorative e l'affaticamento. Inoltre, le donne che lavorano con responsabilità di cura rinunciano alle promozioni, perdono delle opportunità formative, degli incontri di lavoro e degli incontri sociali di tipo informale che giocano un ruolo significativo nel mondo del lavoro remunerato. Anche le attività del tempo libero possono essere tagliate per cercare di riconciliare le pressioni configgenti del lavoro, dell'attività di cura e di altri membri della famiglia. Il costo in termini personali legato alla combinazione del lavoro con la cura, quindi, può essere elevato anche se non visibile pubblicamente.

Oggi, la maggior parte delle persone impegnate nell'attività di cura riceve poco supporto evidente da parte dei datori di

lavoro e spesso ha bisogno di protezione dalla discriminazione sul posto di lavoro, sia diretta, forse perché esse vengono considerate “inaffidabili” o “non motivate”, sia indiretta, perché le richieste derivanti dal lavoro sono in conflitto con le loro responsabilità. Inoltre, le interruzioni di carriera prese dalle persone impegnate nell’attività di cura possono avere effetti di discriminazione, allorché decidono di rientrare nella forza di lavoro.

Importanti componenti del supporto sul posto di lavoro per le persone impegnate nell’attività di cura sono le soluzioni standard per il lavoro flessibile, incluso il lavoro a casa o il telelavoro, programmi di pausa nella carriera, il tempo flessibile, il part-time, i permessi di congedo e il job sharing. Queste forme di lavoro flessibile in se stesse non sono sufficienti, però, e le risposte aziendali dovrebbero essere rafforzate da servizi di consulenza e supporto, da linee telefoniche dirette con agenzie fornitrici di supporto specialistico, da servizi di informazione, da gruppi di supporto di persone impegnate nell’attività di cura, da seminari sull’assistenza agli anziani e da assicurazioni per l’assistenza di lungo periodo.

Le politiche aziendali, però, da sole sono insufficienti per sostenere lo spettro dei bisogni dei lavoratori impegnati nell’attività di cura. La presenza di servizi pubblici estesi e flessibili è cruciale per assicurare la vitalità della maggior parte delle soluzioni di cura informale e per consentire la combinazione del lavoro remunerato e del lavoro di cura informale.

### *3. L’adattamento del design e dell’organizzazione del lavoro*

Per almeno due decenni, la preoccupazione più pressante dei datori di lavoro è stata quella di mantenere la vitalità e di ristrutturare le loro attività operative. In una condizione nella quale il principale obiettivo è stato quello di migliorare la competitività e la produttività, le preoccupazioni riguardo all’ambiente di lavoro potevano sembrare marginali nel breve periodo. Però, ci sono dei costi, sia per i dipendenti che per i datori di lavoro, legati alla progettazione e al design dei luoghi di lavoro che non sono compatibili con le competenze e le capacità dei lavoratori. Questi costi saranno sempre più rilevanti se, mentre l’organizzazione del lavoro e il design del posto di lavoro continuano a cambiare, questi cambiamenti sono spesso incompatibili con le capacità di una forza di lavoro che

invecchia. In caso di una cattiva progettazione e organizzazione del posto di lavoro, i lavoratori si trovano a dover sopportare condizioni di stress e malattie, che possono portare ad un congedo prolungato per malattia e al pensionamento anticipato o ad una uscita dal mercato del lavoro. I datori di lavoro devono quindi sostenere i costi legati ai pagamenti dei congedi per malattia, alla perdita di produttività e alla selezione e formazione di nuovo personale.

Pertanto, c'è una necessità continua di valutare l'impatto dell'ambiente di lavoro e del design del luogo di lavoro sulla produttività della forza di lavoro, e i costi e i benefici connessi sia al mantenimento dei processi produttivi così come sono, sia all'apportare dei cambiamenti. Il ritmo e la natura del cambiamento tecnologico e organizzativo sono tali che, in molti settori, il processo lavorativo sta diventando sempre più flessibile, rappresentando un'opportunità positiva per valutare la congruenza dei requisiti del lavoro e delle capacità della forza di lavoro, e riprogettare in modo appropriato le dimensioni chiave dei processi e dell'organizzazione del lavoro. Il design fisico dei luoghi e dei processi di lavoro può massimizzare il potenziale di una forza di lavoro che invecchia, adattando l'ambiente sulla base di valutazioni ergonomiche, per evitare e prevenire attivamente dei danni alla salute fisica e mentale dei lavoratori.

#### *4. Il lavoro part-time*

Un importante aspetto dell'organizzazione del lavoro che può creare delle opportunità per le persone più mature, prima e dopo il pensionamento ufficiale, è l'attività lavorativa flessibile o part-time, nella quale si lavorano un numero di ore inferiore alla media. Le soluzioni di lavoro parziale possono diventare sempre più attraenti per i lavoratori più maturi. La crescente importanza dei settori dei servizi e dell'informazione, con le loro possibilità di organizzazione flessibile sia del tempo sia della localizzazione, apre nuove opportunità per mettere a frutto e mantenere le competenze della forza di lavoro che invecchia attraverso l'adattamento delle ore di lavoro per soddisfare i loro bisogni personali. In futuro, i fattori sia della domanda che dell'offerta costringeranno indubbiamente a percorrere la strada di un approccio flessibile all'attività lavorativa in età avanzata.

### *5. Il rafforzamento della gestione delle risorse umane in presenza di una forza lavoro che invecchia*

Se si vuole che l'economia italiana mantenga un vantaggio competitivo nell'economia mondiale e se il governo e i datori di lavoro vogliono essere in grado di confrontarsi positivamente con le sfide fiscali e del mercato del lavoro, si richiede un cambiamento fondamentale nelle recenti politiche e pratiche di gestione della risorsa umana in relazione ad una forza di lavoro che invecchia. Le imprese oggi hanno una parte significativa delle forze di lavoro composta da persone di mezza età, in una condizione di cambiamento tecnologico ed organizzativo continuo, le quali avranno bisogno di rimanere al lavoro fino o al di là dell'età pensionabile. Dal momento che i cambiamenti di carriera e la flessibilità diventeranno probabilmente la norma, le persone avranno bisogno di competenze tecniche e personali per poter competere in modo equo, così da non essere discriminate sulla base della loro età. Pertanto, le imprese devono acquisire un punto di vista più positivo sui lavoratori più maturi, in quanto questi rappresentano una risorsa umana chiave che deve essere formata, sostenuta e sviluppata nell'ambito del perseguimento di una più elevata competitività. Questo nuovo approccio dovrà essere di tipo qualitativo e personalizzato per raggiungere il miglior grado di corrispondenza tra le competenze dei singoli lavoratori e la varietà e flessibilità del processo lavorativo.

Ancora oggi, molti programmi di formazione specifica per i disoccupati in Gran Bretagna, Danimarca, Grecia e Italia prevedono dei limiti di età. Pertanto, se una delle sfide fondamentali è quella di superare la "cultura del pensionamento anticipato", una seconda sfida fondamentale è quella di superare i pregiudizi e gli atteggiamenti negativi riguardo all'apprendimento potenziale dei lavoratori più maturi e, quindi, la percezione dei costi/benefici dell'investimento nella loro formazione. Se i metodi formativi sono appropriati e organizzati in modo tale che le persone più mature non rischiano di sentirsi imbarazzate di fronte a dei colleghi più giovani, l'evidenza disponibile indica che essi possono imparare altrettanto velocemente e proficuamente. Dove la formazione viene offerta, è importante che essa sia finalizzata al lavoro e allo sviluppo personale, invece che finalizzata all'accettazione pas-

siva del pensionamento, come quella che è stata prevalente in tutta Europa tra gli anni '70 e '90. Uno dei fattori principali per cui le imprese sono riluttanti ad occupare lavoratori più maturi è la percezione che questi siano privi di adeguate competenze e che manchi un periodo sufficientemente lungo per recuperare l'investimento nella loro formazione. Ma, dal momento che il cambiamento nei processi produttivi è ormai diventato sempre più rapido, tutti i lavoratori hanno bisogno di formazione continua, indipendentemente dalla loro età. Se l'evidenza riguardo alla produttività, agli alti standard, all'affidabilità e alla capacità di convivere con il cambiamento da parte dei lavoratori più maturi viene diffusa in modo efficace presso le imprese, alcuni dei disincentivi percepiti all'investimento nella formazione dei lavoratori più maturi dovrebbero scomparire. Considerata la maggiore capacità delle persone più mature di gestire e applicare l'informazione, una formazione di supporto dovrebbe dare dei buoni risultati.

#### *6. Lo scambio generazionale*

Le ricerche condotte in contesti aziendali non hanno corroborato empiricamente l'ipotesi di una diminuzione della produttività dei lavoratori in corrispondenza dell'aumentare dell'età: anzi, è emerso che, per quanto riguarda le occupazioni di livello medio e alto esiste un effetto positivo dell'esperienza, che è tale non solo da annullare l'effetto negativo dell'età sulle competenze di base, ma da produrre un aumento complessivo della produttività. I lavoratori maturi, in proposito, sono in molti casi portatori di risorse, in termini di affidabilità ed esperienza, maggiori di quelli dei loro colleghi giovani. Questo elemento deve essere poi considerato nel contesto delle trasformazioni in atto nella struttura delle organizzazioni. La tendenza all'appiattimento delle organizzazioni aumenta il valore dell'esperienza, della versatilità e dell'affidabilità; così come l'aumento della loro esposizione all'esterno, verso il mercato o verso i partner, fornitori e consulenti, aumenta il valore delle competenze sociali e relazionali in generale.

Rispetto all'imponente processo di ricambio generazionale in atto nelle PMI manifatturiere (che sottende un ampio processo di crescita e innovazione tecnologica), è importante capire come sia possibile combinare le "competenze tacite",

che i lavoratori maturi hanno accumulato in anni di lavoro, con le nuove tecnologie. D'altro canto, per quanto riguarda i lavoratori giovani occupati nei settori della PMI manifatturiera, attualmente non c'è solo un problema di carenza per ragioni di carattere demografico, ma anche quello riferito alla scomparsa della figura del "giovane poco istruito, ma ad alta potenzialità personale". Oggi, queste figure connotate da intelligenza e abilità pratica che, per ragioni sociali, non potevano andare a scuola sono oramai in via di estinzione. Queste persone hanno fatto il successo della PMI italiana, sia come lavoratori dipendenti che come imprenditori, spesso passando da una posizione all'altra.

Un aspetto importante per le PMI manifatturiere è, quindi, quello di non disperdere il "sapere esperienziale", le "competenze tacite" accumulate, anche se in alcuni settori queste diventano meno importanti, perché la tecnologia spesso fa tabula rasa. Per alcune aree di nicchia, questi saperi sono importanti e vanno trasmesse ai nuovi entranti, che hanno "competenze formali" molto più elevate. In una certa misura, andrebbe favorito uno "scambio generazionale", una cooperazione intergenerazionale che consenta alle persone mature di continuare a lavorare, assorbendo alcuni elementi di innovazione. D'altra parte, per i lavoratori maturi non sarebbe facile acquisire "competenze formali" in altro modo, perché le persone che non hanno avuto un percorso scolastico in gioventù tendono a vedere la formazione di tipo scolastico come una cosa a loro estranea. Attraverso lo "scambio generazionale", i lavoratori maturi possono insegnare ai giovani le competenze tecniche, i "saperi taciti", facilitando il processo di inserimento (mentoring), mentre i giovani possono insegnare ai più anziani le "competenze formali". L'adozione di formule di integrazione tra generazioni, sia a livello imprenditoriale che della forza lavoro, potrà così costituire una leva per la continuità e la competitività dell'impresa, in particolare per le realtà di più piccole dimensioni.

### *7. La mobilità professionale*

Un'operazione, che potrebbe essere definita di ingegneria sociale, è quella della mobilità professionale: pensare che ad un certo livello di età anagrafica e di servizio, alcune attività sono difficilmente proseguibili e se ne possono fare altre.



Attraverso la mobilità professionale, si può puntare a risviluppare il lavoratore anziano, cercando di valorizzarne le competenze e l'esperienza in una nuova attività all'interno della medesima organizzazione.

Alcune ricerche condotte nel settore del credito hanno mostrato operazioni di questo tipo. L'appiattimento delle strutture gerarchiche, determinato dall'informatizzazione del processo produttivo, ha condotto molte aziende a rivedere i profili professionali dei dirigenti, arricchendoli di funzioni specialistiche che prima essi non prevedevano. Un caso spesso citato è quello del direttore di filiale, figura professionale che svolgeva in passato una funzione di controllo procedurale: una volta computerizzate le procedure e alleggerito il suo lavoro da questo punto di vista, il suo profilo è stato arricchito di competenze di gestione delle risorse umane e delle relazioni con la clientela. Ampii interventi formativi hanno, dunque, risviluppato i direttori di filiale da figure di tipo burocratico a micro-imprenditori, responsabili in particolare della gestione e dello sviluppo delle risorse umane della filiale a loro affidata.

Alcune opportunità per interventi di mobilità professionale ci sarebbero anche nel settore pubblico. Ad esempio, prendendo gli insegnanti, si può dire che certamente l'attività di insegnamento frontale in aula può diventare estremamente pesante per una persona che arriva a 60 anni e che ha fatto 35 anni di questa attività. L'idea è che ci siano dei percorsi che consentano a queste persone di entrare in altri campi dei servizi culturali – i musei, gli enti culturali, le biblioteche, gli archivi, ecc. – tenendole così al lavoro. Si potrebbero individuare dei percorsi alternativi e, certamente, le politiche pubbliche potrebbero giocare un ruolo importante, anche perché i servizi pubblici sono un grande campo di occupazione e ad oggi una politica del personale dei servizi pubblici è quasi del tutto inesistente. Occorrerebbe iniziare a pensare ad agevolare operazioni di mobilità, se si vogliono portare i tassi di occupazione dei lavoratori maturi ai livelli europei.

#### *8. L'outsourcing e l'accompagnamento al lavoro autonomo*

Molti lavoratori, una volta usciti dal mercato del lavoro come dipendenti, tentano o vorrebbero tentare la strada del lavoro autonomo. È frequente il caso del “passaggio alla consulenza”:

il quadro o il manager che ha raggiunto l'età pensionabile, uscito dall'organigramma gerarchico, viene mantenuto nei ranghi aziendali per mezzo di un contratto di collaborazione. Il lavoro autonomo rappresenta spesso il naturale completamento di un percorso professionale (anche alle dipendenze), nel corso del quale sono stati maturati saperi e relazioni in grado di permettere il passaggio dalle certezze del lavoro dipendente al rischio dell'attività indipendente.

In questo caso, si ha un'esternalizzazione di parte dei costi dell'azienda alla collettività, data la natura del sistema pensionistico italiano, per ora organizzato a ripartizione e non a contribuzione. D'altra parte, le aziende spesso dimenticano che le risorse umane sono il vero loro asset e tendono a non utilizzare adeguatamente le risorse che posseggono. I dipendenti che lavorano in funzioni non strategiche vengono progressivamente marginalizzati, si trasformano in centri di costo e non di profitto. In questi casi, una soluzione è quella dell'outsourcing, cioè di portare queste attività e questi lavoratori all'esterno, facendoli vivere di vita propria e facendo in modo che lavori considerati secondari nelle grandi imprese diventino core business di realtà più piccole e più specializzate.

Per favorire l'emersione di molte attività e per consentire l'allungamento della vita attiva dei lavoratori maturi, sarebbe utile incentivare il lavoro autonomo per gli over 50, anche mutuando il modello della "legge 44" o del "prestito d'onore", ma soprattutto intervenendo sul sistema del credito bancario ed agevolato e implementando opportune azioni di assistenza tecnica, formazione manageriale, monitoraggio e valutazione dei progetti di impresa, in modo da rendere gli over 50 veri e propri imprenditori. Inoltre, alcuni osservatori ritengono che i lavoratori maturi, aspiranti imprenditori, dovrebbero essere incentivati a creare delle aziende in forma cooperativa, delle strutture aziendali flessibili, operanti in campi e con un livello di impegno diverso, in virtù della formazione, delle capacità e del desiderio di investirsi in una nuova attività da parte di chi ci lavora. Come ambito privilegiato di intervento si potrebbero individuare una serie di attività nell'ambito dei servizi alla persona, tradizionalmente affidate ai soggetti del terzo settore, che, pur essendo retribuiti, potrebbero essere offerte a prezzi contenuti, se intervenissero i necessari sgravi fiscali e se fossero supportate da servizi che limitano i costi di gestione.

### 9. *L'outplacement o supporto alla ricollocazione professionale*

Uno strumento valido per favorire il mantenimento dei lavoratori più maturi nel mercato del lavoro è rappresentato dalle attività di outplacement o supporto alla ricollocazione professionale. L'outplacement è stato introdotto in Italia da poco più di un decennio ed è un servizio di "riorientamento alla carriera" che consiste nell'incaricare un consulente specializzato e accreditato, affinché assista un dipendente di un'azienda (che sta per interrompere o ha interrotto il proprio rapporto di lavoro) a ritrovare altrove una nuova sistemazione nelle migliori condizioni possibili. Questo incarico viene dato dall'azienda, che se ne assume il relativo costo nell'ambito del cosiddetto "pacchetto di buonuscita" offerto a dirigenti e quadri considerati "in esubero" o, per quanto riguarda impiegati ed operai "eccedenti", degli accordi sindacali presi dopo la decisione di tagliare l'organico.

In Italia, l'outplacement nasce come supporto alla mobilità e alla flessibilità del lavoro dei dirigenti, in quanto essi sono la categoria meno tutelata contro i licenziamenti individuali. Attualmente, l'utilizzo di questo particolare tipo di servizio è stato esteso ai quadri aziendali, agli impiegati dei vari livelli e anche, con la contrattazione collettiva e con appositi corsi di gruppo, agli operai. Ai manager (outplacement individuale) viene fornito un metodo, una struttura e un'assistenza personale. All'operaio o all'impiegato (outplacement collettivo), oltre a tutto questo, viene fornita anche un'assistenza in termini di supporto di telemarketing o di indagine presso le autorità locali sul territorio, tenendo conto che di solito il manager ha una disponibilità ed un raggio di azione territoriale molto più ampio (anche se occorre considerare le esigenze della famiglia), mentre invece nel caso dell'operaio o comunque nell'outplacement collettivo il raggio di mobilità territoriale è di solito assai limitato. In linea di massima, l'orientamento delle agenzie è quello di dare un supporto organizzativo molto più forte nel caso dell'outplacement collettivo con personale della società stessa che dà un appoggio in termini di rete locale, rispetto invece all'outplacement individuale dove questo è molto più contenuto. È chiaro che i partners delle agenzie conoscono le società di selezione e i "cacciatori di teste" per cui li interpellano e hanno anche una rete di aziende di riferimento, ma in realtà

il grosso del lavoro è fatto dalla persona stessa. L'idea di fondo dell'outplacement è quella che ci deve essere un'attivazione dell'individuo, se possibile, perché comunque la persona deve essere motivata, deve arrivare ai colloqui sentendosi l'attore centrale per avere una forza contrattuale maggiore e per essere in grado di tirare fuori le proprie qualità.

### *10. Il passaggio al non-profit*

In questo caso, il lavoratore anziano si indirizza fuori dal mondo dell'impresa produttiva e commerciale, per mettere a disposizione le sue competenze al mondo del non-profit, un settore diverso da quello di provenienza e governato da logiche non di mercato, ma di utilità sociale. In effetti, le competenze professionali esperte dei quadri maturi, soprattutto di tipo organizzativo e gestionale, competenze e le reti di relazione costruite nel corso della carriera professionale possono essere molto utili nel quadro delle organizzazioni non-profit, che non mancano, in genere, di risorse umane a basso costo e ben motivate, ma cui spesso mancano organizzazione, direzione e strategie adeguate.

### *Conclusioni*

L'invecchiamento della popolazione e le implicazioni di questo fenomeno per il mercato del lavoro rappresentano una delle principali sfide con le quali occorre ormai confrontarsi. Occorre, infatti, riconoscere che il problema del mantenimento dei lavoratori più maturi sul mercato del lavoro e nelle imprese è indubbiamente destinato a dilatarsi: le proiezioni demografiche e le previsioni dei nuovi quadri previdenziali definiscono inequivocabilmente una progressiva e non reversibile espansione della fascia dei lavoratori adulti maturi.

In Europa, l'Italia detiene il primato di intensità delle trasformazioni demografiche, che portano all'invecchiamento della popolazione, e parte da una situazione in cui i tassi di attività per gli over 50enni sono significativamente più bassi della media europea. Questi fattori si combineranno nel prossimo futuro, facendo sì che sui mercati del lavoro italiani si avrà la più intensa espansione della quota di lavoratori maturi. Pertanto, ci sarà bisogno della diffusione e dell'implementazione di nuove soluzioni, basate sulla conoscenza e sulla sperimentazione, e di risposte creative, che possano consentire di

superare i pregiudizi, le politiche e le pratiche che escludono e marginalizzano le persone più mature dal mercato del lavoro. È necessario che le parti sociali adottino approcci positivi nei confronti della popolazione e della forza di lavoro che invecchia, se si vuole che l'economia italiana aumenti la sua competitività ed evitare l'esclusione sociale delle persone più mature.

La dimensione e la natura dei cambiamenti richiesti negli atteggiamenti, politiche e pratiche è tale che occorre un forte impegno da parte di tutte le componenti sociali. Mentre l'economia si ristrutturava all'interno della mutevole economia globale, emergono nuove opportunità di mettere a frutto, sviluppare e mantenere le competenze e l'esperienza della forza di lavoro che invecchia. Queste opportunità possono non essere colte, però, con conseguenti alti costi sociali ed economici, se la cultura consolidata dell'uscita precoce dei lavoratori maturi dal mercato del lavoro non viene invertita, o se i lavoratori lasciano o rinunciano all'occupazione, perché non sono in grado di conciliare i loro lavori con le loro responsabilità di cura. Le percezioni diffuse, di una forza di lavoro che invecchiando genera costi eccessivi, ignorano i benefici che derivano dalla sua gestione positiva. È necessaria un'azione a tutti i livelli per portare la questione dell'invecchiamento della popolazione e il mercato del lavoro al centro della scena, enfatizzando sia il contributo positivo che le persone più mature possono dare alla vita economica e sociale, sia il bisogno di mettere a frutto il loro talento e la loro esperienza.

Le politiche attive del lavoro possono giocare un ruolo chiave nel guidare l'azione concertata richiesta per contrastare il problema centrale della discriminazione diretta ed indiretta in base all'età, che restringe ed elimina le scelte delle persone in rapporto al mercato del lavoro. Il Governo dovrebbe anche assicurare che le sue politiche sociali ed economiche non entrino in conflitto, in particolare restringendo le reali scelte di mercato del lavoro delle donne, dal momento che l'assistenza decentrata a livello locale diviene la pietra angolare della politica di welfare.

Al di là del problema fondamentale della discriminazione in base all'età, l'invecchiamento della popolazione pone diverse sfide specifiche per il mercato di lavoro, per le quali sono

necessarie delle politiche e degli interventi. Queste sfide includono:

- la necessità di rivedere le strategie di pensionamento anticipato è urgente al fine di assicurare maggiori opportunità ai lavoratori più maturi e di salvaguardare i vantaggi sociali di quelli ad alto rischio di esclusione dalla vita lavorativa;
- la promozione dell'occupazione e dell'occupabilità di una forza lavoro che invecchia richiede azioni che investono tutta la vita lavorativa;
- le strategie attive devono essere preventive, in modo da evitare problemi d'impiego dovuti all'età combattendone i rischi nelle precedenti fasi della vita lavorativa;
- molti lavoratori maturi oggi sono svantaggiati, ad esempio in termini di competenze e formazione, per cui sono necessarie azioni correttive. Deve essere adottato un "approccio dualistico", migliorando l'occupabilità su tutto l'arco della vita lavorativa, ma anche affrontando rischi o problemi specifici di taluni lavoratori più maturi. Occorre abolire i limiti formali d'età nel reclutamento e nella formazione e sviluppare programmi di formazione e di educazione per combattere la discriminazione diretta ed indiretta. Occorre raccogliere e diffondere l'informazione prodotta attraverso l'attività di ricerca per contrastare i pregiudizi nei confronti delle persone più mature sia come cittadini che come lavoratori;
- misure più specifiche, fra cui opportunità di attività di lavoro autonomo, sono necessarie ed efficaci per migliorare le prospettive dei lavoratori più maturi disoccupati;
- il coordinamento sistematico degli interventi, a livello di misure di impresa e a livello di misura politica, è necessario ed anche possibile. Vi è, inoltre, la necessità di collegare le iniziative aziendali mediante l'uso dei servizi pubblici locali, quali sicurezza sociale, istruzione ed assistenza;
- l'efficacia degli interventi dipende dalla partecipazione dei lavoratori fin dall'inizio, non solo come "esperti nel proprio campo", ma anche nel realizzare azioni integrate a livello di luogo di lavoro, anche adattando i posti di lavoro con l'ausilio delle tecnologie moderne, dell'ergonomia e della medicina del lavoro, evitando così un declino delle capacità lavorative;
- occorre porsi concretamente il problema del mantenimento e della promozione della salute della forza di lavoro che invecchia;

- la valutazione, sebbene difficile, è indispensabile per ottenere una prassi efficace e per evitare conseguenze impreviste. Manca in particolare un'adeguata valutazione economica, ma vi è una generale necessità di ricerca per sostenere lo sviluppo e l'applicazione delle misure politiche;
- i cambiamenti demografici sono rapidi, tanto sul luogo di lavoro quanto nella comunità più vasta e, pertanto, è necessario monitorare attentamente gli sviluppi delle politiche nazionali, locali e aziendali nei prossimi anni. In tale contesto, è indispensabile tenere conto delle ripercussioni non soltanto per la forza di lavoro che invecchia, ma anche per la solidarietà tra le generazioni.

### **“La disoccupazione in età matura. Diritto al Lavoro – Diritti Previdenziali”**

**Armando Rinaldi**

*Presidente Associazione ATDAL*

Inizio citando il noto giornalista ed economista, liberista, Alan Friedman, che nel corso della trasmissione “Mia Economia” andata in onda su “La7” il 6 aprile 2002 dichiarava: “Oggi, nel mondo occidentale, il fenomeno dei padri di famiglia privi di lavoro e di ogni forma di reddito riguarda milioni di individui”.

Eppure, ascoltando le dichiarazioni che periodicamente rilasciano commentatori televisivi, politici, addetti ai lavori, ecc., la disoccupazione sta diminuendo e negli ultimi anni si sono creati centinaia di migliaia di posti di lavoro.

Nel riferire questi dati nessuno prova ad analizzare la qualità di questi posti di lavoro soprattutto sotto il profilo della continuità nel tempo e quindi della sicurezza per coloro, i giovani in primo luogo, che sono stati immessi nel ciclo produttivo. Un impiego temporaneo di due o tre mesi è pur sempre un impiego per le statistiche, ma bisognerebbe capire quale valenza assume per il lavoratore che dopo due mesi si ritrova a spasso.

Ma, cosa più importante, nessun esperto di settore, si assume l'onere di spiegare secondo quali criteri gli enti di statistica arrivano a determinare la massa degli occupati e quella dei disoccupati.

Per l'Istat, un Istituto recentemente al centro di polemiche per i criteri con cui determina i valori dell'inflazione, un lavoratore è da considerarsi occupato se ha lavorato almeno un'ora nella settimana precedente la rilevazione statistica. Ancora più incredibile il criterio con cui si assegna la qualifica di disoccupato. Per l'Istat un lavoratore è in cerca di occupazione, quindi disoccupato, se non ha lavorato almeno un'ora nelle quattro settimane precedenti la rilevazione.

Ne consegue che per le statistiche il numero degli occupati è ben al di sopra di una realtà che si configura in modo decisamente diverso da quella che si vuole rappresentare e, rispetto alla quale, non vediamo spazi per ottimismo del tutto fuori luogo.

È il primo convegno su questo tema anche se l'avvio del fenomeno dell'espulsione dei lavoratori in età matura dal ciclo produttivo va fatto risalire ai primi anni '90. Solo in tempi recenti il muro di silenzio con cui per anni si è voluto ignorare il dramma di tanti lavoratori e delle loro famiglie ha cominciato ad incrinarsi grazie all'importante contributo del libro di Anna Maria Mori e, successivamente, alla comparsa dei primi articoli di denuncia.

Il "Sole 24 Ore", quotidiano confindustriale, è stato tra i primi a presentare una fotografia di questa realtà. Il 1 ottobre 2001 sulle sue pagine viene pubblicato uno studio a firma Rosanna Santonocito che quantifica in 61.000 unità il numero di lavoratori in età 45-55 anni che hanno perso il lavoro nel corso dell'anno 2000. Nello studio si afferma inoltre che solo uno su quattro di questi disoccupati ha qualche remota possibilità di trovare un altro impiego. È importante sottolineare che i dati forniti dal "Sole 24 Ore" riguardano in prevalenza la grande e media impresa; difficile, se non impossibile, estendere la ricerca all'universo delle piccole imprese che pure, numericamente, costituiscono la parte più consistente dell'assetto produttivo del nostro paese.

Anna Diamantopoulou, Presidente della Commissione Affari Sociali e Welfare dell'Unione Europea, il 1° febbraio del 2002, dedica la sua relazione introduttiva alla Conferenza sull'occupazione e sui sistemi pensionistici dal titolo "Estendere la vita lavorativa è un imperativo sociale", alla nuova grave emergenza della disoccupazione in età matura, nota anche, e non a caso, come disoccupazione di lunga durata.



Diversi studi comunitari hanno recentemente stabilito che circa un terzo dei disoccupati all'interno della UE appartiene alla categoria degli ultra quarantenni.

La nostra associazione ha svolto una propria indagine incrociando dati prodotti da diversi istituti tra i quali Istat ed Isfol per arrivare a determinare che il fenomeno dei disoccupati over 40 riguarda, nel nostro paese, non meno di 700.000 individui, costretti a vivere senza reddito o inseguendo ed accettando il quotidiano ricatto di lavori precari, sottopagati e dequalificati. Riteniamo peraltro che la stima da noi fatta, per quanto impressionante possa essere, pecchi di una probabile approssimazione per difetto. Si deve infatti considerare che molti disoccupati con un profilo professionale medio-alto sono restii ad ammettere anche con se stessi di vivere una condizione di emarginazione, sempre convinti che il periodo nero passerà e che la loro professionalità gli consentirà, prima o poi, di trovare una nuova dignitosa occupazione.

Benché il fenomeno dell'espulsione dal mondo del lavoro degli over 40 sia oggetto di un crescente interesse solo in tempi recenti, la sua origine va fatta risalire all'inizio degli anni '90. È a partire da quegli anni, in particolare all'interno delle grandi società multinazionali, che prende avvio una sorta di campagna di epurazione delle risorse in età matura. Il fenomeno si sviluppa in modo strisciante e cresce rapidamente negli anni successivi fino a investire ogni comparto produttivo dalla grande alla piccola impresa.

Gli esperti di settore individuano comunemente nel costo del lavoro e nella mancanza di flessibilità, due fattori tipicamente italiani, gli elementi scatenanti che stanno alla base di questa strategia imprenditoriale.

Tali motivazioni, seppure degne di considerazione, non rappresentano a nostro avviso l'elemento determinante di certe scelte aziendali. Infatti, il fenomeno denunciato è presente, forse in misura anche maggiore, in molti paesi occidentali, dagli Usa alla UE, anche laddove il costo della mano d'opera è inferiore ed i livelli di flessibilità decisamente superiori rispetto all'Italia.

Purtroppo le analisi di questo fenomeno evitano sistematicamente di considerare altri fattori che hanno giocato un ruolo determinante nell'allontanamento dai luoghi di lavoro di lavoratori con esperienza decennale ed elevate capacità

professionali. Non si parla delle teorie importate dagli Usa e dal Far East, teorie spesso rivendute a suon di decine di migliaia di dollari al management delle nostre imprese da pseudo consulenti di volta in volta esperti del miracolo giapponese o coreano. “Young in, old out”, giovani dentro – vecchi fuori, è il nome di una di queste teorie. E gli americani, sempre eccezionali nel condensare un concetto in un acronimo, hanno provveduto a coniare la sigla “pos” (piece of shit) per definire i lavoratori maturi, future vittime dell’applicazione delle teorie citate.

Young in, old out, pos, ecc., termini spudoratamente ripresi nelle pubblicazioni specialistiche, evidenziati sulle slides dei consulenti di organizzazione aziendale, assorbiti e metabolizzati da manager che si sono impegnati nel mettere in pratica quegli insegnamenti teorici sulla pelle di migliaia di lavoratori.

Lo sviluppo dell’automazione e la riorganizzazione delle attività produttive, con una sempre maggiore parcellizzazione delle attività e conseguente deresponsabilizzazione dei ruoli, rendevano già possibile, alla metà degli anni ’90, rimpiazzare lavoratori in età matura con giovani cresciuti in un mondo sempre più informatizzato, automatizzato. Persistevano però condizioni legislative e contrattuali al contorno, tali da non rendere del tutto conveniente un massiccio ricorso al rimpiazzo.

In anni recenti anche questo ostacolo è stato finalmente superato grazie all’intervento delle normative in materia di flessibilità del lavoro. Giovani che possono essere assunti con le formule contrattuali più disparate, sottopagati, privi di ogni diritto, nel perenne ricatto di non vedersi rinnovare un contratto di lavoro che può essere sciolto unilateralmente in ogni momento, rappresentano, per qualsiasi impresa, un’alternativa troppo allettante se paragonata al costo del lavoratore maturo, cosciente dei propri diritti e delle norme contrattuali che lo tutelano.

Si è così assistito a una rincorsa verso un egualitarismo al ribasso che conduce ad un generale deterioramento delle condizioni di tutti i lavoratori.

Mentre da un lato si è puntato consapevolmente allo sviluppo di un’occupazione, in massima parte precaria, per i figli, dall’altro si sono privati delle loro certezze anche i padri che

per quei figli erano stati fino ad allora in grado di rappresentare un punto di riferimento, un sostegno non solo affettivo ma anche economico.

La strada intrapresa non sembra indurre alcun ripensamento se è vero, come è vero, che nuove misure legislative sono già in cantiere con l'obiettivo di favorire l'occupazione dei giovani o il mantenimento nei ranghi aziendali di lavoratori che hanno già raggiunto il diritto alla pensione. Una consistente riduzione dei contributi previdenziali per queste due categorie di lavoratori potrà rappresentare un'altra allettante prospettiva per il sistema impresa.

Rimane però l'interrogativo su quale sarà la fine di un'intera classe intermedia di lavoratori, in un'età tra i 40 ed i 50 anni, il cui costo sarà enormemente superiore rispetto a chi è più giovane o a chi è più anziano di loro.

Ma come veniamo espulsi dal posto di lavoro? In questi ultimi mesi abbiamo assistito al durissimo scontro sul tema dell'articolo 18, articolo che tutela i lavoratori delle imprese con più di 15 dipendenti contro il licenziamento senza giusta causa. Occorre dire che per molti lavoratori maturi espulsi dal mondo del lavoro la tutela dell'articolo 18 si è rivelata del tutto inutile.

Questo è ovviamente vero nelle piccole imprese al di sotto dei 15 dipendenti dove il licenziamento è consentito senza eccessivi problemi. Ma, anche nelle grandi e medie imprese, le tutele contrattuali possono essere aggirate in mille modi fino ad arrivare a costringere il lavoratore a quelle che vengono vergognosamente definite "dimissioni volontarie" o "dimissioni concordate".

Forme di incentivazione alle dimissioni, lenta deprofessionalizzazione, minacce di trasferimento in località disagiate e, infine, il mobbing, sono alcuni tra i tanti sistemi messi in pratica liberarsi di lavoratori che non rientrano più negli interessi aziendali.

Recentemente il fenomeno del mobbing richiama sempre più spesso l'attenzione dei media; sociologi e psicologi, sono chiamati a dissertare su questa deprecabile pratica.

Ascoltando le dotte analisi sul fenomeno mobbing si ha, a volte, l'impressione che la sua origine e le sue motivazioni siano da attribuirsi a una sorta di sadismo patologico che affligge capi e manager desiderosi di vessare in modo del

tutto gratuito i propri subalterni. La realtà, molto più semplice per chi la voglia vedere, è che il mobbing è oggi il più diffuso sistema utilizzato per “convincere” un lavoratore a rassegnare le dimissioni.

Il 13 maggio 2002, il quotidiano “La Repubblica” ha pubblicato un’inchiesta da cui emerge che i lavoratori vittime di mobbing in Italia sono circa un milione e 500 mila. Nel mese di novembre 2002 il quotidiano “Il Giornale” pubblica un articolo in cui si confermano i dati di “Repubblica” per quanto riguarda il nostro paese ma, si estende la ricerca all’intera Unione Europea per affermare che, nel contesto continentale, i lavoratori soggetti a pratiche di mobbing ammontano a 40 milioni.

Il risultato della sistematica applicazione dell’insieme di queste forme di pressione ha prodotto nel corso degli anni una massa di dimissioni volontarie, consensuali, incentivate, cioè una massa di disoccupati che, per colmo dell’ironia, non sono ufficialmente considerati tali.

Infatti, in epoca molto recente, anche su questo aspetto si è provveduto a intervenire per via legislativa disconoscendo la qualifica di disoccupato a chi avesse rassegnato volontariamente le proprie dimissioni, negando al singolo individuo la possibilità di accesso all’indennità di disoccupazione e, al tempo stesso, evitando che lo stesso andasse a incidere numericamente sui dati che determinano i valori statistici della disoccupazione.

Due parole sui diritti previdenziali. L’Italia, tra i paesi della Ue, si caratterizza per il fatto di disporre di un sistema previdenziale afflitto da una gravissima anomalia. Infatti nel nostro paese, contrariamente a quanto avviene in altri paesi occidentali, non si è mai riusciti a distinguere in modo preciso il concetto di previdenza da quello di assistenza.

Se il concetto stesso di previdenza implica il fatto che un individuo accantoni nel tempo delle provvidenze per poterne avere in futuro un ritorno sotto forma di una pensione, l’assistenza si configura come un sostegno che la società decide di erogare a chi vive una condizione particolarmente disagiata e indipendentemente dal fatto che egli abbia versato poco o niente nel corso della sua esistenza per usufruire di questo sostegno.

È noto che gli enti previdenziali italiani, le cui entrate sono costituite dai versamenti dei lavoratori e delle imprese, fina-

lizzati a finanziare nel tempo il sistema previdenziale, destinano una quota considerevole delle loro uscite per coprire non solo i costi di qualsiasi forma di assistenza sociale ma anche i costi delle ristrutturazioni aziendali, attraverso i meccanismi della mobilità, dei prepensionamenti, ecc.

Parleremmo ancora di criticità dei conti degli enti previdenziali se scorporassimo dai loro costi l'enorme massa di denaro che compete al capitolo dell'assistenza? E ancora, con quale diritto si rimprovera proprio a coloro che hanno versato anni di contributi il legittimo desiderio di vedersi ritornare sotto forma di una pensione dignitosa il frutto di un investimento cui peraltro lo Stato li ha costretti durante una vita di lavoro?

Su questa che noi denunciamo come la vera anomalia del sistema previdenziale italiano non ci troviamo in sintonia con chi da diversi anni ci ripete che l'anomalia è invece quella rappresentata dalle pensioni di anzianità che con il loro perverso meccanismo permettono agli italiani di andare in pensione molto prima dei colleghi europei.

La campagna mediatica contro le pensioni di anzianità è martellante, al punto di farci quasi sentire colpevoli nei confronti dei colleghi europei che si sacrificerebbero, le spalle curve al posto di lavoro, fino ad un'età abbondantemente superiore ai 60 anni.

Chi ha vissuto esperienze di lavoro all'interno di imprese multinazionali nordeuropee sa bene che questa immagine è assolutamente falsa. In Nord Europa operai ed impiegati vanno in pensione tra i 55 ed i 60 anni come in Italia. La campagna contro le pensioni di anzianità prosegue assolutamente incurante ed indifferente a ogni dato, a ogni autorevole affermazione, che ne contesti i suoi stessi presupposti di base.

Il ministro del Lavoro e del Welfare, Roberto Maroni, nel corso di una puntata di "Porta a Porta" dello scorso dicembre ha dichiarato: "... il problema delle pensioni di anzianità va visto in modo diverso e più equilibrato. Non è vero che in Italia si va in pensione prima che negli altri paesi della Ue. L'età media di pensionamento in Italia è di 59,5 anni, in linea con la media europea. Se è vero che negli altri paesi non esiste l'istituto della pensione di anzianità è anche vero che esistono mille scappatoie e sistemi che permettono di mandare in pensione i lavoratori prima dei 60 o 65 anni". Gli

imprenditori, coloro che con maggiore convinzione sostengono la campagna per una nuova e ancor più penalizzante riforma del sistema previdenziale, non si sono mai fatti scrupolo, di fronte alle proprie esigenze di riorganizzazione o riconversione delle attività produttive, di ricorrere al ricatto della disoccupazione per costringere i governi a intervenire. In questi casi si sono improvvisamente dimenticati tutti i discorsi sulla necessità di prolungare la vita attiva in relazione alle accresciute prospettive di vita.

L 416/81, DI 873/86, L 141/90, L 223/91, L 257/92, DI 299/94, DI 516/94 ecc., queste sono le sigle di una minima parte dei provvedimenti legislativi adottati per fare fronte, di volta in volta, a gravi problemi occupazionali per gli addetti del settore editoriale, i portuali, i ferrovieri, gli addetti delle imprese estrattive dell'amianto, i siderurgici, gli addetti delle società per azioni interamente possedute dallo Stato, ecc.

Dietro ognuno di questi provvedimenti vi sono decine di migliaia di lavoratori che sono stati aiutati, in presenza di una crisi di settore, con il ricorso alla cassa integrazione, alla mobilità, all'accompagnamento morbido alla pensione. Decine di migliaia di lavoratori che grazie alla formula del prepensionamento hanno potuto accedere alla pensione con meno di 30 anni di contributi, indipendentemente dalla loro età anagrafica. Non gridiamo allo scandalo per queste scelte, non proviamo rabbia né invidia nei confronti di questi colleghi. Siamo anzi contenti che in tanti casi si sia riusciti in qualche modo a trovare una soluzione positiva garantendo a quei lavoratori un futuro ed evitando di precipitarli nell'indigenza.

Vogliamo però parlare delle centinaia di migliaia di lavoratori espulsi individualmente, negli ultimi dieci anni, da una grande fabbrica virtuale composta da una miriade di grandi, medie e piccole aziende, per i quali non sono intervenuti provvedimenti di alcun tipo, lavoratori dei quali si è preferito ignorare l'esistenza.

Qualcuno si è mai messo nei panni di un 55enne che, accumulati 33 anni di contributi, si trova senza lavoro? Gli mancano due anni di versamenti contributivi ma, senza occupazione, non dispone di un reddito che gli permetta di pagare la volontaria. Per questo ex lavoratore l'attesa della pensione sarà lunga 10 anni, fino al compimento dei 65 anni di età.

In ogni angolo del nostro paese possiamo trovare disoccu-

pati in età matura che pure dispongono di un monte contributi versati e di un'età anagrafica di gran lunga superiore a quella di quei colleghi prepensionati per la "ragion di Stato". Per loro, spesso in età compresa tra i 50 ed i 60 anni, costretti a vivere nell'indigenza o nella assoluta precarietà, quei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione che abbiamo visto spesso aggirare senza grandi difficoltà, si applicano in modo rigido creando una chiara divisione sociale tra cittadini di serie A e cittadini di serie B.

Le recenti riforme previdenziali, l'allegro ricorso a provvedimenti legislativi destinati ad aggirare le norme definite dalle riforme stesse hanno creato gravissime discriminazioni nel corpo sociale in aperto contrasto con la Costituzione che in più parti e in modo esplicito nega ogni forma di discriminazione.

Parlando dei nostri problemi con politici e tecnici si ha a volte l'impressione di trovarsi di fronte a quei generali che mandavano il reggimento all'attacco di fronte al fuoco nemico dando per scontato che una certa percentuale di uomini non sarebbe arrivata alla meta. Allo stesso modo la rincorsa frenetica alle modifiche al sistema previdenziale non si è preoccupata più di tanto dei caduti che sarebbero rimasti sul campo.

Al di là delle iniziative che la nostra associazione intende proporre in sede legislativa per sanare le situazioni fin qui denunciate ci sembra importante precisare in questa sede che, insieme ad altre associazioni, stiamo da tempo valutando la possibilità di intraprendere idonee cause a difesa dei diritti dei cittadini vittime di discriminazione.

Probabilmente qualcuno di voi presenti in questa sala ha provato sulla sua pelle il "contatto" diretto con le agenzie interinali. Inutili colloqui con il giovane venticinquenne al di là della scrivania che non si sforza neppure di capire una realtà che non conosce e di cui in fondo poco gli può importare visto che nel giro di qualche mese sarà sostituito da un altro venticinquenne con regolare contratto a termine.

Leggiamo di programmi di aggiornamento, di riqualificazione permanente, di necessità di disporre di maggiori livelli di professionalità per poter aiutare le imprese a essere più competitive.

Il 7 novembre 2002, nel bel mezzo della crisi Fiat, il presidente della Ferrari, Luca di Montezemolo, ha dichiarato "le

colpe della crisi Fiat sono le colpe di una classe dirigente, a 360 gradi, che non è in grado di rinnovarsi e di rinnovare”. Sentendo queste dichiarazioni, cogliendo la crescente domanda di competenza e specializzazione, verrebbe da pensare che il sistema impresa del nostro paese punti decisamente alla professionalità.

Ma, nella realtà, quanti di noi si sono sentiti rispondere durante un colloquio per una fantomatica assunzione “lei è troppo qualificato”, quasi che l’esperienza e la professionalità fossero un ingombrante fardello da nascondere. E molti di noi questo fardello hanno anche provato a nascondere. Una volta, non molti anni fa, i curriculum professionali venivano leggermente “gonfiati”, si tendeva a sopravvalutare in qualche modo le competenze e i livelli di responsabilità. Oggi ci sono persone che cancellano dal proprio curriculum il corso di laurea, che preferiscono tacere il fatto che nell’ultimo impiego ricoprivano mansioni di responsabilità. A volte si vorrebbe mentire anche sulla propria età anagrafica, non per un vezzo da attore che vuole celare le prime rughe, ma solo e semplicemente nella speranza di rimediare un lavoro dignitoso.

Che cosa possiamo dire della miriade di agenzie interinali che nascono come funghi in ogni angolo delle città? Quanti di noi hanno sperimentato sulla loro pelle il rapporto con queste società, la stragrande maggioranza delle quali non possono essere definite in altro modo che avvoltoi che lucrano sui finanziamenti pubblici e sulla disperazione delle persone.

Neppure in questo settore si è riusciti a intervenire varando provvedimenti legislativi che facessero piazza pulita della miriade di avventurieri che nella disoccupazione hanno trovato un’insperata fonte di business.

Oggi, contrariamente a quanto accadeva fino ad un anno fa, da parte di alcuni politici vi è una certa attenzione verso di noi, c’è una notevole disponibilità a parlare di aspetti di diritto al lavoro ma, al tempo stesso, una chiusura quasi totale ad affrontare gli aspetti previdenziali. E noi diciamo no. Sono due i settori sui quali occorre intervenire, uno è quello del diritto al lavoro, della ricerca delle opportunità, della collaborazione, l’altro è quello che richiede di aprire il portafoglio, perché non è accettabile il discorso della previdenza gestito come lo è stato finora, e noi ci rifiutiamo di essere



cittadini di serie B, uno che è fuori dal mondo del lavoro da 4-5 anni e ha 50 anni ha ben poche possibilità di rientrare e quindi bisogna in qualche modo accompagnarlo alla pensione, come è stato fatto in tutte le situazioni critiche quando faceva comodo alla ragion di stato.

E qui ritorno sul tema della formazione, anche se già trattato in alcuni interventi, tema che viene visto come la panacea di tutti i mali. Bisogna però capirsi, non vorrei trovarmi domani, come quando sono andato all'ufficio di collocamento, con davanti a me l'operaio sbattuto fuori che ha fatto il corso di Excel, di Word, e pensa di trovare lavoro. Word, Excel oggi lo usa il ragazzino di dieci anni, l'operaio di 40-45 anni non ha nessuna chance, non può essere competitivo con il ventenne. C'è un altro criterio di lettura; dieci giorni fa ho partecipato a una trasmissione televisiva dove era presente il direttore del personale di una grande azienda del Nord Italia, che ha dato una chiave di lettura della formazione su cui vi invito a riflettere: formazione professionale continua per lui significava capacità di trasformare la persona dal punto di vista culturale nel tempo, facendo capire alla persona che è finita l'epoca in cui all'ingresso in azienda faceva seguito uno sviluppo a crescere, dal punto di vista economico, professionale e di ruolo. La persona oggi deve essere disponibile a una sorta di altalena, dal lavoro qualificato al meno qualificato al più qualificato, più che di formazione si tratta di cambiamento culturale delle persone, questo cambiamento lo si può impostare solo sulla persona che inizia il suo iter lavorativo, all'ingresso nel mondo del lavoro; ovvio, secondo lui, che non si può pretendere questo dal 45-50enne. Gli ho chiesto allora che cosa fare di quest'ultimo, grande imbarazzo, nessuna risposta, come sempre. Vale la pena di lavorare sul fronte della formazione professionale, ma credo occorra uno sforzo di fantasia maggiore da parte delle forze politiche, da parte dei sindacati, uno sforzo per capire che forse questo sistema va riconsiderato, ripensato. Un'ultima citazione, di William Poole, presidente della Federal Reserve di Saint Louis, che lo scorso dicembre ha dichiarato che sarebbe proprio la produttività troppo alta a frenare l'occupazione e a dare a questa ripresa il carattere poco rassicurante della jobless recovery, cioè ripresa senza lavoro: se chi lavora produce di più, per chi non lavora non c'è

spazio. Secondo Poole, l'aumento di un punto percentuale della produttività che si è realizzato nel 2001 ha impedito la creazione di 2 milioni di posti di lavoro. Capisco le esigenze delle imprese, però bisogna forse anche tener conto delle esigenze delle persone che vivono nei paesi e nelle società, e forse uno sforzo di creatività maggiore, cui richiamo un po' tutti quelli che possono decidere, sarebbe necessario.

Con questa relazione Atdal si è proposta di fornire una descrizione sintetica di un grave fenomeno che accomuna l'Italia all'insieme dei paesi occidentali. È nostra convinzione che in mancanza di idonei interventi in sede politico istituzionale le ricadute sul tessuto sociale, già oggi devastanti, lo saranno ancor più nei prossimi anni.

Rimandiamo alla seconda sessione del Convegno una serie di proposte concrete e dettagliate che come associazione abbiamo già avanzato, lo scorso 16 ottobre, alla Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato e che oggi qui intendiamo ribadire.

Interventi decisi in materia di previdenza e di diritto al lavoro si rendono indispensabili. Ma deve essere chiaro, dobbiamo capirci bene, non abbiamo intenzione di essere in alcun modo raggirati.

Quando parliamo di nuovi interventi sul sistema previdenziale non intendiamo riferirci a ulteriori modifiche penalizzanti per l'acquisizione dal diritto alla pensione. Da questo punto di vista abbiamo già dato e fin troppo. Chiediamo che vengano adottate misure in favore di coloro ai quali viene ingiustamente negato il diritto alla pensione. Chiediamo che venga ristabilito un criterio di equità, di uguaglianza di tutti i cittadini in difficoltà che siano essi vittime di un licenziamento di massa o colpiti da un provvedimento individuale.

Quando parliamo di nuovi interventi in materia di diritto al lavoro preghiamo di risparmiarci l'ormai frusto ritornello dei corsi di formazione e riqualificazione professionale. Molti dei nostri associati potrebbero egregiamente svolgere il ruolo di formatori di coloro che oggi si sono inventati questa professione sulla quale piovono consistenti finanziamenti pubblici. Chiediamo uno sforzo di fantasia per valorizzare esperienza e professionalità, per sostenere con idonei stanziamenti nuove forme di imprenditorialità, per incentivare le imprese a mantenere in servizio i lavoratori "maturi", chie-

diamo un rapporto diretto con le strutture pubbliche che elimini forme di intermediazione, sempre più simili al caporalato, nel rapporto tra domanda e offerta di lavoro.

Ho iniziato questa relazione con una citazione tratta da una lettera che ci ha scritto un associato over55. Concludo con un'altra breve citazione: "Sono un esperto in informatica, sistemista di reti e piattaforme Microsoft. Dopo una serie di lavori con contratto a termine, dal maggio del 2002 non ho più trovato una occupazione. Dal 2002 infatti anche il reclutamento di personale tecnico del settore informatico è passato dalle classiche società di consulenza alle agenzie interinali le quali hanno imposto una politica di selezione che tende ad escludere soggetti con più di 30 anni. La mia situazione è disperata. Vivo con mia madre e spartisco con lei il reddito della sua pensione minima di 400 euro al mese. Non sono appetibile neppure per le mansioni più dequalificate. Sono troppo Senior, sono troppo qualificato oppure quelle mansioni vengono affidate solo ad extracomunitari. Ho solo 36 anni. Cosa devo fare? Possibile che il mondo imprenditoriale italiano assomigli sempre più al caporalato della criminalità organizzata?". Non 50, non 55, questo signore ha 36 anni.

Di fronte a questa denuncia, una delle tante che riceviamo, al di là di tutte le possibili proposte e interventi che vogliamo mettere in cantiere per sanare situazioni ogni giorno più drammatiche, penso sia forse arrivato anche il momento di abbandonare atteggiamenti di incomprensibile ottimismo, per chiederci seriamente: dove stiamo andando? Quanto avviene in Italia non è così diverso da quello che si sta verificando negli Usa o nel Nord Europa. Alla politica nella sua accezione più ampia, al sistema impresa, alle rappresentanze sindacali, alla società civile crediamo spetti il compito di progettare un futuro ben diverso da quello che ci si prospetta. Ma occorre cominciare ora, subito, siamo già in grave ritardo.

## **Anna Maria Mori**

Ancora adesso, fuori, un ragazzo mi ha ribadito che ai giovani è stata prospettata come condizione per poter lavorare

l'espulsione degli over 40; anche contro questo slogan costruito abilmente in questi anni, la guerra dei figli contro i padri, bisogna ricostruire un'unità, perché forse i ragazzi non hanno capito che avranno un posto per tre mesi, pagato la metà, lo riperderanno, e a 38 anni non lo ritroveranno più, non è una guerra, dobbiamo essere tutti uniti nell'oceano prima citato.

## **“Diritto all'occupazione in età matura”**

**Sen. Antonio Pizzinato**

*Commissioni Bilancio e Controllo Enti Previdenziali*

L'obiettivo di questo nostro convegno è quello di delineare dei percorsi, indicare delle misure da adottare, le quali consentano e contribuiscano a realizzare le condizioni per rendere effettivo il diritto al lavoro ai cittadini in età matura.

La Costituzione all'art. 4 stabilisce che: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto”.

E prosegue affermando che “Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività... che contribuisce al progresso...”.

Sempre più, negli ultimi anni, questo diritto costituzionale al lavoro è negato, in misura crescente, ai cittadini in età matura, benché gli stessi siano disponibili a svolgere un'attività, anche non confacente alle proprie capacità professionali ed ai propri desideri, come è emerso: dalle relazioni che mi hanno preceduto; dall'indagine in corso presso la Commissione Lavoro del Senato; e dall'indagine dell'Isfol.

Negli ultimi anni, i lavoratori, di età fra i 45 e 65 anni, espulsi precocemente dal lavoro, privi di pensione, e che non trovano occupazione, superano le 600.000 unità. Lo scorso anno gli espulsi del lavoro – e “troppo giovani” per la pensione ed “anziani per il lavoro” – sarebbero 70.000; secondo i dati resi pubblici dalla Federdirigenti, i soli dirigenti industriali privati dall'occupazione, nel 2002 superano le 6.000 unità.

Questi dati, e le caratteristiche professionali, indicano che trattasi di lavoratori-disoccupati, in tanti casi, di elevata professionalità.

I tassi di occupazione nelle fasce d'età mature (fra i 45-64 anni) in Italia – secondo Eurostat – nel 2000 sono i più bassi d'Europa e della media della Comunità. Questi i dati:

<i>Classi di età</i>	50-54	55-59	60-64
<i>Tassi di occupazione</i>			
Italia	58,1	36,5	18,0
Europa	70,0	51,9	22,6
<i>Tassi di attività</i>			
Italia	60,9	38,4	18,7
Europa	74,7	56,7	23,9

Questi dati, che si sono ulteriormente accentuati negli ultimi due anni, indicano, più di ogni nostra considerazione, la gravità della condizione dei “lavoratori maturi” nel nostro Paese.

Ci dicono che i processi di ristrutturazione economico-produttivo, di decadimento, di declino produttivo a causa di ritardi nell'innovazione di processo e di prodotto, ricadono più pesantemente sui lavoratori maturi, con più elevate percentuali di espulsione del lavoro, rispetto alle altre fasce d'età.

Questo perché le aziende – contrariamente a quanto previsto dalla vigente legislazione del lavoro che prevede, a parità di professione e condizione di lavoro il mantenimento al lavoro dei lavoratori più anziani rispetto ai giovani – espellono dal lavoro i più anziani sia utilizzando le norme sulla “mobilità lunga” ma anche quando – come in particolare nelle piccole aziende con meno di 15 dipendenti che occupano oltre il 50% dei lavoratori italiani – non vi è il diritto ai benefici degli ammortizzatori sociali, né il diritto alla pensione.

Un tale comportamento è ancor più grave e contraddittorio perché avviene nel nostro Paese, – come è stato documentato nel convegno mondiale dell'Onu, svoltosi a Madrid nel 2002 -, che ha la più elevata speranza di vita (80 anni) del globo, ed è il Paese più anziano del mondo.

Cioè, mentre lo sviluppo, i progressi economici e le conquiste sociali, hanno positivamente determinato l'elevamento dell'età media e la salvaguardia dell'integrità psicofisica e professionale dei cittadini maturi, invece che utilizzare positivamente questo patrimonio umano e professionale, anche

per contribuire a formare le nuove generazioni, questi cittadini vengono espulsi precocemente dal lavoro. Questa è la realtà che abbiamo e vogliamo cambiare! Questo è anche l'impegno che l'Italia, assieme agli altri Paesi Europei, ha assunto, nel Consiglio Europeo di Lisbona e nel successivo Consiglio di Stoccolma, quando si è fissato l'obiettivo, a livello europeo, di raggiungere un tasso di occupazione pari al 70% nel 2010, di far salire il tasso di attività dei lavoratori fra i 55-64 anni sopra il 50% e di superare la soglia del 60% per gli under 45-54.

Nostro dovere è quindi quello di operare per costruire una Europa di tutte le età, a partire dall'assicurare un'occupazione ai lavoratori maturi tanto più che, secondo molti geriatri, questo secolo porterà al passaggio dagli "anta" agli "ento" inteso come cento anni (come lo scorso secolo ha consentito di passare da una media iniziale di 45-50 anni all'attuale media di 80 anni).

A fronte dei grandi cambiamenti tecnologici, che hanno alleggerito la fatica fisica nello svolgimento dell'attività lavorativa, è possibile e si deve utilizzare il grande patrimonio rappresentato dai lavoratori maturi per una nuova fase di sviluppo del Paese.

Questo significa predisporre e realizzare una serie di misure specifiche, nei diversi campi, tenendo conto della peculiarità dell'attuale fase di passaggio. Dette misure devono riguardare:

- la formazione continua e l'aggiornamento professionale (perché, ad esempio, richiede una più elevata formazione passare da addetto ad un tornio a revolver a quello a controllo numerico);
- l'incentivazione alle imprese che assumono lavoratori maturi, disoccupati di lunga durata;
- incentivi all'autoimpiego con la costituzione microimprese, cooperative di produzione-lavoro, di imprese sociali;
- incentivazioni e norme specifiche, per favorire il collocamento, l'incontro domanda-offerta di lavoro, per lavoratori maturi;
- specifiche forme di part-time per lavoratori maturi anche per favorire l'addestramento e la formazione delle nuove generazioni;
- precedenza nella riassunzione, dei lavoratori maturi, dopo

i processi di ristrutturazione delle procedure di licenziamento;

- l'eliminazione dei limiti anagrafici per tutte le forme di concorso.

A questo insieme di misure per favorire la riduzione del numero dei disoccupati, tra gli ex lavoratori, precocemente espulsi dal lavoro, è finalizzato il Disegno di Legge n. 1957, che è stato presentato in Senato ed è già stato sottoscritto da numerosi senatori.

Esso, dopo questo convegno, sarà modificato ed integrato in base alle osservazioni e suggerimenti che verranno formulati. Ci auguriamo che il testo definitivo, venga sottoscritto da altri parlamentari e sarà nostro impegno sollecitare l'avvio dell'esame in Senato.

Varie sono le osservazioni e i suggerimenti pervenutimi, in queste settimane, dopo la presentazione del disegno di legge. Due, in particolare, ritengo debbano essere accolti ed inseriti nel testo. Essi riguardano:

- il diritto alla pensione, con versamento dei contributi volontari, come previsto per i lavoratori socialmente utili – LSU –, avendo superato i 30 anni di contributi ed i 57 anni di età;

- forme specifiche di ammortizzatori sociali per i lavoratori maturi – disoccupati di lunga durata – espulsi precocemente dal lavoro, in particolare delle piccole e medie imprese.

Altre osservazioni, proposte di modifica ed integrazione riguardano articoli del testo presentato che necessitano ulteriori approfondimenti.

Queste misure sono importanti e significative, ed opereremo perché vengano approvate, ma sono comunque insufficienti per garantire l'occupazione, il diritto al lavoro dei lavoratori maturi. Tale diritto si realizza se si adottano politiche che rilancino l'economia nel suo complesso, realizzino innovazione di prodotto e di processo che rendono competitivo il Paese a livello europeo e mondiale.

Infine politiche del lavoro che assicurino una formazione professionale continua, rapporti di lavoro che prevedano, pur nella flessibilità, specificità e peculiarità, la tutela e l'universalità dei diritti contrattuali e previdenziali, e un rapporto di fiducia (e conseguentemente di collaborazione) fra imprese e lavoratori. Cioè il contrario di quanto è avvenuto nell'ultimo anno!

Il nostro impegno, conseguentemente, è di operare per proporre e conquistare tutte le misure necessarie ed utili per garantire il diritto al lavoro dei lavoratori maturi.

## **“La disoccupazione in età matura in Europa – Politiche Comunitarie”**

**On. Guido Podestà**

*Vice Presidente Parlamento Europeo*

Sarebbe relativamente semplice dirvi i limiti, e lo farò nella prima parte del mio intervento, di quella che è la politica assegnata all'Europa per le tematiche del lavoro e dell'occupazione; credo però che sia più giusto, se non vogliamo eludere i problemi veri, grandi, che viviamo, che vivete, cercare di svolgere anche una seconda parte.

Vi sono delle attese, e le testimonianze lo hanno dimostrato, di coloro che vivono una situazione di mancanza di lavoro alla nostra età, 50-60 anni; ma vi è anche una logica complessiva, ma non superiore, che ci deve far riflettere su come impostare nel medio periodo alcune soluzioni. È chiaro che i discorsi sono inevitabilmente diversi, e lo dico perché non vi sia il rischio di una lettura di evasione dei problemi.

Leggevo il progetto di testo della Costituzione per l'Europa, i primi sedici punti che la Convenzione, sotto la guida di Giscard d'Estaing, ci ha mandato. All'articolo 3, leggo gli obiettivi dell'Unione: lo sviluppo sostenibile, la crescita economica equilibrata e la giustizia sociale, il mercato unico libero, la piena occupazione, un tenore di vita elevato; si parla anche di produrre un livello di competitività elevato.

Ecco, credo che troppe volte ci siamo sentiti dire che l'obiettivo è far crescere la competitività, l'obiettivo è il raggiungimento di un'adeguata flessibilità, l'obiettivo è la semplificazione delle regole, l'obiettivo è la formazione della conoscenza: ma questi sono mezzi, necessari, utili a mio parere, ma l'obiettivo è un altro: e secondo me non può essere che una crescita del benessere generalizzata. Questo, secondo me, deve essere l'obiettivo della nostra casa comune europea se siamo convinti che il nostro grado di civiltà debba essere salvaguardato e incrementato. Questa diffusione generalizzata di benessere deve essere l'obiettivo verso il



quale noi dobbiamo tendere, anche attraverso un principio, che ho sentito esporre dal senatore Pizzinato, che è il principio della non discriminazione, di razza, di sesso, di religione e di età, sul quale oggi non dovrebbe esserci motivo di contesa.

Si sono già esposti alcuni dati, io ne fornirò uno solo: il tasso di occupazione tra i 50 e i 64 anni, dati Eurostat, in Italia è del 42%, in Svezia del 76,1%. Questo ci deve far riflettere su alcuni modelli diversi, laddove, per esempio, il lavoro della donna è stato da tempo reso più accessibile, non dico più facile perché alla donna si richiedono poi tutta una serie di altri compiti, ma vi sono una serie di situazioni che consentono di avere un tasso di occupazione più generale. È stato sottolineato prima come nel 2012 noi avremo un'inversione, un calo della popolazione, a meno che non si inverta un tasso di natalità che oggi vede l'Italia al livello più basso rispetto al resto del mondo, e noi cominceremo a essere in numero decrescente, il che vuol dire che avremo grandi difficoltà nel trovare forza lavoro in un discorso di prospettiva. L'Europa si è espressa con grande chiarezza: due sono gli ambiti in cui si può recuperare forza lavoro, al di là degli aspetti di immigrazione che devono essere regolati ma che sono per certi aspetti assolutamente inevitabili, uno è l'occupazione femminile, e l'altro è il prolungamento della vita attiva. Anche perché in una situazione in cui le aspettative di prolungamento della vita crescono in maniera straordinaria, eccitante da certi punti di vista, se si pensa alla genomica e alla postgenomica e a quello che ci possono dare nell'arco di qualche decina d'anni, ci rendiamo conto di quanto sia difficile ipotizzare che quasi la metà della vita possa essere passata in una situazione di non attività. Dobbiamo allora uscire da certi schemi ideologici, da certe incrostazioni che tutti ci portiamo dentro e invito tutti a riflettere su un'evoluzione che è talmente rapida che, o riusciamo a comprendere la necessità di farci in tempi più ravvicinati rispetto al cambiamento, o rischiamo una marginalità in una realtà di competizione che ormai è assolutamente planetaria.

Dinamica di invecchiamento della popolazione significa evidentemente importanza delle risorse umane; tornerò poi sul tema dell'impresa, dove io ho operato per 28 anni prima di fare politica e di andare al Parlamento europeo, infatti mi

sento parte di un'esperienza di lavoro cui bisogna fare riferimento nel modo di approccio alle tematiche di cui stiamo dibattendo. Si è detto qual è, non parlo di quelli che ora sono senza lavoro, la possibilità che nel medio periodo noi possiamo e dobbiamo approcciare per cercare di risolvere questa situazione, e sono d'accordo su quello che ha detto il senatore Pizzinato sul tema della formazione continua, perché è talmente ampia, rapida, profonda l'evoluzione conoscitiva in forza dei risultati della ricerca scientifica, in forza della diffusione dell'innovazione tecnologica, dell'innovazione di prodotti e di processi che, o noi riusciamo a far procedere lungo tutto il corso della vita un momento di riaggiornamento, di formazione, rispetto all'attività lavorativa (il che vuol dire cambiare gli schemi dell'organizzazione del lavoro e dell'organizzazione del tempo), oppure, inevitabilmente, rischiamo la marginalità.

Da questo punto di vista vorrei portare un'esperienza concreta, che può interessare coloro che qui sono senza lavoro. Ho visitato una città nel Nordovest dell'Irlanda, Galway, ero andato là incuriosito perché vi era un centro di formazione finanziato dall'Unione europea, che aveva tassi di occupazione del 100% per gli studenti giovani e superiori all'83-84% per gli studenti lavoratori di oltre 55 anni, quindi tassi assolutamente interessanti. Ho cercato di capire quali erano le chiavi del successo di questo modello e mi sembra di averne individuate tre: prima di tutto i corsi di formazione venivano organizzati non in funzione della disponibilità di formazione di professionisti, ma in funzione di una indagine di mercato svolta sull'area, dalla Camera di commercio, nei mesi precedenti l'inizio dei corsi, per capire che tipo di professionalità si sarebbe ricercata da parte delle imprese. Quando nel '93 sono arrivato a Strasburgo vi era una polemica fortissima nei confronti del nostro Paese, di alcune regioni del nostro Paese, perché avevamo fatto corsi di formazione per parrucchieri, molto più numerosi delle teste che potevano portare i capelli. Credo che la necessità sia quella di adeguarsi a quelle che sono le reali esigenze di mercato. La seconda chiave di successo era data dal fatto che, a lato dell'aula, vi era un laboratorio dove si insegnava l'utilizzo delle nuove tecnologie; è vero che i giovani hanno una capacità di utilizzo di Excel, di Word infinitamente superiore alla nostra,

ma è anche vero che non possiamo autoemarginarci rispetto a un alfabeto che è mezzo fondamentale di lavoro, perché altri usano questo mezzo fondamentale; allora, o anche noi ci sforziamo di riuscire a utilizzare in tutto o in parte le nuove tecnologie, oppure ancora una volta ci neghiamo la possibilità di partecipare. La seconda chiave di successo che ho creduto di individuare era il dotare i corsi di strumenti che potevano essere utili anche in un successivo momento di riaggiornamento. La terza cosa vincente era che i formatori venivano presi tra i lavoratori giunti quasi al termine dell'esperienza lavorativa, in età prossima alla pensione, ricchi di un bagaglio culturale e di un bagaglio specifico di esperienza per quel tipo di attività, che è un patrimonio da trasmettere. Andavano a fare formazione, affiancandosi ad alcuni formatori professionali, per selezionare e formare i giovani e quelli meno giovani e che comunque avrebbero potuto andare a sostituire o irrobustire le fila di coloro che in quel momento stavano facendo docenza. Questa esperienza è secondo me da prendere in considerazione. Sicuramente non è che succeda solo là, e con riferimento a quel senso di altalena al quale si riferiva se non sbaglio Rinaldi, rispetto a una certa lettura che viene fatta sull'aver una capacità di adattabilità che deve essere anche di natura psicologica, io credo che ci possa e ci debba essere, ma che comunque debba essere corroborato da una capacità di essere sempre all'altezza, sempre formati per poter correre.

Ho uno studio della Commissione europea, della signora Diamantopoulou, che è Commissario europeo per le politiche sociali e l'occupazione, uno studio recentissimo, del 2003, dove da un certo punto di vista ritrovo alcuni concetti che secondo me sono essenziali, ma che peraltro potrebbero essere anche parziali: leggo solo tre righe, al punto 2.7, promuovere la capacità di adattamento sul mercato del lavoro "la capacità delle società e dei lavoratori a ben gestire il cambiamento sarà un elemento chiave dei successi delle future politiche dell'impiego; essa sarà condizionata da un buon equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro; oltre al quadro regolamentare, che deve essere definito dai governi, la negoziazione tra i partner sociali ha un ruolo importante da giocare nel contesto di questa presente priorità". Voglio dire che la Commissione europea in

queste tematiche ha un approccio di coordinamento aperto, cioè le politiche le fanno i governi, le fanno inevitabilmente nel rispetto di sussidiarietà gli Stati, ma dopo Amsterdam, il Consiglio di Lisbona nel 2000 e poi il Consiglio di Barcellona nel 2002, si individua come, per la loro importanza, le tematiche dell'occupazione e del lavoro non possono riguardare soltanto gli Stati; quindi ci deve essere da parte dell'Unione europea un insieme di paletti verso i quali, nell'autonomia di scelta dei singoli Paesi, debbono essere raggiunti quegli obiettivi di cui prima abbiamo sentito parlare. Che cosa si può ancora cercare di stimolare? Mi rivolgo ai colleghi parlamentari nazionali perché è nella loro responsabilità andare a individuare delle linee di soluzione; dicevo, il fatto della formazione continua lungo l'arco della vita. È vero che ci vogliono risorse statali, è vero che ci vogliono risorse regionali, ma credo che si possano stimolare a livello di fiscalità quelle imprese che fanno formazione, con un controllo attento, perché di truffe sulla formazione ne abbiamo avute a iosa, cerchiamo finalmente di avere un approccio consapevole se vogliamo affrontare con serietà le tematiche.

Il secondo punto è l'incidenza dei costi, perché è chiaro che uno, nel momento in cui è cresciuto, ha dei costi salariali e non salariali che possono essere in qualche modo disincentivanti rispetto a una riassunzione; allora riflettete colleghi nazionali per trovare anche qui una soluzione chiave: l'avete fatto per i giovani, credo debba essere fatto, ragionato allo stesso modo per coloro che si trovano in questa condizione ormai più critica della vita lavorativa. Ancora, c'è una modulazione psicologica. Ascoltavo prima l'ingegnere e credo che ci debba essere un momento di rilettura di noi stessi; non è possibile che se sono in un momento in cui non trovo lavoro, in ambito sociale, in ambito familiare mi trovi in una situazione di totale disagio: qualcuno ha detto cittadino di serie B. No, non è possibile, e qui ripenso a quando noi davamo l'indicazione di chi assumere, perché chi ha avuto responsabilità sicuramente queste indicazioni le ha date. Allora forse anche noi volevamo le persone giovani, belle, riflettiamo; perché se la nostra società continua a proporre dei modelli che sono solo di esteriorità e non di valore profondo, è chiaro che ci troveremo in situazioni nelle quali ci potranno essere degli scompensi gravi. Liberiamoci da quella che è una situazione di

vecchi schemi, perché il divenire è talmente rapido che questo non ce lo consente più.

Due riflessioni ancora e forse in questo la penso in modo diverso da coloro che mi hanno preceduto: prima di tutto, vi è il fatto sottolineato dal sottosegretario Brambilla, che previdenza e assistenza sono state messe a forza insieme, ma hanno natura profondamente diversa e dovrebbero avere categorie dal punto di vista delle linee di bilancio assolutamente diverse; mi chiedo come mai nei precedenti governi questo non sia stato rilevato e mi chiedo che cosa si possa fare per arrivare a una revisione che ormai si impone.

Il secondo punto è quello relativo a una certa cultura legata ai prepensionamenti, legata a un'ipotesi di conflitto generazionale: non è questo, noi dobbiamo capire in base ai numeri, ed è un dato europeo, che è impensabile andare in pensione da un punto di vista generale, non sto parlando delle situazioni più critiche, a età che non siano superiori ai 60 anni e oltre, proprio perché l'allungamento della vita impone a noi tutti europei che la scansione delle diverse età debba essere assolutamente rimodulata.

Io presiedo al Parlamento europeo l'intergruppo che ho fondato "3a e 4a età", è una cosa meravigliosa pensare a questa prospettiva di crescita, a ciò che noi possiamo sognare di vivere in una società che dà delle opportunità; attenzione all'emarginazione in cui noi rischiamo di portare i nostri anziani nel momento in cui noi non garantiamo un inserimento pieno nel tempo rispetto a quelle che sono le aspettative di vita. Sono riflessioni che volevo fare, credo che il peso dell'Unione europea sulle tematiche sociali crescerà; fino a pochi anni fa erano tabù, perché solo gli Stati potevano affrontare tali tematiche, finalmente si è capito che in un mercato unico non si possono distinguere temi di questo tipo rispetto a un interesse che è inevitabilmente sovranazionale, nel rispetto naturalmente dei ruoli.

## **Anna Maria Mori**

Vorrei solo dire che mi pare ci si rivolga sempre al popolo dei lavoratori, invitandoli a riaggiornarsi, a riposizionarsi, ad accettare le regole; questi discorsi mi piacerebbe fossero

fatti a una platea di imprenditori e di amministratori delegati, perché il discorso riguarda le due parti. Mi piacerebbe molto che questi discorsi di cambiamento di mentalità fossero fatti anche a loro.

## **“La disoccupazione intellettuale in età matura”**

**Pierluuciano Guardigli**

*Il Ponte della Lombardia*

Faccio, per professione, un lavoro di tipo intellettuale. Scrivo. Ho lavorato nell'editoria per trent'anni. Ho insegnato nella scuola media e magistrale e insegno tuttora in un corso regionale di un anno per laureati da avviare al lavoro editoriale. Prendo occasione da alcuni problemi di linguaggio emersi negli interventi precedenti. Intanto, attenti alle trap-pole delle sistematizzazioni, perché i discorsi astratti e teorici, non hanno più molta presa. La televisione ci sta abituando ai fatti personali e credo che la vostra forza di aggregazione è l'esperienza personale che ognuno di voi ha dentro di sé. Quelle esperienze che abbiamo sentito questa mattina. Esperienze come quelle che ci siamo scambiati con i vicini mentre le ascoltavamo. Ci dicono quanto sono brutti gli alti e i bassi della vita quando ci si trova in una vita che non si riesce a controllare e quando ci si accorge che anche le regole che ci eravamo conquistati stanno cadendo. Ho apprezzato il libro della Mori, fondato su quelle esperienze, e sarei contento che se ne facessero altri. Credo che questo sia ormai il modo più diretto per ottenere il consenso degli altri. Un incontro di esperienze, più che di idee? Le idee verranno dopo e non è detto che le migliori siano le nostre, ma esperienze sì. Abbiamo sentito parlare della difficoltà del vivere, della vergogna e persino della libertà. Nella mia vita professionale, dopo molti anni, ventitré anni di lavoro dipendente, sono stato tra quelli a cui si è offerto, magari premiandoli, di mettersi in proprio, di fare l'imprenditore. In questi alti e bassi ho incontrato dei bassi in cui non avevo neanche i soldi per comprarmi il giornale la mattina. Mi dicevano che questo era un effetto della modernizzazione. L'onorevole Podestà mi dice che il problema è migliorare la qualità della vita della gente. La mia vita non è migliorata da quando non sono più dipendente. Si ascoltavano con un

certo fastidio i discorsi sulla proletarizzazione degli impiegati: siamo alla proletarizzazione dei quadri e dei dirigenti. Abbiamo tutti la nostra macchina, qualcuno la seconda casa, che spesso abbiamo comprato perché ci hanno spinti a comprarla. Spesso, dopo, espulsi dal lavoro, non sappiamo più come continuare a pagare il mutuo. Sono queste le cose di cui vorrei mi parlassero i politici che amano questo sistema. Ci hanno creato dei tabù: non si può più parlare di classe. Ci dicono che non ci sono più le classi, ma forse è perché siamo tutti, tranne i pochi che sono a vario titolo padroni del mondo, una classe marginale. Siamo gli spettatori seduti in una platea globale a guardare vivere i vip. Sembra che ci sia qualcuno che va addirittura al mare in certe località per vedere le loro barche. Ce lo spiegano ogni giorno i nostri giornali, tranquillamente. Ho finalmente capito la politica dei due terzi del mondo, quella teoria che ha fatto a pezzi il discorso sulla socialdemocrazia. C'è un terzo che si salverà e vivrà decentemente sul lavoro degli altri due terzi. A questo punto mi chiedo, i lavoratori italiani, quelli professionalizzati, dove sono collocati in questa visione del mondo? Il lavoro dipendente dove va a finire? Non è solo questione di lavoro, ma anche di qualità della vita. Da trent'anni, per la prima volta nel mondo, alla crescita economica non corrisponde una crescita culturale. Ci stiamo appiattendendo su modelli o livelli culturali più bassi di prima. Rimpiangiamo i libri che abbiamo letto nella nostra infanzia. Gli studi che abbiamo fatto nella nostra giovinezza. Uno che avesse fatto la vecchia scuola media sarebbe oggi un uomo colto. Ha letto Omero e ha studiato il latino. Uno che adesso viene fuori da una scuola superiore diversa dai licei non sa niente, né di Omero, né del latino. Non sono importanti Omero e il latino? Può darsi. Che cos'è importante? La chiamiamo lavoro o sopravvivenza. Ecco a che cosa ci hanno ridotti, siamo qui per dirgli: dopo i quarant'anni non riusciamo più a trovare un buco. La tecnologia tanto citata viene usata soltanto come consumo. Abbiamo la casa piena di dischi a 78 giri, a 45, a 33 ormai inutilizzabili, di musicassette e ora di cd e di altri formati tutti con le stesse musiche. Dobbiamo cambiare continuamente il computer perché non ci accetta i dischetti precedenti. Anche il dischetto è scomparso, i nuovi computer non li leggono più. Eppure sono testi scritti tre o

quattro anni fa, ancora validi ma ormai irraggiungibili. È questa la tecnologia che ci aspettavamo per migliorare le condizioni di vita della gente? Mi sembra demenziale anche il modo con cui, in genere, le aziende riducono il personale impiegatizio concedendo premi a chi se ne va. Perché così, probabilmente, se ne vanno i migliori, quelli che pensano di trovare subito un altro lavoro. Si attua così una forma di selezione al contrario. Vanno via quelli che hanno ancora delle idee e pensano, spesso illudendosi, di trovare imprenditori più esigenti. Si parla di caduta della professionalità, ma chi ha più voglia di imparare quando si vedono professionalità buttate al vento. Quando addirittura, come diceva Rinaldi, qualcuno deve cancellare alcuni livelli di studi e di professionalità dal proprio curriculum sperando di farsi accettare, di incutere meno soggezione. Non riuscirò a dirvi tutto quello che ho dentro, ma ci sono falsi rimedi sui quali vorrei mettervi in guardia per averli provati. Non è vero che siamo tutti, potenzialmente, imprenditori. Io sono un buon redattore editoriale, un buon insegnante di scrittura, ma sono un pessimo imprenditore. Ho provato a mettere uno studio editoriale e ho dovuto chiudere dopo quattro anni sommerso dai debiti, avendo anche pagato poco i brillanti giovani che lavoravano con me. Non siamo tutti imprenditori, perché ormai la professionalità non è più saper fare bene il proprio lavoro, ma la grinta nel cacciare via gli altri. Ti chiedono di sacrificare anche i collaboratori, non importa se validi e fedeli, anche quelli che nel tempo ti sono diventati amici. In compenso, diventeremo tutti formatori perché sono arrivati i fondi europei destinati alla formazione. È vero quello che diceva Rinaldi, molti di noi sono in grado di formare dei giovani, dando loro la nostra professionalità che per assurdo nessuno vuole più. Per finire, il problema vero è un altro. Ha ballato una sola estate in Italia, due tre generazioni al massimo, il lavoro dipendente regolato da leggi condivise. Leggi conquistate negli anni sessanta, fino allo Statuto dei Lavoratori del 1970, che in quel clima di lotta ci era parso persino riduttivo. Qualche intervento, qui, ha chiamato in causa i sindacati, ma i sindacati sono ormai in difesa da anni, minacciati da continue scissioni per far fronte a una Confindustria mai così arrogante. Che vuole tutto e subito. Non credo che i sindacati possano davvero fare qualcosa per voi. Il lavoro è



come scomparso, come problema dico, almeno nel dibattito che conta. Ricordo a Rimini, quando ero bambino: tutti volevano entrare nelle ferrovie. Era un lavoro sicuro perché regolato e durava tutto l'anno. Avevi i consigli di fabbrica o, male che andasse, le commissioni interne. Adesso vogliono tutti fare i bagnini o lavorare con il turismo. Lavori tre mesi d'estate, anche duramente, ma gran parte del resto dell'anno è tua. Questo è il modello di lavoro che si è voluto diffondere tra i giovani. Ma è un abbaglio. Molti imprenditori, nel mio settore, lamentano che oggi i giovani dopo qualche settimana di lavoro spariscono, piantando a metà anche il lavoro che stavano facendo, se trovano di meglio. Non c'è più nessuna regola ed è chiaro che la caduta di regole influisce su tutti. Noi abbiamo creduto che ci chiedessero la flessibilità per i giovani, eccoci qui a dare la flessibilità per i quarantenni. Il vero problema, ha ragione la Mori, è che dobbiamo pensare a un mondo fatto diversamente. È vero che le vittime dei bombardamenti sono come le vittime del lavoro. Ognuno di noi è in guerra quotidianamente per sopravvivere e questa incertezza sul sopravvivere piace a chi ci governa, perché fiacca le coscienze, costringe alla lunga alla resa. La scuola che ci dà la riforma Moratti rappresenta un ritorno indietro. Un abbassamento culturale. Si può dire tutto quello che si vuole, le parole sono leggere: la realtà è che a quattordici anni bisognerà decidere se andare avanti a studiare o andare alle professionali, che la Confindustria mira a gestire per avere i relativi fondi e per diffondere le sue filosofie di efficienza conservatrice. Sceglieranno, poveri ragazzi, in base alle possibilità della famiglia, non più andando avanti in attesa di maturare. A quattordici anni non si è sviluppato nemmeno il senso critico. Se la professionalità darà i risultati che sono già sotto gli occhi di tutti è chiaro che non resterà che buttarsi precocemente nel pur avventuroso mondo del lavoro precario, lasciando andare avanti in scuole sempre più private e costose i figli della classe dirigente e dintorni clientelari. Mi accade periodicamente di dover andare, con la mia modesta pensione, a firmare qualche acquisto rateale di mio figlio, perché con il suo contratto rinnovato di sei mesi in sei mesi non può sottoscrivere impegni economici anche se guadagna assai più di me. Credo che avete avuto fortuna a trovare questo gruppo che si è ani-

mosamente impegnato per la vostra causa. Perché nessun altro ne parlerebbe. L'unico modo per andare avanti, è invece di parlarne, di raccontare le proprie esperienze, di coinvolgere i nostri vicini e di spiegare ai nostri figli che razza di mondo si sta preparando per loro. Non è più possibile salvarsi individualmente, con le proprie qualità, come dimostra il fatto che siamo qui.

### **“Integrazione al reddito dei lavoratori in età matura” Prof. Gianni Geroldi**

*Docente di Scienze delle Finanze presso l'Università di Parma*

Sono quasi imbarazzato, dopo queste riflessioni così approfondite sul piano dei sentimenti umani, nel fare il mio intervento che può sembrare freddo, da economista; spero di no. Sentendo le persone che mi hanno preceduto vorrei iniziare con una riflessione: dieci anni fa, nel 1993, fu pubblicato un libro dal Mulino, del Comitato scientifico dell'Inps, “Le pensioni domani”. Allora, in quel testo, io scrissi della questione che stiamo discutendo oggi, perché già allora si prospettava il problema della sostenibilità del sistema pensionistico stante l'allungamento della vita e quindi le trasformazioni demografiche importanti che stavamo già vedendo e che si stanno puntualmente verificando. Scrissi della necessità dell'allungamento del periodo attivo e di un innalzamento dell'età pensionabile, di quella effettiva non di quella nominale. Scrissi, sullo spunto delle riflessioni di un notissimo studioso del mercato americano, Doeringer, che aveva studiato la peculiarità delle carriere lavorative fuori da quel periodo che si chiama del lavoro di carriera (job carrier), cioè di quel periodo che noi consideriamo come il più importante nella carriera professionale di un individuo. Noi non l'avevamo mai preso molto in considerazione, mentre gli americani avevano invece capito che vi è una fase della vita lavorativa in cui esiste una sorta di destrutturazione del rapporto lavorativo che prende svariate forme e che questa destrutturazione se non è adeguatamente compresa, adeguatamente compensata e supportata rischia di produrre anche degli effetti di reddito negativi molto cospicui. Già allora feci una serie di analisi che dimostravano essenzial-

mente questo: in alcuni Paesi, l'Italia per esempio, operava uno strumento da noi molto criticato, le pensioni di anzianità, che sostanzialmente occultavano il problema. La pensione di anzianità non era legata all'età anagrafica, richiedeva solo i 35 anni di anzianità contributiva, consentiva età di pensionamento molto basse, anche inferiori ai 50 anni, mascherava il problema della difficoltà di tenere non solo statisticamente attive nel mercato del lavoro le persone con più di 50 anni, ma attive nel senso di occupati. In Paesi dove invece si erano fatte riforme che imponevano un innalzamento rigido dell'età formale del pensionamento a 60-65 anni, si vedeva che i tassi di disoccupazione dell'età al di fuori del periodo del lavoro di carriera, cioè oltre i 45-50 anni, tornavano a salire. I tassi di disoccupazione erano alti nell'età giovanile, si appiattivano intorno all'età media e tornavano a innalzarsi intorno all'età elevate. In Italia questo fenomeno non esisteva ancora perché avevamo la tanto vituperata pensione di anzianità che sostanzialmente costituiva il punto di contatto diretto tra il momento in cui uno lavorava nel posto fisso, di carriera, e la pensione. Ho ripreso in più occasioni questa riflessione e, anche alla luce delle proposte contenute nel Ddl del senatore Pizzinato, mi sento di sottolineare come fosse da tempo evidente che se noi fossimo intervenuti sul sistema pensionistico ci sarebbero stati dei contraccolpi in altre parti del sistema economico, nel caso specifico nel mercato del lavoro e nel tasso di disoccupazione degli anziani. Il problema è che spesso studi ed analisi rimangono purtroppo inascoltate. In questo senso credo di poter dire che la partecipazione che vedo qui oggi sia promettente, può costituire un momento per pensare a una concezione culturale radicalmente diversa per approcciare il problema.

Il mio intervento "Forme di integrazione al reddito dei lavoratori maturi nella Comunità Europea" è frutto di uno studio condotto nel 2002, che è stato rivisitato in funzione di una parte del rapporto annuale prodotto dall'Inpdap sul welfare, una parte dedicata proprio a questo specifico problema che mi era stata richiesta. In questo studio ho cercato di vedere che cosa fanno gli altri Paesi per risolvere almeno il problema del reddito, per risolvere questa difficoltà oggettiva dei lavoratori anziani a trovare un posto di lavoro. E ho visto che non fanno delle cose poi molto diverse. Adottano

forme di sostegno che magari non si chiamano pensione, ma non sono molto diverse e che si chiamano, in gergo, trasferimenti monetari di tipo passivo. Significa, in altre parole, che nella maggior parte dei casi si integra il reddito e basta, senza cercare di attivare la posizione rispetto al mercato del lavoro. Si lascia, cioè, che la posizione del lavoratore soffra di un progressivo distacco dal mercato del lavoro. Su questo punto è opportuno accennare a un problema enorme che il rappresentante del Parlamento europeo forse ha dimenticato. Dalla strategia europea per l'occupazione e dagli indirizzi perseguiti con le politiche sociali si vede che in Europa la vera preoccupazione è che, pur non essendo la partecipazione attiva al mercato del lavoro l'unica forma di inclusione sociale, essa è sicuramente la più importante, e che a fronte dei fenomeni di distacco dal mercato del lavoro c'è una conseguente fortissima probabilità di esclusione sociale. Sono rimasto colpito dalle testimonianze che ho sentito, situazioni non necessariamente connesse al reddito o a situazioni di indigenza, ma proprio di status, posizionale, di persone che hanno avuto anche carriere di rilievo che poi perdono, e che si sentono distaccate dal cuore della società, perdono il contatto, e quindi sono fundamentalmente escluse. È un punto molto rilevante, che viene sottolineato, per cui l'attenzione delle politiche di active ageing, ovvero di prolungamento della vita attiva, sono elementi importanti delle politiche di inclusione sociale.

Dallo studio che ho svolto, si vede che gli strumenti che vengono utilizzati sono:

- Anticipazione della pensione. Si fa in quasi tutti i Paesi, assomiglia tantissimo a quello che noi chiamiamo prepensionamento; leggi ad hoc che riguardano le categorie o schemi stabili che, in particolari circostanze, anticipano la pensione di un certo numero di anni rispetto all'età formalmente posta a livelli più alti. Quindi in molti paesi la pensione è a 65 anni ma in realtà è anticipata a 60, secondo i casi.

- Una seconda categoria di sostegno è data dalle pensioni di invalidità. In alcuni paesi esse hanno mantenuto la caratteristica, da noi cancellata nel 1984, per la quale le pensioni di invalidità sono riconosciute non solo in relazione alle condizioni mediche ma anche a quelle socio-economiche. L'Olanda ha tuttora 1/3 dei lavoratori di età compresa tra i 55 e i

65 anni che sta in pensione di invalidità, perché fa valere un principio socio-economico. L'esclusione sociale di un lavoratore che perde il posto di lavoro determina la possibilità di chiedere la pensione di invalidità.

- Strumenti classificati tra le spese di disoccupazione. In Germania è possibile, se si perde il posto di lavoro e si diventa disoccupato di lunga durata, sopra i 12-24 mesi, fare la richiesta di essere sostenuti e integrati nel reddito con meccanismi simili alle nostre indennità di disoccupazione, che si prolungano fino all'età di pensionamento.

- Sistema del ritiro parziale, cui anni fa io ero molto favorevole ma che ha avuto scarso successo. Significa che, arrivati a una certa età non lontana dalla pensione, 5 anni per esempio, si rimodula l'orario di lavoro, si passa a una forma di part time e si comincia a prendere un anticipo di pensione che va a integrare il reddito.

Se noi prendiamo la massa dei trasferimenti monetari dei sistemi di welfare dei paesi europei, che è una parte enorme del welfare, una massa che è intorno al 60%, vediamo che nella vita delle persone c'è un ruolo ridotto di questi trasferimenti negli anni del lavoro di carriera, dove questi trasferimenti servono solo se esiste un limitato periodo di disoccupazione, malattia, invalidità, ma non sono una costituente forte nel reddito disponibile delle famiglie. Questi trasferimenti diventano però fondamentali oltre l'età di pensionamento. Questo perché la pensione, per la stragrande maggioranza delle persone, rappresenta una quota di reddito quasi totale del reddito disponibile. L'idea quindi che ci siano grandi e diffuse accumulazioni private, sostitutive della pensione, sta nella fantasia dei giornali ma non nella realtà. La pensione è tuttora l'elemento essenziale per sopravvivere oltre i 65 anni. Vi è poi un periodo intermedio della vita delle persone, tra il lavoro di carriera e l'età di pensionamento, nel quale il reddito acquisito autonomamente mediante il lavoro e i trasferimenti monetari di sostegno dal settore pubblico si combinano in modo sostanziale. Occorre considerare che questo periodo si sta allungando perché man mano che si alzano le età pensionabili, per cercare di riequilibrare finanziariamente i sistemi pensionistici, il periodo che parte intorno ai 45-50 anni arriva ormai verso i 65. Abbiamo quin-

di di fronte dai 15 ai 20 anni, che non sono pochi rispetto all'intera vita lavorativa, dove esiste una commistione elevatissima delle due fonti di reddito; un 50-60% che arriva ancora dal lavoro e un 35-40% che arriva da trasferimento pubblico, cioè da forme di sostegno di vario genere. Nel nostro paese questa funzione di integrazione è svolta soprattutto dalle pensioni di anzianità.

Su queste diverse modalità di erogazione si possono fare alcune riflessioni. A parer mio le pensioni di anzianità hanno una caratteristica in negativo rispetto alle altre forme, perché rappresentano un diritto che prevede un'erogazione generalizzata, che non guarda alle effettive condizioni di bisogno o alla posizione rispetto al mercato del lavoro dei beneficiari e, quindi, la ricevono anche i lavoratori forti, che hanno avuto una continuità di carriera che ha consentito loro di raggiungere ad età inferiori i 35 anni. Adesso in particolare, avendo eliminato con l'ultima finanziaria ogni meccanismo che ostacolava la cumulabilità, questi lavoratori potranno continuare a prendere la pensione e continuare a lavorare.

Gli strumenti adottati in altri paesi hanno invece un carattere più selettivo, occorre cioè, per accedere a tali prestazioni, essere perlomeno disoccupati, oppure in altre condizioni verificabili di bisogno.

In definitiva ognuno può valutare diversamente i differenti schemi, si può preferire l'automatismo della pensione di anzianità oppure dire che è meglio se chi riceve un aiuto pubblico, deve essere in condizioni di necessità. In tal modo, si potrebbero forse indirizzare con più efficacia le risorse, senza sostituire totalmente, come fa una pensione, ma solo integrando il reddito delle persone che non sono completamente nella condizione di dover dipendere da un trasferimento pubblico e che potrebbero lavorare, o che addirittura hanno già un lavoro.

Per approfondire i termini del fenomeno della espulsione prematura dal mercato del lavoro di persone che potrebbero ancora essere capaci di produrre e di dare un contributo alla crescita economica, dovrebbero però essere fatte molte altre considerazioni che solo in parte ricalcano quelle che già sono state fatte, ma che per essere adeguatamente sviluppate richiederebbero un tempo ben maggiore di quello che ho.

Su un tema di tale complessità, vorrei però aggiungere ancora un punto, che riguarda la questione dell'adattabilità, ovvero uno dei quattro pilastri della strategia europea dell'occupazione. Essa viene vista come una preconditione dello sviluppo; adattarsi ai cambiamenti della tecnologia, dei mercati e della società è indispensabile, ma, una condizione per agevolare l'adattabilità è quella che in Europa si chiama dialogo sociale e che per noi significa concertazione tra le parti sociali per trovare le forme di adattamento nelle quali siano ben presenti le specificità del lavoro. In altri termini, il concetto di adattabilità non può significare che cambiano l'impresa e le tecnologie, si muove la società, e le persone, i lavoratori non possono fare altro che adattarsi passivamente. Il concetto è molto complesso e articolato. Per fare solo un esempio, chiedo se secondo voi l'allargamento considerevole in questi anni delle forme di lavoro intermittente e delle altre forme di flessibilità, che hanno riguardato soprattutto i giovani, sia o meno rilevante rispetto al fenomeno dell'espulsione dei lavoratori anziani? Io personalmente non lo credo, perché l'espulsione dei lavoratori anziani, a tempo indeterminato e spesso più sindacalizzati, è anche legata all'idea che sia più facile prendere un lavoratore giovane che li sostituisca, che impara facilmente e che inizierà la carriera già consapevole della riduzione dei diritti e magari con condizioni retributive diverse.

Sulle misure proposte, mi riprometto di leggere attentamente il disegno di legge illustrato da Pizzinato che penso affronti molti degli aspetti che sono stati sollevati. Per esempio l'ipotesi della decontribuzione oltre certe fasce di età, che significa rendere il lavoro degli anziani un po' più competitivo, facendo leva su meccanismi di incentivo economico, anziché su norme rigide, quali quelle antisegregative che esistono negli Usa e che vietano, ad esempio, di porre dei limiti di età nei concorsi pubblici. Per essere efficace dal punto di vista dei lavoratori, la decontribuzione deve consentire però che la pensione continui a maturare pienamente. Al contrario, sotto questo profilo, la legge delega proposta dal Governo sulla decontribuzione per i neo assunti solleva molte preoccupazioni. È stato infatti prima enunciato che, nel rispetto delle indicazioni europee, il nostro paese deve porre in essere politiche di "active ageing", politiche per l'in-

vecchiamento attivo; in realtà da un lato viene tolto ogni vincolo al cumulo e, dall'altro, si introduce la decontribuzione per i neo assunti, cioè due misure che in termini di convenienza e di incentivi agiscono in senso completamente opposto, in quanto i nuovi entrati, i più giovani, diventeranno portatori di un onere contributivo più basso, e questo spiazzerà ulteriormente il lavoro degli anziani.

Personalmente sono convinto che occorra un contratto specifico di inserimento lavorativo per recuperare le persone espulse, che non sono necessariamente solo gli anziani ma, tutte le fasce deboli, le donne che rientrano nel mercato del lavoro e altri che in genere sono di mezza età. Questi incentivi potrebbero avvalersi di un meccanismo come il credito d'imposta, che è già stato sperimentato e che agli imprenditori piace perché si gestisce molto facilmente: per ogni persona che si assume con le caratteristiche che si vogliono incentivare, si ha diritto a un bonus fiscale, direttamente detraibile dalle imposte a debito.

Per migliorare le opportunità dei lavoratori più anziani, credo inoltre che sia assolutamente rilevante l'apprendimento lungo l'intero arco della vita lavorativa. Si badi bene che l'apprendimento è un concetto più ampio della formazione che è soprattutto funzionale all'impresa: l'apprendimento arricchisce invece il sapere delle persone, che poi decideranno come rendere funzionale le loro capacità e la loro cultura al mantenimento o alla ricerca del posto di lavoro. Se però guardiamo alla realtà italiana, ci rendiamo conto che non solo l'offerta è scadente, ma che anche le norme di legge sono molto inadeguate. Una persona che vuole accedere a forme di apprendimento durante la propria carriera è costretta ad allungare la giornata lavorativa, perché di schemi che consentano di fare aggiornamento e manutenzione del proprio sapere, senza ricadere come onere sul lavoratore ce ne sono pochi e sono poco utilizzati, rispetto a quanto già avviene in altri paesi europei.

Infine credo che dovremmo seguire l'esempio di alcuni paesi, quali Giappone e Canada, che stanno incentivando moltissimo la sperimentazione a livello di azienda, di organizzazioni, di istituzioni, atte a modificare, anche attraverso un uso appropriato di nuove tecnologie, le condizioni lavorative. Il ricorso a schemi incentivanti può mutare i comportamenti



delle persone o addirittura ridurre la propensione al pensionamento, se però nello stesso tempo si rende il posto di lavoro più “friendly”, cioè adatto all’attività lavorativa di persone di diverse età, comprese quelle più avanzate.

Questo è il vero atteggiamento culturale nuovo in una società che sta invecchiando rapidamente: una società in cui si avrà un’enorme disponibilità di risorse valide oltre certe soglie di età. Occorre quindi cambiare i modelli culturali con i quali abbiamo pensato all’organizzazione del lavoro, laddove l’efficienza è quasi sempre pensata sulla capacità di attivazione di certe caratteristiche che non sempre sono ritrovabili nelle persone oltre certe soglie di età. Volendo ancora richiamare le politiche europee, questa linea di azione non appare come un’utopia. In Europa due anni fa è stato approvato da tutti, compresi i parlamentari italiani, un libro verde indirizzato alla, “Corporate social responsibility”, la responsabilità sociale delle imprese, nel quale si indica alle imprese una serie di problematiche, – che non sono solo quelle dell’ambiente ma anche quelle che stiamo discutendo oggi – per la cui soluzione esse devono assumersi in proprio una quota di responsabilità. Bisogna cioè essere consapevoli ormai che se si vuole effettivamente puntare a una società socialmente più inclusiva, con un miglior livello di protezione sociale, non è possibile che questa società persegua il benessere pensando che l’impresa rimanga la “scatola nera” dove ogni decisione è vincolata e tutto il resto deve adattarsi ad essa.

## **Sen. Egidio Pedrini**

Sono stato informato dal senatore Pizzinato di questo convegno e ho voluto parteciparvi per l’interesse dell’argomento, anche se l’ho saputo all’ultimo momento. Cercherò di rispondere alla domanda di Anna Maria Mori: ho 58 anni, ho l’età pensionabile, non ho smesso di lavorare, oltre a fare il parlamentare. È stata una mia scelta. Sono stato e, tuttora, faccio l’imprenditore. Sono un capo azienda. Accolgo il suo invito: noi dobbiamo fare una considerazione, gli inglesi dicono “alla fine il pasto qualcuno lo deve pagare” e, guardando un po’ indietro, dobbiamo domandarci perché si è arrivati a questo. La considerazione, dunque, che dobbiamo fare è che

quando si sono ristrutturare le aziende si sono fatte delle scelte ragionieristiche, che hanno sterilizzato grandi risorse professionali. Si parlava di numeri, ma non erano solamente dei numeri.

Allora, facendo l'imprenditore, perché sono qui stamattina? Non è il mio collegio, non ho problemi di *captatio benevolentiae*. Essendo abituato a fare il dirigente di azienda nel confrontarmi con queste tematiche per prima cosa osservo i dati. Sono dati ufficiali, dati dell'Istat e dell'Inps e dicono che ci sono più di 6 milioni di persone sotto i 64 anni, a fronte di 15 milioni di pensionati. E, allora, come si è arrivati a questo punto? Si sono ristrutturare grandi aziende, nelle quali il capo azienda guadagna 1,5 miliardi di stipendio, aziende capitalizzate dallo Stato, nelle quali sono stati massacrati i lavoratori, a decine di migliaia di lavoratori sbattuti sul mercato. I capi di quelle aziende passano per grandi risanatori, sebbene abbiano creato un problema, non solo economico, ma anche di coesione sociale. C'è stato il referendum sul nucleare. Non entro nel merito. Anche a me piacerebbe tornare in un mondo bucolico. Ma la sera l'accendo la luce, ho lo stereo, la televisione. Non saprei rinunciare a questi comfort. All'epoca del referendum sul nucleare lavoravo all'Ansaldo, facendo il capo in una delle sue aziende. Per decenni all'Ansaldo abbiamo qualificato personale esperto di energia nucleare. Quando eravamo arrivati al massimo della competenza a livello mondiale, dopo aver costruito centrali nucleari in Oriente, in Romania e in tanti altri posti, ci è stato detto che il nucleare non si sarebbe fatto più. Abbiamo scherzato: tutti a casa. E fin qui potrebbe andare bene.

Ma stamattina si legge sui giornali che capitalizzeremo l'Enel con soldi dello Stato per fare degli investimenti nell'Edf francese, che è un'azienda pubblica, tornando per questa strada al nucleare. Se così stanno le cose, c'è qualcosa che non va nel sistema. E allora se i treni deragliano e nelle FFSS da 220 mila dipendenti siamo passati a 120 mila, è perché forse anche lì le professionalità sono state toccate. Quando in un'azienda delle partecipazioni statali sono stati fatti fuori 100 dirigenti in una botta sola, si è fatta un'operazione di numeri che ha colpito inevitabilmente la professionalità che si esprimeva in quell'azienda. Quell'azienda non può non risentirne. Si è creato un problema che al giorno d'oggi ci

ritroviamo tutt'intero. Ha ragione Rinaldi: ho fatto anche il presidente di una società biomedicale. All'inizio del secolo scorso, avevamo una media di vita di 35 anni; oggi andiamo verso gli 80 anni. E, allora, quando facciamo i prepensionamenti, il problema di dare una copertura finanziaria fino al raggiungimento dell'età pensionabile diventa di sempre più difficile soluzione. La coperta non è tanto lunga da arrivare dai 46 agli 80 anni.

Rispetto a questo tipo di problemi, oggi credo che ci siano due cose da fare. Parlo facendo un'autocritica, alzando il livello di guardia della mia attività di parlamentare. Quando prendiamo dei provvedimenti, facciamo in modo che prima di impostarli dal punto di vista ragionieristico o di numeri, al centro di quella scelta ci sia sempre la valutazione sulle persone, con tutti i risvolti psicologici che vengono ad essere coinvolti. Persone che non dobbiamo abbandonare alla loro solitudine nella società. Il disagio sociale diventa poi un problema politico. Il problema che dobbiamo porci è quello di vedere come usciamo da questa situazione. Siamo di fronte a casi, parlo da imprenditore, che non rappresentano un costo, perché sono un investimento per la produttività. Stiamo parlando, infatti, di come riportare più del 35% della forza lavoro all'interno di un sistema produttivo che oggi ha bisogno di persone che siano professionalizzate, che hanno una certa età, che quindi possono dare un contributo, anche di esperienza, non indifferente all'Italia-Spa.

Quando ho letto il disegno di legge del collega Pizzinato, non ho guardato a chi lo aveva firmato. L'ho condiviso e l'ho firmato, perché quel disegno di legge a me imprenditore dà gli strumenti per poter bypassare tutta una serie di rigidità, che altrimenti, agli effetti del calcolo del ritorno di quando si assume una persona, delle spese che si devono fare per la formazione e l'insegnamento, facevano saltare i conti economici. Questo disegno di legge è lo strumento che dà la possibilità di recuperare una forza lavoro utile al sistema produttivo e di fare in modo tale di valutare le persone, che per il passato sono state colpite da provvedimenti di espulsione dal mondo del lavoro, come persone titolari di dignità e non come semplici numeri.

## **“Cambiamenti demografici e mercato del lavoro: implicazioni sociali della disoccupazione”**

**Prof. Enrico Pugliese**

*Docente di Sociologia del lavoro nell'Università di Napoli “Federico II” – Direttore dell' IRPPS-CNR Roma*

Devo dire che per me non è un'occasione felice partecipare a questo convegno, che pure ho apprezzato per i contenuti, per lo spirito e per la carica di speranza oltre che per le proposte concrete e credibili, che ne sono scaturite. Non felice per la situazione che affronta e per i motivi che lo hanno stimolato: vale a dire l'aumento della disoccupazione e delle difficoltà nel mercato del lavoro dei lavoratori maturi anche in ambienti nei quali questi problemi non erano affatto all'ordine del giorno.

Nei miei studi sulla disoccupazione sono stato sempre condizionato da un'ottica particolare che è quella del Mezzogiorno. Ho seguito da vicino i problemi dei disoccupati napoletani e in generale del Mezzogiorno e ho potuto vedere e dimostrare che si tratta di disoccupati veri, di persone che non hanno lavoro e si sforzano di trovarlo facendo molta fatica esattamente come abbiamo sentito nelle testimonianze di oggi. In anni di inchieste e di lavoro sul campo mi sono fatto questo convincimento: i disoccupati del Mezzogiorno sono disoccupati veri, mentre lo stereotipo corrente tende a presentarli come falsi disoccupati, gente che non ha bisogno (o voglia) di lavorare, e che già lavora, magari nel sommerso.

Quando nel 1993 ho pubblicato per “Il Mulino” un libro dal titolo “Sociologia della disoccupazione” in uno dei capitoli presentavo quello che secondo me in quell'epoca era il modello italiano della disoccupazione. I disoccupati allora erano soprattutto, giovani, donne (in particolare giovani donne) e meridionali. Insomma pur in un periodo di disoccupazione di massa, il fenomeno non colpiva tutti allo stesso modo. Avevo anche notato come ogni paese ha il suo modello di disoccupazione. Ricordo che proprio in quel periodo era stato pubblicato il libro di uno svedese, Goran Therborn, dall'interessante titolo “Why are some people more unemployed than other”, (perché certa gente è più disoccupata di altra), nel quale l'autore spiegava le caratteristiche dei diversi modelli di disoccupazione nei paesi euro-

pei. Così, per quel che riguarda l'Inghilterra, la linea di politica economica e finanziaria della Thatcher imponeva anche la chiusura di fabbriche producendo la disoccupazione maschile adulta su vasta scala, una disoccupazione di ex operai, la cui esperienza era davvero tragica come ha mostrato qualche film di Ken Loach. Studiando l'Italia si vedeva come era diverso il fenomeno: le vittime, gli esclusi o i non ancora inclusi erano altri, raramente erano ex operai di fabbrica e raramente erano maschi adulti: nel mio modello la disoccupazione italiana si caratterizzava per tre connotati: era disoccupazione prevalentemente giovanile, prevalentemente femminile, prevalentemente meridionale. Queste tre caratteristiche si determinavano perché in Italia si erano fatte delle scelte di politica economica e di politica sociale che avevano interessato il paese e avevano prodotto quell'esito.

E quella composizione era tutt'altro che ovvia. A quell'epoca, per esempio, in Inghilterra la disoccupazione femminile si riduceva enormemente, e l'occupazione femminile – da sempre molto più alta che in Italia – aumentava. Ci doveva essere qualche motivo perché in Italia era così. E lo vedremo più in avanti. Per quel che riguarda l'altra connotazione strutturale della disoccupazione italiana (il suo carattere meridionale) non c'è in Europa alcun altro paese dove allora come ora la concentrazione territoriale della disoccupazione fosse così elevata e riguardasse un'area molto larga del paese, come appunto il Mezzogiorno. L'unica analogia era con la Germania dove la disoccupazione è concentrata nel *Laender* dell'Est, ma il peso demografico di questi territori è molto modesto se paragonato al Mezzogiorno.

E non è un caso. La concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno è una delle espressioni della realtà odierna della questione meridionale. La disoccupazione si concentra in queste regioni per motivi di politica economica, perché il divario Nord-Sud sul piano economico non è migliorato, anzi negli ultimi anni si è aggravato. Negli ultimissimi anni le cose, dal punto di vista delle prospettive di progresso economico, sono drasticamente peggiorate. Inoltre va sottolineato con forza che la disoccupazione meridionale è una disoccupazione da carente domanda di lavoro, non derivante da caratteristiche e comportamenti dell'offerta, cioè dei lavoratori e delle loro rigidità o indisponibilità. Nel Mezzo-

giorno non risulta che ci sia rigidità della forza lavoro. Come dovrebbe essere noto a tutti, la storia dei meridionali che cercano il posto fisso statale è un'invenzione razzista, che purtroppo si sente ripetere anche nel Mezzogiorno.

La domanda di lavoro nel Mezzogiorno è carente perché non ci sono stati negli ultimi anni investimenti produttivi volti a stimolare la capacità di sviluppo dell'occupazione. E ciò mi spiegava allora una delle tre connotazioni della disoccupazione: quella meridionale. E me la spiega ancora oggi. Ma cosa spiega le altre connotazioni del modello: la variabile femminile e la variabile giovanile?

Ripeto: l'elevata incidenza dei giovani tra i disoccupati – fenomeno per altro ormai non più pesante come prima – non è una caratteristica generale della disoccupazione ma lo è di quella italiana (oltre che degli altri paesi dell'Europa mediterranea). In Germania infatti i giovani hanno sempre avuto tassi di occupazione molto più alti e comunque livelli di disoccupazione bassissimi. E l'esempio inglese prima riportato vale per sottolineare la specificità italiana rispetto alla disoccupazione femminile.

Per spiegarsi il perché la disoccupazione abbia colpito nei due decenni scorsi soprattutto i giovani e le donne non basta fare riferimento alla politica economica. Bisogna entrare nel campo della politica sociale, capire anche il sistema di relazione industriale italiano, e capire che la società italiana, società patriarcale, era riuscita a investire di sé persino il sistema di relazioni industriali del nostro paese. Ne erano derivati meccanismi di protezione del maschio adulto, non dovuti solamente alla difficoltà di licenziare, ma anche al fatto che quando si tratta di investire nelle famiglie, nelle reti di relazioni che non solo sono clientelari ma sono anche, per esempio, i contatti con le imprese, oppure quando si investe sulla formazione, si investe sul maschio. E questo ha portato progressivamente a una condizione di marginalità delle donne nel mercato del lavoro, espressa dai bassissimi tassi di attività, cioè da una bassa partecipazione nel mercato del lavoro. Quando poi a partire dalla seconda metà degli anni 70 i tassi di partecipazione femminile sono aumentati, in parte è aumentata l'occupazione femminile e in parte abbiamo avuto questa esplosione della disoccupazione femminile che in Italia è stata sempre più alta rispetto agli altri paesi dell'Unione europea.

Per i giovani la stessa cosa. Abbiamo detto che per un lunghissimo periodo la disoccupazione prevalente era giovanile. A questo fenomeno a volte veniva data una spiegazione di tipo offertista: l'elevata disoccupazione derivava dal fatto che i giovani non volevano lavorare. Se erano meridionali – siccome nel Mezzogiorno c'è il familismo amorale – i figli volevano stare in famiglia, piuttosto che prendere la valigia e andarsene. D'altro canto però sappiamo che 700 mila persone hanno preso la valigia dal Mezzogiorno, tra il 1991 e il 2001 secondo i dati provvisori del Censimento generale della popolazione. Dunque l'emigrazione meridionale è ripresa.

A mio avviso, la disoccupazione era giovanile e costituita da persone in cerca di una prima occupazione perché, ieri c'era, anche se oggi non c'è più, una forte protezione dei già occupati, mentre c'era, e c'è tuttora, una scarsa protezione di chi sta fuori. I giovani non entravano nel mercato del lavoro, non avevano lavoro e non avevano neanche forme di sostegno al reddito. Come sapete, in Italia, la vera indennità di disoccupazione è la cassa integrazione.

Questo era il modello meridionale-giovanile-femminile. Che cosa è cambiato di recente? Si è verificata innanzitutto una riduzione della disoccupazione giovanile, in rapporto a un calo complessivo della disoccupazione nel nostro paese così come nel resto dell'Europa: calo complessivo che comunque non ha portato la disoccupazione a livelli accettabili (siamo sempre intorno al 7% o 8%) . Questa riduzione seppure parziale della disoccupazione è avvenuta introducendo nel mercato del lavoro italiano una variabile nuova, la precarizzazione.

La disoccupazione ha smesso di essere esclusivamente meridionale. Qualcosa era già successo con la crisi del '92-'93, quando con la congiuntura economica sfavorevole aumentò la disoccupazione operaia e ci furono le prime prese di coscienza del fenomeno della disoccupazione operaia anche al Nord. Ma, soprattutto la disoccupazione ha cominciato a perdere l'esclusiva di queste due connotazioni, femminile e giovanile, e ha cominciato a riguardare le persone adulte, donne e anche uomini. Il dato inedito della disoccupazione italiana è che alla disoccupazione giovanile si è sommato un aumento significativo della disoccupazione adulta anche maschile, cioè quella figura sociale che, nel modello della disoccupazione italiana, sembrava essere la figura più protetta, e tuttora lo è, ha comincia-

to a perdere colpi rispetto alla protezione. Tutto questo mentre si continua ancora a insistere su luoghi comuni che ormai gli economisti non prendono più in considerazione, cioè che ci sarebbe un grado di superprotezione nel nostro sistema, come in quello europeo, la cosiddetta eurosclerosi, per cui noi non avremmo un mercato del lavoro dinamico. E questa assenza non favorirebbe la crescita dell'occupazione. È successo che – allo scopo di incrementare l'occupazione soprattutto di giovani – sono stati dati alle imprese incentivi necessari e non necessari, corrispondenti alla loro funzione istituzionale o corrispondenti a una versione perversa della loro funzione istituzionale. Prendo ad esempio molti co.co.co. che potrebbero essere regolarmente assunti alle dipendenze, prendo contratti di formazione lavoro destinati a persone che di formazione ne hanno da vendere per lo stesso lavoro che stanno facendo. Ci sono stati massicci incentivi alle imprese, pagati dai lavoratori, che hanno spostato l'asse di preferenza e che hanno permesso l'estensione dell'occupazione giovanile, naturalmente a costo della qualità dell'occupazione.

L'impresa ci ha guadagnato perché ha fornito posti di lavoro a costi di lavoro enormemente più modesti. L'effetto sociale di questo non è stato un fenomeno di riequilibrio sociale: finalmente i giovani non devono stare più a casa, finalmente non si dipende da quello che ti dà tuo padre o tua madre, nel Mezzogiorno. La riduzione della disoccupazione giovanile ha corrisposto, oltre che all'aumento della disoccupazione degli adulti anche un forte processo di precarizzazione. Come grande elemento di destabilizzazione, si è persa quella sicurezza sulla quale si era fondato il nostro sistema di relazioni sindacali. E lo stesso Diritto del lavoro. Il Diritto del lavoro in questo momento, che come dice Romagnoli, ha consegnato al XXI secolo una società più umana e più civile, in questo momento è sotto attacco come sistema complessivo di regole e di norme di difesa dei lavoratori. D'altra parte le leggi sul mercato del lavoro discusse e in via di approvazione ora in Parlamento ne sono un'espressione chiarissima.

Questa riduzione drastica dell'insieme di prerogative e di difesa dei lavoratori adulti, dei lavoratori una volta stabilmente occupati, ha lasciato un po' di spazio ai giovani ma soprattutto ha buttato sul lastrico persone che tra l'altro psicologicamente non erano preparate a questo. Quando dieci anni fa io



studiavo la disoccupazione paragonavo i giovani di Napoli, dove si concentrava la disoccupazione, agli ex operai di Hartpool o di Newcastle, l'area della cantieristica inglese, che avevano una prospettiva di non lavoro per sempre, perché comunque la crudeltà della società si sommava alla crudeltà dell'impresa. Vengo alle proposte: io non vedo grandi proposte di sbocco verso una società nuova io preferisco occuparmi sempre di riduzione del danno. Io penso che la logica delle imprese sia stata anche piuttosto corta; questa questione, largo ai giovani, questa facilità con la quale si sono liberate di personale maturo, ha sicuramente obbedito a logiche aziendali, ma vorrei specificare che ha obbedito a logiche aziendali di breve periodo. Quello che è successo senza che ce ne accorgessimo è che in Italia è accaduto l'imprevedibile, la cosa che io mai mi sarei aspettato, se venivo a Milano era per parlare di disoccupazione nel Sud, purtroppo ora sto imparando a conoscere i problemi del Nord e non ci sono buone notizie. Da questo punto di vista i dati sono devastanti, per quel che riguarda i tassi di attività, di occupazione, di disoccupazione. Bastano due dati brevi e concisi: l'Italia per il combinato disposto delle antiche tradizioni di difesa solo di alcuni gruppi (in pratica i lavoratori maschi adulti) e le devastanti forme di riduzione delle protezioni dei lavoratori che ci sono in questo periodo, si trova ad avere i più bassi tassi di attività dell'Unione europea, bassi tassi di occupazione ed alti tassi di disoccupazione rispetto all'Unione europea (secondo i dati Eurostat). E allora voi trovate che effettivamente c'è ad Atripalda un tasso di disoccupazione adulta molto basso, perché è basso il tasso di attività. Difatti le donne italiane hanno un tasso di disoccupazione più alto delle altre donne europee tranne che nella fascia di età superiore ai 50 anni, dove è più basso perché sono state cacciate dal posto di lavoro. L'Italia gode purtroppo di questi primati negativi.

Poi ci sono altri primati negativi. Voi sapete che la distribuzione della popolazione sulla base delle classi di età si chiama "piramide di età", giacché solitamente si trattava di una struttura che si restringe verso l'alto. Il problema è che ora la struttura demografica del paese è ora drasticamente cambiata e l'immagine è quella di un parallelepipedo se non di una piramide rovesciata: in alto prima c'erano pochi vecchi contrapposti a molti giovani e a moltissimi bambini, ora ci

sono molti vecchi contrapposti a pochi giovani e a pochissimi bambini. In realtà l'Italia ha una distribuzione della popolazione per classi di età delle più perverse in ragione della crescita dell'età media e della bassa natalità.

A questa struttura italiana della popolazione si aggiunge un altro dato tipico del nostro paese. Il fatto cioè che è diminuito il tasso di attività delle persone anziane (cioè la loro presenza nel mercato del lavoro) mentre è aumentato il dato di disoccupazione delle persone più anziane; cioè c'è meno gente che lavora tra quelli che hanno la forza fisica, morale e la qualificazione per lavorare, e questi hanno ancora molti anni davanti a sé. Sul piano demografico abbiamo una contraddizione, da una parte questo allungamento della vita, dall'altra l'incidenza della vita attiva si va riducendo progressivamente. Ho sentito grandi considerazioni di principio, vanno benissimo e ho sentito interessanti proposte relative a obiettivi di raggiungimento di una situazione di maggiore attività per gli anziani. Ma mi chiedo come la lista delle proposte che abbiamo ascoltato si possa aggregare con la quotidianità delle esperienze, che pure abbiamo ascoltato questa mattina.

Certo bisogna valorizzare questa o quella funzione degli anziani all'interno delle aziende e in generale nella struttura della occupazione. Ma bisogna affrontare queste questioni non in astratto bensì nel concreto della vita quotidiana. Bisogna partire dalla realtà delle aziende che licenziano i lavoratori anziani senza motivo, oppure che non assumono un lavoratore qualificato solo perché è anziano. Bisogna fare i conti con il centro dell'impiego – come abbiamo sentito questa mattina – dove c'è una giovane impiegata che per sua fortuna ha un posto, ma che capisce molto poco dei problemi dei suoi interlocutori anziani. Occorre allora procedere con interventi di raccordo che sono in questa situazione molto difficili.

Per concludere, sempre sul pratico. Avrei firmato anch'io se fossi stato deputato il progetto Pizzinato, e gli auguro di raccogliere tantissime firme, da destra e da sinistra. Purtroppo il progetto va in direzione assolutamente opposta a quelli che su tematiche identiche vengono ora presentati, discussi e approvati in Parlamento.

# Interventi

## **Giovanni Martina**

*Consigliere Regionale Lombardo, Rifondazione Comunista*

Un anno fa circa nel mio ufficio è comparso Armando Rinaldi, io stavo lavorando in quel momento sulle conseguenze che si sono determinate e si vanno sempre più determinando conseguentemente alla presenza dei lavoratori atipici; la modernità, la precarietà e la flessibilità stava e sta determinando situazioni assolutamente drammatiche per quei lavoratori e quelle lavoratrici che ne sono direttamente interessati. Rinaldi mi ha rappresentato una condizione che in quel momento ho ritenuto avesse assolutamente la priorità, e cioè lavoratori ultraquarantenni che venivano espulsi dall'attività produttiva e quindi venivano esclusi senza molto spesso alcuna possibilità di un'inversione di tendenza, di un'inclusione. Ho ritenuto che quella costituisse assolutamente una priorità e abbiamo cominciato a lavorare a una mozione che abbiamo presentato in Consiglio regionale, mozione con cui si rappresentava molto sinteticamente il fenomeno che interessava gli ultraquarantenni e nello stesso tempo si chiedeva al Consiglio regionale di rappresentare quella situazione al Parlamento italiano, al fine di cominciare a quantificare, a verificare la qualità e la dimensione del fenomeno e successivamente assumere iniziative necessarie e conseguenti per fare fronte alla drammaticità di una situazione che interessa centinaia di migliaia di lavoratori anche nel nostro paese. Debbo dire che c'è stata una risposta assolutamente straordinaria da parte delle forze politiche presenti nel Consiglio regionale, è stata sottoscritta in modo trasversale dalle forze di destra e da quelle del centro sinistra, quella mozione è andata quasi immediatamente in Consiglio regionale ed è stata approvata all'unanimità, naturalmente è stata trasmessa in Parlamento. Io credo che abbiamo fatto un ottimo

servizio come Regione Lombardia a voi lavoratori e lavoratrici che vi trovate in una situazione di questo genere perché da quel momento in qualche modo si è attivato il Parlamento, la Commissione Lavoro del Senato ha cominciato ad occuparsi e a leggere la qualità e la dimensione di questo fenomeno. Oggi ritrovo qui Armando Rinaldi presidente di un'associazione che si propone di tutelare i diritti acquisiti di questi lavoratori e di queste lavoratrici. Credo che passi in avanti ne abbiamo fatti tanti e mi pare di dover registrare la sensibilità anche del Senato, perché lì la questione si è avviata. Pizzinato è produttore di un disegno di legge che va nella direzione. In Regione Lombardia noi, dopo aver presentato quella mozione, abbiamo tentato di fare qualche ulteriore passo avanti. Siamo presentatori di un progetto di legge che, a questo livello istituzionale, si pone l'obiettivo di tutelare un diritto acquisito, perché secondo me il diritto alla pensione è un diritto acquisito per lavoratori e lavoratrici ultraquarantenni. Con questa proposta di legge noi proponiamo che venga posto in carico alla Regione Lombardia il pagamento dei contributi previdenziali per gli ultraquarantacinquenni durante il periodo di inattività, durante il periodo di non lavoro che molto spesso dura da qui alla fine della vita stessa. È un progetto di legge che ritengo possa incontrare la disponibilità delle forze politiche presenti in Consiglio regionale, già dimostrata sulla mozione. Non vi spiego quali sono i meccanismi che sovrintendono a questa operazione, che stanno dentro il progetto di legge, e sono tra gli atti di questo convegno. Aggiungo che abbiamo anche approntato un progetto di legge che abbiamo depositato alla Presidenza del Consiglio relativamente al lavoro atipico, che in qualche modo vi interessa perché dice che la Regione Lombardia deve garantire ai lavoratori atipici, sono 6 milioni nel nostro paese, 1.300.000 circa nella regione, durante il periodo di non lavoro, interinale ecc., un minimo di reddito e, nello stesso tempo, deve garantire la continuità dei versamenti contributivi, perché diversamente non arriveremo più alla pensione. Naturalmente questo meccanismo interessa anche quelli di voi che saranno assoggettati al lavoro interinale, in affitto, co.co.co., ecc. Oltre alla Regione Lombardia, bisogna che altri facciano la loro parte, in particolare il Parlamento, perché la modificazione della situazione dei lavora-

tori atipici è determinata dalla modifica della legislazione del nostro paese, che è a carico del Parlamento. Se quelle condizioni di lavoro hanno stravolto la vita dei soggetti in carne e ossa, è a livello parlamentare che bisogna porre rimedio. Noi chiediamo a questa Regione di fare la sua parte, e al Parlamento di fare la sua, di parte, che è quella più consistente, quella che può davvero determinare prospettive di vita e di lavoro se non uguali a quelle di prima ma molto diverse da quelle che vivete voi e vivono tutti quelli che sono assoggettati alle condizioni del lavoro atipico.

### **Carlo Stelluti**

*Responsabile lavoro ACLI Milano*

Uno dei fenomeni strutturali più significativi che sta caratterizzando il nostro paese è quello legato ai profondi mutamenti demografici, dovuti all'inesorabile invecchiamento della popolazione, come risultante dell'effetto combinato della diminuzione della natalità, della fertilità e della mortalità. Questa situazione demografica è indiscutibilmente il risultato di fattori positivi dovuti all'aumentato benessere individuale e collettivo, determinato dal miglioramento delle condizioni sociali, dal progresso medico-scientifico, dall'elevazione delle condizioni economiche della popolazione, da un diverso atteggiamento culturale rispetto alla concezione della vita ed altre importanti questioni proprie del nostro tempo. Molti studiosi hanno evidenziato come per la prima volta nella storia dell'umanità, ben quattro generazioni si trovano contemporaneamente in vita e nonostante ciò, pur nell'incertezza delle previsioni a lungo termine, i 15 Paesi dell'UE nei primi 50 anni di questo secolo, vedranno ridursi la popolazione di 10 milioni di persone e corrispondentemente si assisterà ad un aumento della popolazione con più di 65 anni, che passerebbe dagli attuali 16 milioni a ben 27 milioni e mezzo. In Italia, la popolazione con più di 60 anni nel 1950 era di 5,8 milioni, nel 1995 è passata a 12,5 milioni e si prevede che nel 2040 raggiungerà i 19,5 milioni. La popolazione con più di 65 anni passerebbe dall'attuale 17,8% su 57,5 milioni di abitanti, al 31,3% su 49,3 milioni di abitanti nel 2050. Nei grandi agglomerati urbani del nord del Paese

il fenomeno dell'invecchiamento ha raggiunto ormai livelli di guardia: nell'area milanese un quarto della popolazione ha già oggi più di 65 anni.

Per meglio evidenziare gli effetti del processo di invecchiamento sulla struttura della popolazione gli istituti di statistica hanno elaborato il cosiddetto "tasso di dipendenza" che, evidenzia la quantità della popolazione in età non lavorativa (inferiore ai 14 anni e superiore ai 65 anni) in rapporto alla popolazione effettivamente inserita nel sistema produttivo. Tale indice in Italia attualmente è pari allo 0,91 e si prevede che nel 2025 possa passare all'1,1 e all'1,47 nel 2050. Se si tiene poi conto che l'estensione dell'obbligo scolastico porterà la soglia di accesso al lavoro a 18 anni, il tasso di dipendenza ipotizzato risulta certamente calcolato per difetto. Uno studio della comunità europea, stima che l'invecchiamento della popolazione potrà influire in modo significativo sul ritmo di crescita attraverso una minore disponibilità di lavoro, di capitale e di qualità dei fattori produttivi.

In particolare in Italia si stima che il tasso di attività, cioè il rapporto fra forze di lavoro e popolazione, passerà dallo 0,40 del 2000 allo 0,38 nel 2025 e allo 0,34 nel 2050. Si prevede inoltre che la spesa pubblica subirà una variazione percentuale rispetto al 1995 pari ad un incremento +5,94 nel 2025 e +8,70 nel 2050 e che una crescente dipendenza economica si rifletterebbe in una minore disponibilità di risparmio complessivo da destinare alla formazione di capitale.

A seguito di queste previsioni la Commissione della Comunità Europea sollecita gli stati membri a adottare idonee politiche per contrastare gli effetti sull'economia del progressivo invecchiamento della popolazione. Sono state effettuate simulazioni in proposito, dalle quali risulterebbe che, mentre gli interventi fiscali orientati a rallentare la crescita dei trasferimenti sociali alle famiglie dettati dal progressivo invecchiamento, avrebbero effetti poco significativi sulla variazione del Pil, le riforme delle politiche del lavoro e dell'occupazione avrebbero invece effetti compensativi di gran lunga più rilevanti. In particolare sono suggerite politiche volte all'estensione della vita lavorativa, sotto varie forme e politiche salariali volte a migliorare le prospettive di reddito da lavoro. In questo contesto appaiono rilevanti i problemi legati al rischio di esclusione sociale delle persone più anzia-

ne e alla conseguente ricaduta sulla loro salute. Questi problemi possono trovare soluzioni attraverso politiche volte a garantire a tutti la disponibilità di beni e servizi essenziali, particolarmente quelli riguardanti la tutela della salute. A questo proposito lo studio Ilsa del progetto Finalizzato Invecchiamento, evidenzia che con l'avanzare dell'età aumentano sia la prevalenza sia l'incidenza delle patologie croniche e che queste malattie sono spesso associate fra loro, soprattutto fra gli ultrasettantacinquenni.

Quando si verificano queste circostanze, si ripercuotono sulle famiglie immediate conseguenze che incidono pesantemente sulle condizioni economiche e di vita di tutti i componenti. La vita delle famiglie cambia completamente a causa dell'impegno richiesto ai parenti più stretti, volto a garantire un'adeguata assistenza. Cambia significativamente anche per gli accresciuti oneri economici che ne conseguono, dovuti da un lato al possibile mancato guadagno del parente che svolge la funzione di assistenza, quasi sempre una donna, e dall'altro, non sempre in alternativa, dovuti al compenso delle collaborazioni famigliari o alle rette delle case di riposo difficilmente sopportabili da degenti beneficiari di pensioni medio basse. I nuovi problemi cui siamo chiamati a rispondere rendono meno efficaci le tradizionali forme di solidarietà e di protezione sociale. Si accentua così la percezione di inadeguatezza e di insostenibilità dei costi del sistema di welfare. Diventa quindi indispensabile ridisegnare il sistema di protezione sociale, ridefinendone i soggetti beneficiari, costruendo nuove modalità di finanziamento e nuove forme di solidarietà. A questa rinnovata esigenza di solidarietà possono essere chiamati a contribuire i pensionati e gli anziani autosufficienti, creando le condizioni normative perché essi possano recuperare la loro vitalità, permettendogli di mettere a frutto capacità e competenze in forme nuove e nel frattempo, sentirsi compartecipi del sistema di protezione sociale ed in seguito possibili beneficiari.

Se questo è il quadro della situazione la legislazione, i comportamenti reali dei singoli e della comunità nazionale, sembrano ignorare i problemi o addirittura muoversi in tutt'altra direzione.

La sfera politica è tradizionalmente portata ad affrontare i problemi attraverso un approccio specialistico, monotematico. Il

problema del lavoro è vissuto come un problema a se stante, lo stesso discorso vale per la questione previdenziale ed anche per la questione assistenziale. Le relazioni che esistono fra i vari problemi sono spesso ignorate, diventa oggi indispensabile una maggiore razionalità complessiva, pur sapendo che difficilmente sarà possibile far quadrare il cerchio.

Il problema dell'occupazione è legato alle dinamiche macro economiche, allo sviluppo dell'economia e delle attività produttive, ma su di esso incidono anche gli strumenti di gestione del mercato del lavoro e le regole contenute nel sistema previdenziale, in particolare quelle relative al tempo di permanenza nell'attività lavorativa. Paradossalmente, se una più lunga permanenza in attività dei lavoratori anziani potrebbe teoricamente far pensare ad una sottrazione d'occasioni di lavoro per i più giovani, in pratica così finora non è stato. Le uscite dall'attività lavorativa, non solo quelle anticipate, ma anche quelle alla scadenza naturale, non sono state meccanicamente rimpiazzate da un numero corrispondente di nuovi lavoratori a tempo indeterminato. È sempre più frequente il fenomeno dell'espulsione precoce dei lavoratori, considerati impropriamente più anziani date le premesse demografiche sopra ricordate, anche attraverso forme di incentivazione. L'uscita forzata dall'attività lavorativa, spesso è conseguenza dei processi di ristrutturazione, in parte si spiega con la rapida obsolescenza professionale dei lavoratori più avanti negli anni, determinata dai cambiamenti tecnologici, ma anche con la volontà dell'impresa di ridurre i costi e gli obblighi contrattuali nei loro confronti, sostituendoli con lavoratori più giovani, assunti con contratti flessibili, meno vincolanti e meno costosi. Qual è il destino quindi di quei lavoratori espulsi che, come recita il titolo del convegno, sono troppo giovani per essere pensionati e troppo vecchi per continuare a lavorare? Immaginiamo l'angoscia di chi, a 45-50 anni sa di non poter trovare più un lavoro dignitoso, che gli permetta di esprimere le proprie competenze professionali, di conservare il proprio tenore di vita e di concludere la storia contributiva ai fini previdenziali. Per molti significa lavoro sommerso, per altri la precarietà, per altri ancora imboccare la strada tutta in salita del lavoro "in proprio".

Non è un caso che l'età media dei lavoratori parasubordinati sia in forte aumento; infatti, è passata da 38 anni nel '97 a 44



nel '99 ed è significativo il dato secondo il quale il 22% dei lavoratori parasubordinati uomini, ha più di 56 anni. Il timore di un'ulteriore modifica delle regole previdenziali, è tuttora molto diffuso tra i lavoratori, è la molla principale che spinge verso la quiescenza non appena sono raggiunti i requisiti previdenziali.

La questione previdenziale, in presenza dell'evoluzione demografica sopra descritta, non ha ancora trovato un punto di equilibrio stabile nel tempo. Le modifiche apportate nell'ultimo decennio, se hanno inciso nel settore del lavoro pubblico sul prolungamento della permanenza nell'attività lavorativa, rimuovendo una situazione abnorme di sperequazione, così non è stato nel settore del lavoro privato e del lavoro autonomo, dove gli interventi più significativi sono stati apportati nella direzione della riduzione dell'entità delle prestazioni. Anche l'introduzione del metodo di calcolo contributivo, pur affermando un principio di maggior equità, interviene sostanzialmente nella direzione della riduzione dell'entità delle prestazioni. La risposta più coerente sul versante previdenziale, alle tendenze demografiche in atto e alle conseguenze sul sistema di welfare, non può che essere ricercata nella direzione volta ad allungare la vita lavorativa e prolungare nel tempo forme di contribuzione previdenziale. L'impresa tuttavia assume un comportamento troppo spesso schizofrenico, quando parla di pensioni, le considera eccessivamente onerose e troppo generose nei confronti di lavoratori giovani, quando invece parla dei propri dipendenti non esita ad incentivare l'uscita dei più anziani e a rivendicare pensionamenti anticipati. L'impresa dovrebbe essere consapevole che il problema previdenziale non è solo di carattere finanziario e che il problema dell'impresa non si può esaurire nella riduzione dei costi del personale. Ci sono di mezzo delle persone in carne ed ossa, che hanno esigenze di percepire un reddito per garantire la loro sopravvivenza e quella delle loro famiglie. Ed anche per loro il problema non si esaurisce in una questione economica è anche una esigenza legata alla dignità delle persone con tutte le conseguenze di ordine psicologico e sanitario. Se si tiene conto che la precoce e improvvisa cessazione dell'attività lavorativa, oltre ad essere un inaccettabile spreco di risorse umane, produce un trauma profondo nella percezione di sè,

favorisce l'affermarsi di forme di isolamento e di emarginazione dalla vita attiva e che queste a loro volta portano a forme precoci di dipendenza, ci si rende conto della profonda irrazionalità dell'approccio pratico sin qui tenuto su questi argomenti.

Infatti, se tutti convengono che il progressivo invecchiamento della popolazione provoca delle conseguenze difficilmente sostenibili in futuro sull'entità degli oneri previdenziali e assistenziali, sarebbe logico pensare alla costruzione di norme e di politiche che favoriscano la permanenza nell'attività lavorativa, almeno fino al raggiungimento dei requisiti previdenziali. Tanto più che la prosecuzione dell'attività lavorativa degli anziani, anche in forme flessibili, potrebbe non avere conseguenze negative sulla occupabilità dei giovani. Se poi è opinione diffusa che recuperare vitalità, capacità e competenze dell'anziano è una ricchezza per la società e un modo per rallentare lo scivolamento verso la precarietà e la non autosufficienza, diventa un impegno morale ed etico per tutti creare le condizioni perchè ciò accada.

Una visione più matura della società dovrebbe portare quindi alla costruzione di norme che vedano da un lato, una maggior responsabilizzazione sociale dell'impresa e, dall'altro, prevedano forme dirette e indirette di protezione a favore di tutti i lavoratori che perdono lavoro, a maggior ragione per quelli di età più avanzata.

Sono convinto che lo sforzo propositivo fatto dal sen. Antonio Pizzinato vada proprio in questa direzione. Infatti, il fenomeno che si cerca di porre sotto controllo che nel passato toccava particolarmente gli operai, generalmente di bassa preparazione professionale, oggi si va estendendo anche ai livelli alti nella scala delle professionalità, agli impiegati, ai quadri, ai dirigenti e sta assumendo una dimensione quantitativa particolarmente significativa. Concludendo, si è in questa sede cercato di individuare le cause del fenomeno, che sono essenzialmente dovute al costo più elevato dei lavoratori più anziani; alla conseguenza dell'affermazione delle forme di lavoro atipico; all'estendersi dell'obsolescenza professionale precoce cui sono sottoposti i lavoratori più anziani, dovuta al gap di conoscenze prodotto dalla rapidità dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi; alla mancanza di protezione sociale per chi perde lavoro; alla tendenza del

sistema previdenziale ad allontanare sempre più il traguardo della pensione; all'assenza di politiche attive del lavoro, prima fra tutte un'adeguata politica di qualificazione e riqualificazione professionale.

Il problema come si vede è molto complesso, deve essere quindi affrontato in modo organico, utilizzando l'intera tastiera degli strumenti a disposizione, utilizzando, innanzi tutto, il criterio della prevenzione dell'obsolescenza professionale che passa essenzialmente attraverso l'irrobustimento generalizzato della cultura di base e dell'offerta formativa continua per tutta la vita lavorativa. In secondo luogo attraverso la politica dell'incentivo al mantenimento del rapporto di lavoro anche in età avanzata e del disincentivo alla sua risoluzione. Si rende infine necessaria la costruzione di un sistema di protezione sociale più adeguato in caso di perdita del lavoro, finalizzato al reimpiego, almeno paragonabile, in risorse disponibili, a quello di altri paesi della UE e, da ultimo, non deve nemmeno scandalizzare il ricorso a forme di accesso alla quiescenza anticipata, soprattutto in quei casi ove, si è accertata l'impraticabilità del reimpiego. È evidente che questo impianto concettuale è compatibile solo con un'idea dell'economia, del lavoro e della società, ispirata a criteri di solidarietà e di eguaglianza e con l'idea che il soggetto pubblico può svolgere una funzione attiva nel campo del lavoro e dell'occupazione. Se invece, malauguratamente, dovesse affermarsi l'ipotesi liberista, in cui il rapporto di lavoro è sempre più individualizzato, la protezione sociale è "fai da te", lo stato si disimpegna rispetto alle politiche attive del lavoro, i nostri ragionamenti non avrebbero più alcun significato, la proposta presentata verrebbe considerata semplicemente un vincolo in più per l'impresa e un onere insostenibile per lo Stato, il quale potrebbe sentirsi impegnato solo di fronte a "forme comprovate di indigenza".

## **Giuseppe La Scala**

*Società nazionale di mutuo soccorso "Cesare Pozzo"*

Prendo la parola semplicemente per congratularmi con gli organizzatori di questo convegno che partendo da alcune considerazioni in merito allo stato politico, al contesto socia-

le ed economico in cui l'associazionismo si trova oggi a operare sta facendo emergere con chiarezza quali sono gli obiettivi che con esso si intende perseguire, che sono quelli di definire le future strategie perché sia favorita la partecipazione dei cittadini all'attività legislativa sulle tematiche riguardanti il lavoro e la promozione dei diritti sociali. Nell'interessante dibattito ci inseriamo anche noi per fare qualche riflessione rispetto ai motivi che ci hanno indotto a sostenere dal punto di vista morale e economico questa iniziativa. Come abbiamo avuto modo di verificare, nel contesto che è stato delineato da giornalisti, ricercatori, politici, docenti universitari, prende risalto e va sicuramente richiamato il concetto di solidarietà, che è strettamente legato anche al fenomeno della mutualità, operazione mediante la quale un gruppo di persone esposte agli stessi rischi si quota per un determinato contributo allo scopo di costituire un fondo dal quale attingere a favore dei soci più deboli e più sfortunati. Sviluppata in Italia nella seconda metà dell'800, in un periodo in cui non c'era per il cittadino alcuna tutela da parte dello Stato, la mutualità attraverso passi successivi ha favorito una presa di coscienza generale sui temi legati alla protezione sociale fino all'assunzione da parte dello Stato di meccanismi di tutela pubblica che hanno favorito un livello minimo di soddisfazione dei bisogni legati alla sanità, alla previdenza e all'istruzione. Col passare del tempo alcune società di mutuo soccorso oltre all'assistenza mutualistica cominciarono ad arricchirsi di politiche umanitarie più larghe e a occuparsi in modo nuovo anche del problema del lavoro. Su queste basi sono nate le leghe operaie e contadine, le camere del lavoro e i sindacati. Il nostro movimento che in Lombardia comprende 120 società di mutuo soccorso, che coinvolge circa 80 mila persone, non poteva certo dimostrarsi insensibile di fronte a una richiesta di adesione a un'iniziativa che si poneva l'obiettivo di analizzare con particolare attenzione le origini, le dimensioni e l'impatto sociale del fenomeno della disoccupazione in età matura. Siamo certi che l'impegno profuso da Il Ponte, dall'associazione Atdal e dall'associazione Al Sole porterà alla formulazione di proposte concrete per la soluzione di questo grave problema. Dobbiamo tuttavia rilevare che nonostante a parole la valorizzazione della persona trovi ampio consenso a livello interno e internazionale, nei

fatti poi in una società sempre più dominata dal dio denaro troviamo sempre più l'economia e non l'uomo al centro dello sviluppo. Occorre maggiore impegno da parte di tutti affinché si realizzi un'inversione di tendenza e perché proliferino oggi più che in passato le iniziative di solidarietà, per non dimenticare quei valori che sono stati richiamati con forza oggi e senza i quali la vita perde ogni significato. Poiché l'incontro odierno va in questa direzione, non possiamo da parte nostra che rinnovare il più vivo apprezzamento ai promotori di questo convegno che nella loro veste di titolari delle funzioni di tutela e di rappresentanza dei loro associati si propongono di aprire una vertenza con gli enti locali, con il governo e con il Parlamento per adeguare la legislazione che riguarda i diritti e le difese sociali dei cittadini. Chiaramente la grave spaccatura che si è aperta nel movimento sindacale non favorirà il buon esito di questo loro impegno; da tale convinzione nasce il nostro caloroso invito ai nuovi dirigenti sindacali a non sottovalutare il dramma dei tanti emarginati sui posti di lavoro, dei licenziati, delle migliaia di cassaintegrati e dei lavoratori in mobilità, che come è facile desumere dalle testimonianze oggi ascoltate stanno vivendo notti di angoscia, mortificati anche dall'inefficienza dei meccanismi di tutela. Il nostro augurio è pertanto che gli Angeletti, i Pezzotta, gli Epifani pongano fine ai loro litigi e rivedano i termini della loro azione; solo attraverso il dialogo e la costruzione di una sapiente unione si possono creare le condizioni migliori per affrontare e vincere le grandi sfide che i lavoratori hanno davanti e per far sì che i giovani possano guardare al futuro con fiducia.



## Tavola rotonda

### **Giuseppe Zaffarano**

*Comitato Direttivo dell'Associazione ATDAL*

Questo pomeriggio è dedicato all'analisi delle ipotesi di lavoro e delle proposte di intervento che proponiamo all'attenzione dei rappresentanti politici qui convenuti.

Ipotesi e proposte che focalizzano due importanti settori di intervento: quello del diritto al lavoro e quello dei diritti previdenziali.

Prima di entrare nel merito dei contenuti crediamo necessario precisare che le proposte, in quanto tali, sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni che potranno essere apportate prima di essere presentate in tutte le sedi più opportune.

In secondo luogo ci preme chiarire che le linee strategiche del nostro intervento tendono a cercare di ridurre il peso degli ex lavoratori maturi sullo stato sociale offrendo loro forme di coinvolgimento che ne valorizzino la professionalità e l'esperienza maturata.

In definitiva vorremmo far sì che gli ex lavoratori in età matura non siano considerati elementi inadeguati, costretti a lasciare l'attività per cedere il posto alle nuove generazioni, ma, al contrario, risorse che rappresentano un prezioso patrimonio di competenze, in grado di sviluppare idee, attività e iniziative in virtù della propria esperienza. Gli interventi che abbiamo ascoltato nel corso della mattinata ne sono un chiaro esempio.

Dietro la nostra strategia di intervento vi è la necessità e l'urgenza di un provvedimento che noi riteniamo di fondamentale importanza: la ridefinizione e l'estensione della qualifica di disoccupato di lunga durata da attribuirsi, come avviene oggi, non solo ai soggetti in attesa di lavoro o licenziati ma anche a quei lavoratori subordinati, anche atipici, che

non abbiano svolto attività lavorativa da almeno sei mesi dalla fine dell'ultimo rapporto di lavoro. E questo anche nel caso in cui la fine del rapporto di lavoro è stata determinata da dimissioni spontanee e consensuali. È infatti noto che chi si licenzia non gode della qualifica di disoccupato ed è altresì noto che molte dimissioni cosiddette consensuali o volontarie sono frutto di pratiche di incentivo all'esodo, emarginazione, dequalificazione, mobbing, ecc. messe in atto dall'impresa al solo scopo di costringere il lavoratore a rassegnare le dimissioni. Vorremmo infine che nella categoria dei disoccupati venissero fatti rientrare anche quei lavoratori autonomi, autonomi spesso non per scelta volontaria, che da un anno producono un volume di fatturato inferiore al minimo soggetto alla contribuzione previdenziale.

I due temi su cui invitiamo alla discussione gli ospiti di questa tavola rotonda riguarderanno quindi il Diritto del lavoro ed i Diritti Previdenziali.

Sul Diritto al lavoro già il senatore Antonio Pizzinato ha fornito alcune anticipazioni presentando un Disegno di Legge, che reca la sua firma, su alcuni punti del quale ritengo utile richiamare l'attenzione:

- organizzazione, presso i centri dell'impiego, di percorsi formativi gratuiti, finalizzati al ricollocamento, riservati ai lavoratori disoccupati di età superiore ai 45 anni; per questi stessi soggetti si garantisce l'accesso gratuito alle informazioni sulle opportunità di lavoro e sulla offerta formativa nonché sulla possibilità di accesso gratuito a servizi di orientamento professionale anche a livello individuale;
- estensione fino al 2006 dell'incentivo all'assunzione dei lavoratori di età superiore ai 45 anni, nella misura di 200-350 euro mensili;
- estensione degli incentivi previsti dal decreto legislativo 185 a favore dell'autoimprenditorialità e dell'autoimpiego per i lavoratori dai 18 ai 35 anni, anche a soggetti in età compresa tra i 45 e i 60 anni;
- i lavoratori con età superiore ai 45 anni licenziati da un'azienda con più di 15 dipendenti hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda, qualora l'azienda riprenda l'attività anche con diversa denominazione, entro tre anni dalla data del licenziamento;
- il datore di lavoro che assume un lavoratore disoccupato



di età superiore ai 45 anni versa i contributi richiesti dalle norme vigenti nella misura di 1/3 di quelli dovuti per un periodo massimo di cinque anni;

- estensione del contratto di formazione lavoro per i lavoratori inoccupati di età compresa tra 45 e 60 anni; una misura che può offrire a questi lavoratori un'opportunità di rientrare nel circuito produttivo.

Prima di entrare nel merito della materia previdenziale occorre una precisazione.

Le indicazioni che adesso leggerò e che saranno oggetto della discussione hanno una loro validità specifica solo per quei lavoratori che abbiano maturato o matureranno il diritto al calcolo della pensione col metodo retributivo, cioè per tutti coloro che al 1995 avevano più di 18 anni di contribuzione, secondo quanto stabilito dalle recenti riforme previdenziali.

La portata delle nostre proposte è quindi limitata a questi lavoratori anche se è chiaro che il problema non può essere risolto solo per questa categoria ma dovrà prevedere misure più estensive nel corso degli anni a venire.

I provvedimenti che vogliamo sottoporre alla vostra attenzione sono:

- accesso alle prestazioni pensionistiche per quei lavoratori che indipendentemente dall'età anagrafica abbiano accumulato 35 anni di versamenti contributivi e che si trovano nella drammatica condizione riconosciuta di disoccupati di lunga durata da almeno sei mesi;

- per quei lavoratori che abbiano maturato il diritto alla pensione e che rientrano nella categoria speciale di precoci, per i quali si applica un criterio di accesso anticipato rispetto alla norma generale, si propone il ripristino di tutte le finestre di accesso. Al fine di chiarire il senso della proposta, oggi per chi è un lavoratore precoce sono state interdette le finestre di giugno e settembre;

- i lavoratori che non hanno compiuto i 35 anni di anzianità contributiva, ammessi alla contribuzione volontaria, possono effettuare in un'unica soluzione il versamento dell'intero monte contributi mancanti al raggiungimento dei requisiti di pensione di anzianità o vecchiaia; l'ente pensionistico emetterà una certificazione a garanzia del raggiungimento del diritto alla pensione;

- i lavoratori che abbiano maturato almeno 30 anni di versamento contributivo, che non rientrino nella contribuzione volontaria, e che siano disoccupati di lunga durata da almeno un anno, potranno accedere alla pensione con parametri ridotti. La definizione dei parametri ridotti può essere ricercata sulla base dell'ipotesi del senatore Pizzinato, che propone l'estensione dei criteri già utilizzati per i lavoratori socialmente utili, oppure valutando la possibilità di ridurre il valore della rendita di un 3% per ogni anno mancante al raggiungimento dei 35 anni di anzianità contributiva;
- ai fini del computo dell'anzianità contributiva e del riconoscimento del diritto di accesso alla pensione, vengono presi in considerazione anche i contributi versati in fondi di previdenza diversi da quelli in cui si è iscritti al momento e viene esteso il criterio di ricongiunzione gratuita a tutte le gestioni finora escluse, incluso, a titolo esemplificativo, il lavoro atipico;
- istituzione di un fondo obbligatorio per la gestione dei contributi di mobilità e di sostegno economico, idoneo ad accompagnare il lavoratore alla pensione per la durata massima di cinque anni. Il fondo dovrà essere finanziato dalle aziende con un contributo pari all'1,5% della retribuzione e la sua gestione sarà demandata a enti bilaterali secondo regole da stabilire. Questa proposta è mutuata dal mondo bancario, che già dispone di un fondo che accompagna i lavoratori che non hanno ancora raggiunto l'anzianità contributiva fino alla pensione.

Lascio ora la parola al dottor Walter Passerini, moderatore della tavola rotonda.

## **Walter Passerini**

*Direttore di "Corriere Lavoro"*

Ovviamente bisognerà entrare nel merito di queste proposte anche da un punto di vista tecnico, anche se una problematica così ampia presenta delle ovvie difficoltà di analisi esaustiva in un contesto di tempo così limitato. In ogni caso ho colto un livello di proposta talmente articolata che evidentemente esiste un percorso che alcuni hanno fatto per giungere a delle proposte anche tecnicamente molto detta-

gliate. Si tratta quindi di cogliere da un lato non solo il senso ma anche la lettera di alcune proposte qui contenute cercando poi di inquadrare questo tema nella situazione del lavoro di oggi, perché il contesto in cui ci muoviamo va ricordato e, anche se lo sappiamo, bisogna non perderlo di vista.

La prima cosa che mi sento di dire è che pochi giorni fa è stato approvato, dopo lunghissimo tempo, quindici mesi di incubazione, un disegno di legge delega in cui il soggetto maturo, il soggetto over 45, viene ad un certo punto citato, in una fase ancora più avanzata di vita, con esclusivo riferimento allo strumento del part time. In particolare il disegno di legge 848, appena approvato, cita la categoria sociale di cui stiamo parlando nell'ambito della norma sul part time. Si riprendono in questo modo i dettati europei secondo i quali è necessario favorire il tasso di occupazione anche attraverso il part time dei giovani, delle donne e anche delle persone sopra i 55 anni. Questa categoria sociale entra quindi nella cosiddetta partita della flessibilità sulla quale esistono ovviamente pareri fortemente discordanti. Quindici mesi di discussione per ricordarsi di questo soggetto solo all'interno di una norma del genere forse è un po' poco rispetto alle aspettative e rispetto all'entità che questo fenomeno sta assumendo.

Forse la partita della 848 bis, quando si parlerà di nuovi ammortizzatori sociali, ricomprenderà questa categoria sociale, anzi sicuramente la ricomprenderà visto che sono l'anello debole di quella che alcuni chiamano crisi del sistema industriale, altri invece declino industriale.

Quando qualche tempo fa si parlava di insider outsider; si diceva che gli insider erano queste persone, dal posto più o meno sicuro, arroccate nel loro posto in fabbrica a tempo indeterminato, assolutamente sorde ad ogni discorso sulla flessibilità. Gli outsider erano invece il mondo dei co.co.co., dei collaboratori, dei free lance, dei lavoratori del terzo tipo, il mondo dei flessibili che chiedevano anch'essi il diritto di avere determinate salvaguardie, di vedersi inclusi nell'universalità dei diritti.

Ecco, oggi credo che a distanza di qualche anno, quel tipo di discussione incentrata soprattutto attorno all'articolo 18 e quel tipo di suddivisione mi sembra sostanzialmente azzar-

data. Azzardata perché abbiamo capito che quelli che allora definivamo insider sono coloro che rischiano di più, sono figure di operai prevalentemente qualificati e qualche volta specializzati, che collocati nelle grandi imprese, sono a maggior rischio di espulsione. Gli insider sono diventati di fatto soggetti a rischio, mentre per quanto riguarda gli outsider molte cose restano ancora da fare. Su tutta la partita dei nuovi lavori bisogna lavorare di più, perché ce la stiamo un po' dimenticando per strada.

Eppure credo sia fondamentale offrire l'universalità dei diritti a circa 3.500.000 persone che oggi, di fatto, non hanno alcun diritto, neppure sulla durata della loro prestazione finché non ci saranno i decreti attuativi, neppure su questioni elementari come la malattia, i tempi di pagamento della loro prestazione, ecc. Ebbene, molti di questi outsider si stanno dimostrando più capaci di contrattare degli insider. Quelli "fuori" stanno dimostrando di essere più capaci di contrattare rispetto a quelli che stanno "dentro", a quelli che una volta erano definiti i corporativi mentre oggi sono quelli che rischiano perché è la grande dimensione che sta rischiando. La grande dimensione, per usare un termine un po' sempliciotto, ti guarda storto non appena hai 40 anni.

E poi si tratta di capire come introdurre questi temi in un contesto legislativo, di offerta legislativa in una società che invecchia e che cerca di pensare molto ai giovani, all'età perduta, a una giovinezza un po' metafisica il cui accesso al lavoro è sempre più ritardato. In questo senso anche il provvedimento di mantenimento delle persone avanti con gli anni nei luoghi di lavoro è un elemento di qualche contraddizione rispetto al fenomeno del lavoro giovanile. Ma i giovani, in qualche modo, sono stati coccolati dalla legge, in questi ultimi anni, dai contratti di formazione lavoro alla legge 44, all'apprendistato e così via; una società vecchia ha pensato ai giovani, ci ha pensato come ha potuto, tutto è perfettibile, ma non ha pensato mai a se stessa come vecchia. Mai. Ha sempre pensato a produrre leggi per i giovani.

Noi, come Corriere Lavoro, in dieci anni abbiamo scoperto che nascevano disoccupati di segno diverso, inoccupati-disoccupati giovani, inoccupati-disoccupati avanti con gli anni. E rispetto a questi soggetti siamo ai primi passi; ci sono questi tentativi di arrivare a provvedimenti di legge, tentati-

vi che in quanto tali avranno probabilmente tempi molto più lunghi di quelli che noi immaginiamo. Ciò nonostante è la prima volta che da un punto di vista di offerta di strumenti legislativi ci si occupa degli over 45.

Credo che il problema da combattere sia quello del rancore tra generazioni, bisogna trovare anche un clima di condivisione sociale nei provvedimenti legislativi, e oggi tra giovani e anziani c'è rancore.

I giovani vedono i maturi come dei concorrenti, li vedono come persone che impediscono loro di entrare in modo non precario nel mercato del lavoro, attribuiscono a noi la loro precarietà, il loro vivere di rapporti intermittenti, e da questo punto di vista, nel momento in cui sosteniamo provvedimenti per l'età avanzata, credo che bisogna scontare una cultura generale, in particolare una cultura giovanile, che non è del tutto oggi favorevole a questo tipo di provvedimenti.

Le questioni che sono state ricordate poc'anzi hanno a che fare sia con il Diritto al lavoro sia con le materie di carattere squisitamente previdenziale, ma credo che due elementi debbano essere assolutamente sottolineati: se stiamo parlando di politica attiva del lavoro dobbiamo parlare di formazione ma in modo serio, perché questo è un paese che non ha un sistema di formazione serio nella maniera più assoluta. Su questo punto, se vogliamo parlare di percorsi formativi per queste categorie sociali, organizzati presso i centri per l'impiego, dobbiamo guardarci negli occhi e chiederci: "Ma qual è il sistema di offerta formativa vero di questo paese?".

Chissà che questo confronto non ci possa dare spunti per migliorare i servizi all'impiego ed un sistema di formazione professionale che è tutto concentrato sui giovani. Non esistono processi di riqualificazione degni di nota in Italia, ci sono alcune esperienze eccezionali, ma non c'è un sistema di riqualificazione, tanto meno di ricollocamento. Un operaio di 45 anni dell'Alfa Romeo, e non lo cito a caso, può fare il taxista, può fare il lavoratore interinale, può fare l'assistito dai corsi di formazione professionale, ma come si riqualifica davvero? E anche le offerte formative sulle fasce di 50 anni sono modestissime; dal punto di vista della loro qualità, sono assolutamente modeste. Stiamo parlando di un intervento di cui tutti riconosciamo l'esigenza ma esistono dei paesi in cui

il sistema formativo della riqualificazione data da lunga pezza. In Italia ne stiamo parlando solo negli ultimi tempi a proposito della formazione professionale dei giovani, ma guardate che un serio sistema di offerta formativa sugli adulti, sui maturi non esiste. Bisogna formare i formatori, prima degli adulti, su questo fronte.

Il secondo tema è quello dell'autoimprenditorialità, è un tema culturalmente molto rilevante perché persone che hanno trent'anni di esperienza di lavoro dipendente non è pensabile che, dalla sera alla mattina, diventino imprenditori di loro stessi. Già i ragazzi non ce la fanno proprio, figuriamoci gli adulti. Quindi non è soltanto il problema di aprire degli sportelli, creare delle linee di credito, dare dei soldi, il problema è molto più complicato. È necessario offrire dei servizi ma anche in questo campo c'è un processo di formazione all'autoimprenditorialità che va tutto costruito. Ecco, forse in questo progetto presentato da Antonio Pizzinato, quello che io vedo come punto rilevante su cui però occorre investire molto, è la creazione di figure di mediatori, di persone cioè competenti nella materia "lavoratore adulto", "lavoratore maturo", che si facciano carico di una mediazione economico-sociale-culturale-formativa, che accompagnino cioè questi lavoratori verso uno status diverso. Tutto questo non ha a che fare con gli aspetti pensionistici naturalmente ma, tutti coloro che intendono continuare a lavorare hanno bisogno di un tutor, di qualcuno che li aiuti in questo processo.

Una legge può essere perfetta, molto bella, può essere anche finanziata, ma come accompagnare queste figure di 50-55enni nel riprogettare il proprio futuro professionale è un compito che non può essere assolto dalla legge ma, al contrario, realizzato da persone in carne e ossa, persone competenti, formate, con idonei strumenti a disposizione, che facciano tesoro anche di esperienze straniere che ci hanno dimostrato che si può fare.

Partirei, negli interventi della tavola rotonda, dal senatore Tomaso Zanoletti, perché ci dica la sua su queste proposte.

## **Sen. Tomaso Zanoletti**

*Presidente della XI<sup>a</sup> Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato*

Dico che sono proposte interessanti, sulle quali non si può dare evidentemente una risposta precisa, ma assolutamente utili per affrontare un problema che finora non è stato affrontato nel dovuto modo. Il problema è grave, nel nostro paese ma anche in Europa; si è aggravato negli ultimi tempi; si aggraverà probabilmente ancora di più in Italia perché come è stato ricordato la crisi della grande industria avrà ripercussioni su questa categoria di lavoratori. Dunque se si crea una consapevolezza che il problema deve essere visto con un'energia, con un'ottica nuova, almeno questo è positivo. La Commissione lavoro del Senato ha deciso di costituire mesi fa, cogliendo subito una proposta del senatore Malabarba, una Commissione di Indagine su questo tema. Abbiamo fatto già alcune audizioni; abbiamo sentito l'associazione Atdal; riprenderemo i lavori non appena usciremo dall'ingorgo che abbiamo per la legge sull'amianto, per l'848 bis e credo che riusciremo, perché c'è questa consapevolezza nuova. Vogliamo fare almeno qualche passo, qualche passo che vedo più facile nella direzione delle politiche attive del lavoro. Circa quest'ultime partiamo da un livello molto basso; le politiche attive del lavoro sono decisamente insufficienti nel nostro paese; lo sono in particolare per gli over 45 perché, se è vero che essi rappresentano il 13% di chi cerca lavoro, è anche vero che per loro si spende solo il 6%. Dico questo non solo perché mi sembra più facile, ma anche più logico, più dignitoso, cercare di insistere per dare lavoro a chi l'ha perso, che non solo accompagnarlo alla pensione. Anche perché il discorso della pensione potrebbe essere molto complicato. Non c'è solo l'aspetto di sostenibilità economica, c'è un discorso anche di abuso nel nostro paese della pensione. La pensione viene vista come l'anticamera di un secondo lavoro. È un discorso complesso che troverei difficile precisare completamente oggi. Alcuni punti di queste proposte, ma il sottosegretario Brambilla preciserà meglio di me, credo siano accettabili. Vanno infatti già in un'ottica su cui si muove questo governo, questa maggioranza. Penso al discorso della totalizzazione, penso ai fondi che derivano

dalla contrattazione collettiva. Quando ci sono vanno benissimo, alcune esperienze esistenti nel nostro paese possono essere prese come esempi positivi, ma è molto più logico a mio parere cercare di far tornare al lavoro. L'esperienza dei paesi d'Europa credo non faccia che dirci che è difficile trovare delle soluzioni. Se guardiamo ai paesi dell'Unione europea vediamo che tra i paesi ci sono tentativi diversi, che cambiano nel tempo, e sovente sono contraddittori, perché certamente è contraddittorio dire: accompagnamo alla pensione e diamo il lavoro. Noi pensiamo che si stia facendo qualcosa anche con quei provvedimenti tuttora parziali, ancora non sufficienti, che sono collegati alle deleghe sul lavoro: la prima parte ma anche la seconda. Giustamente lei ha citato che se nella 848 c'è il discorso della flessibilità e della formazione, nella 848 bis ci sarà il discorso degli ammortizzatori. Questi vari aspetti, quello della flessibilità intesa in modo giusto, quello della formazione e della riqualificazione, e poi ancora quello degli ammortizzatori legati alla formazione vanno considerati insieme. L'ottica del Libro bianco è quella di accompagnare al lavoro, di riaccompanare al lavoro, di trovare complessivamente i sistemi giusti a condizione che si accetti questo discorso di riforma. Ebbene io penso che procedendo così qualche passo in avanti si farà. Ho letto anche con grande attenzione la proposta del senatore Pizzinato. Mi sembra di cogliere un elemento di grande validità nel fatto che le proposte di Pizzinato sono proposte a ventaglio. Non si può immaginare, infatti, una proposta da portare fino in fondo che risolva tutto; bisogna fare una serie di tentativi, creare un insieme di provvedimenti e anche di finanziamenti per affrontare questo problema che ripeto è grave e rischia di aggravarsi ancora di più.

Per questo non c'è solo la disponibilità della forza politica alla quale appartengo ma la disponibilità di tutte le forze politiche presenti in Commissione. In particolare io sento come presidente della Commissione il dovere istituzionale, che voglio sottolineare anche in questa sede, di favorire tutto il dialogo, tutto il dibattito, tutta l'attenzione che ci può essere su questo problema.



## **Sen. Luigi Malabarba**

*Capo Gruppo Rifondazione Comunista al Senato*

Devo dire che la proposta della Commissione d'inchiesta che abbiamo avanzato al Senato in realtà raccoglie una proposta di Rifondazione, ma sottoscritta da tutti i gruppi della Regione Lombardia, perché il problema in particolare dei lavoratori anziani che si trovano senza occupazione abbiamo dovuto affrontarlo in più occasioni proprio a partire dalla nostra regione. Se questa Commissione sarà avviata sarà sicuramente un fatto molto positivo, ma sulle soluzioni abbiamo probabilmente delle diversità di impostazione che è bene non nascondere. Poi i punti di incontro si possono trovare, ma sapendo che si parte da filosofie abbastanza differenti proprio sulla gestione del mercato del lavoro: mi verrebbe da dire con una battuta, rispetto a quanto sosteneva Passerini, che fortunatamente il disegno di legge poi diventato legge 848, la legge delega sul mercato del lavoro, non si è occupato anche di questo settore di lavoratori, perché per gli altri è un disastro incredibile. Il problema che noi abbiamo è un problema generale del mondo del lavoro; giustamente affrontiamo questo perché merita un'attenzione specifica, però se c'è un conflitto generazionale è anche perché, come si usa dire, quando la coperta è troppo corta o si accontentano i giovani o si accontentano gli anziani. Io credo che non si stia accontentando nessuno, non sono convinto che si siano coccolati i giovani, i giovani oggi arrivano al mercato del lavoro in una condizione peggiore di quando siamo arrivati noi, con grandissima incertezza, con un futuro che non si riescono a progettare.

Io non credo che le soluzioni che sono state date, tantissime, diversificate, eccessive, per i giovani, vadano nella giusta direzione. Noi abbiamo giovani che sono considerati tali fino quasi a quarant'anni, secondo alcuni provvedimenti che sono stati introdotti, e poi abbiamo il problema già dagli over 45. Bene, pare che ci sia una fascia di persone fortunate – dai 40 ai 45 anni – che non ha problemi di lavoro, mentre tutte le altre fasce di età sì.

Ma, al di là delle battute, io credo che noi non possiamo accettare la fotografia della situazione attuale come assolutamente imm modificabile, o che abbiamo un mercato del lavoro

ro differenziato a tal punto che si sta estinguendo l'assunzione di lavoratori con un rapporto di lavoro subordinato. Sembra che questa figura stia scomparendo. In realtà non è assolutamente così. Al contrario, si utilizzano rapporti di lavoro atipici, lavoro falsamente autonomo, che in realtà è lavoro totalmente subordinato e vincolato.

È lo stesso presidente di Confindustria a dire che si sono attivati questi rapporti di lavoro perché il mercato del lavoro è "troppo rigido". D'Amato sa bene che si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, ma la modalità per aggirare le presunte rigidità del mercato del lavoro era letteralmente inventarsi questi altri rapporti di lavoro. In realtà il lavoro subordinato continua a esserci, eccome! Mentre le novità riguardano una diversificazione nella composizione del lavoro. Io credo quindi che dovremo eliminare i falsi rapporti di lavoro autonomi, e ricondurre tutto alla legislazione del lavoro fondamentale che noi abbiamo, introducendo le adeguate modifiche. Tra l'altro, noi siamo arrivati in questa condizione del mercato del lavoro dopo anni in cui si è praticamente forzato sui diritti dei lavoratori e sulle condizioni salariali e di lavoro come unico elemento da comprimere, per la competitività internazionale. Alla lunga, non si può dire che non si sia applicato questo tipo di orientamento fondato sulla flessibilità; non ci sono più le rigidità degli anni '60-'70 e il risultato è che abbiamo probabilmente la situazione di maggiore deindustrializzazione a livello europeo, abbiamo una situazione di competitività delle nostre imprese assolutamente incredibile.

La Fiat è uno di questi esempi, si è ragionato proprio in termini di basso salario, scarsi diritti, con il risultato che abbiamo poi anche un'industria particolarmente povera. In Germania abbiamo salari tra i più alti del mondo e una tenuta del tessuto industriale con molti problemi ma sicuramente non con i problemi che noi abbiamo, nella nostra Italiccia che sta diventando un'appendice delle multinazionali. L'industria italiana era più competitiva quando era costretta a innovarsi, sia dal punto di vista del processo di produzione che del prodotto e per far fronte anche a una mobilitazione e rivendicazione operaia. L'incidenza del costo del lavoro sui costi generali continua a essere molto relativa. Vorrei fare l'esempio della Fiat, che è la mia azienda (io – per inciso –

mi troverei in questa fascia di età a rischio se non fossi al Senato): ci sono 1500 miliardi spesi dalla Fiat per terziarizzare e per frammentare dal punto di vista societario in funzione di fare degli spezzatini o di controllare meglio i lavoratori e togliere loro dei diritti; ma dal punto di vista dell'efficienza aziendale credo che sia molto poco.

Ho fatto questa premessa semplicemente per dire che la condizione del lavoro oggi è una condizione generale di flessibilità, di precarizzazione a cui bisognerebbe porre rimedio con delle proposte che riguardano giovani e anziani e anche le fasce di media età. Una soluzione generale potrebbe essere proposta in un altro contesto politico: con tutto quanto ci viene proposto con la 848, con la 848 bis, con tutte le misure che verranno prese per la riforma della previdenza si va in direzione diametralmente opposta, questa è la mia valutazione. Non che siano iniziative esclusive del governo italiano, sono orientamenti in parte imposti dal Fmi o dalla Banca centrale europea. Stiamo parlando di un orientamento liberista che dovrebbe essere riconsiderato anche perché non sta producendo gli effetti desiderati, ma mi pare che comunque continua a essere applicato.

Io credo che noi dovremmo ragionare in termini di lavoro buono, di lavoro tutelato, e di possibilità di ripresa economica con investimenti, non solo per rinnovare i processi ma anche i nostri prodotti e mantenere un tessuto industriale in questo paese che sta andando al declino. Fortunatamente ci sono mobilitazioni di lavoratori come quella di oggi (lo sciopero generale promosso dalla Cgil) che ci stimolano a reagire da questo punto di vista. Le proposte di carattere generale non potrebbero essere che quelle del diritto al reddito, nel senso che se non si ha il lavoro dovrebbe esserci un sostegno al reddito come esiste nel 90% dei paesi europei. L'Italia sta facendo scuola al contrario. Non è possibile che uno se non lavora non abbia la possibilità di campare, noi non abbiamo delle tutele per i lavoratori che entrano in disoccupazione. È passato il periodo della cassa integrazione a tempo indeterminato, adesso c'è la mobilità, che significa licenziamento. Il diritto di licenziare c'è eccome, e questi lavoratori rimangono privi di tutela. Invece bisogna garantirgli una copertura. A questi lavoratori o gli si dà la possibilità di lavorare (e le forme sono anche quelle che sti-

mola il disegno di legge del senatore Pizzinato), oppure comunque in attesa di un lavoro non si possono lasciare a mezza strada, bisogna garantire una copertura.

Noi abbiamo avanzato una proposta di legge già nella passata legislatura, l'abbiamo ripresentata in questa occasione, e si chiama salario sociale, Si tratta della copertura di tutti i periodi, sia per chi fa un lavoro atipico e quindi ha un lavoro intermittente, sia per chi perde il lavoro: una copertura economica che garantisca la sopravvivenza, dell'entità di quello che viene pagato con la cassa integrazione, la mobilità, non a tempo indeterminato ma che comprenda una formazione finalizzata a un posto di lavoro realmente esistente.

Non sto a parlare qui del reddito di cittadinanza che alcune scuole di pensiero e alcune associazioni propongono. Mi sembra un'idea estranea a una concezione della società fondata sul lavoro (almeno in questa fase storica), ma dentro questo progetto del salario sociale c'è sicuramente il fatto di rifiutare prestazioni lavorative che non comportino una tutela del lavoro, rapporti di lavoro che impongano l'accettazione di una situazione insalubre, nociva o pericolosa. Ecco, la possibilità di rifiutare questo obbliga le imprese a fornire lavoro buono con condizione tutelata contrattualmente. Questa è l'ipotesi del salario sociale.

Naturalmente ci deve essere anche uno sbocco: noi abbiamo proposto anche un'assunzione nella pubblica amministrazione dopo un periodo di disoccupazione, una sorta di imponibile di mano d'opera come si usava dire dopo la seconda guerra mondiale, praticamente lo Stato occupatore in ultima istanza, perché almeno quella persona può garantire un lavoro, un'attività, non percepire semplicemente un'assistenza, fuori della logica aberrante prodotta con i lavoratori socialmente utili, e quindi con un contratto nazionale di lavoro. Non è possibile accettare che ci siano lavoratori che lavorano 60 ore la settimana e lavoratori che non abbiano lavoro. Su questo, introdurre la misura della riduzione dell'orario di lavoro, della distribuzione dell'orario tra tutti coloro che avrebbero diritto al lavoro, sono misure essenziali. Se non partiamo da questo facciamo semplicemente dei correttivi dentro un meccanismo che è completamente sbagliato, perché tutta la vita lavorativa è combinata in modo sbagliato. Il salario sociale consentirebbe anche di distribui-

re diversamente i tempi di lavoro e di vita. Non è possibile che uno entri nel mercato del lavoro, per giunta come precario, dopo i trent'anni, rimanga in famiglia fino a 35 anni: con un meccanismo del genere non si capisce come si possa avere uno sbocco pensionistico, e poi che si possa affrontare il problema di chi rimane fuori dal mercato del lavoro a una certa età. Bisognerebbe concepire una sorta di ammortizzatore sociale e di copertura contributiva sull'intero arco della vita; il salario sociale stimola questo tipo di riflessione. Siccome però si tratta di un'ottica che oggi difficilmente può essere assunta da questo contesto politico-sociale, credo che valga la pena di lavorare anche sulle misure parziali.

Per esempio nella Regione Campania una forma di salario sociale, visti i livelli di disoccupazione che sono stati registrati ormai da decenni in questa realtà, la Regione l'ha avanzato, non è ancora applicato, comunque si sta ragionando in questa direzione. Per quello che riguarda la Lombardia credo sia importante che per tutti coloro che hanno dei problemi contributivi ci sia la proposta regionale di Rifondazione comunista di un fondo che vuole intervenire sul problema della mancanza di contributi sia per i lavoratori atipici sia per i lavoratori che rimangono privi di attività lavorativa dopo i 45 anni. Un fondo di questo genere è un fondo minimo per garantire la possibilità di un aggancio alla pensione, soprattutto a coloro cui mancano pochi anni per arrivare alla pensione. Forme di questo genere sono assolutamente parziali e importanti, come anche il disegno di legge del senatore Pizzinato. Io ho fatto una serie di considerazioni molto critiche sulla situazione attuale, però credo che possiamo trovare dei punti di incontro, l'unica mia preoccupazione è che alcune deroghe che sarebbero previste in questo tipo di impostazione potrebbero aumentare i livelli di flessibilità.

La questione della formazione lavoro per coloro che hanno oltre 50 anni è un elemento valutato criticamente. Credo che se togliamo i rischi di ulteriore precarizzazione o di flessibilizzazione data nelle mani di un governo che ha questa impostazione, io credo che quell'idea sia invece assolutamente importante, di consentire anche oltre i 50-55 anni la possibilità di un'attività lavorativa con una serie di garanzie di avvio al lavoro.

Un'ultimissima cosa rispetto alla 848 bis e gli ammortizzatori sociali: penso che alcune delle questioni che ho sollevato, che non riguardano solo gli over 45 o gli over 50, ma che riguardano l'insieme del mercato del lavoro, potrebbero essere affrontate con un'altra visione degli ammortizzatori sociali, e cioè quello di garantire a tutti coloro che hanno un lavoro intermittente, che perdono il lavoro, di avere una qualche forma di copertura soprattutto sul piano previdenziale, altrimenti i giovani che hanno questo lavoro intermittente rischiano di avere una situazione che non gli permetterà mai neppure vagamente di raggiungere i 40 anni contributivi nel corso della loro vita, quindi glieli dobbiamo fornire in qualche modo. È la società che deve intervenire con ammortizzatori sociali adeguati, che consentano i contributi durante tutta la vita lavorativa, altrimenti quel tipo di obiettivo non sarà mai raggiunto.

## **Walter Passerini**

Una critica piuttosto radicale, mi stupisce che dal '97 al 2002 si siano creati 1.620.000 posti di lavoro, non so di chi sia merito, non credo che siano tutti cattivi, voglio dire, c'è qualche cosa che è successo e che probabilmente ha dei rischi dentro ma che ha anche qualche risultato. La seconda questione è che stiamo passando da un modello, poi si può avere sfiducia in chi lo sta gestendo, è legittimo, di welfare di assistenza, di riparazione, di risarcimento a un modello di welfare diverso, un po' perché ce lo chiedono gli altri, un po' perché la coperta è corta. Da questo punto di vista, anche i nuovi ammortizzatori metteranno a confronto queste due scuole di pensiero, l'indennità può essere alta all'inizio ma poi via via disincentiva la permanenza nello status di disoccupato, quello che mi fa paura è che anche quando si parla di disincentivazione dallo status di disoccupato verso lo status di occupato, poi alla fine non si diano servizi veri a queste persone. In altre parole se una persona, via via che passa il tempo, va ad azzerare l'indennità di disoccupazione, ma non c'è nessuno che le dia una mano nel trovare davvero un'altra situazione professionale, questo mi fa arrabbiare. Perché ancora una volta affrontiamo il tema del welfare atti-

vo o passivo in chiave ideologica, siamo per questo o per quello, ma uno straccio di servizio a questa gente non glielo forniamo. Terza e ultima segnalazione quella del patrimonio, cioè i lavoratori sono un patrimonio, i lavoratori di 50 anni sono un patrimonio, hanno un'esperienza che nessun altro ha, io ho notato, e questo è immorale, la corsa a prepensionamenti di cinquantenni per poi richiamarli due mesi dopo come consulenti, perché non riuscivano a mandare avanti le aziende, e ho esempi evidentissimi di imprese che hanno espulso, poi però hanno dovuto richiamare il patrimonio, perché espellendo le persone hanno espulso un patrimonio di conoscenze. Questa è un'altra questione, cioè come trasferire dai meno giovani ai giovani le competenze che servono all'impresa.

Visto che parliamo di persone mature, darei subito la parola alla rappresentante del sindacato, Ardemia Oriani, dello Spi Cgil, che ci dica come lei li vede dal suo osservatorio e ci dica anche come giudica la proposta Pizzinato.

## **Ardemia Oriani**

*Segretaria Generale SPI CGIL Milano*

La proposta che è stata presentata oggi ha un doppio pregio, quello di formulare ipotesi molto concrete, sulle quali si può discutere, ma che individuano soluzioni a un problema che riguarda persone in carne e ossa, espulse dal posto di lavoro e che non riescono né a trovare lavoro né ad andare in pensione. Dall'altro lato pone una questione che secondo me è sottovalutata, cioè il tema dell'allungamento dell'età della vita. Giudico positivo il fatto che si vive più a lungo. Purtroppo però nel nostro paese questo è invece visto come fosse un gravissimo problema. Questo dice il Libro bianco sul Welfare di Maroni.

Ritengo invece che l'allungamento dell'età della vita possa e debba portare a un generale ripensamento del sistema di welfare. L'aumento dell'aspettativa di vita sposta in avanti l'età media. Oggi una persona di mezza età è ritenuta quella tra i 50 e i 60 anni. Ognuno di noi ha di fronte a sé una fase ampia della propria esistenza. Il tema di come si possa vivere questa terza e quarta età, di come utilizzare il proprio

sapere, la propria competenza, la propria abilità, di come si possa essere protagonisti all'interno della società e quale tipo di cittadinanza attiva si possa svolgere, costituisce una delle questioni centrali da affrontare. L'allungamento dell'età della vita e le aspettative che porta con sé, ha fatto sì che si sia già spostata in avanti in modo concreto l'età del pensionamento.

L'età media di pensionamento è oggi attorno ai 60 anni circa. Ciò deriva a mio avviso sia dall'aumento dell'aspettativa di vita sia perché la legge 335 di riordino del pensionamento funziona. Il cosiddetto periodo di transizione che detta legge prevede ha di fatto spostato in avanti l'età di pensionamento. Lo dimostrano i dati Inps. Abbiamo come Spi-Cgil Milano analizzato i dati della provincia di Milano: il numero delle pensioni è diminuito dal 1999 al 2002 di 3409 unità, passando da un totale di 1.058.673 pensioni a 1.055.164. Ciò sta a significare che in questo dato vi è certamente il fenomeno naturale della mortalità, così come del trasferimento del pensionato al proprio paese di origine, ma che si va in pensione più tardi e che questa si conferma sempre più come una scelta di carattere culturale e sociale.

Gli stessi dati dell'Inps ci dicono che il problema delle pensioni di anzianità, di cui ancora oggi si discute in Parlamento, non esiste quasi più o perlomeno è molto ridotto. Infatti, il numero delle pensioni di chi ha tra i 50 e i 54 anni di età sempre in Provincia di Milano è nel 2002 del 3%, mentre dai 50 ai 59 anni è dell'8%. Segnalo queste cifre per evidenziare una tendenza e per dire che ci troviamo di fronte a una sorta di contraddizione: il mondo imprenditoriale e lo stesso governo da un lato ragionano e puntano ad un ulteriore avanzamento ed estensione dell'età pensionabile per via legislativa per far fronte, come dicono, ai problemi di spesa previdenziale. I dati ci dicono invece che il sistema previdenziale funziona, che non ha bisogno di modifiche e che è già in atto uno spontaneo spostamento in avanti dell'età del pensionamento. Dall'altro però non affrontano il tema della valorizzazione del lavoro in età adulta, che costituisce il tema della discussione di oggi, di come cioè non si possa da una parte chiedere di andare in pensione sempre più tardi (questo è tra l'altro un ragionamento molto ampio e complesso), e dall'altra espellere manodopera in età adulta e non dare soluzioni d'inserimento lavorativo.



Oltretutto, e questa è una mia opinione, le aziende fanno questo poiché è per loro più conveniente utilizzare manodopera giovanile, in quanto questa ha forme di flessibilità molto ampie, se non precarie, soprattutto a seguito degli ultimi interventi di carattere legislativo. Devo altresì dire che, per una realtà come quella di Milano, dove le persone in età giovanile costituiscono il 26% della popolazione, e dove il numero degli anziani è consistente (Milano è infatti la città più vecchia d'Europa), significa che si sceglie di ricorrere prevalentemente a manodopera straniera, rispetto alla quale tra l'altro si ha un atteggiamento ambivalente: la si ricerca e la si combatte al tempo stesso. Nel ragionare in merito al mercato del lavoro dobbiamo, a mio avviso, puntare a realizzare una ricomposizione complessiva dell'utilizzo delle persone nelle diverse fasce di età, e tra queste, le persone in età adulta (over 45) devono trovare un loro spazio.

Trovare uno spazio alle persone di una certa età significa non solo assumere la consapevolezza che hanno sapere, competenza e abilità e farne buon uso, ma anche intervenire su una situazione complessa e disordinata del mercato del lavoro. Abbiamo nel nostro paese, checché se ne dica, una situazione di mancanza o di debolezza di politiche del lavoro e di inclusione sociale, Se guardiamo alla spesa sociale, questi due settori sono particolarmente sguarniti, sia da un punto di vista di risorse, sia da un punto di vista di mancanza di organicità tra i diversi strumenti, sia da un punto di vista di disomogeneità di prestazioni. Ad esempio, oggi gli ammortizzatori sociali vedono platee e interventi molto diversi, a seconda se una persona ha la fortuna di lavorare in una grande azienda oppure in una piccola azienda. Vi è inoltre un altro tema che penso vada sottoposto all'attenzione di tutti, cioè il fatto che abbiamo di fronte ormai una situazione frammentata dei servizi all'impiego.

Se si somma la frammentazione alla privatizzazione, ed alla mancanza di una rete complessiva, si vede come sia difficile a livello territoriale gestire con una logica il mercato del lavoro, dare senso alle politiche del lavoro. Esiste allo stesso tempo un problema, lo diceva Passerini, dobbiamo puntare a superare la scissione tra mercato del lavoro e politiche di carattere sociale e soprattutto a superare la divaricazione oggi esistente tra servizi al lavoro e servizi di carattere

sociale. Da questo punto di vista, faccio una critica precisa alla fine del reddito minimo di inserimento che nella nostra era sperimentato in due comuni dell'hinterland milanese, e costituiva un tentativo di operare questa ricomposizione tra politiche del lavoro e politiche sociali, per produrre un inserimento lavorativo, ed un accompagnamento della persona e della sua famiglia verso il lavoro e l'autonomia. Ho detto queste cose, poiché concordo con il tema del convegno e sono altresì d'accordo col fatto che il problema debba essere necessariamente affrontato sui due versanti: la politica del lavoro, che è un versante prioritario, quindi reinserimento, ammortizzatori sociali, ma anche recupero di un patrimonio di competenze e di sapere, e anche da un versante di carattere previdenziale. Se affrontiamo la questione in modo serio, risposte in questo senso devono essere necessariamente date.

Non concordo invece, ovviamente, con le leggi delega che si stanno approvando in Parlamento. Ritengo che il nostro paese abbia bisogno di un'ipotesi complessiva e organica in materia di lavoro. Penso che lo sforzo che deve essere fatto sia quello di andare a una ricomposizione delle diverse tipologie di lavoro in termini di diritto, tipologie di lavoro che oggi sono considerate, schematicamente, come lavoro subordinato e lavoro parasubordinato. Penso che le misure sul lavoro che sono state introdotte nel nostro paese si sono andate via via sommando, e che oggi ci sia bisogno di una proposta progettuale di carattere strategico anche a medio termine. Allo stesso tempo sono convinta che le posizioni contenute nella proposta di legge delega sulla previdenza non vadano bene, perché affrontano la questione non tenendo conto in modo concreto di tutti questi processi e che allo stesso tempo consegna un futuro di precarietà alle nuove generazioni. Vorrei contraddire il moderatore, non penso che il nostro paese abbia lavorato per i giovani, o quantomeno non abbia lavorato bene. Penso che abbia perso di vista come i processi di trasformazione non solo economica ma anche sociale stanno cambiando radicalmente la realtà sociale e come da questo punto di vista rischiamo di lasciare alle giovani generazioni, ad alcuni qualche opportunità soggettiva in più, ma ai più un futuro dove diritti e tutele sono ancora tutti da conquistare.

## **Walter Passerini**

Mi riferivo all'offerta di strumenti istituzionali, normativi, legislativi, senza entrar nel merito. Il numero di leggi fatte negli ultimi quindici anni a favore dei giovani è piuttosto elevato, possono essere buone o poco buone, condivise o no, ma è un numero nettamente più alto di una quasi inesistente normativa fatta per la fascia adulta se si eccettua la questione dei contratti di formazione e lavoro che in alcune Regioni sono stati portati fino ai 40 anni divenendo peraltro oggetto di controversia con la UE. Ma, questo uso improprio di strumenti nati per i giovani lo annovererei dal lato giovani. Pare che anche nel progetto Pizzinato ci sia qualcosa che qualcuno sostiene assomigli a quello. Ce ne parlerà Pizzinato stesso.

## **Sen. Luigi Fabbri**

*Responsabile Nazionale Politiche del Lavoro di Forza Italia*

Da segretario della Commissione lavoro ho vissuto con il senatore Zanoletti l'angoscioso percorso della 848, legge che è stata descritta come una sorta di mostro, e che in realtà è una delega data al governo per emanare decreti che a giugno saranno pronti.

È vero che nella 848 si citano una sola volta gli over 45, ma questa è una legge delega, probabilmente gli over 45 saranno citati più volte nei decreti delegati. Il problema dei lavoratori maturi non è dimenticato né dal governo né dalla maggioranza che lo sostiene; vorrei ricordare che il piano nazionale per l'occupazione 2002 cita più volte, riprendendo naturalmente gli ammonimenti dell'Unione Europea, il problema del lavoratore maturo espulso precocemente dal mondo del lavoro e fa alcune proposte; qualcuna di queste è stata già raccolta.

La Finanziaria di quest'anno, quando parla di incentivi alle imprese per l'assunzione degli over 45, dice quanti soldi risparmiano le aziende se assumono gli over 45; tra l'altro il disegno Pizzinato, che io non ho firmato ma che sono disposto a firmare (anche perché ci deve essere un consenso molto ampio quando si affronta un argomento di questo

genere), aumenta di 100 euro la cifra che c'è nella Finanziaria, segno che già il governo ha a cuore questo argomento. La 848 non è il veleno di nessuno, non fa altro che mettere mano a un argomento che l'Europa ci invita ad affrontare da tempo; dal 1997 con il cosiddetto pacchetto Treu si è cominciato a fare quello che l'Europa ci dice di fare, cioè mettere mano a un mercato che nel nostro paese mercato non è; che cosa vuol dire mercato? Dare la possibilità di incontrarsi fra domanda e offerta, cosa che in questo paese non avviene, se è vero che su cento persone che trovano lavoro solo quattro lo trovano attraverso il collocamento. Noi abbiamo cercato di aumentare il numero dei protagonisti di questa vicenda, dando non soltanto ai privati (si dice che noi favoriamo i privati a tutti i costi), ma anche ad enti pubblici come l'università, le scuole secondarie superiori, gli enti bilaterali che sono costituiti da associazione tra sindacati e datori di lavoro, la possibilità di fare ciò che è la cosa più importante di questa delega, cioè favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Obiettivo primario di questa legge delega non sono pertanto solo le nuove tipologie contrattuali, che pure possono essere utili per permettere a chi è espulso di trovare lavoro (certo con questo mercato del lavoro un over 45 non lo trova più il posto, lo trova attraverso le reti amicali, le raccomandazioni).

È un atto di giustizia questo, che poteva essere fatto dal governo precedente (perché con il pacchetto Treu si era cominciato a parlare di questo), che si è fermato perché la maggioranza che sosteneva quel governo non era d'accordo; nella fattispecie il partito di Luigi Malabarba ha impedito che queste riforme andassero avanti (ricordo le polemiche sulle agenzie di lavoro interinale).

Noi abbiamo ripreso quel discorso, approvando questa delega, con un lavoro che è durato 14 lunghissimi mesi, in un clima di scontro che nel paese si è creato nel frattempo.

Abbiamo scorporato quattro articoli che parlano degli incentivi alle imprese, degli ammortizzatori sociali, del famigerato articolo 18 e dell'arbitrato (che dovremo per forza ritirare perché c'è una grande ostilità nell'affrontare questo argomento) ed è nata la 848 bis (il Patto per l'Italia).

Questa riforma del mercato del lavoro dà una mano alla

soluzione del problema del ricollocamento degli over 45. L'amico Pizzinato sa che il mondo dell'impresa in questo paese molte volte non sa innovarsi, anche perché è composto prevalentemente da piccole e medie imprese che difficilmente hanno la capacità di rinnovarsi, raramente trovano soldi per fare ricerca, e il più delle volte non possono accedere facilmente a grandi finanziamenti.

Da parte nostra il dovere è quello di offrire al lavoratore l'opportunità di formarsi.

A questo proposito, ha ragione Passerini quando domanda a chi spetta la formazione; anche in questo caso la delega indica ad esempio gli enti bilaterali.

A proposito, chissà perché gli enti bilaterali non vanno bene quando ne parliamo noi e vanno bene quando ne parlano altri? Ed il part time, come mai non è un buon contratto quando viene offerto e invece quando lo cerca il lavoratore è un buon contratto?

Parliamo di un tipo particolare di part time, dell'anziano che fa la staffetta con il giovane, per cui cerchiamo di mantenere – incentivandolo – l'anziano sul posto di lavoro, incentiviamo il datore di lavoro, facendo un contratto part time all'over 45 ed un altro ad un giovane; questa è una cosa utile per entrambi. Quando si poteva fare tutto e il contrario di tutto, con la finanza allegra, senza euro, vincoli, patto di stabilità, raccomandazioni dell'U.E., questo argomento non interessava nessuno.

Noi sappiamo che non si può parlare di lavoro senza parlare di welfare, sono due facce della stessa medaglia, nel 2001 il "Libro bianco" di Biagi, all'inizio di questo mese il Libro bianco del welfare, indicano le strategie, quello che il governo pensa su questi argomenti. E dovremo mettere mano a questa problematica, anche perché, alla fine, contano i soldi. Sulle indicazioni che dà l'amico Pizzinato io non posso che essere d'accordo: sui percorsi formativi, lui suggerisce di farli presso i centri per l'impiego, io dico presso chiunque sia certificato essere in grado di fare formazione. Noi dobbiamo dare robusti servizi a chi cerca lavoro, non sono i sussidi che fanno il bene di chi cerca lavoro, non sono solo i sussidi, e ancorare i sussidi di disoccupazione alla formazione obbligatoria è un passo importante, previsto peraltro dalla 848 bis. Un discorso diverso è quello sulle cooperative, abbiamo

idee diverse, ma possiamo parlarne; se gli over 45 espulsi dal sistema possono in forma di cooperativa trovare più facilmente lavoro, chi volete sia contrario? Sul credito d'imposta abbiamo già detto, sui lavoratori licenziati da un'azienda con più di 15 dipendenti di età superiore ai 45 anni, che abbiano la precedenza nella riassunzione, ci mancherebbe altro, sono tutte cose che vanno benissimo. Ma alla fine se si va a vedere che gli oneri derivanti, e qui il sottosegretario Brambilla sarà più preciso di me, ammontano a 500 milioni di euro, bisogna andare a cercarli. Quando vengono stanziati 750 milioni in Finanziaria per oneri sociali, ci viene detto dall'opposizione che sono troppo pochi. Il governo è all'opera da oltre un anno e mezzo, prima ci sono stati governi di colore diverso, che cosa hanno fatto? Si è parlato del reddito minimo di inserimento, il sindacato ha fornito i suoi dati, io ne ho altri che dicono che non è stata una grande scoperta, in alcune parti del paese c'è gente che ha speculato su questo, così come molti lavoratori espulsi sono costretti a ridursi al lavoro nero.

E del lavoro nero non parliamo mai? Un quarto del nostro Pil è sommerso.

Quando si vuole dare un ruolo attivo agli enti bilaterali o comunque a chi è vicino al problema – perché la sussidiarietà non è soltanto un principio o un assunto –, molti storcono il naso, e quando sosteniamo la necessità di promuovere codici etici nelle associazioni stesse (il sindacato già li ha, questo è un riconoscimento che gli va dato), molti dubitano, ma sono le associazioni che devono controllare il comportamento etico dei propri associati.

Lo Stato poliziotto funziona e non funziona, anzi abbiamo visto che con i due provvedimenti sul sommerso i risultati ottenuti sono stati inferiori alle aspettative. Qui dobbiamo darci una mano. Allora, il problema, come al solito, è quello delle risorse.

Io credo che il problema degli over 45 sia un problema di questi tempi, quindi il disegno di legge Pizzinato probabilmente lo firmerò, ne discuteremo, vedremo come modificarlo per farlo passare con il maggior consenso possibile, ma alla fine bisognerà trovare anche le risorse, e questo è un momento in cui si sa che queste scarseggiano (il sottosegretario Brambilla lo spiegherà meglio di me).

Per concludere, mi spiace che ci sia questa diffidenza nei confronti di una delega (i cui decreti devono ancora uscire ma sono ormai pronti), che darà uno scossone al mercato del lavoro e darà anche una mano agli over 45 (perché il lavoro non lo trovano sicuramente con questo mercato che mercato non è). Io faccio anche il sindaco nel mio comune, metà delle persone che viene a trovarmi cerca lavoro: come lo troviamo, con le reti amicali, con le raccomandazioni? E al Sud come va a finire? Questa è una battaglia che dobbiamo fare insieme, però senza raccontare storie alla gente o creando pericolose illusioni. Questo è un problema che in questo momento è acuto, ma credo che poi diminuirà d'intensità col passare degli anni, perché oggi la gente va a lavorare tardi e quindi se deve fare 35 anni di lavoro a 45 anni non è espulsa, è espulsa a 65-67, quando dovrà andare in pensione all'età che l'Europa suggerisce. Quindi è un problema che probabilmente avrà un periodo critico in questi anni e poi si ridurrà; però sappiate che l'unico sistema è dare al mercato del lavoro gli strumenti utili per ricollocare queste persone, e lo si può fare solo attraverso la formazione, attraverso la possibilità di incontrarsi tra domanda e offerta, e non cercando vie che peraltro non sono economicamente sostenibili.

### **Sen. Cesare Salvi**

*Vice Presidente del Senato*

Io credo che sia giusta l'impostazione delle associazioni che hanno organizzato questa iniziativa. Le proposte che sono state formulate – in particolare quella del senatore Pizzinato, che avevo già sottoscritto non soltanto per la stima nei suoi confronti – sono giuste, anche perché affrontano il discorso a due livelli: ci sono proposte che guardano al medio-lungo periodo e altre più ravvicinate. Avete sentito opinioni diverse, anche su leggi che sembrano apparentemente estranee alla nostra materia. In realtà un collegamento c'è, e voglio provare a spiegare perché. Da che cosa sorge il problema che qui è stato posto? Perché c'è questa crisi legata alla categoria degli over 45-50, come avete efficacemente scritto nello slogan, troppo giovani per la pensione,

troppo vecchi per lavorare? Per due ragioni. La prima è una ragione che dovrebbe renderci tutti contenti: l'allungamento della durata media della vita, in Italia e nei paesi ricchi, perché si sta meglio, perché ci sono sistemi di sicurezza sociale, perché c'è una sanità che funziona. Il punto delicato è che a questo aumento della durata media della vita non corrisponde una crescita delle possibilità occupazionali di questa società: si crea così una sfasatura tra aumento della durata della vita e aumento della crescita complessiva, dello sviluppo e dell'occupazione. Si tratta di impegnarsi su questo versante, più strutturale, perché vi sia aumento dello sviluppo e dell'occupazione. Ma c'è anche una seconda ragione, più specifica. Perché le imprese tendono a liberarsi di questa categoria di età di lavoratori, a tutti i livelli, dal dirigente al quadro, all'impiegato, all'operaio qualificato, al manovale? Perché costa molto meno, dal punto di vista delle tutele e dal punto di vista del dato economico, prendere un giovane.

Ma questo porta a un conflitto tra le generazioni, a un rancore tra generazioni, e a questo non deve portare. Il giovane costa meno, perché (giustamente) guadagna meno, ma anche perché con le nuove leggi è possibile assumerlo con meno garanzie, sia sul piano giuridico del tipo di contratto, sia sul piano del costo del lavoro. Non è un problema "oggettivo". Chi arriva a una certa età ha una qualificazione che è un valore: ma, perché l'impresa non investe nella riqualificazione professionale di chi ha già in casa? Non tutti fanno gli scienziati alla Nasa, si tratta a volte semplicemente di insegnare a usare un computer; è questione di pochi giorni. La tendenza di questi ultimi anni è alla precarizzazione, all'irregolarità, alla riduzione eccessiva dei costi dei giovani che cominciano a lavorare. Questo è il dato di fondo: il giovane costa poco perché è costretto a lavorare senza garanzie, senza tutele, a volte in nero, a volte con rapporti di lavoro precari, con salari molto bassi, a volte al di sotto di soglie sufficienti di sussistenza. Allora qual è il punto di interesse comune sia per il primo problema, quello più generale – aumenta la durata della vita, non aumenta in modo corrispondente la crescita occupazionale – sia per questo secondo più specifico? È la qualità del lavoro, la piena e buona occupazione, come disse l'Unione europea nel vertice di Lisbona del 2000. Facendo un salto qualitativo, invertendo una tendenza in atto, si devono creare condizioni per cui il lavoro sia lavo-



ro di qualità per tutti e sia adeguatamente retribuito per tutti. Occorre un'inversione di queste tendenze alla precarietà, alla debolezza del rapporto di lavoro. Serve a tutti: ai giovani, agli anziani, e anche alle imprese, se si pensa che la globalizzazione, per l'Italia, richiede competizione di qualità, non al ribasso. Si tratta di una cosa molto concreta, non ideologica. La critica che noi facciamo alla legge Berlusconi-Maroni sul mercato del lavoro non è di demonizzazione, ma di indicazione di una via alternativa. Esistono, e non solo in Italia, due linee diverse. Una è la linea liberista, neoliberista, che ritiene che si debba andare alla destrutturazione dei rapporti di lavoro, alla iperflessibilità, perché le garanzie, i meccanismi di tutela, comportano dei costi. È l'esaltazione della competitività d'impresa, una linea che ha avuto nel governo inglese della Thatcher la maggiore espressione, e che impronta anche il sistema lavorativo, il sistema economico-sociale prevalente degli Usa. La delega sul mercato del lavoro accentua ulteriormente questa tendenza a una precarizzazione dei rapporti di lavoro.

Ma i lavori compresi nel pacchetto Treu si chiamano atipici proprio perché noi li costruiamo come deroghe, come eccezioni. Qualcuno ritiene che sia stato eccessivo anche quello che fu fatto allora, tutti insieme, con il governo Prodi, con Rifondazione. Ma l'idea era quella di delimitare come atipici, come eccezionali, questi lavori. L'interinale, per esempio: si può fare, ma non può superare una certa soglia. Sul part time avevamo fatto una legge che favoriva l'intesa, nel rispetto delle reciproche esigenze, nell'incontro tra lavoratore e impresa. Con la legge ora approvata, invece, il datore di lavoro può, quando vuole, cambiare l'orario del part time: un sistema, questo, ben diverso da quello da noi previsto, che imponeva cautele, attenzioni, garanzie. Perché se una persona anziana, o una donna sposata con figli, o un ragazzo che studia vengono incontro alle esigenze dell'impresa con il lavoro a tempo parziale o temporaneo, un conto è che lo si faccia con una programmazione della settimana: la donna per esempio sa che, con l'orario lavorativo a part time, lavora meno e guadagna meno, ma in quegli orari, in quei modi, che la devono avvertire quei tanti giorni prima perché possa organizzarsi, e così anche il giovane che studia, così l'anziano che si vuole organizzare. Se invece, come hanno fatto nella legge che è cambiata, in qualunque momento si può essere chiamati – domani

per fare tutte le otto ore, dopodomani, quando era programmato, per non farle – è evidente che non è più un punto d'incontro. Diventa precariato. Questo è il nostro giudizio.

In secondo luogo, se si toglie il principio che il lavoro atipico è l'eccezione rispetto alla regola, anche dal punto di vista salariale salta ogni tipo di tutela. Noi siamo stati abituati dalla storia (poi certo il mondo cambia, ci si deve adattare, si deve cambiare, ma per migliorare, non per peggiorare) che quando uno aveva un posto di lavoro una certa sicurezza, anche economica, l'aveva. Magari non si arricchiva, ma al posto di lavoro era collegato uno stipendio, un salario tale, come dice anche la nostra Costituzione, da assicurare un'esistenza dignitosa alla famiglia. Se si generalizza il part time, il tempo determinato, l'orario ridotto come regola, anche questo collegamento tra lavoro e un minimo di sicurezza economica non c'è più. Se il rapporto anomalo, il rapporto atipico, il rapporto precario, il rapporto a part time, e così via, diventassero la regola, come temo avverrà con queste leggi, e non più l'eccezione, allora avere un lavoro potrebbe anche voler dire prendere 4-600 euro il mese: così quella distinzione netta tra lavoro e povertà cui siamo abituati, questo principio dell'Europa continentale – che per esempio non c'è negli Usa, dove il fenomeno dei lavori poveri, il “poor job”, si è generalizzato – rischia di saltare.

Questo riguarda soprattutto i giovani, ma riguarda anche gli anziani, perché le imprese fanno questo cambiamento non per malvagità, non per cattiveria dell'imprenditore o per miopia, ma per convenienza, per competizione, per seguire una logica di mercato: se lo fa il mio concorrente lo devo fare anch'io, altrimenti vado fuori costi. Compito delle regole è quello di creare condizioni di convenienza diverse, è dire a tutte le imprese che con un mercato del lavoro di questo tipo, con delle regole di questo tipo, si elimina questa convenienza al ricambio al ribasso. Anche il tema delle politiche economiche di crescita si collega a questo. Noi, al governo nella seconda parte della legislatura, puntammo a meccanismi di incentivazione alle imprese, ma finalizzati allo sviluppo dell'occupazione. Io credo che un errore molto grave di questo governo sia stato quello di aver tolto o reso difficilissimo il credito d'imposta per le nuove assunzioni.

Credo che non solo la crescita occupazionale, ma soprattutto la crescita di buona occupazione, avuta negli anni scorsi, ci

fu perché noi mettemmo il credito d'imposta per le nuove assunzioni, anche sugli over 55. Individuammo la categoria a disagio (over 55, giovani e Mezzogiorno) ma era per assunzioni a tempo pieno e indeterminato, e gli imprenditori, che non sono malvagi, fecero calcoli di convenienza: lo Stato gli prometteva 800 mila lire di abbattimento di credito d'imposta, che diventavano 1.200.000 per le categorie a disagio, purché facessero un contratto buono, a tempo pieno e indeterminato. Gli imprenditori fecero dei calcoli di convenienza e assunsero a tempo pieno e indeterminato. Non sono cose che accadono perché il destino vuole che sia così. Questo è un mondo con una competitività molto più esasperata di dieci, vent'anni fa: la politica non può risolvere tutti i problemi, ma può indirizzare su un versante o sull'altro. E io temo che si stia prendendo una strada opposta a quella che sarebbe giusta, perché per le due questioni di fondo, sul problema "aumenta l'età, non aumenta a sufficienza l'occupazione", ci vogliono politiche economiche, di crescita, finalizzate alla buona occupazione. Si deve far sì che aumenti l'occupazione e aumenti l'occupazione di qualità. Sul secondo punto più specifico bisogna invertire la tendenza: occorre una generale politica di buona occupazione che faccia sì che non ci sia un fattore-convenienza a danno dell'anziano.

Infine, la questione della formazione: è un punto delicatissimo. Un altro punto sbagliato nella legge delega del governo è, secondo me, avere riproposto un contratto di formazione lavoro che non funziona, perché l'idea che la formazione si faccia dentro l'impresa, e solo dentro l'impresa, non corrisponde alla realtà. Ed è anche giusto che sia così, perché le imprese sono per la maggior parte medio-piccole. Come si fa a immaginare che un imprenditore medio-piccolo organizzi raffinati corsi di formazione per i propri assunti? Non lo fa, non ci riesce, non è capace, gli costerebbe chissà quanto, e quindi i contratti di formazione, così come sono concepiti attualmente, diventano sostanzialmente una forma di incentivo al precariato. Se si vuole dare qualche incentivo non si usi la parola "formazione", perché questa è una parola nobile. E invece su questo punto c'è un ritardo grandissimo: anche la legge sulla scuola è debole su questo, perché la formazione non possiamo immaginare che sia una cosa che riguarda solo l'immediato. La formazione presuppone una

crescita della cultura e del sapere di base per tutti, innanzitutto, e poi va molto differenziata, specificata: una persona che arriva a 50 anni, se ha un livello qualificato di cultura alle spalle, di studi, di conoscenze, non ha bisogno di molto: purché lo si faccia! Anche perché questi nuovi posti di lavoro non richiedono chissà quali raffinatezze scientifiche: richiedono conoscenza delle nuove tecnologie, delle lingue straniere. Ma per le persone – e sono ancora moltissime – che hanno alle spalle solo la vecchia scuola primaria, o ancora meno, è difficilissimo riadattarsi; per queste categorie, evidentemente, come accennava Malabarba, bisogna ricorrere al reddito di inserimento, al salario sociale e così via.

In una società civile, ricca come quella italiana, come quella europea, una persona non può essere ridotta a vivere in condizioni di indigenza. Si deve fare di tutto per consentire possibilità di occupazione e reinserimento. Ma se le condizioni non ci sono, se le possibilità formative non ci sono, ci deve essere una protezione, un diritto a vivere in modo dignitoso. Lo dice la Carta europea di Nizza; lo stabilisce la nostra Costituzione, che sancisce per il lavoratore il diritto a un trattamento economico tale da assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La Carta europea generalizza questo concetto, e parla di "un diritto all'assistenza e all'abitazione tali da assicurare un'esistenza dignitosa". Nella vostra proposta voi fate già un passo intermedio, sostenendo che il disoccupato non è soltanto quello che è stato licenziato sei mesi prima, ma che è disoccupato anche chi non ha un lavoro e vorrebbe averlo. È un cammino, una strada in questa direzione. Certo, tutto questo ha un costo e richiede delle condizioni. Innanzitutto, naturalmente, la gradualità: è inutile fare proposte, promesse insostenibili. Ci sono poi altri punti da sottolineare. Primo: non è affatto vero che noi, come qualche volta si dice, abbiamo una spesa sociale che sfora, una spesa previdenziale che sfora. Ne parlerà anche Brambilla: e i dati che ha pubblicato, gli stessi che ho dato io, sono verissimi. Non è vero che per le pensioni si spende in Italia più che nel resto d'Europa: si spende meno che nel resto d'Europa. Non è vero che la spesa sociale italiana complessiva è superiore a quella europea: è inferiore alla media europea. Partiamo dalla matematica, perché almeno sui conti si può essere d'accordo. Dopo di che anche qui

subentra una scelta: questo luogo comune che a volte abbiamo detto anche noi a sinistra, “la priorità è la riduzione delle tasse per tutti”, è così giusto? O bisogna dire ai cittadini che con le tasse si pagano le pensioni, i servizi per la formazione, la scuola pubblica e così via, c’è un “do ut des”? Sono scelte diverse. Io credo anche che chi fa proposte come quelle nostre di sinistra deve avere il coraggio di dire che quello che si propone – una spesa sociale consistente per assicurare queste garanzie, questi diritti, queste tutele – significa che non si può ridurre la spesa fiscale più di tanto. Il cittadino scelga, sappia che non si può avere una cosa con l’altra. In sostanza, anche qui, le politiche del governo hanno una loro linearità, che io contrasto perché ho un altro punto di vista. Hanno una loro linearità e sono neoliberiste. Quando il governo fa una delega fiscale in cui c’è una forte riduzione delle aliquote più alte, c’è un’idea anche lì.

È quello che sta facendo Bush negli Usa: abbattere le imposte per i più ricchi perché così investiranno di più, e tutto andrà meglio. Secondo me è sbagliato, non è vero che accade questo, e comunque non è giusto. È una linea diversa: è possibile fare una politica di riduzione delle tasse abbattendo le aliquote non solo per i redditi bassi, ma anche per i redditi alti. Ma è evidente che a questo punto non si trovano i soldi per la legge Pizzinato. Però bisogna farsi una domanda e dare una risposta: che cosa è giusto fare? Che tipo di società italiana ed europea vogliamo per il futuro? Se la vogliamo più equa, più giusta, più solidale, bisogna stabilire delle priorità, fare alcune cose e non farne altre. Consentire, a chi è arrivato o ha superato i 50 anni e vuole lavorare, di continuare ad avere un’esistenza dignitosa, utile alla società, tale da farlo andare a testa alta nella vita – come è giusto che vada – è una cosa sacrosanta, che richiede però leggi fatte in un certo modo e non altre, e un certo modo di ridistribuire i redditi e i costi nazionali e non un altro. Ho sentito molti dire che aderiscono a questa legge e a queste posizioni. Misureremo al Senato in concreto se, come io mi auguro, queste cose andranno avanti davvero, oppure no.

## **Walter Passerini**

Cedo ora la parola al professor Brambilla, che rischia di fare la parte del tesoriere, e tra l'altro dovrebbe aiutarci a capire come questo disegno di legge si possa inserire nella nuova architrave della previdenza: decontribuzione, Tfr sui fondi aziendali. Insomma, c'è una logica e questo progetto può inserirsi nella nuova architrave della previdenza italiana?

## **Prof. Alberto Brambilla**

*Sottosegretario al Ministero del Welfare*

Non vado a molti convegni ma questa volta sono stato attratto dal titolo che gli organizzatori hanno scelto. Mi pare molto azzeccato. Si può discutere sull'ampiezza del fenomeno ma non vi è dubbio che coglie l'essenza del problema. Visto che mi avete invitato dovrete ora sopportarmi. Alcune delle cose che ho ascoltato mi trovano d'accordo altre meno ma voglio proporvi un approccio più generale in modo da chiarire il mio pensiero e per mettere a fuoco quelli che a mio avviso sono i tratti essenziali della questione. Ovviamente quello che dirò risente del mestiere che faccio che è quello di "fare i conti" delle politiche, di quelle fatte, di quelle da fare.

Due cifre sulla dimensione del problema per capire di che cosa stiamo parlando. La spesa per il welfare, includendo pensioni, tutela della salute e assistenza, è stata nel 2001 di 172 miliardi di euro pari, grosso modo a 330.000 miliardi delle vecchie lire. Nello stesso anno sono state contabilizzate entrate contributive, ragionando sempre in lire, per circa 240.000 miliardi. Un disavanzo quindi di 90.000 miliardi che si riduce a 70-75000 miliardi se si tiene conto delle imposte che gravano sulle prestazioni. Questo squilibrio viene coperto con l'intervento della fiscalità generale, cioè con le tasse. Il secondo punto che voglio richiamare alla vostra attenzione riguarda il rapporto tra il numero dei pensionati e quello degli attivi. A fronte di 21.500.000 di attivi iscritti alle diverse gestioni abbiamo 16.500.000 di pensionati. Se si considera che vi sono 22.192.000 pensioni attualmente in erogazione – vi sono infatti pensionati che prendono più di una pensione – il rapporto diventa addirittura inferiore all'unità.

Se ci confrontiamo con gli altri paesi europei scopriamo che siamo in testa alla classifica. Se invece degli attivi prendiamo solo gli occupati troviamo un rapporto, che non può non preoccuparci, di 1,3 a 1!

È questa la strettoia con cui deve fare i conti il Governo. La stessa strettoia in cui si sono mossi i governi che ci hanno preceduto. Io faccio i conti allo stesso modo in cui li facevano Amato e Visco, Treu e Salvi. Non sempre per la verità. Sull'amianto ad esempio si poteva forse fare una norma prima. Il fardello che come governo abbiamo ereditato – il costo dei prepensionamenti dovuti all'amianto è stimato in circa 40.000 miliardi di lire di qui al 2020 – è veramente pesante e stiamo valutando come farvi fronte. Ma non voglio parlare dell'amianto.

Torniamo alla questione della spesa. L'altro giorno, forse con qualche disappunto della Confindustria e di alcuni miei colleghi di governo, ho presentato uno studio sulla riclassificazione delle spesa sociale. Ho fatto anche in questo caso un po' di conti perché non mi convinceva la fotografia dell'Italia che emergeva dai confronti europei. Secondo l'Eurostat l'Italia spende poco per il welfare nel suo complesso (24,4% del PIL contro una media europea del 26,4%) e spende troppo per le pensioni (su 100 euro di prestazioni sociali 71 euro sono per le pensioni). Il messaggio lanciato un po' da tutti – Fondo monetario, Ocse, Commissione europea – è che dobbiamo riformare le pensioni. Ma l'Italia le sue riforme le ha già fatte. Con questo non voglio dire che non vi sia bisogno di aggiustamenti. È aumentata, fortunatamente, la speranza di vita e occorre tenerne conto. Occorre ripensare i tempi di lavoro in presenza di ingressi nel mercato del lavoro ritardati da una maggiore permanenza agli studi. Io ho cominciato a lavorare a 14 anni. Per inciso quando ero consigliere all'Inps ho scoperto che per un anno e mezzo non mi avevano pagato i contributi! Adesso si comincia a 18-20 anni e le carriere lavorative sono caratterizzate da una discontinuità sconosciuta in passato. Mio padre è entrato in Pirelli con i pantaloni corti e ne è uscito da pensionato, più o meno con lo stesso livello. È difficile che ad un giovane che entra oggi nel mercato del lavoro accada una cosa del genere. Detto questo non è vero – e lo vorrei dire in particolare a Salvi – che spendiamo poco per le politiche sociali e troppo in pensioni. Lo studio sulla spesa

sociale italiana, riclassificata secondo i criteri Eurostat, ha evidenziato che la spesa pensionistica è sostanzialmente allineata alla media europea e che le spese per la protezione sociale è sottovalutata. Alcune spese non sono conteggiate o lo sono in modo parziale. Mi riferisco alla spesa per la casa – sei miliardi di euro che pesano per lo 0,7% del Pil – alla spesa per la formazione, anche questa tutt'altro che trascurabile in termini di importo. In altre parole non spendiamo il 24,4% come mostrano le tavole dell'Eurostat ma più probabilmente il 27%. Siccome siamo corretti abbiamo fatto i conti al netto delle imposte e viene fuori il 25,4% del Pil, un valore sostanzialmente in linea con l'Europa.

L'Italia negli anni '90, prima con Amato, poi con Dini e Prodi, ha fatto le riforme che hanno già realizzato dei risparmi di spesa. Altri – penso alla Germania, alla Francia, alla Spagna – le devono ancora fare. Non è quindi giusto dopo i sacrifici fatti che l'Europa ci tratti come gli ultimi della classe. In realtà le discussioni ed i convegni sulle pensioni andavano fatti prima del 1991, quando si sono presi troppi impegni e si sono create le premesse per un allargamento insostenibile della spesa, non oggi che dobbiamo fare i tagli. Ricordo a tutti che Guido Carli si voleva dimettere quando si decise di applicare per i lavoratori autonomi le stesse regole di calcolo della pensione dei lavoratori dipendenti (2% l'anno per il numero di anni di versamento). Gli autonomi hanno versato per un lungo tempo dei contributi modesti: fino al 1977 un ammontare in cifra fissa (7780 lire l'anno!) poi una percentuale del 4,25% fino al 16,5% di oggi. In questo modo i contributi versati finivano per coprire solo la metà delle prestazioni assicurate.

La Commissione incaricata nel 2001 di verificare i conti della previdenza e che ho avuto l'onore di presiedere ha calcolato che i contributi versati da un lavoratore autonomo che ha cominciato a lavorare nel 1965 e va in pensione 35 anni dopo, nel 2000, coprono solo tre annualità di pensione. Per i lavoratori dipendenti va un pò meglio perché riescono a pagarsi 16 anni di pensione ma il valore resta comunque lontano dai 26 anni di speranza media di vita al momento della pensione conteggiando le prestazioni dirette e quelle indirette. Bisogna arrivare ai lavoratori che iniziano a lavorare nel 2001 per trovare un equilibrio tra quanto si è versato e prestazioni a cui si avrà diritto.



Vi sono due punti su cui vorrei richiamare la vostra attenzione. A partire dal 2010 andranno in pensione i nati durante il baby boom. Si tratta di coorti più numerose di quelle che vanno in pensione ora, che hanno dei percorsi di lavoro regolari e che godono di criteri di calcolo della pensione piuttosto favorevoli. La spesa di conseguenza crescerà fino a determinare attorno al 2030 la famosa gobba. La seconda criticità riguarda la struttura demografica. Il tasso di dipendenza, vale a dire la quota di ultra sessantacinquenni sul totale della popolazione in età di lavoro è il più elevato tra i paesi dell'Unione europea e crescerà ancora nei prossimi decenni. Dal 30% di oggi si passerà al 40% nel 2020, al 66,8% nel 2050. La struttura demografica è nota così come la sua evoluzione. Non ci possono essere grandi sorprese: quelli che saranno in età di lavoro al 2020 sono infatti già nati. Se la popolazione invecchia avremo più problemi nel far fronte alla non autosufficienza avremo, anche questo è certo, più problemi e maggiori spese per la tutela della salute.

Con questi problemi, come sa bene Treu, si è dovuto fare i conti quando è stata fatta la riforma nel 1995 e con questi stessi problemi dobbiamo fare i conti oggi. Gli obiettivi concordati di recente a livello europeo prevedono un'elevazione di cinque anni dell'età effettiva di pensionamento e un aumento del tasso di occupazione dei 55-64enni. Il primo impegno è gravoso per il nostro paese anche se un miglioramento c'è stato. L'età media di pensionamento italiana è passata dai 52 anni del 1990 ai 60,4 anni del 2002. Tornerò su questo punto. Più problematico è il raggiungimento dell'obiettivo del 50% al 2010 per quanto riguarda il tasso di occupazione degli over 55 visto che è attestato al 28% e che non ha mostrato significativi incrementi nel corso dell'ultimo decennio. Bisogna abolire le pensioni di anzianità come sostiene qualcuno? Ho i miei dubbi che questa sia la soluzione. Andare in pensione a 57 anni dopo 40 anni di fabbrica non mi pare un privilegio. E poi bisogna essere coerenti. Non capita di rado che in occasione delle vertenze aziendali le grandi imprese chiedano di mandare in pensione anticipata lavoratori con 30 anni di anzianità. Perché? Semplicemente perché con 35 anni di anzianità non ne hanno più! E allora evitiamo tutti, sinistra e destra, imprese e sindacati di fare demagogia vedendo concretamente cosa si può fare per

l'occupazione, per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per favorire il reinserimento degli over 55 in un quadro congiunturale, è bene ricordarlo, assai difficile, forse il più difficile da molti anni a questa parte.

Passiamo ad altro. Il metodo contributivo per il calcolo della pensione non piace? Se l'avessimo introdotto nel 2000 – l'hanno detto la Cgil e lo stesso Treu – molti di quelli che hanno visto ridursi la base di calcolo della pensione del 20% forse starebbero meglio. Ma ovviamente questo non conta e sull'argomento sono forti i dissensi. Dobbiamo valorizzare i periodi contributivi dei lavoratori perché è una questione di equità. Abbiamo preso l'impegno di fare la totalizzazione e ci siamo preoccupati di reperire le risorse per finanziarla. Con un colpo di mano abbiamo inserito una norma apposita nella legge delega individuando le risorse nell'assoggettazione a contributo dei lavori occasionali di importo superiore ai 5000 euro l'anno e di quella forma nuova di elusione dei contributi sociali che sono le associazioni in partecipazione. Siamo convinti che si tratti di un atto di giustizia. Vedremo. Vorrei dire qualcosa su quello che si può concretamente fare per favorire l'inserimento ed il reinserimento al lavoro dei non più giovani. Credo si possa e si debba fare molto. In primo luogo dobbiamo poter contare su centri polifunzionali per l'impiego che facciano incontrare effettivamente la domanda e l'offerta di lavoro superando le logiche notarili del vecchio collocamento che come è noto non collocava nessuno. Dobbiamo puntare anche sulla formazione promuovendo gli investimenti formativi delle imprese. Non è che di formazione se ne faccia poca ma ho molti dubbi che sia ben mirata e che siano previsti adeguati controlli sulla sua qualità. La legge Tremonti ha introdotto la deducibilità delle spese di formazione. È la strada giusta e deve essere portata avanti.

Sugli incentivi a restare al lavoro dobbiamo essere chiari. Il nostro sistema pensionistico, che è a ripartizione, ha accumulato un debito di proporzioni gigantesche. Ciò ha portato a innalzare progressivamente l'aliquota di finanziamento. Quella sul lavoro dipendente era al 12 % ed oggi è al 33%, la più elevata dei Paesi dell'Unione a 15 – se non ricordo male sono nella stessa situazione Belgio e Grecia – ma non basta a coprire le spese per le prestazioni erogate. Non solo. L'a-

liquota elevata fa crescere il cuneo fiscale e contributivo che penalizza il lavoratore e contribuisce ad innalzare il costo del lavoro con effetti depressivi sulla domanda di lavoro. L' eredità del passato pesa. Ci sono le agevolazioni e le contribuzioni figurative (paghi una determinata aliquota ma te ne conteggio un'altra più vantaggiosa) oppure si pone a carico della fiscalità generale l'onere del mancato gettito. A forza di prevedere agevolazioni il sistema ha accumulato promesse che ora è in grado di mantenere solo sovraccaricando la mutualità e la fiscalità generale. Con questo dobbiamo fare i conti. Non è un problema di destra o sinistra ma solo un problema che con tutte le cautele del caso va risolto nell'interesse di tutti.

## **Armando Rinaldi**

*Presidente Associazione ATDAL*

Vorrei ringraziare tutti i partecipanti e vorrei sollecitare degli interventi su un aspetto che non è emerso nel dibattito. Ho sentito molti discorsi di prospettiva, di medio e di lungo termine, il problema è che cosa facciamo di quelli che sono in mezzo al guado. Professor Brambilla, io sono uno di quelli che ha lavorato 35 anni e ha sempre pagato il 33%, sono senza lavoro dal dicembre del '99, non ho ancora visto neanche il 5% rispetto a quelli che pagano il 5% e poi vogliono il 20%. Bisogna comunque porsi il problema della fase intermedia, il problema di coloro che sono rimasti sul campo, di coloro che nelle riforme previdenziali sono paragonabili a quei fanti che in guerra vanno all'assalto alla collina spinti da ufficiali che danno per scontato che un 30% di loro resteranno sul terreno. Esiste una fase intermedia che non può essere dimenticata. Vanno benissimo gli interventi di medio e di lungo termine ma, nel breve, che cosa facciamo per le persone che sono senza reddito o che rischiano di essere senza reddito da domani mattina? Persone che spesso e volentieri hanno versato contributi e contributi salati per decenni?

Allora occorrono interventi di emergenza, perché queste persone non hanno davanti a loro la possibilità di attendere quattro-cinque anni perché vadano in vigore una serie di

strumenti, di meccanismi che inevitabilmente necessitano del tempo per poter essere rodati. Una persona che è fuori dal mondo del lavoro per quattro o cinque anni ed ha 55 anni di età, non ci rientra con nessuna forma di riqualificazione, perché in questa persona sono subentrate le depressioni, sono subentrati i problemi familiari, sono subentrate una serie di questioni che difficilmente gli consentiranno di riavvicinarsi al mondo del lavoro. Quindi, va benissimo il discorso di prospettiva ma parliamo anche delle situazioni contingenti.

In conclusione voglio però manifestare il mio apprezzamento per molte delle cose che lei ha detto, in particolare per i dati che ci ha fornito e che, a mio avviso, ci aiutano a fare chiarezza su di una materia delicata, una chiarezza che, per troppo tempo, è colpevolmente mancata.

## Dibattito

### Enrico Sivori

*Sindacato SOU, mandatario nazionale*

Porto i saluti del Sou, Sindacato per l'occupazione degli ultraquarantenni, che è nato nel 2002 e che ad oggi conta 2000 iscritti; siamo attivi in Liguria, Lombardia, Puglia, Toscana e Sardegna, io sono il mandatario nazionale del sindacato. Ho un po' di dati, che ora non leggerò, ma sono dati che devono fare riflettere. Al di là dei dati, quello che oggi qui non si è detto è che esiste una situazione spicciola, una verità spicciola nei confronti di quelli che si trovano tutti i giorni a dover combattere con una realtà che li ha visti passare da occupati a inoccupati, e che magari li ha visti cambiare completamente il proprio genere di vita. Dobbiamo ricordarci che alle spalle c'è una verità spicciola, ci sono ratei di mutuo da pagare, il dover dire ai figli che qualcosa non ce la si può più permettere, a Natale non si comprerà la play station, ecc. Secondo noi occorre procedere per tappe: la prima è quella di lavorare sul fronte dell'orientamento al lavoro, perché il lavoro è sempre stato un modo di inclusione sociale in questi anni, ma molto spesso vuoi per emergenza, vuoi per necessità inderogabile si è costretti ad accettare un lavoro, qualsivoglia lavoro, purché sia un lavoro. In realtà questa è una filosofia che alla lunga non premia ma che, anzi, può avere delle ripercussioni dannose. Abbiamo sentito delle cifre del Governo che sicuramente non ci hanno incoraggiato, però secondo me è importante far scaturire una nuova filosofia del modo di creare occupazione in Italia. Una volta tanto al centro di ogni conteggio, di ogni statistica, di ogni legge dovremmo porre la persona, mentre forse oggi abbiamo una visione un po' troppo ragionieristica dello Stato. Dobbiamo cercare di portare al centro la persona. Forse in questo modo si può arrivare a risolvere una

serie di problemi, perché ricordiamoci che queste persone hanno speso gran parte della loro vita, della loro ricchezza e benessere per la comunità cui hanno dato il loro contributo e dalla quale improvvisamente si trovano a non ricevere più nulla in cambio. L'augurio più importante che ci possiamo fare è che da oggi inizi una rivoluzione, che si sviluppi un modo nuovo di creare lavoro in Italia, perché la cosa peggiore sarebbe che dopo questo convegno, al di là delle tante belle parole spese, si continuino a chiudere gli occhi lasciando che le cose continuino ad andare avanti come sempre.

## **Gianfranco Galasso**

*Presidente Movimento Giusta Pensione*

Il movimento ha cominciato dal '94 a parlare, a vedere, a approfondire gli studi sulla pensione, partendo da un presupposto molto semplice: che i contributi versati sono derivanti dal costo del lavoro, per cui poiché non regala niente nessuno, questi contributi versati devono essere soggetti di diritto, cioè intestati alla persona. Esempio pratico, banale, ma mi serve per entrare nella questione: è come se facessimo un'assicurazione. Accettiamo il principio dell'assicurazione con l'obiettivo di costruirci una rendita per la vecchiaia o di una restituzione del capitale alla fine della scadenza del contratto. Lo stesso ragionamento va fatto per i contributi per la previdenza obbligatoria. In questo senso il progetto di legge che abbiamo formulato, elaborato e preparato e che abbiamo mandato a tutti i parlamentari sia a livello italiano sia a livello europeo parte da un presupposto molto semplice: sinora nel parlare di pensione e di lavoro si è compiuto più che un errore politico un errore intellettuale, un errore intellettuale laddove ci si rapporta ai riferimenti costituzionali dell'art. 1, dell'art. 4. Provengo dal mondo bancario e la mia esperienza mi ha fatto vedere come vanno i soldi, a chi vanno, come prenderli e come lasciarli. Forte di questa esperienza, insieme ad alcuni amici di diversa estrazione, tra loro anche alcuni imprenditori, abbiamo elaborato questa proposta di legge.

L'art. 38 della Costituzione ci ha ispirato: la nostra Carta Costituzionale pone particolare attenzione alla vecchiaia e

alla disoccupazione involontaria dei cittadini. Di questo parla l'art. 38 laddove prevede interventi precisi a fronte delle esigenze di vita in caso di vecchiaia o di disoccupazione involontaria. Di conseguenza, senatore Salvi, parlare di pensioni dignitose è un errore, la parola dignità richiama un senso sentimentale o di comportamento mentre non si rende interprete del senso del bisogno, della necessità. Lo spirito della nostra proposta di legge è quello di rispondere sia ad esigenze di rispetto della dignità che di aiuto per uscire dalla spirale della disperazione. Lei, prof. Brambilla, ha parlato di contribuzione, noi parliamo di capitalizzazione composta, che per noi significa accantonare dei soldi con la consapevolezza che la ricchezza è ormai un bene, il capitale è un mezzo e non più un fine, un mezzo che ci permette di creare condizioni necessarie allo svolgimento di diverse attività e di risanare l'economia dello Stato. Perché errore intellettuale e errore scientifico? Perché non è mai possibile calcolare la pensione di un pensionato facendo riferimento al costo che verrà ricaricato su di un lavoratore. È come se le assicurazioni dessero questo tipo di contributo a perdere, pensando solo di poter fare altri nuovi clienti. Il concetto fondamentale dunque è quello della capitalizzazione. Noi diciamo che questa proposta di legge può essere approvata in 48 ore se si riesce a superare un blocco di tipo psicologico. Il debito viene visto come qualcosa di tragico, di disperante, come una morte della persona. Noi invece lo vediamo come un investimento sociale ed economico. Il debito dello Stato, 1.400.000 miliardi accumulati attraverso i 20 anni di deficit Inps, è considerato in modo errato. Tu Stato mi imponi costituzionalmente l'obbligo di versare il 43% del mio costo lavoro, cioè soldi miei perché il datore di lavoro se li scarica e non mi regala niente, affinché un domani, nel rispetto dell'art. 38, tu me li possa restituire ed io possa soddisfare le mie esigenze di vita. Ma invece io mi ritrovo dopo anni di contributi versati senza niente in mano. In questo modo non solo non rispetto il dettato dell'art. 38 della Costituzione ma nego anche quanto sancito dall'art. 47 secondo cui la Repubblica favorisce e tutela il risparmio. Se tu mi obblighi a mettere da parte dei soldi e mi dici che questi serviranno per quando andrò in pensione, quando non sarò più produttore di reddito, è chiaro che io faccio affidamento su que-

sto, e me lo confermi con l'art. 47. Tutti sappiamo che ciò non avviene e si continua sistematicamente a riproporre la stessa interpretazione fondamentalmente errata. Si continua a sostenere che non ci sono più lavoratori attivi in numero sufficiente per coprire i costi delle pensioni. Ma chi l'ha detto che io come lavoratore devo pensare di pagare la pensione a un altro, mi sembra un controsenso.

E la solidarietà? Quella la paghiamo tutti, la solidarietà va pagata dalla semplice casalinga di Voghera al capitano d'industria di Canicattì ma non attraverso i contributi previdenziali. La definizione di lavoratore, evidenziato nella nostra proposta di legge, non coincide con quella definita dal codice civile che provvede a determinare le regole tra prestatore d'opera e datore di lavoro. Per noi la categoria dei lavoratori comprende la casalinga così come il capitano d'industria, e tutti devono mettere da parte un quid, che noi abbiamo stabilito in 720 euro mensili, per poter far fronte a quelle esigenze che si determineranno quando il soggetto non è più produttore di reddito, quando ci saranno le malattie o si arriverà alla senescenza, all'Alzheimer, quando si avrà bisogno di una clinica, dell'assistenza, ecc. "Reddito e benessere" è il nostro slogan. Come viene calcolata la pensione oggi è fuori da ogni senso; il 70% di quanto si è versato negli ultimi cinque anni ed una rivalutazione dell'1,70%, al di sotto del tasso tecnico finanziario minimo applicato dalle assicurazioni. Si rapporta quindi la pensione alla previsione dell'aspettativa di vita media dopo la pensione, considerando che questa sarà di 20 anni. Ardito Desio è morto a 104 anni, doveva prendere la pensione fino a 80 e poi basta?

Ci rendiamo conto che noi siamo cittadini ma lo Stato allora che cos'è? Partiamo dall'enunciazione di principio che dice che lo Stato è un'entità astratta, formata da tanti cittadini, e che esso deve soddisfare i bisogni primari e secondari dei cittadini stessi. Nel nostro caso si è invece rivoltata la frittata, i cittadini sono un'entità astratta di uno Stato che si porta via una cosa concreta quale sono i soldi dei cittadini. Quando ho letto il titolo di questo convegno mi è venuto in mente Dante, nel verso "...tra color che son sospesi".

Venticinque anni di lavoro, contributi versati ogni anno per 15 milioni, 678 milioni di capitalizzazione, arrivo a 35 anni a 1.582.000.000 di vecchie lire. Questi soldi sono del singolo



lavoratore, sono soldi suoi, è un suo patrimonio. Il patrimonio, da quello intellettuale a quello economico non viene spossessato, diventa un'entità economica molto importante, con un ruolo funzionale perché questo risparmio costituisce il volano dell'economia e l'economia permette di portare avanti i processi di modernizzazione. Un patrimonio il cui impiego vale molto di più di tutte quelle forme caritatevoli che si inventano, dei vari fondi per i quali non ci sono i soldi. Caro Governo, caro Stato, caro imprenditore, te li prestiamo noi, col nostro lavoro, perché possiate andare avanti; me li restituirete dopo 35 anni.

Banca d'Italia: 250.000 tonnellate di oro, è là infruttifero, perché non ne vendiamo?

Reversibilità: tre anni fa è venuta a mancare mia moglie, che percepiva una pensione di 2.500.000 lire, a me oggi di questa mi vengono date 380.000 lire perché ho una pensione, ma mia moglie ha lavorato per 40 anni, ha versato i contributi, perché me li portate via?

Extracomunitari: noi abbiamo una legge che prevede che se l'extracomunitario va via si porta via i suoi contributi versati con l'interesse di capitalizzazione del 5%; perché questa differenza, a noi il 70% con la ricapitalizzazione dell'1,70%?

## **Santo Puleo**

Ho un rammarico, che rimanga sempre poco tempo per gli interventi dei partecipanti al convegno, quasi tutti i politici sono andati via, io sono iscritto all'Attdal da tempo, do il mio contributo, ma questo difetto organizzativo mi dà fastidio, perché i protagonisti siamo noi.

Giorgio Gaber diceva "così la destra così la sinistra", la sinistra in cinque anni di governo in termini di occupazione non ha prodotto niente, perché del milione di posti di lavoro, 600 mila sono frutto di turn over, altri 400 mila magari fanno 20 ore la settimana. Non dico che non si sono creati dei posti di lavoro, ma non certo nei numeri annunciati. Per stare al tema della disoccupazione e della precarietà, non so per quale motivo nel 1999, centrosinistra al Governo, hanno detto che se uno rimaneva disoccupato in seguito a dimissioni veniva tolta l'indennità di disoccupazione; le casse dello

Stato sono sempre state semivuote, ma andare ad accanirsi contro qualcuno che ha dato le dimissioni, senza andare a vedere per quali motivi, magari perché costretto, per mobbing, non ne capisco la logica. Mentre invece questo Governo, posso criticarlo per mille motivi, ha dimostrato un minimo di sensibilità, aumentando la disoccupazione in percentuale, passando da 3 a 40% e adesso si può percepirla fino a un anno. Restando sempre in politica, Berlusconi ha avuto successo promettendo a destra e a manca, anche il milione di pensione minima, un discorso giusto, che poteva fare la sinistra; poi non l'ha dato a tutti, ma perlomeno ha posto il problema che una persona non può vivere con meno di un milione al mese. Ma se uno invece di essere pensionato è disoccupato da due-tre anni, perché non diamo anche a lui il milione? Perché poi non cerca più un lavoro dignitoso? Il lavoro non è solo percepire il reddito, è realizzazione sociale, psicologica, l'art. 4 della Costituzione dice che il lavoro è un diritto-dovere, concorre al benessere sociale economico della nazione, l'art. 38 dice che in caso di disoccupazione involontaria lo Stato deve garantire un minimo di sussistenza, Senatore Pizzinato, la sinistra non è sensibile a questi temi? Se uno è senza reddito uno, due, tre anni, lo Stato abbandona questi soggetti? Sono fandonie che uno poi non cerchi lavoro, tutte le persone che conosco io in Attdal sono più motivate a trovare un lavoro che non un sussidio. Si chiede lavoro, però se il Governo, attuale e precedente, ha creato le condizioni culturali, sociali, per cui non è più conveniente assumere una persona di 40-50 anni, e non è un problema di formazione, perché io sono superspecializzato e molte volte non prendevano in considerazione il curriculum o le mie capacità professionali solo per l'età, o introduciamo dei correttivi, affinché la gente effettivamente trovi il lavoro, o se il Governo tollera, accetta che queste persone non siano reinserite nel mondo del lavoro deve comunque dare un mezzo di sussistenza.

## **Roberto Fiori**

Guardando al titolo del convegno, al di là dei discorsi propositivi sul lavoro, senz'altro più propositivi di quelli sulla

pensione, io che ho raggiunto i 56 anni credo di dover pensare alla pensione, non mi sembra una cosa vergognosa, ho fatto due anni di mobilità e quattro anni di contribuzione volontaria e mi sono trovato improvvisamente con 35 anni di contributi versati, per una legge del '99, impossibilitato ad andare a lavorare, e non ce l'ho fatta ad andare in pensione, perché dopo 31 anni di lavoro dipendente i miei quattro anni di contribuzione volontaria, non venendo da cassa integrazione e mobilità, non sono stati ritenuti sufficienti. Quindi sto attendendo l'età anagrafica e non penso che mi rivolgerò al mondo del lavoro, ma a quello delle pensioni. Questa coperta è più corta del normale, io credo di aver diritto di esser coperto da questa coperta, ma ho l'impressione che anche determinate leggi ultimamente facciano scoprire me e invece coprano qualcuno che era già coperto in precedenza. Non capisco nell'ultima Finanziaria la norma sul cumulo, permettere a una persona che ha un posto di lavoro, dopo 35 anni, di andarsene via dicendogli di stare tranquillo, che dopo una settimana lo fanno rientrare a lavorare, e praticamente gli faranno una trattenuta nulla o molto ridotta sulla pensione, secondo me non va certo nella direzione di disincentivare le pensioni di anzianità. C'è contraddizione con quello che diceva il prof. Brambilla. Io vorrei raccomandare a tutti i parlamentari che sono ancora presenti, quando vengono fatte le Finanziarie e le leggi di taglio alle spese, di pensare che magari sono cifre insignificanti ma che possono colpire 50-100 persone; l'insignificante diventa un problema per chi fa parte di questi 100. Se si modificheranno le pensioni, spero che sia almeno salvato il pregresso, io ho avuto la fortuna di potermi pagare i contributi normali, ma c'è un limite a tutto, quattro anni li ho pagati, ma cinque o sei non ce la faccio più.

## **Giuseppe Zaffarano**

Il lavoratore over 45 espulso dal lavoro ha due valenze, una prima che riguarda i lavoratori molto vicini ai 45 anni, e questa richiede un reimpiego nel mondo del lavoro, ma ci sono lavoratori tipo Fiori che ha parlato ora, molto vicini alla pensione, per cui il reimpiego diventa difficoltoso. Per questi

lavoratori e solo per un periodo temporaneo, che è quello relativo ai lavoratori che andranno in pensione col metodo retributivo, deve valere un accompagnamento verso la pensione. Io credo che si possa fare, noi oggi abbiamo avanzato delle proposte, proposte sulle quali bisognava dibattere. Purtroppo il dibattito non è andato in quella direzione, si è parlato dei massimi sistemi, salvo alcuni accenni ai provvedimenti di Pizzinato che riguardano il mondo del lavoro, sostanzialmente la realtà di coloro che sono più vicini ai 45 anni. Ma di quelli che sono oltre i 50 anni, che hanno quasi 35 anni di contributi, che non possono trovare un reimpiego nel mondo del lavoro, che cosa ne facciamo? Sono d'accordo con Rinaldi: li buttiamo per strada? Mi dispiace che non ci siano gli attori politici di questa vicenda, ma poiché io faccio parte di Atdal e sono all'interno una persona molto attiva, spingerò perché tutte le parti politiche prendano in considerazione quella parte di legislazione che si dovrebbe approntare per quei lavoratori che sono vicini ai 55 anni e alla soglia di pensione. Lancio questo messaggio al senatore Pizzinato e lo prego di farsi latore anche verso i suoi colleghi senatori.

## **Vitali**

Sono un precoce, mi hanno attaccato cinque anni, e mi hanno già detto che nel 2010, quando dovrei andare in pensione, probabilmente non la troverò neanche più, la pensione. Allora vorrei fare una premessa, perché se noi prendiamo in modo asettico quello che hanno detto tutti questi signori, non si può fare altro che applaudire. Purtroppo si tratta di discorsi generici, se noi cerchiamo di guardare al quadro complessivo, questi discorsi rischiano di divenire risibili e provocatori, nel senso che, come ben sapete, questa situazione c'è gente che la vive e la paga sulla propria pelle. E la paga salatamente, perché una cosa che non viene detta è che in Italia ci sono circa 600 suicidi l'anno di persone che non trovano lavoro, che perdono il lavoro, o che si trovavano in gravi difficoltà economiche. Un altro dato vergognoso è che dal '93, in barba al DI 626 - 494, i morti sul lavoro da 639 sono passati a 1460, dato Inail, in più, passatemi il termine brutto, ci hanno regalato 1000 morti l'an-

no per l'asbestosi, contratta per aver respirato l'amianto sul lavoro. E questo in barba alla 626. Il raddoppio del numero dei morti è conseguenza del diffondersi del lavoro atipico, cioè di quei contratti che permettono di inserire giovani con contratti di formazione, in sub appalto o sub-subappalto. Purtroppo né nei cinque anni del centrosinistra né oggi nessuno sembra rendersene conto.

E allora facciamo una piccola premessa. L'Inps continua a dire che i conteggi sono a posto, ma forse bisognerebbe chiedersi come mai dal '68, benché ci sia stata la vigilanza del sindacato, ci sono state aziende che ininterrottamente o quasi hanno chiesto la cassa integrazione. Non sto criticando la cassa integrazione, che è un bene preziosissimo e va salvaguardata, ma essa non è stata istituita per far fare gli utili alle imprese o agli imprenditori disonesti o furbi, essa era stata concepita a tutela dei lavoratori. Si scopre persino che dei lavoratori sono stati messi in cassa integrazione senza saperlo, anche qui a beneficio di imprenditori disonesti, bisognerebbe verificarlo e non credo ci siano problemi a farlo. Per tornare ai lavoratori atipici, al perché le imprese continuano a chiedere l'assunzione dei lavoratori atipici che ormai rappresentano una notevole massa di lavoratori anche in virtù della legge che ne prevedeva una percentuale del 5% degli occupati. Su 20 milioni di occupati il 5% equivale ad un milione a fronte dei 3 milioni circa di disoccupati che esistevano nel nostro paese. Ma perché vengono scelti questi lavoratori cosiddetti atipici rispetto a quelli della nostra età? Perché questi lavoratori, poveri loro, costano 1/3 rispetto al lavoratore maturo; i contributi Inps non vengono pagati se non in forma figurativa o giù di lì.

Il ministro Visco nel '99 ha dichiarato che la spina dell'evasione fiscale ammontava da 350 a 500 mila miliardi. Posto che questi dati siano veritieri, sono otto anni che mando questi conti della serva a tutti i politici. Nel 2001 avevo tutti i programmi fotocopia, recupero evasione, lavoro nero ecc., ma nessuno mi sa dire che cosa fare con questi conteggi. Proviamo ad ipotizzare 250 mila miliardi di evasione, che è poi la metà di quanto è stato stimato, cifra che a mio avviso potrebbe anche essere ridotta ad un 1/3 o un 1/4 della stima. Recuperando tale importo si potrebbero creare qualcosa come 4 milioni di posti di lavoro con uno stipendio

loro di 62.500.000 annuo cadauno. Da tale importo un 32,7% tornerebbe allo Stato attraverso l'Inps e si potrebbe quindi azzerare il disavanzo di 75.000 miliardi di cui ha parlato qualche relatore. Infatti ogni anno 75.464 miliardi entrerebbero nelle casse dello Stato. Oltretutto se guardiamo all'Irpef, non relativo al 2000, si avrebbe un gettito 40.520 miliardi mentre lo scorso anno abbiamo avuto una riduzione a 35.000 miliardi. Penso non sia difficile comprendere che è un oceano di miliardi con cui si potrebbero dare posti di lavoro effettivi.

Per recuperare l'evasione la cosa più semplice è quella di fare rispettare la Costituzione che all'art. 53 prevede che "...ogni cittadino italiano deve concorrere alla spesa pubblica con la propria capacità economica". Basterebbe permettere al lavoratore dipendente e al pensionato di portare in detrazione l'Iva. Qualcuno potrebbe dire che l'Europa non ce lo permette, basterebbe trovare un sinonimo. La proposta della Cgil va a toccare l'unica cosa che oggi è ancora possibile deprecare ai lavoratori; forzare l'investimento del Tfr nelle assicurazioni private. Per decenni ci hanno detto che il costo di gestione del patrimonio nelle assicurazioni private è del 30% mentre il costo per l'Inps era del 10%. Lo Stato non è stato in grado di garantire le pensioni, e adesso le si vogliono dare ai privati, cioè ai soliti noti la cui furbie si vuole combattere.

## **Dino Solari**

Ho 55 anni, sono un quadro buttato fuori brutalmente per questioni di ristrutturazione, ho 28 anni di contributi quindi non avrò neanche il minimo della pensione. Mi sono molto emozionato nel sentire le tre testimonianze di questa mattina, molto meno oggi sentendo questa tribuna politica. Faccio una richiesta precisa al senatore Pizzinato ancora presente qui, chiedo che venga inserito un articolo che vieti pesantemente a imprenditori, società, agenzie interinali di discriminare i lavoratori per via dell'età. Nelle inserzioni continuano a esserci max 40 anni, max 45, togliere questa discriminazione è una cosa concreta che si può fare subito, perché io ho bisogno di lavorare domani, e non posso aspettare tre mesi o tre anni.

## **Giovanni Laratta**

Siccome tutti gli schieramenti politici sono d'accordo su questo problema, hanno tutti ammesso la drammaticità e l'urgenza della questione, faccio un appello accorato ai politici, nella persona del senatore Pizzinato, affinché venga varato un provvedimento d'urgenza, e ci sono gli strumenti, per degli incentivi alla riassunzione o al reinserimento dei lavoratori in questa situazione di difficoltà, soprattutto se donne, ma senza aspettare le solite procedure. Un provvedimento urgente perché non possiamo attendere altri due o tre anni. In secondo luogo dobbiamo pensare a qualcosa che riduca l'orario effettivo di lavoro, perché non è pensabile che lavorando 50-60 ore si crei occupazione. Ultimo e forse più grave problema, abolire, punire direi, tutte le situazioni di cumulo di più stipendi o di stipendio e pensione, per persone che abbiano superato determinati limiti di reddito, facciamo subito qualcosa per eliminare questa situazione di vergogna.

## **Edmondo Dracai**

*Ordine provinciale dei chimici della Lombardia*

Io faccio impianti di depurazione e mi piacerebbe tanto fare l'impianto di depurazione di molte persone, ma è impossibile come progettazione, come costo e come manutenzione probabilmente. Chiedo questo: se io do 100 lire a una banca, in cinque anni diventano 500 per la banca, in dieci anni diventano 1000. Come mai tutti i contributi versati dai lavoratori italiani, un bel momento tra il '62 e il '63, sono spariti 6.500 miliardi la prima volta, e 7.500 la seconda, dove sono finiti? Non in cassa integrazione, ma da altre parti. Se un'assicurazione privata è in grado di darmi una pensione a capo dei dieci anni, io non capisco perché l'Inps non abbia potuto farlo. Abbiamo pensioni di tutti i tipi, basse, alte, in base a quello che si versa: se io verso 10 lire, mi daranno in base a 10 lire, se 100 lire, in base a 100 lire, ma non capisco perché un'assicurazione del genere sul lavoro si trasformi in una forma di assistenza. Come in America riescono a dare una pensione in base a quanto uno ha versato, come mai in Ita-

lia non si riesce, dove finiscono i soldi? Oggi la situazione è che si punta sulle assicurazioni private e, passando l'Inps del 2005 a zero, bisogna vedere che fine faranno le pensioni che ci sono in circolazione attualmente. Bisognerà vedere quali assicurazioni, quali contributi potrà dare l'Inps ai lavoratori, perché l'Inps passerà le posizioni di ciascuno alle assicurazioni private. Ci sono assicurazioni private che già stanno assumendo degli incarichi, ci sono 20 mila agenti di una certa assicurazione in Italia che si sono già attivati. I ragazzi che hanno dai 20 ai 35 anni e pagano una stupidata, 300 euro al mese per un anno, ne ottengono dei benefici che noi non abbiamo mai avuto; se uno è malato, se uno è incidentato, infortunato ha delle forme di prestazione molto elevate. Negli Usa se uno perde un occhio sono 50 mila dollari, se ne perde due sono 100 mila dollari; da noi se ne perde due sono 30 milioni da cui vengono defalcate le spese mediche, come mai? È un investimento che fa il lavoratore nei suoi risparmi e lo fa anche adesso con le assicurazioni private, quindi l'Inps nel 2005 lascerà le assicurazioni sociali e passerà tutte le singole posizioni alle assicurazioni private, una o l'altra; però le nostre assicurazioni italiane non sono ancora preparate a questo, la Bayerische tedesca per esempio lo è, riassicura i Lloyd di Londra quando loro hanno difficoltà a farlo. È una assicurazione che con cifre modeste dà un contributo effettivo in caso di ospedalizzazione o di altro, perché adesso l'ospedale bisogna pagarlo, in caso di malattia o infortunio. Sarebbe utile che si portassero avanti delle indagini in Parlamento per vedere come mai le nostre assicurazioni sono ancora ferme.

## **Gianfranco Quadrio**

Sono venuto a questo incontro leggendo il titolo del convegno, lavoratori anziani espulsi e senza speranza. Mi ricordo quando si parlava con Tiziano Treu, i suoi pacchetti venivano definiti politiche attive del lavoro. Stessi temi con il povero Biagi, e noi dicevamo, qui si possono fare le politiche attive più belle del mondo, ma se la risorsa umana non si attiva, se non adatto a lei la sua personale politica attiva, tutte quelle leggi non servono a niente. Quindi il mio invito è: siete delle



risorse, siamo delle risorse, abbiamo delle capacità spendibili, mettiamole a fuoco, cerchiamo un mercato, un prodotto da vendere. Rinaldi il titolo avrebbe dovuto essere: guardate quanti si sono ricollocati, essendo attivi, guardate quanto si può fare nel futuro, mi dispiace per le tre esperienze di stamattina, ma quello è un atteggiamento che non paga, provate a pensarci.

## **Di Mauro**

Vorrei lanciare un messaggio ai politici perché facciano in fretta a decidere qualcosa, ma decidano. Ci rendiamo tutti conto del grosso danno che si crea in questa situazione di grande incertezza, tanta gente che vorrebbe continuare a lavorare e che va in pensione, perché non sa se domani potrà ancora a percepirla, tanta gente come noi che non sa se reimpiegarsi, perché oggi non si è detto, ma a me la pensione spetta se sono in una certa situazione, se invece mi metto a lavorare non mi spetta più. Una situazione di determinatezza è a vantaggio un po' di tutti, e poi questo voler lavorare a tutti i costi, non lo so, io sognavo di fare i miei 35 anni di lavoro e poi di andar via; mi hanno mandato via, fortunatamente dopo i 35 anni, adesso aspetto solo di vivere tranquillo, il mio contributo credo di averlo dato, vorrei anche godermi la mia libertà. Il lavoro è una bella cosa, però anche avere il tempo a propria disposizione non è da buttar via.



# Conclusioni

## **Sen. Antonio Pizzinato**

*Commissioni Bilancio e Controllo Enti Previdenziali*

Desidero anzitutto, a nome delle associazioni, Il ponte della Lombardia, Atdal e Alsole, le tre associazioni organizzatrici di questo riuscito convegno, ringraziare tutti partecipanti, in particolare quelli che sono rimasti numerosi fino alla fine dell'intera giornata dei lavori.

Considero estremamente importante questo convegno, a partire dall'obiettivo, cioè "se sono troppo giovane per la pensione, non posso essere troppo anziano per lavorare". Esso è stato organizzato per far emergere in modo compiuto e fino in fondo questa contraddizione e – con il vostro contributo – cercare insieme a voi di dare una risposta, contribuire a risolvere questa contraddizione che è aperta nel nostro paese.

È importante inoltre, a mio parere, che il confronto qui svolto abbia coinvolto soggetti diversi. Non solo perché trattasi di problema che, quotidianamente, è drammatico per centinaia di migliaia di persone, le quali sono in età matura ma non sono vecchi, ed hanno capacità, ricchezza professionale non utilizzata. Per l'insieme di motivi illustrati qui, oggi, per la prima volta, si è posto al centro di un confronto il dramma di oltre 600 mila italiani; un confronto con i soggetti interessati, le associazioni e gli esperti, questa mattina; e, oggi pomeriggio, con l'insieme delle forze politiche, si è fatto uno sforzo, di più forse era impossibile, che ha consentito di cogliere gli orientamenti, i contributi e le opinioni dell'insieme delle forze di maggioranza e di opposizione e anche del ministero del Welfare.

Personalmente questo lo considero estremamente importante, quale prima tappa, dello sforzo che abbiamo fatto in questi cinque-sei mesi e che vogliamo proseguire fino a quando non otterremo dei positivi risultati.

Stiamo vivendo, come è emerso con forza, un cambiamento che non è esagerato definire epocale. Si è cambiato, grazie ai sacrifici, agli sforzi, all'intelligenza, il carattere e il modo d'essere delle nostre economie, le condizioni di vita economiche e sociali che hanno consentito, nell'arco di un secolo, di raddoppiare la speranza di vita; e nel contempo, come veniva sottolineato, è presente – a livello nazionale, ma anche europeo, ed anche nel confronto che si è svolto nel maggio dello scorso anno a Madrid, a livello mondiale – dato, secondo il quale, si ritiene che, nel corso di questo secolo, si possa fare un ulteriore salto: andare verso i cento anni come età media. Ora questo pone l'esigenza che il modo d'essere della società, delle imprese e, più complessivamente, la cultura abbia un mutamento, un salto qualitativo corrispondente a questo prolungamento della vita, cioè essere in età matura non costituisce un peso per la società, ma rappresenta una ricchezza: un patrimonio di conoscenze, un bagaglio di esperienze che vanno utilizzate al fine di formare le nuove generazioni – e nel contempo – per contribuire allo sviluppo della società, oltre che favorire il trascorrere, la parte più matura della vita, con maggiore serenità di quanto avviene oggi. Questo, ben sapendo che il contributo che può essere dato, dai soggetti in età matura, è molto importante. In questo senso va sconfitta la condizione che viviamo: cioè mentre da un lato aumenta la speranza di vita, dall'altra parte, aumenta la disoccupazione in età matura, e non si percepisce un reddito (non esistendo ammortizzatori sociali) adeguato.

Questa è la contraddizione che dobbiamo risolvere: a questo riguardo noi come associazioni, come veniva illustrato, all'inizio della seduta pomeridiana, da Zaffarano leggendo il documento-piattaforma, indichiamo due terreni sui quali muoversi: il primo è quello dell'occupazione del reinserimento al lavoro. Noi riteniamo, ed a questo riguardo vorrei sottolineare che, nei prossimi giorni, si cercherà di definire, integrare, migliorare la proposta di legge.

Va compiuto uno sforzo affinché da parte dei servizi dell'occupazione nel loro operare devono aprire uno sportello per il "contatto" fra domanda e offerta. Questo, come veniva sottolineato anche nella tavola rotonda, perché, negli ultimi decenni, vi sono state diverse leggi riguardanti i giovani,

in quanto quello era il problema più acuto. Ma oggi vi è, contemporaneamente, quello dell'età matura. Quindi operare in modo che i servizi per l'impiego, siano essi privati o pubblici (poiché questo prevede la nuova normativa che il governo deve definire sulla base della delega che è stata approvata, al di là di quelle che sono le nostre opinioni) abbiano uno sportello per "l'età matura" e non accada più quanto è avvenuto sino ad oggi.

Il secondo elemento: incentivazioni per l'occupazione del lavoratore maturo, nel senso che vi possano essere sconti fiscali, deduzioni ecc., che non vadano a peggiorare le sue condizioni economiche, ma che incentivino l'impresa ad assumerlo.

Terzo aspetto: utilizzare le normative che hanno modificato le forme di società, di impresa, di cooperativa, in base alle quali bastano anche solo tre soggetti, per fare autopromozione. È necessario che ci siano incentivazioni affinché, sui terreni più diversi, chi si mette insieme ad altri colleghi abbia incentivazioni alla autopromozione di imprese oltre ad avere a disposizione un certo credito.

Nel passato vi era il prestito d'onore per i giovani, bisogna ora metterlo a disposizione anche per i lavoratori in età matura che si orientano in questa direzione.

Il quarto aspetto, è necessario eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori maturi, sotto tutte le forme, cioè non si deve porre più un limite d'età, né per i concorsi, né per le assunzioni nelle aziende private; in parte, per alcuni concorsi, detti limiti sono stati eliminati, bisogna che questo processo di eliminazione dei limiti d'età sia completato.

Non sono entrato nel dettaglio, ho richiamato quattro punti, mentre nell'insieme, mi sembra che le norme che vanno modificate siano una decina.

Il secondo gruppo di problemi sono quelli relativi alla previdenza: personalmente ho fatto un'esperienza, che voglio qui riproporre, quando come sottosegretario al Lavoro ed avevo la delega per i Lavori socialmente utili. Per tanta parte si trattava di lavoratori maturi, con qualifiche fondamentalmente basse, che avevano circa 30 anni di contribuzione e non riuscivano più a trovare un'occupazione, e non riuscivano a maturare gli anni per andare in pensione. Una norma, eliminata per i parlamentari, era quella di dedurre dalla pen-

sione i contributi previdenziali per raggiungere i 35 anni, noi l'abbiamo introdotta per i lavori socialmente utili, così, chi aveva 30 anni contributi, poteva fare domanda ed andare in pensione, i cinque anni di contributi che mancavano, si trattenevano dalla pensione, in modo da completare i 35 anni, ma nel frattempo egli percepiva un certo reddito.

Ritengo che questa norma possa essere assunta, straordinariamente, anche per i lavoratori maturi disoccupati di lunga durata (almeno un anno).

Vi sono poi una serie di aspetti particolari, a questo riguardo, nel processo di maturazione del limite delle pensioni sono mutate delle norme. Lavoratori a cui mancava un mese, due mesi di contribuzione, per andare in pensione, non riesce più, se non tra dieci-dodici anni e questi sono drammi. Segnalateci questi aspetti, in modo che li si possa inserire nella proposta di legge, e altri, a partire dalla totalizzazione dei contributi, che oggi non è possibile realizzare, se non sono onerosi. Noi assumiamo l'impegno di definire il percorso, entro una decina di giorni, vogliamo perfezionare la proposte di legge.

Qui abbiamo sentito politici di diverse aree che sono disponibili a sottoscriverla. Chiederemo, nel momento in cui abbiamo definito il testo finale e raccolte le firme, come si impegnava a fare il presidente della Commissione lavoro, che sia subito messo all'ordine del giorno della Commissione Lavoro del Senato, in modo che si avvii immediatamente l'esame. Contemporaneamente chiederemo al Presidente e alla Commissione lavoro del Senato di completare l'iter della Commissione d'indagine sui "lavoratori maturi, ma troppo giovani per la pensione e troppo anziani per il lavoro", in modo che venga anche completata la documentazione necessaria.

Vorrei sottolineare un elemento, io sono anche componente della Commissione di controllo degli enti previdenziali, so, di certo una cosa: abbiamo dei dati che gridano giustizia, il 50% del deficit Inps è dato, su 16 milioni di pensioni, dalle pensioni di meno di 300 mila pensionati, e sono quelli dei fondi speciali.

Quindi vi sono un insieme di aspetti che abbiamo e andremo a definire, che riguardano le pensioni pubbliche, obbligatorie per tutti. Personalmente sono perché si vada realizza-

re, per tutti, l'unificazione in un unico Istituto previdenziale; secondo che si realizzino i fondi per le pensioni complementari, terzo, si realizzino – per chi lo desidera – le pensioni individuali e le assicurazioni.

Aiutateci. Perché assieme, le tre associazioni, dispongono sulla base di questo documento-piattaforma, una petizione al Presidente del Senato, con la quale si solleciti l'esame delle proposte di legge che contengono misure a favore degli "over 40", in modo che, ogni senatore, assieme alla proposta di legge del sottoscritto e alle altre che vi saranno, abbia anche la vostra petizione che indica quali sono concretamente i punti e le richieste. Nel regolamento del Senato vi è una norma, in base alla quale, una petizione (firmata da pochi o da tanti) deve essere non solo assunta – se è fatta con nome cognome indirizzo – ma contemporaneamente deve anche essere sottoposta all'esame della Commissione interessata.

La raccolta di firme – tanto più se saranno migliaia – dà un contributo concreto a far sì che, in tempi brevi, si avvii l'esame delle proposte di legge che vi riguardano e si diano delle risposte concrete, che aiutino a superare difficoltà, momenti drammatici; quindi impegnatevi!





## **ALLEGATI**



**ATDAL**  
**Associazione per la Tutela**  
**dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori**

**PROPOSTE PER LA TUTELA**  
**DEI DIRITTI**  
**DEI LAVORATORI ESPULSI**  
**IN ETÀ MATURA**  
**DAL MONDO DEL LAVORO**

Documento preparatorio al Convegno

**Introduzione**

Il presente documento si propone di fornire una serie di richieste e di proposte di intervento legislativo con l'obiettivo di dare una concreta risposta alla condizione di disagio che si trovano oggi a vivere i lavoratori in età matura precocemente espulsi dal ciclo produttivo.

**La classificazione dei lavoratori “maturi” senza reddito.**

Le tipologie di seguito indicate tendono a semplificare il quadro di riferimento senza la pretesa di fotografare le mille sfumature della realtà venutasi a creare a seguito di regole, spesso contrastanti tra loro, introdotte dai recenti provvedimenti legislativi sia in materia previdenziale sia in materia di nuovi contratti di lavoro.

L'area dei lavoratori dipendenti ed autonomi, in età matura, in difficoltà, può essere circoscritta come segue:

- lavoratori espulsi dal ciclo produttivo individualmente o che hanno dovuto rinunciare alla scelta di un'attività auto-

noma, vicini all'anzianità richiesta per la pensione (35 anni in combinazione con l'età) o che l'hanno già raggiunta, ma che devono attendere l'età anagrafica (nei casi peggiori i 65 anni) per maturare il diritto alla pensione.

- lavoratori ancora lontani dalla pensione (40/50enni) esclusi dal mondo del lavoro e che non trovano più una dignitosa collocazione, dipendente o autonoma, quasi sempre per motivi anagrafici e/o economici più che professionali.

### **Gli ambiti di intervento**

In entrambi i casi riteniamo che le leve di intervento debbano toccare due tematiche: quella sul versante dei diritti di accesso alla pensione e sulla misura della rendita e quella sul versante del diritto al lavoro di coloro per i quali la pensione è un traguardo ancora molto lontano nel tempo.

Le proposte avanzate tendono da un lato a limitare il peso degli ex lavoratori "maturi" sullo stato sociale e, dall'altro, ad offrire loro forme di coinvolgimento che ne valorizzino professionalità ed esperienza maturata. In definitiva si tende a far sì che gli ex lavoratori in età matura non siano considerati elementi passivi costretti a lasciare l'attività per cedere il posto alle nuove generazioni. Si tratta, al contrario, di porre queste risorse nella condizione di divenire un prezioso patrimonio, capace di sviluppare idee, attività e iniziative in virtù della propria esperienza.

Riteniamo che le risposte debbano avere diverse dimensioni temporali; nel breve-medio termine per risolvere situazioni drammatiche che richiedono interventi urgenti, indilazionabili e nel lungo periodo attraverso un riesame complessivo delle normative in materia di funzionamento a regime del sistema previdenziale e di messa a punto di meccanismi virtuosi a sostegno dell'occupazione.

### **Intervento di ordine generale**

I. Estensione della qualifica di disoccupato, con possibilità quindi di accesso ai vigenti ed ai futuri meccanismi di ammortizzazione sociale (indennità di disoccupazione, mobilità, sostegno alla riconversione professionale, ecc.), non solo ai soggetti in attesa di occupazione o oggetto di licenziamento, ma anche per:

- i lavoratori subordinati, anche in forma atipica, che non

abbiano svolto attività lavorativa continuativa per almeno 6 mesi dalla fine del rapporto di lavoro continuativo, anche quando questo sia stato determinato da dimissioni spontanee o consensuali;

- i lavoratori autonomi che in un anno producono un volume di fatturato inferiore al minimo soggetto a contributi previdenziali.

### **Motivazione**

La proposta intende parificare la condizione di coloro che approdano alla condizione di disoccupato a seguito di licenziamento, mobilità od altre cause generate dalla volontà dell'imprenditore con quella di coloro che vengono costretti a "dimissioni volontarie" in conseguenza di incentivazione, pratiche di mobbing, discriminazione, deprofessionalizzazione, minacce di trasferimento di sede, ecc. Tali lavoratori oggi non usufruiscono delle agevolazioni e opportunità rivolte ai lavoratori dichiarati disoccupati, anche se di fatto le dimissioni sono pilotate o provocate da una esasperazione delle condizioni di lavoro. Il problema di fondo è la definizione di "attività lavorativa continuata". Potrebbe esistere il pericolo che pur di arrivare alla condizione di disoccupato si mettano in pratica azioni di lavoro nero o altre forme di lavoro occulto. Una modalità per evitare questo inconveniente potrebbe essere la istituzione di una forma di agevolazione fiscale nell'assunzione di un "disoccupato", in modo da stimolare le aziende a non occultare tale condizione.

### **Interventi con carattere di urgenza**

Il senso del carattere di urgenza deve avere una portata limitata nel tempo. Una ipotesi di spartiacque potrebbe essere quello indicato dalla legge Dini 335/95 (modificata dalla legge 417/2001), cioè per tutti coloro che rientrano nel sistema previdenziale retributivo perché hanno superato i 18 anni di contribuzione al 31/12/1995 oppure perché sono vicini alla pensione. Alcuni di tali suggerimenti, soprattutto quelli di ordine legislativo, potranno anche estendere la loro validità a tutti i lavoratori.

### **In materia di previdenza**

Nel quadro di validità delle leggi vigenti in tema di previden-

za pubblica e le modificazioni che si riterrà apportare, è opportuno salvaguardare i seguenti criteri per garantire ai lavoratori con età anagrafica superiore ai 45 anni, espulsi dal mondo del lavoro, di accedere alle prestazioni previdenziali.

***Vincolo fondamentale è che per tali lavoratori sia applicabile il diritto al calcolo della pensione con il metodo retributivo secondo i criteri dettati dalla legge 335/95 e successive modificazioni.***

1. riconoscimento del diritto di accesso alle prestazioni pensionistiche per quei lavoratori che al 31 dicembre dell'anno di promulgazione del provvedimento, indipendentemente dalla loro età anagrafica, abbiano cumulato almeno 35 anni di versamenti contributivi e che si trovino nella condizione riconosciuta di inoccupato da almeno 6 mesi. Il limite dei 35 anni si innalzerà di un anno ogni due anni solari fino a raggiungere il tetto dei 40 anni o comunque il limite pensionabile fissato per legge al momento.

### **Motivazione**

Questa formulazione intende favorire coloro che rientrano nel metodo retributivo secondo i criteri della legge Dini (almeno 18 anni di contribuzione al 31/12/1995). Si sa che tale legge entrerà a pieno regime nel 2008, ma che gli effetti del retributivo potrebbero estendersi fino al 2017 (18 anni nel 1995 + 22 anni dal 1995 per arrivare ai 40 anni di contribuzione) Per questi lavoratori potrebbe presentarsi il rischio di perdere il lavoro prima dei 40 anni di contribuzione, quindi occorre dare loro la possibilità di anticipare l'accesso alle prestazioni pensionistiche quando si verificano condizioni di disoccupazione prolungata. Infatti la disoccupazione prolungata è un segnale che il mondo del lavoro non accetta più questo lavoratore: allora occorre favorire la sua fuoriuscita senza attendere la maturazione del diritto stesso. L'innalzamento graduale del limite di versamenti contributivi per usufruire della agevolazione è dettata dalla necessità di avvicinare sempre più la condizione di anzianità lavorativa a quella prevista dalla Legge Dini. Quindi se ad esempio il provvedimento venisse promulgato a partire nel 2003 la condizione di anzianità contributiva di 40 anni per usufruire dell'agevolazione, viene raggiunta nel 2013. Cioè dopo il 2013 tale agevolazione decade in modo automatico, salvo farla rivivere sotto altre forme.

2. per i lavoratori che abbiano maturato il diritto alla pensione, e che rientrano nella categoria speciale dei “precoci”, per i quali si applica un criterio di accesso al trattamento pensionistico anticipato rispetto alla norma generale, viene superato l’attuale limite determinato dalla “finestra” di gennaio di ogni anno solare, ripristinando anche per loro le finestre di “giugno” e di “settembre”.

### **Motivazione**

Tale norma intende dare un vantaggio ai lavoratori precoci, per i quali la legislazione attuale tenta di ritardare il momento di accesso al diritto di trattamento pensionistico per recuperare, almeno in parte, la maturazione anticipata prevista dall’attuale legge. In altre parole si vuole annullare l’effetto di togliere a questi lavoratori il vantaggio acquisito con la loro condizione di lavoratore precoce e di eliminare un ulteriore motivo di discriminazione tra lavoratori che rientrano in una stessa classificazione, discriminazione puramente basata sul mese in cui sono nati.

3. ai lavoratori che non hanno compiuto i 35 anni di anzianità contributiva, ma che sono stati ammessi alla contribuzione volontaria, viene data la possibilità di effettuare in un’unica soluzione il versamento dell’intero monte contributi mancante al raggiungimento dei requisiti di pensione di anzianità o vecchiaia. L’ente pensionistico provvederà ad emettere una certificazione che garantisca il raggiungimento del diritto alla pensione.

### **Motivazione**

Si intende con questo dare una certezza di acquisizione del diritto alla pensione indipendentemente dalle modificazioni future, offrendo una garanzia a chi si accolla l’onere della contribuzione volontaria e, al tempo stesso, favorendo un flusso di cassa a vantaggio dell’Ente pensionistico. La condizione è che tali persone siano già state ammesse alla contribuzione volontaria. Il pericolo è che non ponendo un limite inferiore, teoricamente una persona con 15/20 anni di anzianità contributiva possa fare un grosso versamento e acquisire un diritto futuro con troppo anticipo. Tale pericolo è però è abbastanza limitato e comunque confinato solo a coloro

che hanno adottato il metodo retributivo. Pertanto nella peggiore delle ipotesi tale diritto può essere acquisito con 14 anni di versamenti (dal 2003 al 2017). La qual cosa è abbastanza poco probabile per l'entità della cifra da versare.

4. I lavoratori che al 31 dicembre dell'anno di promulgazione del provvedimento abbiano maturato almeno 30 anni di versamenti contributivi, che non rientrino nel caso indicato al punto 3 (contribuzione volontaria) e che siano inoccupati di lunga durata da almeno un anno potranno accedere alla pensione con parametri ridotti

(Ad esempio si potrebbe applicare il 2% per ogni anno mancante al raggiungimento del requisito a fronte di un'anzianità contributiva compresa tra i 35 e i 40 anni e del 4% per ogni anno a fronte di un'anzianità contributiva compresa tra 30 e 35 anni. Oppure potrebbero essere applicati i criteri previsti dal decreto legislativo per i lavori socialmente utili.).

### **Motivazione**

La formulazione è complementare a quella data al punto 3. Può accadere che lavoratori con meno di 35 anni di contribuzione, si trovino nella situazione di non poter più trovare opportunità di impiego. In tal caso questi lavoratori potrebbero accettare una riduzione del valore di trattamento pensionistico pur di non essere costretti ad attendere per parecchi anni, privi di reddito, la maturazione del diritto. Per favorire l'allungamento dell'età lavorativa, obiettivo che oggi fortemente perseguito, si introduce un freno al ricorso al trattamento anticipato con una riduzione percentuale annuale di misura elevata. Si indicano dei vincoli attuativi scoraggianti al fine di ridurre il ricorso a tale pratica. Inoltre, per rendere ancor più restrittiva la pratica, si richiede la condizione di almeno un anno di disoccupazione per poter accedere al trattamento anticipato. Ovviamente le percentuali di freno possono essere di misura diversa da quella indicata. Il limite minimo di 30 anni di anzianità contributiva è importante al fine di evitare il ricrearsi del fenomeno delle pensioni baby presenti fino a qualche anno fa nel nostro sistema previdenziale. L'altro limite imposto è la durata limitata nel tempo. Infatti la validità dell'articolazione è limitata a coloro che sono inseriti



nel metodo retributivo. Automaticamente quindi l'articolo decade dopo il 2017.

Inoltre, il fatto che si tratti di lavoratori che usufruiscono del metodo retributivo, restringe il campo d'azione ad un periodo limitato di tempo, cioè fino al 2017, anno in cui tale lavoratore compie 40 anni di anzianità (18 fino al 1995+ 22 fino al 2017. Più probabilmente l'applicazione si fermerà prima in modo naturale per effetto della rinuncia da parte degli stessi lavoratori.

7. Ai fini del computo dell'anzianità contributiva e del riconoscimento del diritto di accesso alla pensione vengono considerati presi in considerazione anche i contributi versati in fondi di previdenza diversi da quello in cui si è iscritti al momento.

Viene esteso il criterio di ricongiunzione gratuita a tutte le gestioni finora escluse (es lavoro atipico). L'ente erogante di riferimento a cui ricondurre tutte le ricongiunzioni sarà quello in cui è stata cumulata la maggiore anzianità contributiva.

### **Motivazione**

Spesso accade che le persone di una certa età che perdono il lavoro e che non riescono più a reinserirsi, debbano passare ad altre gestioni previdenziali, per le quali vengono effettuati conteggi separati (es. co.co.co). Queste persone si trovano nella condizione di non aver maturato la sufficiente anzianità pensionistica e di essere costretti a ricorrere ad un altro fondo, con il risultato di trovarsi a dover forzatamente attendere la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o di essere penalizzati in termini di anni da maturare per il diritto alla pensione di anzianità.

L'eliminazione di questa forma di discriminazione, esistente in particolare tra chi ha sempre svolto lavoro dipendente e chi ha invece una storia lavorativa mista (dipendente, autonomo, ecc.), appare come una scelta di giustizia e di equità. Ne consegue la necessità di dover considerare il fatto di rendere possibile la ricongiunzione contributiva attiva per certi fondi e non per altri e, successivamente, la necessità di definire a quale fondo di previdenza riferirsi e verso il quale fare confluire i versamenti pervenuti ad altri fondi. Pare logica l'idea di accorpate la ricongiunzione sul fondo che nella

vita lavorativa ha rappresentato il nucleo più importante per il lavoratore. Potrebbe essere, di volta in volta, l'Inps, l'Enarsarco o altro. Il criterio di valutazione per individuare il fondo di riferimento potrebbe essere individuato dalla combinazione degli elementi tempo e volume. Cioè per quanto tempo il lavoratore ha versato e quale è stata l'entità dei versamenti effettuati.

8. Viene istituito un fondo obbligatorio per la gestione dei contributi di mobilità e di sostegno economico idoneo ad accompagnare il lavoratore fino alla soglia pensionistica, per una durata massima di 5 anni. Il fondo sarà finanziato dalle aziende con un contributo pari all'1,5% del salario. La gestione del fondo è demandata agli enti bilaterali (es. fondo mobilità bancari) con criteri di gestione da definire.

### **Motivazione**

Questa norma, mutuata da analoghi dispositivi presenti in molti paesi della UE, rappresenta una parziale novità in quanto già oggi trova applicazione nel settore bancario e/o assicurativo. Si tratta di istituire un fondo da destinare ai lavoratori espulsi dal ciclo produttivo per interessi o necessità del datore di lavoro. Poiché la necessità viene manifestata dall'azienda, è anche giusto che l'azienda si premunisca nel tempo, rispetto a questa eventualità, creando un fondo di "solidarietà" che consenta l'uscita morbida del lavoratore, senza gravare sui bilanci degli enti previdenziali.

Si propone quindi la creazione di un fondo gestito da un'entità esterna all'azienda e garantito nei suoi investimenti. Il fondo viene alimentato dal versamento del 1,5% del monte salari a favore dell'associazione di riferimento che ne cura la gestione attraverso idonee e garantite forme assicurative. Si deve comunque evitare che la gestione venga fatta direttamente dall'azienda al fine di evitare forme di autofinanziamento come avveniva in passato con l'utilizzo del TFR e soprattutto per gestire il fondo in totale trasparenza verso i lavoratori e nel controllo di bilancio.

In caso di necessità di ricorso al fondo, l'azienda richiede l'intervento di una Commissione che ne valuta la congruità e ne certifica l'attuazione. L'azienda in questo caso è autorizzata a procedere all'operazione di ristrutturazione od altro,

garantendo ai lavoratori colpiti una “protezione” assistenziale della durata massima di 5 anni.

I vantaggi derivanti da questo provvedimento sono individuabili in: 1) sgravare i bilanci previdenziali dei costi per le ristrutturazioni aziendali (ammortizzatori sociali); 2) offrire alle aziende ed alle parti sociali maggiori margini di manovra di fronte a situazioni di crisi occupazionale; 3) garantire al lavoratore un periodo sufficientemente lungo per ricercare altre soluzioni occupazionali o, in alternativa un accompagnamento morbido alla pensione.

Nel processo verrebbero coinvolte anche le associazioni di categoria con il vantaggio sociale di responsabilizzarle nella gestione dei fondi e con il vantaggio di aumentare il volume di iscritti e quindi il loro peso nelle trattative economiche con i sindacati e con la amministrazione pubblica.

Alcuni dati: abbiamo oggi circa 15,7 milioni di lavoratori dipendenti che versano circa 6.500 euro/anno agli enti previdenziali a fronte di una stipendio medio di circa 22.000 euro/anno.

Nell'ipotesi della creazione del fondo, per ogni dipendente verrebbero versati 330 euro/anno. Poiché i lavoratori in fascia critica e quindi potenziali fruitori dell'attività di sostegno, sono al massimo circa 1,2 milioni (disoccupati e in cerca di occupazione), è pensabile che il volume del fondo raccolto possa soddisfare l'esigenza di mantenere questi lavoratori per 5 anni con una retribuzione pari ad una percentuale consistente dello stipendio percepito in attività e comunque da definire nella sua entità.

### **In materia di diritto al lavoro**

Per i lavoratori in età matura che vengono espulsi dal mondo del lavoro e si ritrovano nella condizione di essere troppo lontani dalle soglie pensionistiche, si stanno avanzando proposte per sviluppare le attività di riqualificazione e facilitarne il reinserimento nelle aziende.

In parallelo potrebbero essere studiati incentivi per stimolare forme di auto-imprenditorialità finalizzata a mettere a frutto l'elevato grado di professionalità raggiunto da molti di questi lavoratori, o ancora facilitando forme di aggregazione multi-professionale che ne permettano una più facile proposizione sul mercato.

Si propone quindi:

9. L'istituzione di strumenti legislativi e finanziari a sostegno di forme di aggregazione professionale promosse da ex lavoratori in età matura attraverso, a titolo esemplificativo:

- l'introduzione di agevolazioni fiscali ed economiche, all'atto della costituzione e per un periodo di avviamento della durata di 24 mesi, a favore di forme di aggregazione professionale o multi-professionale (es.: cooperative di lavoro, società di collaborazione professionale, ecc.);
- contributi a basso tasso o a tasso zero e in parte a fondo perduto, riproponendo in un certo senso, ma su base nazionale, quanto fatto in passato a sostegno dell'imprenditoria giovanile nel Mezzogiorno.

10. viene prevista l'eliminazione dei limiti anagrafici che regolano l'accesso ai concorsi pubblici e, vengono contestualmente eliminate le barriere di punteggio legate alla età.

11. Per i lavoratori in età matura con oltre 25 anni di contribuzione previdenziale che si trovino in condizione di disoccupazione dimostrata da oltre 6 mesi è possibile l'iscrizione automatica agli albi professionali purché abbiano maturato almeno 10 anni continui nella specializzazione referita all'albo al quale chiedono l'iscrizione.

### **Interventi a medio-lungo termine**

Sul lungo periodo si impone la necessità di tenere sotto osservazione e nella giusta considerazione il fenomeno denunciato e di prevedere tutele, non solo per i lavoratori attivi e per quelli che entrano nel mondo del lavoro, ma anche per coloro che in caso di espulsione dal lavoro troverebbero grandi difficoltà di reinserimento per motivi strettamente anagrafici.

### **Sul piano previdenziale**

Analogamente a quanto avviene in molti Paesi occidentali, occorre provvedere a separare sempre più il concetto di previdenza contributiva da quello di assistenza. Il primo costo a carico degli enti pensionistici, il secondo a carico della "fiscalità" generale. Questo al fine di favorire criteri di

controllo ben distinti delle due funzioni ed evitare il collasso degli enti previdenziali. La scelta indicata non si pone in contrasto con la spinta allo sviluppo dei fondi pensione integrativi ma, al contrario, permetterebbe di “alleggerire” ulteriormente i bilanci degli enti previdenziali nella fase di accettazione e diffusione di tali fondi.

### **Sul piano del diritto al lavoro**

1. istituire o ripristinare strumenti di sostegno finanziario, di limitata durata temporale, per lavoratori in età matura privati del lavoro e con esso di ogni forma di reddito (es. sussidi limitati nel tempo, ripristino dell'indennità di disoccupazione anche per i dimissionari, ecc.);

2. favorire e sostenere forme di interscambio informativo e la collaborazione tra associazioni di ex lavoratori in età matura e gli organismi comunitari, governativi, regionali, provinciali e comunali preposti ad intervenire in materia di lavoro e previdenza;

3. eliminare le disparità esistenti nell'impiego degli ammortizzatori sociali previsti per i giovani e per i lavoratori in età matura ciò al fine di non favorire l'una o l'altra categoria nella ricerca di una nuova occupazione e di non indurre spinte all'eliminazione degli ultimi in favore dei primi;

4. coinvolgere le associazioni di ex lavoratori in età matura nella definizione di programmi di formazione e riqualificazione professionale e nel controllo e verifica sistematica degli operatori, pubblici e/o privati, che si propongono come attuatori dei suddetti programmi.

**Senato della Repubblica  
XIV Legislatura  
Disegno di legge n. 1957**

**NORME PER FAVORIRE  
IL REINSERIMENTO  
DEI LAVORATORI ESPULSI  
PRECOCEMENTE  
DAL MONDO DEL LAVORO**

Disegno di legge 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 Zulietta, 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, Tommaso Sodano, Toia, Tunis, Veraldi, Vicini, Villone, Viserta Costantini, Viviani e Zancan

**Comunicato alla Presidenza il 27 gennaio 2003**

Onorevoli Senatori. "Troppo giovani per la pensione, troppo anziani per il lavoro": potrebbe essere questa, in sintesi, la situazione paradossale in cui si trovano almeno 600.000 lavoratori nel nostro Paese.

Il presente disegno di legge punta ad offrire una possibilità per il reinserimento di questi soggetti espulsi ancora giovani dal mondo del lavoro. Solo nel corso dello scorso anno, infatti, sono stati oltre 70.000 i lavoratori precocemente espulsi dal

lavoro (quarantacinquesessantacinque anni), a cui non viene riconosciuto il diritto alla pensione, di cui 6.000 sono dirigenti industriali. Sempre dai dati della Confindustria, come risulta dall'indagine in corso da mesi da parte della Commissione Lavoro, Previdenza Sociale del Senato della Repubblica, si ricava che solo uno su quattro di questi lavoratori possiede qualche reale possibilità di ritrovare un'occupazione. Per queste persone è necessario, a nostro parere, un intervento particolare, stante proprio la difficoltà al loro reinserimento nel circuito del mercato del lavoro. Occorre, inoltre, segnalare un dato significativo dal punto di vista politico: mentre da più parti, ai fini del risparmio della spesa pensionistica, si intendono adottare iniziative per prolungare la vita lavorativa, è già accaduto che l'80 per cento dei dirigenti industriali – negli ultimi cinque anni – sia ricorso alla pensione d'anzianità, come risulta dai dati dell'Inpdai. In venti anni l'Inpdai è passato da un rapporto da 6 a 1 fra lavoratori e pensionati, ad un rapporto di 0,8 a 1. Rispetto a questo fenomeno di espulsione dalle attività lavorative in crescita così rapida e con caratteristiche preoccupanti, visto anche l'aumento dell'aspettativa media di vita (fra le più alte del mondo), è necessario ricercare una soluzione in una prospettiva a medio e a lungo termine, visto che l'età a rischio di allontanamento dalle aziende – in particolare per le professioni di tipo medio-alto – si sta progressivamente abbassando. Nel frattempo, occorre riflettere e agire anche sulla condizione di quelle migliaia di ex lavoratori che si trovano privati di qualsiasi forma di reddito, dovendo attendere anni per raggiungere il diritto alla pensione. Siamo peraltro coscienti che il problema della disoccupazione in età matura è oggi un aspetto inquietante in tutto il mondo occidentale.

La Relazione introduttiva alla Conferenza UE su occupazione e sistemi pensionistici, del 4 febbraio 2002, a firma Anna Diamantopoulou, Commissario responsabile per occupazione e affari sociali europei, ha concentrato l'attenzione sulla disoccupazione in età matura ed invita gli Stati membri a un maggiore impegno nell'individuare soluzioni idonee per affrontare questa nuova emergenza sociale. Diversi studi confermano questi dati: da una recentissima ricerca Isfol dal titolo "Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro", che fornisce dati ed analisi approfondite sulla gravità di

questo fenomeno in Europa e in Italia, a quella prodotta dalla Adecco, una delle più quotate agenzie di lavoro interinale, che afferma che un terzo dei disoccupati nella UE sono cittadini in età matura. Si tratta, quindi, di un fenomeno che riguarda molti Paesi e che non è riconducibile solo a motivazioni legate al costo del lavoro o alla flessibilità. Un fattore determinante, all'origine di questo trend, va ricercato nella diversa organizzazione delle attività produttive, indotta da un crescente livello di automazione, che porta a sminuire il valore dell'esperienza lavorativa e dei criteri di responsabilizzazione delle risorse; nè va dimenticata, infine, l'applicazione acritica di teorie dell'organizzazione del lavoro (young-in, old-out), importate in occidente dai modelli di sviluppo industriale del Far East e degli Usa.

Oltre a ciò, questa categoria di lavoratori si trova, dunque, fortemente penalizzata a causa dell'attuale organizzazione del mercato del lavoro italiano, che non consente loro un reinserimento nel mondo lavorativo o addirittura un mancato reinserimento. Il problema è soprattutto di natura generazionale, in quanto per i lavoratori ultraquarantacinquenni le prospettive di occupazione sono ridotte a causa anche degli scarsi incentivi e delle attuali tipologie contrattuali che minano continuamente la loro quota di mercato, continuando a farli soffrire di una difficile condizione di accesso e di permanenza sul mercato del lavoro.

Questo disegno di legge intende proporre delle soluzioni "a ventaglio", che consentano il rientro di queste persone nel mondo del lavoro, attraverso una serie di possibilità: incentivi per le assunzioni, percorsi formativi specifici, previsioni di favore per l'affidamento di appalti da parte delle pubbliche amministrazioni e benefici per favorire la formazione di imprese individuali o societarie e cooperative, con l'estensione a questi soggetti delle norme già esistenti, come, ad esempio, quelle per le cooperative sociali e i contratti di formazione e lavoro. Il problema dei lavoratori in età matura espulsi precocemente dal lavoro e che si trovano soli ad affrontare il dramma della disoccupazione è ormai all'attenzione da anni. Il problema, poi, si pone in modo più accentuato per i lavoratori in età matura espulsi individualmente rispetto a quelli che hanno subito la stessa sorte ma con grandi gruppi indu-



striali. Questi ultimi, grazie all'attenzione dei media e della numerosità sono riusciti ad ottenere condizioni di uscita maggiormente protette. I primi, invece, sono totalmente indifesi e soggetti spesso a condizioni di uscita non tutelate o fortemente "concordate". Per questi si vengono a creare anche disagi per via della non riconosciuta condizione di disoccupati, che precludono l'accesso alle varie forme di protezione sociale.

E' dunque ora di compiere un primo passo: questo disegno di legge intende fornire soluzioni – anche se parziali – alle difficoltà vissute da una parte importante del mondo del lavoro, che costituisce una risorsa dimenticata per il nostro Paese. Per questi motivi i promotori si augurano un esame e un'approvazione in tempi rapidi di questo disegno di legge.

## **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 regioni, 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)**

I. Per la ricollocazione professionale dei soggetti di cui all'articolo I 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)**

I. Nelle aree territoriali ricomprese nell'obiettivo I, 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 I. Nelle altre aree territoriali il medesimo contributo è fissato nella misura di 200 euro per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo I.

## **Art. 7.**

### **(Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego)**

I. 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 I, 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, ad 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. 600;

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.

# **Proposta di Legge Regione Lombardia**

## **INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA POSIZIONE PENSIONISTICA DEGLI EX LAVORATORI DISOCCUPATI IN ETÀ MATURA**

di iniziativa dei Consiglieri:

**Giovanni Martina  
Gianni Confalonieri  
Ezio Locatelli  
Mirko Lombardi**

### **Relazione**

La disoccupazione in età matura è oggi un fenomeno preoccupante che si sta imponendo all'attenzione di tutto il mondo occidentale.

La Relazione Introduttiva alla Conferenza UE sull'occupazione e sui sistemi pensionistici del 4 febbraio 2002, a firma Anna Diamantopoulou, Commissario responsabile per l'Occupazione e gli Affari Sociali Europei, concentra l'attenzione sulla disoccupazione in età matura ed invita gli Stati membri ad un maggiore impegno nell'individuare soluzioni idonee a fornire una risposta a quella che è divenuta una nuova emergenza sociale.

Una recentissima ricerca pubblicata da Isfol con il titolo "Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro" testimonia con dati ed analisi approfondite la gravità del problema dei lavoratori in età matura in Europa ed in Italia.

In uno studio prodotto dalla Adecco, una delle più quotate

agenzie di lavoro interinale, si afferma che un terzo dei disoccupati nella UE sono cittadini in età matura.

### **La dimensione del fenomeno**

Le dimensioni del fenomeno su scala nazionale non sono di facile determinazione. Non sono disponibili dati dettagliati sulle condizioni occupazionali dei lavoratori nella fascia di età dai 40 ai 55 anni. Tuttavia un'elaborazione incrociata di dati Istat ed Isfol ci permette di stimare che il fenomeno interessa oggi un numero di ex lavoratori maturi quantificabile in maniera molto prudenziale attorno alle 400-450 mila unità. L'Istat nella "rilevazione trimestrale sulle forze lavoro" nel 2001 registra nella categoria "altre persone in cerca di occupazione" 509.000 unità, pari al 2,1% della "forza lavoro" e pari al 22% delle "persone in cerca di occupazione".

Anche Confindustria, con uno studio pubblicato dal Sole 24 Ore il 1° ottobre 2001 conferma la nostra stima laddove afferma che nel corso dell'anno (2000) ben 61.000 lavoratori in età 45-55 anni hanno perso il lavoro e che solo 1 su 4 di essi ha qualche limitata possibilità di trovare una nuova occupazione. Poiché l'inizio del trend di sistematica espulsione dei lavoratori "maturi" può essere fatto risalire all'incirca ai primi anni '90, non è difficile ipotizzare la cifra rilevata anche da Istat.

Occorre inoltre considerare che i lavoratori maturi espulsi molto spesso non dichiarano, per pudore e orgoglio, la loro condizione precaria e rifiutano di assimilarla a quella di un lavoratore disoccupato o di chi è in cerca di occupazione in quanto sperano sempre di superare il momento difficile.

### **La condizione dei soggetti coinvolti**

Il fenomeno dei lavoratori espulsi in età matura può apparire al momento limitato dal punto di vista numerico. Rappresenterebbe infatti il 2-3% della forza lavoro, anche se la sua dimensione reale è da ritenersi ben più elevata. Ciò che maggiormente preoccupa sono i risvolti sociali, spesso drammatici (lo verificiamo quotidianamente), che la condizione di questi lavoratori determina: la drastica riduzione delle entrate familiari, l'incertezza del futuro, la precarietà e, a volte, l'illegalità dei contratti di lavoro che vengono offerti, l'impossibilità di raggiungere in tempi brevi la soglia della



pensione: una serie di fattori che producono effetti distruttivi per i soggetti coinvolti e le famiglie.

Una delle conseguenze più gravi della condizione di disoccupato in età matura è che non soltanto viene meno il reddito, ma viene meno anche la maturazione dei contributi ai fini pensionistici, dato che molto spesso queste persone non dispongono delle risorse necessarie per pagare i contributi in regime di contribuzione volontaria.

Scopo della presente legge è di intervenire su questo aspetto della questione.

## **ARTICOLATO**

### **Art. 1 - Finalità**

1. La Regione promuove e favorisce l'attuazione di interventi volti a sostenere la maturazione dei diritti pensionistici di tutti i soggetti beneficiari della presente legge.

### **Art. 2 - Soggetti beneficiari**

1. Sono destinatari degli interventi di cui alla presente legge i cittadini italiani e le cittadine italiane residenti sul territorio della Lombardia che:

- a) hanno età superiore ai 45 anni
- b) sono ex lavoratori attualmente privi di qualsiasi rapporto di lavoro o attività lavorativa, dipendente o autonoma
- c) hanno maturato un periodo di contribuzione previdenziale superiore ai 25 anni, ma non hanno ancora maturato i requisiti necessari per acquisire il diritto alla pensione.
- d) fanno parte di una famiglia anagrafica la cui situazione economica complessiva, calcolata secondo i parametri ISEE di cui al Dlgs n. 109/98 e succ. modifiche e integrazioni, è inferiore a 40.000 euro all'anno.

### **Art. 3 - Interventi**

1. La Regione Lombardia, a fine di sostenere la maturazione dei diritti pensionistici dei soggetti beneficiari, costituisce un apposito Fondo per il versamento agli Enti Previdenziali dei contributi di quei soggetti che facciano richiesta di accedere ai benefici della presente legge.

2. L'importo del contributo versato dal Fondo per ciascun

soggetto beneficiario è pari al valore contributivo versato nell'ultimo anno di lavoro, aggiornato in base alla dinamica salariale e calcolato sulla base dell'intero anno lavorativo, e non può essere superiore al valore corrispondente ad un reddito pari a 30.000 euro annui.

#### **Art. 4 - Procedure**

1. L'accesso al Fondo di cui alla presente legge è regolato da una graduatoria che viene compilata in base ai seguenti criteri, elencati in ordine di priorità applicativa:

- a) Prossimità alla pensione
- b) Situazione economica complessiva
- c) Appartenenza alle fasce deboli della popolazione

#### **Art. 5 - Commissione**

1. La Regione Lombardia costituisce un'apposita Commissione a cui viene assegnato il compito di:

- a) compilare annualmente, sulla base del complesso delle richieste di accesso ai benefici della presente legge, la graduatoria di cui all'art. precedente e verificare i requisiti necessari ad essere ammessi ai benefici della presente legge
- b) elaborare proposte di intervento al fine di agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti beneficiari della presente legge

2. Nello svolgimento delle sue attività, la Commissione lavorerà anche in contatto con le Associazioni di settore che a vario titolo raggruppano i soggetti di cui alla presente legge.

#### **Art. 6 - Osservatorio regionale**

1. Al fine di attivare il costante monitoraggio del fenomeno dell'espulsione dal lavoro dei soggetti in età matura, la Regione provvede alla raccolta, aggiornamento e analisi dei dati, alle conseguenti elaborazioni statistiche e allo studio delle problematiche connesse al fenomeno in questione.

2. Compito dell'Osservatorio è anche quello di operare affinché venga data la più ampia informazione ai cittadini e cittadine lombarde sulla possibilità di accedere ai benefici della presente legge.

#### **Art. 7 - Norma finanziaria**

1. Gli interventi previsti dalla presente legge sono finanziati

mediante apposito stanziamento nell'ambito della F.O. 2.5.3 "politiche del lavoro", con l'istituzione di un apposito capitolo denominato "interventi a sostegno della posizione pensionistica degli ex lavoratori disoccupati in età matura" all'interno dell'U.p.b. 2.5.3.1.2.79.

**Art. 8 - Entrata in vigore**

I. La presente legge entra in vigore il...

# 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 ed 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 ed 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 ad 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

**ATDAL**  
**Relazione presentata all'audizione**  
**del 16 ottobre 2002**  
**presso la II° Commissione Lavoro e**  
**Previdenza Sociale del Senato**

Signor Presidente, onorevoli commissari, ringrazio innanzitutto la Commissione per averci voluto ascoltare su un tema di rilevanza fondamentale per la nostra Associazione in ragione dei risvolti, spesso drammatici, che la perdita del lavoro assume per un cittadino in età matura e per il suo nucleo familiare. A titolo di premessa comunico che abbiamo predisposto una relazione scritta che lasceremo agli atti della Commissione.

Il nostro scopo è quello di dare voce ai diritti dei lavoratori in età matura espulsi individualmente dal lavoro e che si trovano soli ad affrontare il dramma della disoccupazione. Lavoratori di cui non si parla, licenziati, incentivati o costretti a sottoscrivere le cosiddette dimissioni consensuali dopo avere subito pratiche di mobbing, di isolamento, di progressiva dequalificazione professionale. Tanti diversi sistemi spesso adottati dalle imprese per aggirare l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel definire la nostra area di riferimento non dimentichiamo altri gruppi di lavoratori, appartenenti ad imprese di rilevanza nazionale le cui problematiche di esubero hanno attratto l'attenzione dei media e della pubblica opinione ed hanno visto un deciso impegno di forze politiche, sindacali ed imprenditoriali. Un impegno che ha permesso, e di questo siamo sinceramente contenti, di trovare per questi lavoratori una transizione morbida alla pensione o verso alternative che garantissero la conservazione di un reddito dignitoso. Citiamo a puro titolo di esempio i casi Fiat, FS, ecc. Diversa la condizione di chi deve affrontare da solo la disoccupazione in età matura. Parlando di noi preferiamo definirci "maturi" piuttosto che "anziani" dato che vogliamo rappresentare uomini e donne tra i 45 ed i 55 anni, un'età ancora lontana dal traguardo che le previsioni attribuiscono alle nostre aspettative di vita.

Analisi di un fenomeno che ha una connotazione mondiale. Siamo consapevoli che la disoccupazione in età matura è oggi un aspetto inquietante che sta imponendosi all'attenzione delle Istituzioni di tutto il mondo occidentale. La Relazione Introduttiva alla Conferenza UE su occupazione e sistemi pensionistici, del 4 febbraio 2002, a firma Anna Diamantopoulou, Commissario responsabile per Occupazione e Affari Sociali Europei, concentra l'attenzione sulla disoccupazione in età matura ed invita gli Stati membri ad un maggiore impegno nell'individuare soluzioni idonee per affrontare questa nuova emergenza sociale. Una recentissima ricerca Isfol dal titolo "Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro" fornisce dati ed analisi approfondite sulla gravità di questo fenomeno in Europa e in Italia. Uno studio prodotto dalla Adecco, una delle più quotate agenzie di lavoro interinale, afferma che un terzo dei disoccupati nella UE sono cittadini in età matura.

Parliamo quindi di un fenomeno che riguarda molti Paesi e che non è riconducibile solo a motivazioni legate al costo del lavoro o alla flessibilità. Un fattore determinante, all'origine di questo trend, va ricercato nella diversa organizzazione delle attività produttive, indotta da un crescente livello di automazione, che porta a sminuire il valore dell'esperienza lavorativa e dei criteri di responsabilizzazione delle risorse. Non va infine dimenticata l'applicazione, acritica, di teorie dell'organizzazione del lavoro (young-in, old-out), importate in occidente dai modelli di sviluppo industriale del Far East e degli Usa.

Dissentiamo quindi con quelle organizzazioni imprenditoriali che individuano nel costo del lavoro e nella mancanza di flessibilità le cause all'origine del fenomeno. È ormai dimostrato che la disoccupazione in età matura colpisce anche paesi industrializzati dove il costo del lavoro è inferiore o il livello di flessibilità è superiore rispetto all'Italia.

*La dimensione nazionale del fenomeno.*

Le dimensioni del fenomeno su scala nazionale non sono di facile determinazione. Non sono disponibili dati dettagliati sulle condizioni occupazionali dei lavoratori nella fascia di età dai 40 ai 55 anni. Tuttavia, un'elaborazione incrociata di dati Istat ed Isfol ci permette di stimare che il fenomeno interessa oggi un numero di ex lavoratori quantificabile in

maniera prudenziale attorno alle 400-450 mila unità. L'Istat nella "rilevazione trimestrale sulle forze lavoro" nel 2001 registra nella categoria "altre persone in cerca di occupazione" 509.000 unità, pari al 2,1% della "forza lavoro" e pari al 22% della categoria identificata come "persone in cerca di occupazione".

Anche Confindustria, con uno studio pubblicato dal "Sole 24 Ore" il 1° ottobre 2001 conferma le nostre stime riportando che nell'anno 2000 ben 61.000 lavoratori tra 45 e 55 anni hanno perso il lavoro e che solo 1 su 4 di essi ha qualche scarsa possibilità di trovare un nuovo impiego. Poiché l'inizio del trend di sistematica espulsione dei lavoratori "maturi" va fatto risalire all'incirca ai primi anni '90, non è difficile arrivare ad una conferma di quanto rilevato anche dall'Istat.

A margine del dato numerico occorre considerare che gli ex lavoratori maturi spesso non dichiarano, per pudore e orgoglio, la loro condizione precaria e rifiutano di assimilarla a quella di un disoccupato in quanto sperano sempre di superare il momento difficile. Infine, il fenomeno assume una dimensione ancor più ampia se si pensa ai tanti lavoratori "maturi" che, pur lavorando ancora, sono vittime di pressioni, di pratiche di mobbing e di deprofessionalizzazione. Pressioni che hanno l'obiettivo di far loro accettare la fuoriuscita, incrementando, di conseguenza, la schiera degli ex lavoratori-maturi.

### **Le categorie professionali interessate.**

Quali le categorie professionali coinvolte? La risposta è tutte le categorie in modo trasversale. Si parla spesso di professionalità medio-basse, di operai ed impiegati generici, rimasti senza lavoro. Per questi lavoratori, la cui situazione diviene drammatica di fronte alla perdita di ogni fonte di reddito, si ipotizzano soluzioni per un reintegro occupazionale attraverso la riqualificazione continua e la riconversione professionale.

Ma oggi il fenomeno non opera distinzioni. Impiegati di alto profilo professionale, quadri, dirigenti, ecc., si trovano improvvisamente privi di occupazione e di reddito, spesso in un periodo importante dell'esistenza, quando il loro sostegno economico e psicologico è fondamentale per il benessere della famiglia. In questi casi formazione e riqualificazio-



ne professionale appaiono ricette inadeguate per individui che hanno occupato posti di responsabilità e che, in virtù della esperienza accumulata in decenni di lavoro, potrebbero svolgere il ruolo di “formatori” dei “formatori”. Per questi ex lavoratori l’iter post-espulsione è comune e spesso scontato. Un’inutile ricerca di un nuovo lavoro (troppo vecchi e costosi) che non si rende disponibile neppure accettando consistenti riduzioni delle precedenti retribuzioni. Il tentativo di avviare un’attività autonoma (consulenti, agenti, ecc.) sempre più spesso frustrato da difficoltà connesse all’età, alle disponibilità economiche ed alla miriade di concorrenti che operano sul mercato spinti dalle stesse necessità. Infine, l’accettazione di contratti temporanei ad alto rischio (co.co.co., contratti di procacciamento di affari o di mediazione, ecc.) spesso gestiti in modo “banditesco” al limite o addirittura al di là della soglia della legalità. Per il lavoratore tutto ciò si traduce in rischi e costi certi da sostenere ed in ritorni economici ambigui, indeterminati nel tempo e nell’ammontare.

### **La tendenza futura.**

Purtroppo il fenomeno denunciato è destinato ad aggravarsi, almeno nel breve termine. Le persone che si rivolgono a noi, negli ultimi tempi, hanno un’età sempre più vicina ai 40 che ai 50 anni. Si ha la percezione che la soglia dei 40 anni sia lo spartiacque che divide le risorse su cui le aziende intendono puntare ed investire, dalle risorse da considerarsi “decotte” (il termine usato negli Usa è “pos”, acronimo di una definizione scurrile che preferiamo non riportare), uomini e donne di cui liberarsi alla prima occasione.

La tendenza all’aggravamento del fenomeno è poi convalidata dal fatto che tutte le trattative per la gestione dell’espulsione di forze lavoro dall’industria vedono come vittime prioritarie dei ridimensionamenti i lavoratori in età matura, spesso con il beneplacito delle forze sindacali.

*Conclusioni sullo stato attuale.*

Il fenomeno dei lavoratori espulsi in età matura può apparire al momento numericamente limitato. Rappresenterebbe infatti il 2-3% della forza lavoro, anche se la sua dimensione reale è da ritenersi ben più elevata. Ciò che preoccupa la nostra Associazione sono i risvolti sociali, spesso drammatici

ci, che la condizione di questi lavoratori potrebbe determinare. La drastica riduzione delle entrate familiari, l'incertezza del futuro, la precarietà e, a volte, l'illegalità dei contratti di lavoro offerti, l'impossibilità di raggiungere in tempi brevi la soglia della pensione: tutta una serie di fattori che rischiano di produrre conseguenze di natura e portata al momento non ipotizzabili ma che certamente potrebbero risolversi in pesanti iniziative di rivendicazione sociale.

Per questo motivo abbiamo ritenuto doveroso portare alla Vostra attenzione la dinamica di questo fenomeno e ci siamo proposti di dare indicazioni su possibili soluzioni, ben sapendo che queste andranno armonizzate con altre problematiche che la Commissione sta valutando, per integrarle nel disegno di legge n. 2145 sulla riforma previdenziale, in esame al Parlamento.

### **Gli ambiti di intervento.**

Da quanto illustrato, non appare semplice dare una soluzione equa e razionale in materia, anche perché esistono strette relazioni del fenomeno denunciato con aspetti sociali, di diritto e di politica economica. La modifica di un elemento richiede un'attenta valutazione al fine di non creare ripercussioni negative sugli altri. Lo sforzo della nostra Associazione è quindi quello di indicare alla Commissione alcune direttrici sulle quali occorre, a nostro avviso, focalizzare l'attenzione. Le proposte avanzate tendono da un lato a limitare il peso degli ex lavoratori "maturi" sullo stato sociale e, dall'altro, ad offrire loro forme di coinvolgimento che ne valorizzino professionalità ed esperienza. In definitiva si chiede che questi ex lavoratori non vengano considerati elementi passivi, costretti a lasciare l'attività per fare posto alle nuove generazioni. Si tratta, al contrario, di porre queste risorse in condizione di divenire un prezioso patrimonio, capace di sviluppare idee, attività e iniziative. Riteniamo che le risposte debbano avere diverse dimensioni temporali. Nel breve-medio termine per risolvere situazioni drammatiche che richiedono interventi urgenti e indilazionabili. Nel lungo periodo attraverso un riesame complessivo delle normative in materia di funzionamento a regime del sistema previdenziale e di messa a punto di meccanismi virtuosi a sostegno dell'occupazione. In entrambi i casi le leve di intervento

dovrebbero toccare due tematiche: quella sul versante dei diritti di accesso alla pensione e sulla misura della rendita e quella sul versante del diritto al lavoro di coloro per i quali la pensione è un traguardo ancora molto lontano nel tempo. La classificazione dei lavoratori “maturi” senza reddito.

Le tipologie di seguito indicate semplificano il quadro di riferimento e non pretendono di fotografare le mille sfumature della realtà determinata dalle regole, spesso assurde e contrastanti tra loro, introdotte dai recenti provvedimenti legislativi in materia previdenziale.

L'area dei lavoratori dipendenti ed autonomi, in età matura, in difficoltà, comprende:

- lavoratori espulsi dal ciclo produttivo individualmente o che hanno dovuto rinunciare alla scelta di un'attività autonoma, prossimi all'anzianità richiesta per la pensione (35 anni di contribuzione) o che l'hanno già raggiunta, ma che devono attendere l'età anagrafica (nei casi peggiori i 65 anni) per maturare il diritto alla pensione;
- lavoratori ancora lontani dalla pensione (40/50enni) esclusi dal mondo del lavoro e che non trovano più una dignitosa collocazione, dipendente o autonoma, quasi sempre per motivi anagrafici e/o economici più che professionali.

## **Interventi con carattere di urgenza**

*Sul piano previdenziale*

a) Il riconoscimento della condizione di disoccupato per tutti quei lavoratori che non svolgono un'attività lavorativa continuativa, indipendentemente dall'iter che li ha portati alla condizione di disoccupati. È questo un riconoscimento fondamentale poiché molte “espulsioni” sono frutto di “dimissioni concordate o incentivate”, ottenute “convincendo” il lavoratore, privo di alternative, a dimettersi in cambio di una buonuscita. Ci troviamo di fronte ad una “scelta obbligatoria” che, come tale, va riconosciuta;

b) garantire che i lavoratori maturi, espulsi con meccanismi diversi dalla mobilità, abbiano la certezza che i parametri pensionistici che li riguardano non subiranno modifiche in conseguenza di futuri provvedimenti legislativi. Una garanzia che, a maggior ragione, deve essere prevista per quei lavoratori che siano stati ammessi alla contribuzione volontaria;

c) riconoscere, senza vincolo di età anagrafica, il diritto di

accesso alla pensione per i lavoratori privi di occupazione che abbiano già maturato i 35 anni di versamenti contributivi, sanando in questo modo la palese discriminazione, in contrasto con il dettato Costituzionale, che ha permesso di prepensionare gruppi di lavoratori di grandi aziende con anzianità contributive di 30-32-34 anni ed età anagrafiche appena superiori o anche inferiori ai 50 anni.

d) permettere a chi è ammesso alla contribuzione volontaria e ne ha la possibilità, di versare in un'unica soluzione l'intero monte contributi mancante al raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia in cambio di una certificazione che garantisca l'immodificabilità di tali requisiti. Un provvedimento che favorirebbe un flusso di cassa anticipato per gli enti previdenziali eliminando l'incertezza del futuro per l'ex lavoratore;

e) anticipare l'accesso alla pensione, estendendo le riduzioni percentuali sulle prestazioni pensionistiche previste dalla Legge Dini (335/95) e successive modifiche solo per alcune categorie di lavoratori del pubblico impiego, anche a quei lavoratori che, non per loro volontà, si trovino in stato di emergenza;

f) favorire la ricongiunzione gratuita di tutti i periodi assicurativi maturati nelle varie gestioni (dipendenti – autonomi – collaboratori continuativi – atipici) riconoscendo anche a questi lavoratori gli stessi criteri di maturazione del diritto alla pensione di anzianità già in vigore per i lavoratori dipendenti;

g) estendere, in materia di ammortizzatori sociali, il meccanismo della "mobilità", oggi applicato solo a gruppi di lavoratori dipendenti e su richiesta avanzata dalle aziende, anche a singoli lavoratori dipendenti ed autonomi privi di occupazione.

#### *Sul fronte del diritto al lavoro*

a) istituire strumenti legislativi e finanziari a sostegno di forme di aggregazione professionale promosse da ex lavoratori in età matura (cooperative professionali, ecc.);

b) adottare strumenti legislativi e finanziari a sostegno di forme d'imprenditorialità e di progettualità promosse da ex lavoratori in età matura, riproponendo in un certo senso, ma su base nazionale, quanto fatto in passato a sostegno dell'imprenditoria giovanile nel Mezzogiorno;

c) agevolare il reinserimento di ex lavoratori in età matura, adeguato alla professionalità raggiunta,

- in attività di interesse sociale
- nel pubblico impiego, rivedendo radicalmente i limiti anagrafici che regolano l'accesso ai concorsi pubblici e penalizzano, nell'assegnazione dei punteggi, i candidati in età matura
- agevolando l'accesso a categorie di lavoratori professionali che richiedono l'iscrizione ad albi. La professionalità verrebbe in questi casi garantita dall'esperienza maturata nel settore.

### **Interventi a medio-lungo termine**

Sul lungo periodo è necessario tenere sotto osservazione il fenomeno denunciato e prevedere tutele, non solo per i lavoratori attivi e per quelli che entrano nel mondo del lavoro, ma anche per coloro che, in caso di espulsione, troverebbero grandi difficoltà di reinserimento per motivi anagrafici.

#### *Sul piano previdenziale*

a. analogamente a quanto già avviene in molti Paesi EU, ma anche in Italia nel settore bancario ed assicurativo, occorrerebbe valutare un sistema di accantonamento obbligatorio, a carico delle aziende, per garantire al lavoratore espulso in età matura la sussistenza economica per un limitato periodo di tempo (es. 5 anni), sufficiente per raggiungere la soglia pensionistica.

b. analogamente a quanto avviene in molti Paesi occidentali, occorrerebbe ipotizzare una netta separazione del concetto di previdenza contributiva da quello di assistenza. Il primo costo a carico degli enti pensionistici, il secondo a carico della "fiscalità" generale. Ciò al fine di favorire criteri di controllo ben distinti delle due funzioni ed evitare il collasso degli enti previdenziali. Una scelta che non si pone in contrasto con la spinta allo sviluppo dei fondi pensione integrativi ma, al contrario, permetterebbe di "alleggerire" ulteriormente i bilanci degli enti previdenziali nella fase di accettazione e diffusione di tali fondi.

#### *Sul piano del diritto al lavoro*

a. istituire o ripristinare strumenti di sostegno finanziario, di limitata durata temporale, per lavoratori in età matura privati del lavoro e con esso di ogni forma di reddito (es. sus-

sidi limitati nel tempo, ripristino dell'indennità di disoccupazione anche per i dimissionari, ecc.);

b. favorire e sostenere forme di interscambio informativo e la collaborazione tra associazioni di ex lavoratori in età matura e gli organismi comunitari, governativi, regionali, provinciali e comunali preposti ad intervenire in materia di lavoro e previdenza;

c. eliminare le disparità esistenti nell'impiego degli ammortizzatori sociali previsti per i giovani e per i lavoratori in età matura al fine di non favorire l'una o l'altra categoria nella ricerca di una nuova occupazione e di non indurre spinte all'eliminazione degli ultimi in favore dei primi.

d. coinvolgere le associazioni di ex lavoratori in età matura nella definizione di programmi di formazione e riqualificazione professionale e nel controllo e verifica sistematica degli operatori, pubblici e/o privati, che si propongono come attuatori dei suddetti programmi.

Con questo crediamo e speriamo di aver dato sufficienti spunti per valutare la consistenza del fenomeno dei lavoratori maturi espulsi, le sue possibili implicazioni sociali e di aver fornito un contributo di idee e di soluzioni sia sul piano previdenziale che normativo.

Ringraziamo fin da ora per la attenzione accordataci e siamo a disposizione per i chiarimenti necessari per una maggiore comprensione della nostra posizione.

**La relazione introduttiva  
alla Conferenza Ue sull'occupazione  
e sui sistemi pensionistici  
“Estendere la vita lavorativa  
è un imperativo sociale”  
(Commissario Affari sociali Ue 4.2.2002)**

“Integrare e mantenere i lavoratori più anziani nelle forze lavoro non è più un lusso opinabile. È un imperativo economico. È una delle più grandi e più complesse sfide che stiamo affrontando in Europa”. Si chiude con queste parole la relazione presentata da Anna Diamantopoulou, commissario Ue responsabile per la Commissione per l'Occupazione e Affari Sociali alla Conferenza sull'estensione della vita lavorativa e i progetti di pensionamento graduale e flessibile, svoltasi il 4 e 5 febbraio 2002 sull'isola Lanzarote. La relazione è tutta incentrata sulla necessità non solo economica, ma anche e soprattutto culturale, di restituire dignità e ruolo ai lavoratori più anziani, considerati portatori di conoscenza ed esperienza da trasmettere ai più giovani in un quadro di solidarietà tra generazioni. Atteggiamenti e pratiche che discriminano uomini e donne in base alla loro età non sono solo ingiusti, sostiene la Diamantopoulou, sono anche un'enorme perdita di risorse. I più anziani sono un elemento centrale per uno sviluppo sostenibile dell'Europa. Per questo è necessario che gli Stati Membri rivedano le loro politiche che favoriscono l'uscita prematura dal mercato del lavoro, sollecitando invece gli imprenditori a considerare le enormi potenzialità che i lavoratori più anziani possono offrire. Una revisione necessaria affinché i governi degli Stati Membri possano pagare il conto per pensioni e cure mediche con finanze pubbliche sane ed adeguati redditi (7 febbraio 2002) “Invecchiamento attivo in Europa”, indirizzato alla Conferenza sull'Estensione della Vita Lavorativa e i Progetti di Pensionamento Graduato e Flessibile, Lanzarote 4 febbraio 2002, da Anna Diamantopoulou, Commissario responsabile per la Commissione per l'Occupazione e Affari Sociali Europei.

Versione originale [1]

Per prima cosa, vorrei ringraziare la Presidenza Spagnola, e in particolare il Ministro Aparicio e il suo team per il grande lavoro da loro svolto nell'organizzare la conferenza qui sulla bella isola di Lanzarote. Un'isola che molti scolari attraverso i secoli hanno ritenuto essere i resti del continente perduto di Atlantis. Una fonte di grande fascino e meraviglia per i filosofi del mio paese. Soprattutto Platone. Che parlò di un'isola "arricchita da frutti straordinari e benedetta dal Sole". Devo ammettere che questo grande scenario e i cieli blu rendono molto difficoltoso lanciarsi in una discussione sul prolungamento della vita lavorativa e il pensionamento ritardato!

Comunque, il tema dell'avvenimento è proprio questo. Discutere di materie importanti che sono cruciali per tutti noi. Come operatori della politica. Come occupati. Come lavoratori. E come individui.

Questa Conferenza è sulle "questioni fondamentali": carriere; pensionamento; benessere finanziario; appagamento personale; qualità della vita. Problemi che riguardano ogni donna, uomo e ragazzo che vive nell'Unione Europea oggi. Apprezzo anche il tempismo di questa conferenza. Proprio una settimana dopo l'adozione del rapporto della nuova Commissione Europea sulla "Partecipazione della Forza Lavoro e Invecchiamento Attivo".

Le nostre discussioni oggi e domani si focalizzeranno su una quantità di questioni. Alcune separate. Tutte collegate: età della pensione; progetti alternativi al pensionamento tradizionale; lunghezza della nostra vita lavorativa; formazione professionale ed educazione.

Credo comunque che tutti questi temi possono essere riassunti come segue: Come possiamo mettere uno stop allo spreco di età nelle nostre attività professionali di gestione? Che fanno discriminazioni contro i lavoratori più vecchi. Che erodono le motivazioni e l'autostima. Che derubano la gente delle opportunità quando raggiunge i 50 anni, o perfino prima? E come possiamo noi riconciliare le aspirazioni basilari delle persone più vecchie per una qualità alta di una vita più lunga, con la legittima preoccupazione di tutte le generazioni di sostenere e condividere i costi?

Innanzitutto, alcune cifre: dal 1950, quando l'età della pen-



sione fu fissata a 65 – in quasi tutti i programmi di pensionamento pubblici – l’aspettativa di vita è cresciuta da 6 a 8 anni – e continua a crescere. Con le donne stimate ora in quasi due terzi degli over 65.

Bene, durante lo stesso periodo il numero dei lavoratori più anziani è stato in costante declino. Oggi solo uno su tre da 55 a 64 anni di età in Europa ha un’occupazione retribuita. E solo la metà delle donne. Il paragone con gli Stati Uniti è severo. Dove un lavoratore più anziano è ben lontano da avere un lavoro.

Atteggiamenti e pratiche che discriminano uomini e donne non sono solo ingiusti, sono anche un’enorme perdita di risorse. Le persone più anziane non devono e non possono essere visti come gruppo vulnerabile che ha bisogno di attenzione speciale. Essi sono un elemento centrale della nostra scorta di lavoro. Centrale per uno sviluppo sostenibile dell’Europa. Le persone più anziane non sono il problema, sono parte della soluzione. Data la misura della generazione del baby boom, gli Europei più anziani sono molto di più il nostro futuro. Una società attiva per tutte le età ha bisogno di una strategia. Che permetta e spinga la popolazione più anziana a rimanere coinvolta, rimanendo attiva nella vita lavorativa e sociale. Adattando i nostri meccanismi del lavoro. Rendendo l’organizzazione del lavoro più flessibile. Investendo nell’utilizzazione e produttività dei lavoratori più anziani. Permettendo loro di competere su basi uguali. Con il massimo rispetto per le loro differenti risorse, necessità e preferenze.

Il dibattito sull’estensione della vita lavorativa è anche sulle priorità, sui valori e sulle scelte. Consegnando alla gente la libertà di condurre una vita attiva e soddisfacente. Riconoscendo la funzione sociale dell’occupazione. Che non è solo una fonte di reddito, ma una fonte di riconoscimento sociale, interazione e appagamento personale. Aggiungendo alla vita molti anni.

Il nostro successo in una vita più estesa e in buona salute, e riducendo la mortalità infantile, nella seconda metà del Ventesimo secolo è una delle più importanti conquiste dell’Europa. Qualcosa di cui possiamo essere fieri. Ma dobbiamo chiederci: si possono adattare i nostri diversi sistemi in pieno accordo? I nostri mercati del lavoro? I nostri sistemi

di pensionamento? Le nostre scuole, collegi e istituti di addestramento? I nostri sindacati? Le nostre politiche di risorse umane? Noi abbiamo bisogno di chiudere questo varco tra le tendenze demografiche e le politiche pubbliche. Noi dobbiamo modernizzare pratiche e istituzioni che definiscano la solidarietà tra generazioni. Dobbiamo creare politiche che ci incoraggino e ci spingano a rimanere occupati anche se invecchiamo.

Se vogliamo mantenere standard elevati di vita per gli anziani – come stiamo facendo – dobbiamo incrementare le risorse disponibili. Sia ottenendo più risorse dagli attivi. O conquistando più alti ritmi di crescita economica e occupazione. Assicurando che uomini e donne in Europa abbiano un adeguato reddito e un accesso alla cura della salute per godere i loro meritati anni di pensione. Assicurando che i governi, soprattutto, possano pagare il conto per pensioni e cure mediche. Per questo è vitale l'estensione della vita lavorativa. Aiutandoci ad alleggerire la pressione sui piani pubblici di pensionamento. E aiutandoci ad assicurare finanze pubbliche sane e adeguati redditi per la pensione.

L'Ue si è rialzata e ha risposto alle sfide dell'invecchiamento attivo. Esattamente due anni fa, i capi europei concordarono su un programma ambizioso e di lungo termine per fare dell'Europa il leader per le nostre performance economiche, la nostra competitività, la nostra forza-lavoro. Allo stesso tempo hanno garantito il ritorno alla piena occupazione entro la fine del primo decennio. Che si traduce, in pratica, in circa venti milioni di nuovi posti di lavoro.

Con lo specifico obiettivo per le donne del 60 per cento. Una sfida maggiore è rendere il mercato del lavoro più allettante, più accessibile e più sicuro per le donne. E più compatibile con la vita familiare. Se non lo facciamo, continueremo a reprimere la fertilità anche per il futuro.

L'anno scorso è stato concordato un nuovo obiettivo specifico per i lavoratori più anziani. Per raggiungere il livello di occupazione al cinquanta per cento nel 2010 dal 38 per cento di oggi. Così il messaggio è chiaro: non riuscire a inserire più uomini e donne anziani nel lavoro significa non raggiungere questi obiettivi. Mettendo più pressione sui nostri sistemi di protezione sociale già supersfruttati. Gettando un'ombra sul contratto non scritto tra generazioni.

Quattro problemi principali: quello che vorrei fare ora è delineare proprio quattro aree che dovrebbero essere in prima linea nelle nostre discussioni dei prossimi giorni.

Il primo problema è ripensare i nostri piani di pensionamento. Dobbiamo urgentemente riesaminare le politiche che favoriscono una uscita prematura dal mercato del lavoro. La cultura del pensionamento anticipato non può, e non dovrebbe, essere accettata come una rapida soluzione per la ristrutturazione societaria. Come possiamo giustificare un pensionamento anticipato individuale di 5 o 10 anni rispetto ai loro genitori quando vivono da sei a otto anni più a lungo? E con condizioni di salute migliori? Se i responsabili del boom delle nascite – ora sui cinquanta, sessanta anni – continuavano nelle recenti tendenze, la generazione più giovane avrebbero avuto enormi difficoltà nel farsi carico di questo fardello.

La nostra sfida sta nel ragionare al di fuori dei parametri tradizionali di tre fasi di vita, educazione, occupazione e pensionamento.

Dobbiamo guardare a nuovi e fantasiosi modi di spingere la gente a lavorare più a lungo. Dando loro una scelta più ampia, per esempio con il lavoro part-time unito con versamenti pensionistici part-time.

La nostra sfida è prolungare la partecipazione. Favorendo il trasferimento di conoscenza e esperienza da una generazione alla successiva.

Tasse e disincentivazione della sicurezza sociale. Strettamente collegata è la questione delle tasse e la sicurezza sociale. Il nostro nuovo rapporto sull'invecchiamento attivo mette in luce che tasse e sistema di benefici sono un fattore principale nella decisione delle persone se lavorare o non lavorare.

Particolarmente per le donne più anziane che sopportano la parte del leone nelle responsabilità di comportamenti generosi. Per i nipoti. Per i genitori più anziani. Per i parenti disabili. Donne che, malgrado vivano sei o sette anni più a lungo degli uomini, hanno diritti pensionistici minori e sono spesso lasciate con una copertura pensionistica insufficiente. Con i nostri sistemi di protezione sociale radicati nell'anacronistica nozione dell'uomo come l'unico che mantiene la famiglia.

Ecco perché abbiamo sollecitato gli Stati Membri ad aumen-

tare con urgenza i loro sforzi. A rivedere gli incentivi per i pensionamenti anticipati. Per trovare modi per ricompensare coloro che continuano a lavorare oltre l'età istituzionalmente prevista per il pensionamento. Adattando leggi e regole per la pensione per facilitare un ritiro flessibile e graduale. Costruendo piani pensionistici non punitivi, ma remunerativi.

**Addestramento.** Il mio terzo punto riguarda l'istruzione. Noi sappiamo che i lavoratori più anziani tendono ad avere livelli più bassi di alfabetizzazione, più bassi livelli di educazione di base e sono verosimilmente meno disposti all'addestramento da parte dei datori di lavoro. Noi sappiamo anche che la mancanza di istruzione è la principale barriera per prendere un lavoro o cambiare occupazione. Non possiamo continuare a fare assegnamento solo nell'investimento sulla gioventù. Capacità e competenze devono essere ripristinate sull'intero arco di vita.

Una materia cruciale non solo per i governi, ma per i partner sociali e gli amministratori di risorse umane.

**Atteggiamiento.** Per finire, dobbiamo cambiare l'atteggiamento sociale stereotipato verso i lavoratori più anziani e più in generale verso le persone anziane. Dobbiamo promuovere una cultura che valorizzi le capacità, l'esperienza e la conoscenza che le persone più anziane possono offrire. Il nostro compito è non solo integrare i lavoratori più anziani. È creare una società di tutte le età. Sviluppando politiche con un nuovo e positivo posto per la gente più vecchia. Specialmente per le donne, che sono colpite dalla discriminazione prima degli uomini.

Cosa stiamo facendo a livello di Unione Europea? La Commissione Europea sta lavorando su tutti i fronti per risolvere il problema di una vita lavorativa più lunga sull'agenda politica.

Ho già citato il nostro nuovo rapporto sull'invecchiamento attivo. Che presenteremo al Consiglio di Barcellona. Stiamo anche definendo gli ultimi dettagli al nostro Piano di Azione sulle Capacità e Mobilità del Lavoro, anche questo destinato a Barcellona. Che mostra, tra l'altro, come gli Stati Membri e i partner sociali possono incrementare capacità e addestramento dei lavoratori più anziani.

La nostra Strategia per l'Occupazione – che ha nove anni –

continua a collocare in posizione chiave l'addestramento e le necessità di lavoro dei lavoratori più anziani. Incrementando il nostro rifornimento – in termini quantitativi e qualitativi – attraverso misure per il mercato del lavoro.

In termini di legislazione, la nostra nuova Direttiva per combattere la discriminazione nei luoghi di lavoro aiuta anche a proteggere i lavoratori più anziani e i disoccupati. Gli Stati Membri devono entro dicembre del prossimo anno conformarsi con queste nuove regole. Ma molti hanno già fatto passi, non solo con la legislazione, ma anche con campagne informative. Per sensibilizzare i datori di lavoro sul potenziale dei lavoratori più anziani.

Permettami di menzionare, infine, l'impegno dei Capi dell'Ue di rivedere e riformare i sistemi pensionistici nazionali. All'interno di una struttura di comuni obiettivi a livello UE. C'è un chiaro programma per questa cooperazione. Da settembre di quest'anno ogni Stato Membro dovrà presentare il suo rapporto di strategia nazionale. Spiegando come intendono raggiungere gli obiettivi comuni all'UE su: salvaguardia dell'adeguatezza delle pensioni, mantenimento della loro sostenibilità finanziaria, assicurazione che gli adeguamenti pensionistici riflettano il cambiamento dei bisogni individuali e dell'economia.

Questi rapporti sulla strategia nazionale guarderanno al futuro dei sistemi pensionistici nel più ampio contesto di occupazione e politiche di bilancio. Vogliamo che gli Stati Membri sviluppino un approccio integrato. Non semplicemente adeguando i parametri dei sistemi pensionistici.

In modo che la Commissione e il Consiglio possano presentare una valutazione unitaria di queste strategie nazionali in tempo per il Consiglio Europeo di Primavera del prossimo anno. E prima della fine del 2004 valuteremo quanto questi obiettivi politici possano incontrarsi.

C'è un chiaro impegno ad agire. Un programma definito. E un processo altamente trasparente di revisione e valutazione. Dobbiamo dare vita alla recente dichiarazione della Banca Mondiale, e io cito: "Che poche iniziative sono state prese in Europa per fronteggiare l'impatto del boom delle nascite". Dobbiamo dimostrare che siamo impegnati e che tutti gli Stati Membri sono impegnati nella riforma e nella modernizzazione, in linea con i nostri comuni obiettivi. Di

più, l'evidente sostegno delle pensioni private da parte della Banca Mondiale provoca problemi per il rialzo dei prezzi. La Commissione ha un atteggiamento aperto riguardo al ruolo del settore del privato nell'adeguamento dei futuri sistemi pensionistici, ma il nostro principale problema è rispettare la sovranità nazionale. Questo è un principio che potrebbe essere utilmente seguito da altri corpi internazionali.

Conclusioni. Integrare e mantenere i lavoratori più anziani nelle forze lavoro non è più un lusso opinabile. È un imperativo economico.

È una delle più grandi e più complesse sfide che stiamo affrontando in Europa. La demografia non è un destino. Nulla è predestinato.



**ATDAL**  
**Associazione per la Tutela  
dei Diritti Acquisiti dei Lavoratori**

Via delle Leghe, 5 – 20127 Milano

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

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

tel. 333 3937710

(dalle 15.00 alle 17.30 dal lunedì al venerdì)

**ALSOLE**  
**Associazione Lavoro,  
Società e Legislazione**

Via Val Maira, 6 – 20126 Milano

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

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

tel. 02 66117494

fax 02 64749393

**IL PONTE DELLA LOMBARDIA**  
**mensile di commento,  
critica e progetto a sinistra**

edito da Comedit 2000

Via delle Leghe, 5 – 20127 Milano

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

[ilponte@ilponte.it](mailto:ilponte@ilponte.it)

tel. 02 2822415

fax 02 2822423





€ 15,00 i.i.