

LA DISOCCUPAZIONE IN ETÀ MATURA

**ANALISI
E PROPOSTE
DI INTERVENTI
LEGISLATIVI**



ATDAL Over40

ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER LA TUTELA
DEI DIRITTI DEI LAVORATORI OVER 40

ANALISI

1. SINTESI STORICA DEL FENOMENO

Il fenomeno dell'espulsione dei lavoratori "maturi" dal ciclo produttivo ha inizio, in Italia, attorno alla metà degli anni '90.

Già da alcuni anni nei paesi industrializzati d'Europa si erano diffuse le teorie note come "young in, old out" importate dagli USA, dal Giappone e dalla Corea.

L'Italia non poteva mancare all'appuntamento, arrivando addirittura a superare i "cattivi maestri". Le prime imprese a fare proprie tali teorie furono le multinazionali operanti sul territorio nazionale, ben presto seguite dalle grandi e medie imprese e, via via, giù fino alle aziende di più modeste dimensioni.

Il retroterra delle teorie "young in, old out" va ricercato nel processo di globalizzazione che si andava rapidamente imponendo in tutto il mondo e che suggeriva alle imprese politiche di "svecchiamento" degli organici per far posto a giovani più pronti ad accettare in modo acritico rapidi mutamenti di strategia che avrebbero, almeno in teoria, permesso di affrontare in modo più competitivo le nuove sfide della concorrenza di mercato.

Accanto alle mutate condizioni di mercato, occorre ricordare che in quegli anni si andava affermando una logica imprenditoriale sempre più orientata al "gioco finanziario" a scapito dello sviluppo delle attività più propriamente industriali e della ricerca innovativa.

La performance del titolo azionario, nel breve se non nel brevissimo termine, era ed è ancor oggi, elemento prioritario da perseguire attraverso operazioni finanziarie, spesso azzardate, che hanno contribuito a determinare le pesanti conseguenze che tutto il mondo occidentale si trova a dover affrontare.

In tale contesto, caratterizzato da nuove sfide del mercato globale e dall'euforia di una Borsa che stabiliva record su record, l'iniziativa di imprenditori e manager d'impresa difficilmente poteva accettare perplessità e inevitabili resistenze interne di chi poteva contare su fattori quali l'esperienza e la professionalità, doti che rischiavano di creare ostacoli da rimuovere senza eccessive remore.

Se a tutto ciò aggiungiamo il fattore costo, rappresentato dal lavoratore con esperienza, è facile capire le ragioni di scelte che portavano a preferirne la sostituzione con un dipendente più giovane.

Si badi bene che il fattore costo spesso non rappresentava e non rappresenta soltanto una riduzione degli oneri d'impresa. Infatti, la riduzione o il contenimento dei costi aziendali si traduce spesso in una immediata rivalutazione del valore azionario. Ad ogni annuncio di tagli di rami d'azienda, di cessione di settori non considerati parte del "core business", di scorpori, fusioni o acquisizioni di altre imprese (con inevitabile esubero di posti di lavoro) corrisponde, di norma, un'impennata della quotazione del titolo in Borsa.

Liberandosi di lavoratori "maturi", costosi, professionalizzati e spesso critici verso le scelte aziendali, si agevola quindi l'introduzione e lo sviluppo di nuove strategie e, al tempo stesso, si contribuisce alla valorizzazione del titolo azionario. Un evento, quest'ultimo, che spesso determina interessanti ricadute per le tasche di molti manager che, ricorrendo al metodo, illegale ma ampiamente applicato, dell'insider trading, hanno trovato il modo di accumulare fortune economiche in tempi brevissimi. Le teorie "young in, old out" trovano quindi, sotto la spinta delle condizioni favorevoli che abbiamo citato, la loro applicazione anche in Italia a partire dalla metà degli anni '90 colpendo, nella prima fase del "rinnovamento", la fascia degli over50.

Ma, sono bastati pochi anni per capire che l'età critica si sarebbe progressivamente e rapidamente abbassata fino a toccare, agli inizi degli anni 2000, la soglia dei 40 anni.

E' importante ricordare che nel quinquennio che ha preceduto l'inizio del nuovo millennio non si erano ancora pienamente affermate nel nostro paese tutta una serie di misure atte a favorire quella flessibilità del lavoro richiesta a gran voce dalle imprese.

Misure che, a detta del pensiero dominante, avrebbero dovuto garantire una maggiore occupazione soprattutto nel settore giovanile.

Con l'approvazione del Pacchetto Treu prima e della successiva Legge 30 del Ministro Maroni le imprese trovano una risposta alla domanda di flessibilità grazie all'introduzione di quella miriade di forme contrattuali a tempo che andranno rapidamente a precostituire le condizioni per lo sviluppo di un mercato del lavoro caratterizzato dalla precarietà diffusa.

La possibilità di "reclutare" lavoratori giovani, diplomati o laureati, di ingaggiarli con forme contrattuali capestro che, oltre a permettere la corresponsione di salari vergognosi, offrono l'opportunità di liberarsene in qualsiasi momento secondo necessità dell'impresa, aggiunge un nuovo tassello a svantaggio del lavoratore "maturo".

Alla professionalità e alla competenza che, per le regioni esposte in precedenza, non sembrano più essere requisiti fondamentali, si preferisce l'ubbidienza di chi è sotto schiaffo perenne e può essere licenziato senza eccessivi problemi.

Nel primo decennio del nuovo millennio si diffonde e consolida un mercato del lavoro precario, privato delle più elementari forme di tutela che, almeno nella fase iniziale, interessa in particolare le fasce di lavoratori più giovani, in ingresso nel ciclo produttivo e la cui condizione di instabilità lavorativa si andrà protraendo all'infinito.

Successivamente, in tempi più recenti, la condizione di precarietà si estende, in modo non marginale, anche ai lavoratori "maturi", è il caso di dire più fortunati, che, in mancanza di alternative e con la necessità di sopravvivere, si trovano ad accettare essi stessi condizioni di lavoro analoghe a quelle dei colleghi più giovani.

Il sistema impresa, laddove scopre la necessità di recuperare aree di competenza e professionalità, può quindi avvalersi di nuovi strumenti normativi ricavandone vantaggi sia sul piano dei costi che dell'assenza degli obblighi contrattuali in vigore per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Si potrebbe obiettare che quanto da noi sostenuto in merito al fenomeno della disoccupazione over40 è frutto dell'analisi prodotta da una piccola Associazione come ATDAL che, giocoforza, può contare su di un osservatorio limitato.

A questa osservazione ci sentiamo di rispondere invitando i critici a ripercorrere la storia delle crisi industriali in Italia negli ultimi 15 anni. E' sufficiente analizzare la miriade di interventi di ammortizzazione sociale autorizzati dai vari Governi su richiesta di medie e grandi imprese che invocavano un sostegno per le proprie esigenze di ristrutturazione pena, in caso contrario, il licenziamento di consistenti gruppi di lavoratori. Questa semplice analisi permetterebbe di scoprire che nella stragrande maggioranza dei casi i primi lavoratori inseriti nelle liste di mobilità, nei provvedimenti di cassa integrazione e, per ovvi motivi, di prepensionamento, appartengono alla categoria degli over40-over50.

E tutto ciò nonostante i patti impresa-sindacati avessero stabilito che in queste evenienze dovessero essere i lavoratori più giovani, quelli con minore anzianità aziendale ma anche, forse, più facilmente ricollocabili, a dover essere prioritariamente coinvolti.

La via della mobilità lunga, in molti casi lunghissima, e quella dei prepensionamenti è sembrata a politici, imprenditori ed anche ai sindacati la più facile da attuarsi.

Di fronte alla denuncia da parte delle imprese di eventi di natura congiunturale, in alcuni casi giustificati in altri strumentali, tutti gli attori in gioco hanno dimostrato scarso interesse per quei bilanci degli enti previdenziali, sui quali ricadeva il costo dell'intervento pubblico, che per anni sono stati e sono ancora al centro del dibattito politico e mediatico.

Ed è parlando degli interventi a sostegno dei bilanci previdenziali che ci corre l'obbligo di aprire un altro capitolo riguardante le conseguenze, spesso drammatiche, che quegli interventi hanno prodotto ancora una volta ai danni dei disoccupati "maturi".

Allo scenario fin qui descritto manca infatti il tassello della miriade di "riforme" previdenziali che, a partire dalla metà degli anni '90, sono state varate, tutte nel segno del peggioramento dei requisiti temporali per l'accesso alla pensione nonché del valore finale della rendita delle pensioni stesse.

Presunte riforme che, proprio nella fase di crescita del fenomeno dell'espulsione dal ciclo produttivo dei lavoratori "over", hanno totalmente e consapevolmente ignorato le conseguenze devastanti per quei lavoratori che a pochi anni dal traguardo perdevano il lavoro e, contestualmente, si vedevano prorogare nel tempo il requisito anagrafico e/o contributivo per accedere a quella pensione che avrebbe potuto rappresentare l'unica possibile fonte di reddito.

Lavoratori la cui condizione crediamo sia resa perfettamente dallo slogan coniato dalla nostra Associazione "troppo giovani per la pensione, troppo vecchi per lavorare".

Che il disinteresse verso questa fascia di disoccupati sia frutto di una scelta consapevole è più che evidente. Nessuno può ignorare che nel nostro paese esistono centinaia di migliaia di lavoratori "maturi" espulsi dal ciclo produttivo per effetto di provvedimenti individuali, lavoratori per i quali non è intervenuto nessuno strumento di ammortizzazione sociale.

Lavoratori che in alcuni casi, i più fortunati, hanno potuto contare per breve tempo su di una ridicola indennità di disoccupazione mentre la stragrande maggioranza di loro è stata abbandonata a se stessa, priva di qualsiasi forma di sostegno al reddito.

I dati ufficiali Inps-Istat¹ ci dicono infatti che solo il 27% dei disoccupati nel nostro paese gode di una qualche forma di sostegno pubblico con buona pace di chi, sia al Governo che alla segreteria di qualche sindacato, ha avuto la sfrontatezza di sostenere che lo Stato non abbandona nessun cittadino in difficoltà.

Dal punto di vista delle possibilità di ricollocazione nessuno può ignorare il fatto che è sufficiente scorrere gli annunci di lavoro o visitare una agenzia per il lavoro per rendersi conto che, in barba alle leggi vigenti, esiste una barriera anagrafica discriminante nei confronti di chi abbia superato i 40-45 anni di età che in molti casi negli annunci arriva fino a 35.

Discriminazione peraltro presente non solo nelle offerte di lavoro delle imprese private ma che troviamo anche nei bandi degli enti pubblici di ogni livello per arrivare fino ai due rami del Parlamento dove siedono coloro che hanno promulgato le leggi antidiscriminatorie e sono i primi a non applicarle.

Questi vincoli sbandierati alla luce del sole sono oltretutto fuorilegge. Esiste infatti un Decreto Legislativo del 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003 che all'articolo 3 recita: *"Il principio di parità di trattamento senza distinzione di età si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato con specifico riferimento alle seguenti aree: accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione..."*

Insomma è illegittimo discriminare in base all'età e mettere un limite nelle offerte di lavoro, ma lo fanno quasi tutti, aziende multinazionali o piccole società, agenzie per il lavoro e grandi società di head hunting. Naturalmente non esiste nessun garante o figura che faccia rispettare questa legge dello Stato.

E ancora non può ignorare la condizione dei disoccupati over40 uno dei più importanti Istituti della nostra democrazia. Ci riferiamo al Senato della Repubblica la cui XI^{ma} Commissione Lavoro condusse, nel periodo 2003-2005, un'indagine sul fenomeno della disoccupazione "matura" approvando **all'unanimità** una relazione conclusiva nella quale si riconosceva l'esistenza e la gravità del problema e si sollecitavano urgenti interventi legislativi a sostegno della categoria.

Sollecitazione caduta nel vuoto al punto che trascorsi 6 anni la stessa Commissione del Senato non ha trovato modo di discutere disegni di legge a favore dei disoccupati "over" depositati nell'ormai lontano 2005.

Dicevamo "troppo giovani per la pensione ma troppo vecchi per lavorare", uno slogan ampiamente ripreso ed utilizzato da rappresentanti della politica e delle organizzazioni sindacali senza che mai si sia riusciti ad andare oltre la sua declamazione per passare dalla fase della denuncia al varo di misure concrete.

¹ http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/rapporto_2011.pdf

Decine di documenti, ricerche, analisi e convegni sembrano inoltre aver lasciato intatto il livello di incomprensione del fenomeno. Ascoltando i dibattiti sulla crisi e sulla disoccupazione non si può fare a meno di notare come, su questo tema, persista una notevole confusione, frutto di ignoranza o, più spesso, di disinteresse.

E' prassi consolidata nei discorsi di politici, sindacalisti, rappresentanti istituzionali, liquidare il fenomeno dei disoccupati over40 circoscrivendolo alla condizione dei lavoratori cassaintegrati, in mobilità e, molto frequentemente, para subordinati.

L'enorme massa di disoccupati "maturi", **espulsi a livello individuale** da grandi, medie e piccole aziende, spesso a causa delle ristrutturazioni avviate da altre aziende che hanno usufruito dell'intervento degli ammortizzatori sociali, non appare degna di considerazione.

Disoccupati vittime di provvedimenti di licenziamento, di incentivazione alle dimissioni, di dimissioni "volontarie" estorte con vari metodi fino all'impiego del famigerato mobbing.

Disoccupati quasi sempre privi di qualsiasi forma di sostegno e di tutela e che, numericamente, superano nel nostro paese le dimensioni di una azienda virtuale decine di volte più grande della Fiat.

Molti di questi soggetti vanno a comporre quella categoria che l'Istat definisce degli "scoraggiati", cioè di coloro che non cercano più lavoro in quanti certi di non avere più possibilità di trovarlo. Una categoria che non entra nel computo del numero globale dei disoccupati, della quale si evita sistematicamente di parlare, parlare, benché Istat² ne consolidi le dimensioni al disopra dei 2,5 milioni di unità.

E, accanto a questa massa di disoccupati "maturi" che vanno a sommarsi all'enorme numero di giovani privi di occupazione, non si possono dimenticare i milioni di forzati della Partita IVA, giovani e meno giovani, di coloro che approdano alla scelta dell'attività autonoma quale unica possibilità cui aggrapparsi per sperare di ottenere un lavoro temporaneo, sottopagato, spesso non retribuito, senza diritti e senza tutele e, spesso, sono costretti dalle aziende stesse ad aprire la Partita Iva per poter lavorare in regime fiscale di consulenza ma con orari e tempi di lavoro da dipendente.

Milioni di "imprenditori" di se stessi la stragrande maggioranza dei quali riesce a racimolare poche migliaia di euro all'anno e che lo Stato considera categoria privilegiata o addirittura benestante alla quale negare qualsiasi forma di sostegno pubblico. Per loro nessuna indennità di disoccupazione, nessuna agevolazione fiscale, nessuna facilitazione per l'accesso a programmi di formazione o ricollocazione, nessuna esenzione ticket sanitari.

E' più che probabile, che un diverso e più realistico criterio di contabilizzazione del fenomeno della disoccupazione nel nostro paese, tale da prendere in reale considerazione le categorie fin qui citate, ci condurrebbe ad incrementare di almeno 5 punti percentuali quel 10% che oggi rappresenta il tasso ufficiale dei disoccupati nel nostro paese.

2. LO SCENARIO 2010 - 2012

La situazione politica ed economica in Italia non presenta grandi prospettive di cambiamento per quello che riguarda il problema del reinserimento dei lavoratori over40. Non si prevedono inversioni di tendenza e le difficoltà oggettive delle persone che hanno perso il lavoro in età matura si sommano sempre più spesso all'assenza di ammortizzatori o di forme di sostegno al reddito che possano alleviare questa situazione.

Sul piano politico, nessuna forza sia di governo che di opposizione, ha mai presentato un programma o un progetto specifico rispetto a questo problema, e solo nella più generale accezione del problema disoccupazione si è citato qualche volta il fenomeno degli over40, senza peraltro mai accennare alla specificità del problema, elemento più volte sottolineato dalla nostra Associazione come fondante di qualunque politica d'intervento radicale.

² http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/occprov/20110801_00/

Il recente passaggio da un Governo “politico”, che ha dimostrato per anni la propria colpevole inadeguatezza, ad un Governo “tecnico” non ha minimamente mutato le logiche di una politica che, sulla base di quelle ricette neoliberiste che sono alla base dell’attuale crisi mondiale, ripropone interventi devastanti a scapito delle fasce più deboli della popolazione.

Anche a livello locale si possono contare sulle dita di una mano gli interventi di sostegno al reddito o di incentivo all’assunzione degli over40, interventi che, addirittura, nel caso della Regione Lazio si sono scontrati con l’imposizione di limiti di età proprio ai danni degli over40 o, in altri casi, con la pochezza delle risorse messe a disposizione.

In questo senso Atdal Over40 rimane una delle poche associazioni che rappresenta il mondo della disoccupazione Over40 e, nella più totale autonomia rispetto ai Partiti, si pone come unico interlocutore propositivo, in quanto portatore non della semplice istanza problematica, ma di una serie di proposte concrete che vorremmo venissero recepite da una classe politica fin qui sostanzialmente indifferente.

A 10 anni dall’inizio della sua attività Atdal Over40 ha ottenuto il riconoscimento di interlocutore valido e preparato, un dato riscontrabile nella partecipazione dell’associazione a molteplici iniziative (ricerche sul fenomeno, convegni, tavole rotonde con politici e rappresentanti istituzionali) fino al coinvolgimento nell’ambito di progetti pubblici.

Ciò nonostante, è inevitabile riconoscere che i risultati della nostra azione sono stati fin qui deludenti e che si impone oggi una profonda riflessione con l’obiettivo di cercare di arrivare al superamento di una serie di limiti.

Il bilancio di questi anni di lavoro deve comunque registrare alcuni elementi indubbiamente positivi.

ATDAL Over40, prima Associazione di volontariato nata in Italia in questo settore, può senza alcun dubbio attribuirsi il merito di avere contribuito in modo determinante a far emergere la conoscenza del fenomeno della disoccupazione over40. Ed ancora alla nostra Associazione va il merito di essere riuscita a promuovere la Commissione d’Indagine del Senato, già citata in precedenza, dalla quale sono emerse importanti considerazioni a sostegno di quanto andiamo dicendo da anni.

Infine, pur con tutti i limiti derivanti dalla scarsità di risorse, l’associazione è riuscita a presenziare in modo costante alla più importanti iniziative sui temi del lavoro, della disoccupazione e del welfare.

Per contro dobbiamo riconoscere francamente che, né l’attenzione dei media e della pubblica opinione, né le prese di posizione dei rappresentanti del Senato, sono servite a promuovere significativi interventi legislativi atti ad alleviare lo stato di disagio di centinaia di migliaia di lavoratori e delle loro famiglie.

Il colpevole disinteresse e l’immobilismo della classe politica, così come dei “tecnici” che sono subentrati, risulta oggi ancor più devastante in conseguenza di una crisi che ha contribuito ad accentuare la gravità del fenomeno allargando in modo consistente la fascia dei disoccupati “maturi” e quindi dei soggetti discriminati e abbandonati a se stessi.

Una realtà nella quale il fenomeno della disoccupazione giovane e meno giovane, della precarietà comune non più solo ai figli ma anche ai padri, dei nuclei famigliari che non riescono più a sopravvivere in modo dignitoso, ci porta oggi a concludere che esiste nel nostro paese un problema “lavoro” ed un problema welfare che accomuna le diverse generazioni e che richiede interventi di carattere più ampio e generalizzato.

Ciò non significa disconoscere l’esistenza di specificità proprie di questa o quella categoria sociale ma richiama la necessità di affrontare il tema dei diritti, della riforma del sistema del welfare, della previdenza, ecc., con una attenzione rivolta a **tutto** il mondo del lavoro perché introducendo nuove forme di tutele esclusive per questa o quella categoria l’unico risultato possibile è quello di accentuare assurde discriminazioni che già dilagano nel nostro paese.

Riproporre obiettivi comuni a tutto il mondo del lavoro subordinato, come a quello fittiziamente “autonomo” non significa necessariamente riproporre il tema della lotta di classe ma, più

semplicemente ricomporre attorno ad una serie di contenuti concreti quella maggioranza di cittadini che vivono, o cercano di vivere, del proprio lavoro.

Ma occorre, anche se forse è inutile dirlo, una maggiore capacità di incidenza, un innalzamento del livello di pressione nei confronti della politica e delle Istituzioni che rappresentano gli unici possibili interlocutori detentori del potere di varare programmi e misure legislative sui temi per i quali ci battiamo.

Per fare ciò diviene indispensabile la nostra capacità di riuscire a coinvolgere maggiormente chi è vicino all'associazione e senza il cui impegno diretto e coerente ogni possibilità di crescita ci viene preclusa.

In questa logica abbiamo elaborato il presente documento che, nella parte propositiva, si pone l'obiettivo di cercare di rispondere alle diverse necessità di chi vive la condizione di disoccupato o precario e di stimolarne l'impegno a partecipare ad un battaglia comune.

3. RIFORME, QUALI RIFORME?

Il termine "riforme" nel nostro paese è ormai usato ed abusato al punto che si corre ormai il rischio di perderne di vista il significato. Storicamente in tutti i paesi del mondo, anche in quelli meno sviluppati, il ricorso alla parola riforma ha sempre voluto sottolineare un intervento legislativo il cui impatto sulla società dovesse rappresentare un momento di transizione determinante, caratterizzato da elementi fondamentali di progresso e di innovazione.

Se ripercorriamo gli ultimi quindici-venti anni della storia politica italiana possiamo trovare una serie infinita di riforme, o pseudo-riforme, che hanno spesso interessato lo stesso ambito di intervento, varate da un Governo e ribaltate nella sostanza dal Governo successivo.

E' il caso della riforma sanitaria, di quella della giustizia, della scuola, ecc.

Non entriamo nel merito di queste riforme rispetto alle quali non possiamo pretendere di avere la necessaria competenza. E' vero però che il succedersi di interventi contraddittori, se da un lato mette in discussione il senso stesso di una riforma, dall'altro evidenzia l'incapacità della politica di garantire con i propri interventi un indirizzo strategico su obiettivi che, almeno in apparenza, dovrebbero trovare la più ampia condivisione possibile.

Un esempio per tutti. I dati delle ricerche europee indicano che il livello medio di scolarità dell'Italia è tra i più bassi dei paesi dell'Unione a 15. L'opinione generalizzata dei nostri rappresentanti politici e istituzionali è quella che sia indispensabile elevare tale livello dato che lo sviluppo della conoscenza diviene oggi fattore fondamentale nel contesto economico e industriale mondiale. Muovendosi nella direzione di cercare di ridurre il gap che ci separa dagli altri paesi il Governo Prodi ha introdotto l'innalzamento dell'obbligo scolastico ai 16 anni, un primo passo verso l'ulteriore traguardo, quello dei 18 anni, da raggiungere in tempi successivi. Quella di Prodi non si può definire una vera e propria riforma ma certamente un elemento riformatore di particolare importanza per l'impatto che può produrre sulle nuove generazioni.

Non sono passati neppure due anni dall'entrata in vigore della nuova normativa e, nel dicembre 2009, il Governo Berlusconi, a corollario della finanziaria 2010, approva un collegato al lavoro all'interno del quale l'obbligo scolastico del limite di età dei 16 anni viene aggirato. Si prevede infatti che a 15 anni, svolgendo un anno di apprendistato lavorativo, si ottempera comunque al raggiungimento dell'obbligo scolastico.

Quale incoerenza vi sia in questa decisione appare evidente così come appare difficile capire la logica con la quale la si giustifichi rispetto all'obiettivo condiviso di innalzare il livello medio di scolarità.

Ma, tornando al nostro campo di intervento, sono altre le cosiddette riforme che ci interessa analizzare.

In materia di lavoro, contratti e diritti dei lavoratori si sono succeduti in questi anni una miriade di interventi legislativi che, in buona sostanza, hanno prodotto un costante incremento delle regole a favore delle imprese e a scapito dei lavoratori giovani e meno giovani.

Che la precarietà a tempo indeterminato, spacciata per flessibilità temporanea, sia divenuta una realtà molto diffusa è un dato di fatto dimostrato da studi e ricerche di ogni genere. Una situazione che anche il politico più sprovveduto avrebbe potuto intuire come conseguenza dell'introduzione di quarantasei³ formule contrattuali a disposizione di imprenditori che possono contare sul fatto che in Italia esistono ben pochi reali strumenti di controllo della legalità. Quanto più si introducono norme legislative complesse, e questo è il caso della miriade di contratti di lavoro, tanto più facile risulta aggirare le norme e tanto più difficile, qualora esistesse la volontà politica di operare in tal senso, verificarne il rispetto.

Accanto quindi al diffusissimo e devastante fenomeno del lavoro nero, mai perseguito in termini seri e coerenti, si sono introdotti altri meccanismi che pongono il lavoratore, spesso giovane ma anche over40, in condizioni di debolezza e ricattabilità nel rapporto con il datore di lavoro.

E la cosa non finisce qui se si considera che nuovi interventi tesi ad indebolire ulteriormente le tutele del lavoratore si susseguono ad ogni piè sospinto prima su iniziativa dei Governi di centro destra e successivamente del Governo Monti spesso con il contributo fattivo anche di "esperti" che militano nelle file del centro sinistra. Non è infatti un mistero che da più parti si punti a sterilizzare lo Statuto dei Lavoratori soprattutto per quanto riguarda le norme a tutela dei licenziamenti o del diritto alla difesa contro misure lesive della dignità, della professionalità, ecc., messe in atto dal datore di lavoro. Una strategia condotta in nome di quelle teorie liberiste alle quali dobbiamo oggi la spaventosa crisi nella quale si dibattono tutti i paesi del mondo Occidentale.

Ma, l'esempio più significativo, riguarda a nostro avviso la serie infinita delle cosiddette **riforme previdenziali** che si sono succedute a partire dalla metà degli anni '90 e che sono approdate, alla fine del 2011, nella devastante riforma Monti-Fornero.

La Caratteristica fondamentale di queste pseudo-riforme va individuata nella penalizzazione dei tempi di accesso al diritto alla pensione nonché nella revisione al ribasso dei criteri di calcolo della rendita che spetterà al lavoratore al termine del ciclo lavorativo. Inutile riprendere in questa sede le motivazioni che stanno alla base di questi provvedimenti prima fra tutte quella legata all'aumento delle prospettive di vita.

Ci preme invece ricordare che durante tutta la fase, che si protrae ormai da oltre 15 anni, nella quale si sono susseguite le riforme previdenziali, le imprese hanno attuato politiche di svecchiamento degli organici espellendo dal ciclo produttivo centinaia di migliaia di lavoratori maturi, over50 prima, over45 e over40 poi.

Che risultasse praticamente impossibile trovare una ricollocazione per un over50 disoccupato appariva e appare più che evidente a chiunque si prenda la briga di sfogliare una qualsiasi pubblicazione dedicata alle offerte di lavoro.

La tardiva introduzione di leggi che riaffermano quanto già sancito dalla Costituzione in materia di divieto di discriminazioni, si è rivelata del tutto inefficace per l'endemica carenza di controlli sul rispetto della legalità ma, in questo caso, anche per la mancanza di serie sanzioni previste dalla norma per i trasgressori.

Ecco quindi che è andata crescendo un'area di disoccupazione composta da lavoratori "maturi", dai quali spesso dipende un nucleo familiare, lavoratori che potrebbero contribuire in misura consistente alla crescita dei consumi e che invece, in virtù del loro stato di disoccupati, contribuiscono solo all'incremento delle nuove povertà.

Tutte le riforme previdenziali hanno ignorato la necessità di introdurre misure a tutela di queste fasce di nuovi disoccupati per i quali non è mai esistita la possibilità di scegliere se continuare a lavorare fino a 65 anni e oltre. Solo in tempi relativamente recenti qualche raro e timido correttivo, non sulle norme previdenziali ma sul sostegno alla ricollocazione dei disoccupati maturi, è stato approvato ma con un ritardo tale che la sua inutilità appare scontata soprattutto per chi ha superato i 50 anni ed è senza lavoro ormai da qualche anno.

³ <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/tutela/disciplina/>

Occorre poi evidenziare che gli interventi in materia di previdenza, se sono serviti nella logica di fare cassa, non hanno inciso minimamente su aspetti fondamentali che rappresentano le vere storture dell'intero sistema. Ci riferiamo alla commistione della previdenza con l'assistenza, dei criteri differenziati e discriminanti che si applicano a diverse categorie di lavoratori, dell'utilizzo dei fondi pensionistici per sostenere le ristrutturazioni aziendali, ecc.

Sull'onda di una campagna mediatica ultradecennale si sono smantellate le speranze in una vecchiaia dignitosa di tanti lavoratori senza tenere minimamente conto di quanto stava avvenendo in conseguenza delle politiche messe in atto dal sistema delle imprese.

A voler ben vedere, l'ennesimo, recente intervento sulle pensioni, contenuto nella manovra "salva Italia" del Governo Monti determina una ricaduta sostanzialmente limitata e molto dilazionata nel tempo rispetto alla necessità di un taglio della spesa pubblica. Nei fatti questi provvedimenti si configurano di più come una scelta di tipo ideologico, una sorta di presa di posizione "machista" da giocarsi in sede europea per dimostrare alla Germania e agli altri partner che il nostro paese è capace di operare scelte decise ancorché impopolari. E' la stessa logica che anima l'intenzione di abolire o sterilizzare l'art. 18, misura di cui nessuno, neppure gran parte degli imprenditori sentono una particolare necessità.

Sono stati e continuano ad essere anni scanditi da una miriade di interventi di quelli che vengono erroneamente definiti ammortizzatori sociali: cassa integrazione spesso utilizzata come anticamera del licenziamento, mobilità lunga da intendersi come accompagnamento alla pensione, prepensionamenti, ecc. Tutte soluzioni che hanno riguardato principalmente lavoratori di grandi e medie imprese, maturi e con esperienza e che, in barba alle nuove normative previdenziali, rigidamente applicate per chi perde il lavoro a livello individuale, hanno permesso, nell'interesse delle imprese (e in alcuni casi anche di Enti Pubblici alle soglie delle elezioni amministrative), di prepensionare centinaia di migliaia di addetti in molti casi al di sotto dei 50 anni e con meno di 30 anni di versamenti contributivi. L'ultimo recente esempio riguarda un migliaio di lavoratori della Fiat di Termini Imerese, prepensionati con 30 anni di contributi nell'ambito di quella trattativa-ricatto condotta da Marchionne che ha permesso alla Fiat di incamerare risorse pubbliche dal Governo italiano per "garantire" il mantenimento (fino a quando?) di alcune lavorazioni nel nostro paese e, in parallelo, dai Governi polacco e serbo per ampliare gli investimenti nelle fabbriche già presenti in quei paesi.

Mentre passava l'idea che, con la crescita delle aspettative di vita e grazie ai passi avanti della medicina, si rendeva indispensabile prolungare la permanenza degli individui all'interno del ciclo produttivo, le aziende, in prima fila a sostenere questa esigenza, si liberavano dei lavoratori "maturi". Quanto poi la consapevolezza di una società nella quale gli over50 hanno di fronte a sé una vita ancora lunga e in piena salute sia condivisa è facilmente dimostrabile laddove un 55enne si cimenta nella quasi impossibile impresa di trovare una polizza sanitaria integrativa a prezzi non scandalosi. E che dire della sorpresa di un over60 che, riuscito a contrarre una polizza di questo tipo, si vede raddoppiare, senza preavviso, il premio annuale al compimento dei fatidici 60 anni. Ma si sa che le assicurazioni come le banche sfuggono alle regole dei comuni mortali ed hanno argomenti molto convincenti per assicurarsi sempre un trattamento di riguardo da parte del legislatore.

Abbiamo fin qui parlato delle cosiddette riforme attuate in anni recenti.

Ma c'è una riforma della quale si parla da oltre 15 anni e che, tra una bastonata e l'altra a danno dei pensionandi, ricompare nelle parole di alcuni "tecnici" del Governo Monti.

E' la riforma degli ammortizzatori sociali, considerata da tutti, a parole, come un intervento necessario e urgente che, di anno in anno, di Governo in Governo, viene prorogata all'infinito.

Nel frattempo i fondi INPS fluiscono a sostegno delle imprese che denunciano necessità di riorganizzazione o ristrutturazione, con relativo inevitabile taglio di risorse umane.

Imprese che spesso, incassati gli aiuti pubblici, si affrettano a delocalizzare in altri paesi del globo senza che mai nessuno chieda loro conto di scelte devastanti per il nostro paese.

Tutto questo avviene con il consenso delle principali organizzazioni sindacali sostanzialmente

indifferenti alla condizione dei tanti che perdono il lavoro a livello individuale e che non dispongono di alcun reale sostegno pubblico. D'altra parte una riforma del welfare che punti sull'introduzione di una forma universale di sostegno al reddito richiede inevitabilmente la messa in discussione dei tradizionali ammortizzatori sociali quali cassa integrazione e mobilità (per non parlare di prepensionamenti), strumenti ai quali il sindacato affida la risoluzione delle crisi aziendali ed ai quali non intende rinunciare per il potere contrattuale che da essi gli deriva.

Altri fondi di natura pubblica vengono erogati, anno dopo anno, a sostegno di progetti di varia natura che dovrebbero agevolare la collocazione / ricollocazione al lavoro dei tanti disoccupati giovani e meno giovani. Centinaia di milioni di euro che entrano annualmente nelle casse della miriade di imprese e agenzie private, sorte in ogni angolo del paese con il preciso obiettivo di fare business spesso speculando sul disagio di chi è senza lavoro.

Uno spreco che ci fa dire che una delle poche certezze che oggi ha un over50 disoccupato è quella di contribuire con la sua disgrazia ad incrementare le opportunità di business di una qualche impresa che si preoccupa per lui.

La formazione, parola magica alla quale sono attribuiti significati taumaturgici, pare essere la via da percorrere al fine di garantire il recupero di tanti posti di lavoro bruciati negli anni.

Imprese ed enti di ogni natura si accaparrano fondi comunitari, statali, regionali e provinciali per erogare corsi su corsi, il più delle volte inutili e raffazzonati, ma, soprattutto, senza che si riesca mai a poter valutare l'efficacia di un intervento che, a nostro avviso, può avere un unico parametro di valutazione: il numero di persone che aderendo al progetto hanno trovato una nuova collocazione lavorativa.

L'ampia disponibilità di risorse economiche a favore dei soggetti privati operanti nel business della disoccupazione non ha trovato analoga generosità per quelle che sono le esigenze dei Centri Pubblici per l'Impiego il cui ruolo nell'attuale fase storica dovrebbe essere rivisitato in modo sostanziale.

Infatti, il fenomeno della disoccupazione non riguarda più solo ed esclusivamente le categorie del lavoro manuale che hanno storicamente rappresentato i "clienti" dei CPI.

Oggi una grande massa di disoccupati appartiene alla fascia dei ceti medi, del lavoro intellettuale impiegatizio, dei professionisti, dei quadri e dei dirigenti. Il rapporto con queste nuove categorie che sono andate ad ingrossare la fascia dell'esclusione sociale richiede la presenza di operatori pubblici con elevata qualifica professionale, di investimenti sul territorio al fine di intercettare le reali esigenze delle imprese in particolare in un paese che deve fare i conti con un sistema basato fondamentalmente sulla piccola impresa, e, infine, di investimenti mirati allo sviluppo di un forte rapporto di collaborazione con le imprese stesse puntando a favorire la nascita e lo sviluppo di condizioni di reciproca credibilità.

In definitiva un mondo del lavoro profondamente mutato ha trovato, a nostro avviso, da parte delle Istituzioni, della Politica e dei Sindacati risposte inadeguate o approssimative, frutto di arretratezza culturale, di ignoranza, di incapacità di leggere quanto avviene nel mondo, di superficialità spesso pari ad una supponenza che chiude le porte alle tante richieste di confronto che provengono da una società civile che rifiuta di essere inquadrata in schieramenti partitici ma della quale si diffida o alla quale ci si limita a rivolgere estemporanei riconoscimenti senza alcun seguito concreto.

Pensiamo solo al fatto che politici di primo piano sono riusciti ad utilizzare il dato di crescita del numero delle Partite IVA quale conferma di una sostanziale ripresa dell'economia. Affermazioni che fanno intuire la distanza siderale che esiste tra questi politici e la realtà di una società nella quale tantissime Partite IVA rappresentano la scelta obbligata cui devono ricorrere giovani e meno giovani per poter ambire anche solo ad una vaga ipotesi di lavoro temporaneo. Una massa di non garantiti che, paradossalmente, continuano ad essere considerati dal sistema come appartenenti alla categoria privilegiata dei liberi professionisti, talmente privilegiata che, anche nel caso in cui riescano a guadagnare poche migliaia di euro all'anno, li priva della possibilità di accedere a qualsiasi forma di sostegno pubblico diretto o indiretto.

4. RAPPORTI CON IL SISTEMA DEI PARTITI E LA SOCIETÀ CIVILE

Per quanto riguarda la “politica” strutturale di Atdal Over40, riteniamo tuttora validi i principi che l’hanno vista nascere e che statutariamente sono definiti rispetto alla questione dei rapporti con l’universo dei partiti politici.

Atdal Over40 è un’associazione apartitica che, come qualsiasi espressione nata dall’impegno civile, svolge un ruolo politico nella società. Per questo motivo, deve comunque essere aperta a recepire gli stimoli e le istanze che provengono anche dal fronte dei Partiti e, pur mantenendo la propria autonomia, essere disponibile al confronto con quelle forze.

In linea generale si tende ad escludere qualsiasi precisa identificazione partitica mentre si possono valutare ipotesi di collaborazione su programmi del lavoro ben chiari e definiti.

Come già avvenuto in passato in occasione di scadenze elettorali, Atdal Over40 rivendica il diritto di sostenere eventuali Soci che, qualora se ne presentassero le condizioni, si candidino nelle liste elettorali accettando di menzionare nei loro programmi il problema della disoccupazione ed impegnandosi a lavorare per interventi strutturali mirati.

Nell’operare questa scelta l’associazione non si impegna a dare indicazioni di voto ma semplicemente a segnalare la presenza in lista di propri Associati.

Pur non essendovi alcuna restrizione da un punto di vista statutario la prassi consolidata all’interno di Atdal Over40 è quella che suggerisce una incompatibilità tra il ruolo del Presidente e del Vice Presidente con quella di un tesserato di Partito o di un eletto nelle liste di un Partito.

L’obiettivo da perseguire prioritariamente è quello di operare per una aggregazione strategica delle tante realtà espresse in questi anni dalla società civile. Il mondo delle associazioni di volontariato dei precari, dei disoccupati, delle Partite Iva “forzate” rappresenta un punto di riferimento fondamentale con il quale rapportarsi. I temi del lavoro e del reddito, così come quello della difesa e della estensione dei diritti e della dignità dei lavoratori costituiscono di per sé elementi unificanti attorno ai quali riteniamo sia possibile creare una comunione di intenti ed una entità organizzativa stabile, in grado di esprimere tutto l’enorme potenziale di lotta per un radicale cambiamento della società. L’ipotesi di una Federazione nazionale dei movimenti che operano in questo settore costituisce quindi per la nostra associazione il traguardo per il quale e verso il quale muoversi con impegno e coerenza.

PROPOSTE DI INTERVENTI LEGISLATIVI

1. WELFARE E PREVIDENZA

La specificità che muove l’agire di Atdal Over40 circoscrive inevitabilmente la nostra attenzione verso il sistema delle protezioni sociali riferite ai soggetti in età lavorativa o in avvicinamento alla pensione. Nel fare questa affermazione non abbiamo alcuna intenzione di negare la necessità di un sistema di welfare universale capace di non escludere né, tanto meno, discriminare alcun cittadino. Molto più semplicemente la nostra scelta è dettata dall’esperienza e dalla conoscenza maturata nello sviluppo della nostra azione. Prima di entrare nel merito delle proposte in materia di welfare e previdenza ci pare opportuno cercare di identificare per quanto possibile le categorie dei soggetti di riferimento soprattutto alla luce dei profondi mutamenti intercorsi nell’ultimo ventennio.

Se, infatti, riandiamo con la memoria agli anni ’90 non è difficile ricordare come, in quel periodo storico, il problema della disoccupazione riguardasse, a livello generale, l’area del lavoro manuale, degli operai delle fabbriche e, a livello endemico per il nostro paese, la disoccupazione femminile e quella delle aree del Sud Italia.

L’espulsione degli operai dalle fabbriche veniva affrontata con strumenti classici ancora oggi in auge quali la cassa integrazione, i prepensionamenti (la mobilità è uno strumento ampiamente utilizzato in tempi successivi) e una indennità di disoccupazione vicina ai vergognosi parametri tuttora in vigore.

I Centri per l'Impiego erano le strutture pubbliche preposte a verificare lo stato di disoccupazione, ad autorizzare l'accesso all'indennità e a proporre al disoccupato possibili ricollocazioni.

Nelle aree del Sud una allegra gestione delle pensioni di invalidità surrogava alla mancanza di lavoro e di ammortizzatori sociali per chi di fatto non aveva mai avuto una possibilità di impiego. Una logica molto simile a quanto avvenne negli anni del boom economico con la concessione di pensioni minime agli agricoltori che non avevano mai versato una lira di contributi al fine di disincentivare l'abbandono totale delle campagne.

Ovviamente l'altro potente strumento di ammortizzazione sociale nel Sud era ed è ancora ampiamente diffuso tramite il lavoro offerto dalle organizzazioni criminali.

Operai, donne e Sud Italia costituivano quindi le categorie verso le quali si indirizzava l'intervento pubblico. Il sistema previdenziale non era ancora stato sottoposto alla raffica di interventi riformatori ed i lavoratori acquisivano il diritto alla pensione al raggiungimento dei 35 anni di contributi previdenziali.

E' alla metà degli anni '90, con l'approvazione della prima riforma previdenziale, che compare una nuova categoria di disoccupati, gli over50 espulsi dalle aziende, impossibilitati a ricollocarsi e neppure in grado di accedere alla pensione.

In parallelo le strategie aziendali di ringiovanimento degli organici non colpiscono più soltanto le tradizionali fasce del lavoro manuale ma si estendono all'area dei colletti bianchi siano essi impiegati, quadri o dirigenti.

Pochi anni dopo, in conseguenza del varo del Pacchetto Treu prima e della Legge 30 poi, in breve tempo nasce e si amplia rapidamente la massa dei giovani e meno giovani disoccupati o precari molti dei quali con elevato livello di scolarità o di esperienza lavorativa alle spalle.

Infine, in tempi più recenti e sempre a causa delle norme sulla flessibilità del lavoro, molti dei lavoratori precari precedentemente citati vanno ad ingrossare a dismisura la massa delle Partite Iva non per scelta ma in quanto percorso obbligato al fine di racimolare qualche possibilità di lavoro.

Ecco quindi che nel giro di un decennio il tradizionale bacino della disoccupazione composto da operai, donne, cittadini del Sud Italia, si trasforma rapidamente fino ad includere giovani e meno giovani, tute blu e colletti bianchi, ex-lavoratori dipendenti divenuti pseudo lavoratori autonomi.

Di fronte ad uno scenario radicalmente mutato, anche in ragione e per responsabilità dei Governi che sono intervenuti ripetutamente con le leggi sulla flessibilità e le riforme della previdenza, il sistema di welfare, riferito all'area del lavoro, è rimasto sostanzialmente immutato nonostante 15 anni di dichiarazioni della politica in merito alla necessità di una sua riforma.

Ad aggravare ulteriormente la situazione è intervenuto il lungo periodo di crisi, in conseguenza del quale, il numero delle famiglie e dei soggetti che vivono al di sotto della soglia di povertà è cresciuto in modo drammatico. Tanto drammatico che per molte famiglie è oggi difficile, se non impossibile, arrivare alla fine del mese, sostenere gli impegni economici assunti, garantire ai propri figli la possibilità di proseguire gli studi, aiutare i familiari anziani che necessitano di cure e assistenza.

Il ritardo della politica e delle organizzazioni sindacali nel comprendere i mutamenti in atto è stato ed è tutt'oggi abissale così come colpevoli e controproducenti sono stati gli interventi messi in campo che, anziché produrre effetti positivi, si sono rivelati devastanti.

La maggior parte delle situazioni di crisi aziendali sono state di volta in volta risolte con il ricorso alla Cig, alla mobilità o ai prepensionamenti, gravando sui bilanci degli enti previdenziali e sottraendo risorse che avrebbero potuto essere investite per un allargamento delle tutele per chi perde il lavoro.

I demenziali interventi legislativi sul terreno dei contratti di lavoro hanno generato un esercito di cittadini del tutto privi di qualsiasi tutela e di speranza di un futuro migliore.

Contemporaneamente le strutture pubbliche preposte al sostegno alla ricollocazione, quei Centri per l'Impiego che, proprio in relazione ad una diversa e più complessa platea dei disoccupati, avrebbero avuto la necessità di essere potenziati sia sul piano quantitativo che qualitativo, sono

stati ridimensionati nelle proprie funzioni a scapito di un intervento privato in gran parte nato esplicitamente con obiettivi di tipo speculativo.

Questo dunque lo scenario con il quale ci dobbiamo confrontare e rispetto al quale andiamo a sviluppare le nostre proposte nel breve e nel medio termine.

1.1 Provvedimenti in materia di reperimento fondi a sostegno di un nuovo welfare

1.1.1 Accorpamento degli attuali Enti Previdenziali: Creazione di un unico ente previdenziale pubblico nel quale far confluire tutti gli attuali enti esistenti. Parificazione dei trattamenti sotto l'aspetto contributivo dei criteri di calcolo e accesso alla pensione.

1.1.2 Bilanci degli Enti Previdenziali: attuazione della separazione dei costi imputabili all'assistenza da quelli ad indirizzo previdenziale. Solo i costi previdenziali permangono a carico degli Enti di competenza mentre i costi per le voci imputabili all'assistenza vengono trasferiti a carico della fiscalità generale.

1.1.3 Abolizione di ogni forma di sostegno alle ristrutturazioni - riorganizzazioni aziendali (cassa integrazione, mobilità, prepensionamenti, ecc.) fatti salvi casi eccezionali da gestire alle condizioni di seguito indicate:

- nei casi in cui l'intervento pubblico si renda indispensabile la copertura dei costi dovrà essere garantita senza alcuna incidenza sui costi degli Enti previdenziali;
- l'azienda fruitrice del sostegno pubblico impegna a non delocalizzare al di fuori dei confini nazionali alcuna attività per un periodo minimo di 5 anni;
- l'azienda fruitrice del sostegno pubblico, qualora non dovesse tener fede all'impegno a non delocalizzare per il periodo minimo di 5 anni, è tenuta ad un rimborso pari e 3 volte il contributo ricevuto oltre agli interessi di legge. Impegno da garantirsi a mezzo di fidejussione bancaria.

1.1.4 Istituzione di un fondo "crisi aziendale" obbligatorio, esteso a tutte le categorie imprenditoriali e destinato, in caso di licenziamento dovuto ad esigenze aziendali, a garantire al lavoratore, in mancanza di nuova occupazione, il reddito maturato in azienda per la durata massima di 5 anni. Il fondo sarà finanziato dalle aziende con un contributo pari al 3% del monte salari e dai lavoratori con una trattenuta pari all'1% del salario. La gestione del fondo da demandarsi ad enti bilaterali con regole da stabilire.

A parziale compensazione dell'aggravio dei costi per l'introduzione del fondo "crisi aziendale" e considerando la riduzione dei costi a carico degli Enti Previdenziali, dovuti all'abolizione delle precedenti forme di sostegno alle ristrutturazioni aziendali, l'aliquota contributiva previdenziale viene ridotta e unificata per tutte le categorie di lavoratori subordinati al 28% del salario lordo (20% a carico dell'impresa, 8% a carico del lavoratore).

1.1.5 In ordine alle necessità di sostenere il sistema sanitario nazionale e con l'obiettivo di ridurre/eliminare i ticket sanitari introdotti in alcune Regioni, l'aliquota destinata al sostegno del SSN, calcolata sul salario lordo dei lavoratori, viene incrementata di 1 punto percentuale.

1.2 DISOCCUPAZIONE: Provvedimenti di ordine generale

L'istituto dell'indennità di disoccupazione così come altri strumenti di sostegno al reddito degli incapienti hanno una valenza di carattere universale non circoscrivibili a questa o quella categoria di cittadini. La mancanza di lavoro e di reddito accomuna donne e uomini, giovani e meno giovani e li relega in una condizione di gravissimo disagio.

Occorre quindi intervenire con misure di carattere universale in linea con quanto da molti anni avviene nella maggior parte dei paesi della UE a 15.

1.2.1 Indennità di disoccupazione

- Riforma dell'istituto dell'indennità di disoccupazione la cui durata viene estesa fino ad un massimo di 5 anni. Per i primi 2 anni il lavoratore inoccupato fruisce di una indennità mensile pari all'80% dell'ultimo salario percepito mentre nei 3 anni successivi tale indennità scende al 70% dell'ultimo salario percepito.
- Durante tutto il periodo in cui viene riconosciuta l'indennità di disoccupazione si garantisce la piena copertura della contribuzione previdenziale.
- Durante il periodo di riconoscimento dello stato di disoccupazione spetta ai Centri Pubblici per l'Impiego individuare idonei percorsi per la formazione / riqualificazione del soggetto disoccupato, reperire ed offrire allo stesso nuove opportunità di lavoro coerenti ed adeguate alle caratteristiche professionali ed ai suoi obblighi familiari.
- Il disoccupato che fruisce dell'indennità di disoccupazione perde tale diritto nel caso si rifiuti di aderire ai programmi di formazione / riqualificazione che gli vengono proposti. La perdita del diritto all'indennità di disoccupazione si verifica anche quando il disoccupato rifiuti per la terza volta una proposta di lavoro rispondente alle sue caratteristiche professionali.

1.2.2 Sostegno al reddito

Scaduto il periodo massimo previsto per il diritto all'indennità di disoccupazione il soggetto inoccupato ed incapiente rientra nella fascia di cittadini per i quali si prevede l'istituzione di una misura universale di sostegno al reddito per la quale si rimanda al punto 1.4.

1.2.3 Ridefinizione della qualifica di disoccupato

- a. Ridefinizione ed estensione della qualifica di disoccupato di lunga durata, con possibilità quindi di accesso ai sistemi di tutela, da attribuirsi non solo ai soggetti in attesa di occupazione o oggetto di licenziamento ma anche per:
 - i lavoratori subordinati, anche atipici, che NON abbiano svolto attività lavorativa continuativa da almeno 6 mesi dalla fine del rapporto di lavoro anche quando tale fine è stata determinata da dimissioni spontanee o consensuali;
 - i lavoratori autonomi che in 1 anno producono un volume di fatturato inferiore al minimo soggetto a contribuzione previdenziale e, comunque, un reddito non sufficiente per vivere.
- b. Alle cooperative e alle società di persone costituite da soggetti disoccupati over 40 si applicano le disposizioni previste per le cooperative sociali (Legge 8 novembre 1991, n. 381 e successive modificazioni).

1.3 Provvedimenti in materia di Diritti Previdenziali

I provvedimenti di seguito indicati si propongono di:

- offrire una sanatoria rispetto alle discriminazioni venutesi a creare a danno di molti soggetti espulsi e non più riammessi nel ciclo produttivo, in conseguenza delle riforme intervenute sul sistema previdenziale pubblico;
- evitare il ricrearsi nel tempo di situazioni di discriminazione a danno di soggetti che, a causa della perdita del posto di lavoro, non sono più nella condizione di operare la scelta di proseguire nell'attività lavorativa fino al raggiungimento dei requisiti previdenziali previsti dalle norme in vigore.

Si propongono in particolare interventi in tre aree:

1.3.1 Sulla maturazione del diritto e sui criteri di calcolo

- possibilità di accesso alla pensione per quei lavoratori, ex-dipendenti nella condizione riconosciuta di inoccupato da almeno 1 anno o autonomi in assenza di fatturato da

- almeno 1 anno che, indipendentemente dall'età anagrafica, abbiano almeno 35 anni di versamenti contributivi.
- possibilità di accesso alla pensione per i lavoratori over55 che abbiano maturato almeno 30 anni di versamenti contributivi, e che siano ex-dipendenti inoccupati da almeno 1 anno o autonomi in assenza di fatturato sufficiente pervivere da almeno 1 anno, prevedendo una formula che trattenga dalla pensione stessa la quota contributiva fino a maturazione dei parametri previsti dalla normativa.
 - ai fini del computo dell'anzianità contributiva e del riconoscimento del diritto previdenziale vengono considerati e totalizzati i contributi versati in tutti i fondi di previdenza, senza vincoli sulla durata di permanenza nel singolo fondo.
 - estensione del criterio di ricongiunzione gratuita a tutte le gestioni finora escluse.
 - reintroduzione della possibilità, per i lavoratori ex-dipendenti in mobilità, titolari di un reddito al di sotto di una certa soglia minima, di svolgere attività saltuarie ad integrazione del reddito derivante dalla mobilità stessa in conformità con quanto indicato dalla sentenza della Corte di Cassazione nr. 6463 del 01.01.2004.
 - interventi atti a razionalizzare i criteri di contribuzione e di calcolo della rendita da applicarsi in modo univoco a tutti i fondi previdenziali allo scopo di eliminare le aree di privilegio e disparità di trattamento tra lavoratori di differenti comparti.
 - interventi normativi atti a risolvere situazioni di squilibrio esistenti per quei lavoratori che, in ragione di frequenti cambi di posto di lavoro, di periodi di interruzione dell'attività lavorativa oppure di perdita della documentazione attestante la contribuzione effettuata per brevi periodi di lavoro, si trovino a dover attendere anni nell'assoluta incertezza dei propri diritti a causa di una normativa che non permette di recuperare tali periodi, anche a titolo oneroso, e quindi di maturare i requisiti per il raggiungimento dei parametri pensionabili.

1.3.2 Sulla tutela dei diritti

- qualsiasi misura tesa a procrastinare nel tempo i requisiti di maturazione dei diritti previdenziali, deve prevedere sempre la tutela dei lavoratori ex-dipendenti inoccupati di lunga durata, o autonomi in assenza di fatturato sufficiente per vivere da almeno 1 anno, e di coloro che sono stati ammessi alla contribuzione volontaria.
- introduzione di significative sanzioni amministrative da applicarsi ad enti pubblici e privati responsabili di pubblicazione di offerte di lavoro discriminatorie per genere, età, religione, etnia, ecc., in violazione del dettato Costituzionale e delle vigenti leggi in materia.

1.4 Misure universali di sostegno al Reddito

Come detto in precedenza, le proposte fin qui indicate sui temi del welfare con riferimento al mondo del lavoro, nascono dall'analisi della realtà con la quale Atdal Over40 si è rapportata in questi anni. Già però nelle nostre proposte si può individuare una attenzione più ampia che noi rivolgiamo all'intero mondo del lavoro sia esso composto da giovani e meno giovani, da donne e uomini che vivono analoghe difficoltà. Oggi, muovendosi in questo contesto, non è più possibile ignorare la situazione di disagio sociale generalizzato che si è venuta a creare sul fronte del lavoro. Strategicamente il rientro del lavoratore over40 nei meccanismi produttivi si fa sempre più difficile, sia per le oggettive condizioni congiunturali, sia per la mancanza di leggi che ne facilitino il reinserimento e per la difficoltà di scardinare il pregiudizio culturale che ha ormai investito la nostra cultura del lavoro e che fa considerare "obsoleto" un lavoratore di 40 anni. Al tempo stesso i giovani che riescono ad entrare nel mondo del lavoro sono spesso costretti ad accettare condizioni economiche e contrattuali vergognose ed a cercare di sopravvivere senza

alcuna prospettiva di una stabilizzazione per molti anni. Superata la soglia dei 35 anni i giovani entrano nella spirale ben nota agli over40 che li porterà, con buone probabilità, a viverne le stesse drammatiche esperienze.

Ci troviamo di fronte ad una spirale perversa che fa sì che dai 20 ai 40 anni si trovi difficilmente una stabilità lavorativa e, qualora la si sia raggiunta, superati i 40 anni si finisce per precipitare in un'altra situazione di ancor maggiore criticità. Per questo motivo, al di là degli obiettivi di breve periodo fin qui indicati, ci pare necessario inserire nelle nostre proposte il traguardo del reddito di sostegno come strumento principale volto se non a risolvere, certamente ad alleviare una situazione di crescente disagio sociale.

Diviene quindi per noi di fondamentale importanza affrontare il tema del **Reddito di base incondizionato (Rbi)** inteso come una somma che lo Stato eroga ai cittadini per consentire il soddisfacimento dei bisogni primari ovvero di quei bisogni materiali che permettano di condurre una vita dignitosa. Con l'adozione del Reddito di base incondizionato, lo Stato si assume l'onere di svolgere un ruolo di tutela del diritto alla vita, garantendo concretamente tale diritto in quanto fondamentale, inalienabile e irrinunciabile per ogni essere umano. In questa logica l'Rbi è un diritto che spetta a **tutti** i cittadini, indipendentemente dal loro stato sociale, **residenti** nel territorio dello Stato. Un diritto individuale e in quanto tale, non cumulabile e non trasferibile a terzi.

Il raggiungimento di questo obiettivo strategico dovrà presumibilmente affermarsi attraverso un processo che porti ad un superamento delle attuali forme di assistenza e previdenza con una ricaduta diretta sugli oneri salariali ed un conseguente aumento del valore del salario stesso.

In altre parole l'Rbi dovrà garantire l'indipendenza economica di ogni singolo cittadino. Realizzare l'obiettivo in questione farà sì che anche la mancanza o la saltuarietà del lavoro cesserà di essere un incubo. Liberati dalla necessità di trovare un lavoro qualunque per sopravvivere, uomini e donne potranno cercare una occupazione consona, sgravati dall'ansia della sopravvivenza e trovare anche il tempo di dedicarsi alle occupazioni preferite.

Anche la solidarietà troverà nuova linfa, perché chi vorrà dedicarsi esclusivamente all'aiuto volontario degli altri, potrà comunque fare affidamento su di una base di sostentamento certo.

La sostenibilità finanziaria del Rbi, nell'attuale quadro normativo e fiscale, trova una ragione d'essere nel fatto che già oggi lo Stato, prelevando reddito tramite lo strumento fiscale e restituendolo a famiglie e imprese in forme diverse, opera un trasferimento di redditi, il cui ammontare complessivo ne consentirebbe il finanziamento. Corrisponde al vero che esistano le risorse perché possa realizzarsi una radicale revisione della spesa pubblica e delle funzioni dello Stato.

Attraverso il Rbi anche annosi problemi quali il salario delle casalinghe o l'accesso paritario a tutti i gradi dell'istruzione troverebbero una possibile, definitiva, soluzione.

Per tutte le ragioni fin qui esposte At dal Over40 si considera parte attiva all'interno del processo di riflessione e di elaborazione sul tema del Rbi da tempo all'ordine del giorno non solo tra i movimenti e le organizzazioni della società civile ma anche tra autorevoli economisti e sociologi di molte parti del mondo.

2. DIRITTO AL LAVORO

2.1 Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione

Introduzione di norme e sanzioni di adeguata severità atte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione sia nelle offerte di lavoro che nello svolgimento delle attività lavorative all'interno di qualsiasi struttura pubblica o privata.

2.2 Misure di contrasto al lavoro nero

Rafforzamento delle pene, incluse sanzioni penali, per chi si avvale o si rende complice di attività lavorative in nero ed estensione dei controlli atti a perseguire il mancato rispetto della legge.

2.3 Contratti precari

Radicale revisione delle normative introdotte con il Pacchetto Treu e la Legge 30 al fine di ridurre le forme contrattuali flessibili ad un massimo di due o tre non rinnovabili alla scadenza se non con la conferma del lavoratore a tempo indeterminato. Impossibilità per l'azienda che ha chiuso un contratto temporaneo di assumere un lavoratore con analoga forma contrattuale entro 6 mesi dalla chiusura del precedente contratto.

2.4 Osservatori Occupazione

Istituzione a livello Nazionale e Locale (Comuni, Province e Regioni) di Osservatori incaricati di monitorare, anche in collaborazione con i Centri per l'Impiego:

- La situazione occupazionale sul territorio
- L'effettiva necessità di risorse specialistiche da parte delle imprese

Ruolo degli Enti Previdenziali

Agli Enti Previdenziali è fatto carico di collaborare con gli Osservatori Nazionali e Locali nel fornire dati relativi a:

- Numero di soggetti che hanno interrotto i versamenti contributivi e loro posizione contributiva.
- Numero di soggetti che hanno trasferito la contribuzione ad un diverso ente gestore o ad una diversa cassa nell'ambito dello stesso ente e loro situazione contributiva.
- Numero di soggetti che hanno aderito alla contribuzione volontaria e loro situazione contributiva.

2.5 Centri per l'Impiego

- Potenziamento qualitativo e quantitativo delle risorse dei CPI anche con l'inserimento di inoccupati over40 che dispongano di idonee competenze per i quali, laddove si renda necessario, vengano istituiti appropriati percorsi formativi.
- Attivazione di organismi di confronto tra CPI e Organizzazioni Imprenditoriali al fine di individuare specifiche esigenze professionali richieste in un dato bacino geografico.
- Organizzazione, presso i CPI, di percorsi formativi gratuiti, coerenti con i bisogni emersi dal confronto con le Organizzazioni Imprenditoriali, finalizzati al ricollocamento e riservati ai lavoratori inoccupati di età superiore a 40 anni. Per gli stessi soggetti, garanzia di accesso gratuito alle informazioni sulle opportunità di lavoro e sull'offerta formativa nonché accesso gratuito a servizi di orientamento professionale, anche a livello individuale.
- Definizione di accordi mirati con le Organizzazioni Imprenditoriali al fine di garantire percorsi di inserimento lavorativo ai soggetti che hanno partecipato a corsi di formazione coerenti con le esigenze manifestate dagli imprenditori in uno specifico bacino industriale.
- Erogazione di specifici servizi mirati a sostegno della ricollocazione (bilancio delle competenze, piani di formazione gratuiti, counselling, ecc.) affidati a professionisti interni al CPI o accuratamente selezionati e certificati da Enti Universitari.
- Erogazione di servizi di sostegno psicologico specialistico laddove si tratti di ricostruire fiducia e motivazione.
- Servizi informativi sulle tematiche previdenziali e contributive, di indirizzo verso enti ed uffici preposti a fornire supporto in merito alle normative in materia di diritto del lavoro, previdenza, assistenza.

- Servizi di raccolta e catalogazione delle informazioni e dei curriculum raccolti presso i CPI da utilizzarsi al fine di indagini mirate sulla situazione della disoccupazione nel territorio di competenza, con la redazione di un rapporto che confluisca in un archivio delle competenze-professionalità disponibili da raffrontarsi con le esigenze che provengono dalle imprese.

2.6 Sostegno all'autoimprenditoria

Istituzione di un Fondo Nazionale a sostegno dell'auto-imprenditorialità e l'auto-impiego per gli inoccupati di lungo termine con età superiore ai 40 anni. Il Fondo dovrà prevedere l'erogazione di contributi a fondo perduto o rimborsabili nel tempo senza interessi, a sostegno di progetti di auto-imprenditoria presentati dai soggetti rispondenti ai requisiti indicati nonché servizi di assistenza tecnica, consulenza e formazione specialistica.

2.7 Tutela nelle assunzioni

Ai lavoratori con età superiore ai 40 anni, licenziati da un'azienda con più di 15 dipendenti, viene garantita la precedenza nell'assunzione presso la medesima azienda, qualora questa riprenda la sua attività, anche con diversa denominazione, entro tre anni dalla data del licenziamento.

2.8 Agevolazioni fiscali e contributive

Il datore di lavoro che assume un lavoratore inoccupato di età superiore ai 40 anni versa i contributi richiesti dalle norme vigenti nella misura di un terzo di quelli dovuti e per un periodo massimo di 5 anni.

2.9 Contratto di formazione lavoro

Estensione del contratto di formazione e lavoro per i lavoratori inoccupati con età superiore ai 40 anni.

2.10 Organizzazione di percorsi formativi mirati.

Accanto ai programmi formativi di aggiornamento e riqualificazione professionale è opportuno ampliare il numero e la qualità di programmi di formazione gratuiti rivolti alle categorie professionali medie e medio-alte nei quali prevalgano:

- l'aspetto del bilancio delle competenze;
- gli indirizzi tematici emersi dal confronto con le Organizzazioni Imprenditoriali orientati a fornire un iter formativo in linea con le esigenze del sistema impresa in uno specifico bacino territoriale.

Un ulteriore intervento formativo potrebbe indirizzarsi al tema dell'auto-imprenditoria al fine di fornire informazioni utili alla creazione e sviluppo di attività autonome.

Auspicabile che anche nel settore della formazione sia ipotizzabile l'impiego di inoccupati in età matura che abbiano idonee competenze nel ruolo di formatori.

2.11 Possibilità di impiego a tempo determinato presso la PA locale.

In presenza di effettiva necessità della PA e in corrispondenza di soggetti inoccupati in possesso di requisiti idonei a soddisfare le esigenze dell'amministrazione, favorire l'inserimento temporaneo di tali soggetti. Nello specifico non si intende riproporre la logica dei lavori socialmente utili ma favorire l'incontro domanda-offerta di lavoro per rispondere a specifiche necessità, qualora sussistano, della PA. In ogni caso si dovrebbe procedere con contratti di assunzione a termine privilegiando, a parità di requisiti, disoccupati non lontani dal raggiungimento del requisito previdenziale.



ATDAL Over40

ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER LA TUTELA
DEI DIRITTI DEI LAVORATORI OVER 40

Milano-Centro Nord: atdalit@yahoo.it • Mob: 347 8674978
Roma-Centro Sud: infolazio@atdal.it • Mob: 338 7434485

w w w . a t d a l . e u