

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA

5° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 6 OTTOBRE 2004

Presidenza del presidente ZANOLETTI

I N D I C E

Audizione dei rappresentanti della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), della Unione italiana del lavoro (UIL), della Unione generale del lavoro (UGL) e della Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori (CISAL)

PRESIDENTE	Pag. 3, 8, 13 e <i>passim</i>	* CORRENTE	Pag. 8
* PIZZINATO (DS-U)	16	GENOVESI	10
		GIROLAMI	12, 13
		* MANNUCCI	14
		* MOLLICONE	4

N.B. – L'asterisco indica che il testo del discorso è stato rivisto dall'oratore.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Alleanza Nazionale: AN; Democratici di Sinistra-l'Ulivo: DS-U; Forza Italia: FI; Lega Padana: LP; Margherita-DL-l'Ulivo: Mar-DL-U; Per le Autonomie: Aut; Unione Democraticiana e di Centro: UDC; Verdi-l'Ulivo: Verdi-U; Misto: Misto; Misto-Comunisti Italiani: Misto-Com; Misto-Lega per l'Autonomia lombarda: Misto-LAL; Misto-Libertà e giustizia per l'Ulivo: Misto-LGU; Misto-MSI-Fiamma Tricolore: Misto-MSI-Fiamma; Misto-Nuovo PSI: Misto-NPSI; Misto-Partito Repubblicano Italiano: Misto-PRI; Misto-Rifondazione Comunista: Misto-RC; Misto-Socialisti democratici Italiani-SDI: Misto-SDI; Misto Popolari-Udeur: Misto-Pop-Udeur.

Intervengono, in rappresentanza della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), il dottor Alessandro Genovesi, funzionario del dipartimento delle politiche attive del lavoro, il dottor Daniele Cerri, responsabile della previdenza complementare del dipartimento delle politiche di welfare, il dottor Guido Girolami, funzionario dello SPI; in rappresentanza della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), il dottor Elio Corrente, funzionario del dipartimento di democrazia economica, fisco e previdenza; in rappresentanza della Unione italiana del lavoro (UIL), il dottor Giancarlo Bergamo, funzionario del dipartimento del mercato del lavoro; in rappresentanza della Unione generale del lavoro (UGL), il dottor Corrado Mannucci, responsabile nazionale pensionati, il dottor Nazzareno Mollicone, responsabile dell'ufficio studi, il dottor Fiovo Bitti, ufficio stampa.

I lavori hanno inizio alle ore 15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione dei rappresentanti della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), della Unione italiana del lavoro (UIL), della Unione generale del lavoro (UGL) e della Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori (CISAL)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, sospesa nella seduta del 6 novembre 2002.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non ci sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È prevista oggi l'audizione dei rappresentanti della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), della Unione italiana del lavoro (UIL), della Unione generale del lavoro (UGL) e della Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori (CISAL), che ringrazio per aver accolto il nostro invito.

Nel maggio 2002, questa Commissione ha avviato l'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, ritenendo che si tratti di una questione importante per il Paese e la società. Sono già state svolte alcune audizioni (in effetti, quella odierna è la quinta di questa indagine conoscitiva) e altre sono in programma, perché è intenzione della Commissione cercare di avere un quadro completo di conoscenze su tale argo-

mento ed elementi tali da consentire la presentazione di proposte utili alla soluzione della questione.

Al di là delle audizioni, i lavori della Commissione hanno compreso anche lo svolgimento di missioni all'estero, in relazione ai profili comparativistici.

In sostanza, cerchiamo di fare tutti gli approfondimenti necessari perché – ripeto – il problema è complesso e grave e ha bisogno di essere affrontato in modo adeguato.

Abbiamo organizzato i tempi dell'audizione odierna in modo da consentire a tutti di esprimere le proprie opinioni. Invito comunque i nostri ospiti a consegnare agli atti della Commissione o a trasmettere quanto prima – qualora sia ritenuto opportuno – la documentazione relativa all'oggetto dell'odierna audizione.

MOLLICONE. Ringrazio anzitutto la Commissione per questa audizione che affronta un argomento molto importante e di grande rilevanza dal punto di vista sociale e dello sviluppo economico e produttivo del Paese.

Svolgerò alcune considerazioni e dopo, se possibile, il mio collega Corrado Mannucci, segretario nazionale dei pensionati, aggiungerà qualche altra osservazione. In ogni caso, consegneremo agli atti della Commissione un documento, nel quale abbiamo riepilogato i dati che ormai sono di dominio pubblico e che voi, pertanto, certamente conoscete. Mi riferisco al fatto che l'Italia, insieme alla Danimarca e alla Svezia, ha il maggior numero di lavoratori anziani, cioè con un'età compresa tra i 55 e i 64 anni. Peraltro, nei prossimi anni questa percentuale tenderà ad aumentare.

Riteniamo che ciò dipenda da tanti motivi. In primo luogo, si deve considerare che indubbiamente la salute è migliorata grazie al progresso scientifico; inoltre l'Europa, per la prima volta addirittura dall'epoca napoleonica, sta vivendo 60 anni di pace e, pertanto, la popolazione si è potuta sviluppare in tranquillità.

La presenza dei lavoratori anziani, però, comporta molti problemi sia sotto il profilo personale (assistenza sanitaria, tempo libero, condizioni socio-economiche di sopravvivenza e così via), sia sotto il profilo dell'occupazione in attività produttiva. Comunque, a nostro avviso, l'occupazione degli anziani è innanzi tutto possibile, in quanto oggi – al contrario di quanto avveniva 40 o 50 anni fa – è svincolata dal problema della salute, visto che il progresso tecnologico alleggerisce la fatica fisica sul lavoro consentendo ad un anziano un migliore adattamento; in secondo luogo, è utile perché migliora la qualità della vita e risponde ad esigenze socio-economiche.

Come è noto, rispetto alla media europea e all'obiettivo del Consiglio europeo di arrivare al 50 per cento delle attività produttive degli anziani, l'Italia registra una percentuale nettamente inferiore, diversa tra gli uomini e le donne: negli uomini è pari a circa il 41 per cento e nelle donne è pari a circa il 17 per cento. Dagli ultimi dati del piano di azione nazionale per

l'occupazione, in corso di approvazione, risulta che tale percentuale è leggermente aumentata.

Dunque, circa il 60 per cento degli uomini, con un'età compresa tra i 55 e i 64 anni, non svolge alcuna attività; la situazione delle donne, invece, dovrebbe essere affrontata a parte. Questa percentuale di inattività è dovuta, innanzi tutto, ai pensionamenti anticipati, poiché riguarda coloro che, per diverse ragioni, sono andati in pensione prima dei 65 anni. Dobbiamo ricordare che l'età media di pensionamento in Italia è di 57 anni.

Inoltre ci sono i pensionati per invalidità, la cui pensione, come è noto, spesso è assegnata non per vere ragioni di salute, ma per motivi socio-economici e, quindi, in realtà rappresenta un'indennità di disoccupazione, sia pure mascherata. Ci sono, poi, i pensionati per gravi malattie professionali, tipo quelle derivanti dall'esposizione all'amianto o l'asbestosi, per i quali non è pensabile un'occupazione. Infine, vi sono i classici pensionati per anzianità di servizio, cioè coloro che hanno iniziato a lavorare molto giovani e hanno maturato un certo *plafond* di contributi previdenziali. È opportuno soffermarsi sul fatto che vi sono anche pensionamenti anticipati non dovuti a ragioni di salute o alla maturazione di un certo ammontare di contributi previdenziali, ma alla volontà prevalente delle aziende di allontanare dall'attività lavorativa, in occasione di ristrutturazioni più o meno motivate, i lavoratori anziani proprio con la prospettiva della pensione. Pertanto, i primi ad uscire dal processo produttivo sono proprio i lavoratori anziani.

A tutto questo ovviamente si deve aggiungere l'aliquota degli anziani che non lavorano proprio per motivi di disoccupazione: si tratta di una media del 9-10 per cento.

Non è vero, però, che i lavoratori anziani non sono occupati: risultano inoccupati dal punto di vista delle statistiche dell'occupazione dell'ISTAT, ma molti di essi lavorano in nero, magari presso il datore di lavoro che li ha collocati in pensione. Ciò contribuisce ad appesantire l'economia sommersa, creando danni all'INPS e in generale allo Stato dal punto di vista dell'IRPEF. Sappiamo tutti quanto pesa l'economia sommersa: proprio ieri l'ISTAT ha parlato di un'incidenza pari al 15 per cento.

Pertanto, l'attenzione all'occupazione dei lavoratori anziani, se opportunamente prestata, consentirebbe anche di fare emergere ed eliminare una parte dell'economia sommersa e, quindi, di recuperare attività economiche contributive a favore dello Stato.

La Commissione europea ha sollecitato molti interventi in questa materia. L'ultimo intervento volto a mantenere l'occupabilità deriva dalla recente legge 23 agosto 2004, n. 243, che prevede un *bonus* per i lavoratori che potrebbero chiedere la pensione di anzianità con un riconoscimento della quota previdenziale a loro vantaggio. È un fatto ancora sperimentale e non sappiamo quale sviluppo avrà, quali resistenze e quali gradimenti vi saranno da parte delle aziende. Indubbiamente può essere una buona strada. Eventualmente si potrebbe estendere questa ipotesi a tutte le categorie di lavoratori dipendenti e magari anche a qualche soggetto che, pur

godendo della pensione di vecchiaia, desideri proseguire l'attività lavorativa.

A nostro avviso, si deve intervenire – questa è la nostra critica – in ordine al sistema degli ammortizzatori sociali, soprattutto per le aziende che attuano i progetti di ristrutturazione preferendo l'allontanamento dei lavoratori anziani, a prescindere dalla loro qualifica professionale e solo per il fatto anagrafico, e accollando all'INPS gli oneri dell'espulsione di una gran parte di lavoratori anziani dal processo produttivo.

Vari sono i sistemi di MAP (mobilità di accompagnamento alla pensione), attuati con accordi aziendali e appositi fondi di categoria istituiti presso l'INPS, che facilitano questo tipo di messa in esubero. Noi ci chiediamo, e chiediamo a voi, se questo metodo sia idoneo a rispondere all'esigenza dell'Unione europea e del nostro Paese di garantire l'occupabilità dei lavoratori anziani visto che – lo ripeto – da un lato riduce la quota di occupabilità ai fini statistici, dall'altro spinge questi lavoratori, che in molti casi sono in buona salute e quindi vogliono continuare a lavorare, a svolgere attività di consulenza o in nero creando dei problemi alla finanza pubblica.

Riteniamo che attualmente ci siano strumenti idonei (*part-time*, contratti a tempo determinato o anche altri sistemi indicati nella legge n. 30 del 2003, la cosiddetta «legge Biagi») a consentire l'occupazione dei lavoratori anziani. Certamente l'attuazione di un sistema di ammortizzatori sociali che impedisse l'allontanamento dalle aziende dei lavoratori anziani consentendo, nello stesso tempo, la trasformazione dei rapporti di lavoro o il reinserimento mediante nuovi rapporti di lavoro nelle aziende potrebbe ulteriormente ridurre la quota di non occupabilità dei lavoratori anziani.

L'altro problema che vorrei sottoporre alla vostra attenzione riguarda la disoccupazione vera e propria. La competenza in questo caso, a nostro parere, è prevalentemente regionale dal momento che è compito istituzionale delle Regioni gestire i servizi per l'impiego che non devono rappresentare una mera statistica nel settore dell'occupazione ma dovrebbero favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e professionalizzare la richiesta di lavoro cercando di capire quali sono lo sbocco produttivo e l'esperienza professionale più idonea, sviluppando nuove tecniche di formazione per i lavoratori anziani al fine di ricollocarli nelle aziende. Questo compito – lo ripeto – spetta alle Regioni, ai servizi per l'impiego in particolare, richiamati dai piani nazionali per l'occupazione (per cui sollecitiamo un intervento), su quali l'Europa punta molto.

Ricordo che recentemente la Direzione generale per l'occupazione della Commissione europea ha elaborato un documento sull'invecchiamento attivo in cui si prefigura uno scenario sociale nell'ambito del quale le persone anziane dovrebbero entrare a far parte del mondo del lavoro anche perché in prospettiva, per effetto della denatalità, si verificherà un calo delle forze lavoro; pertanto la Commissione suggerisce di prevedere anche forme di lavoro ridotto per impegno d'orario per cercare di raggiungere la massima occupazione.

L'Italia è molto carente in questo settore. Recentemente, il comitato per la protezione sociale dell'Unione europea ha stilato un rapporto (intitolato «Promuovere l'allungamento della vita lavorativa tramite un miglior sistema di protezione sociale») nella cui tavola riassuntiva, alla voce misure attive per l'impiego dei lavoratori anziani, per l'Italia si legge che non ci sono misure specificatamente rivolte ai lavoratori anziani. Evidentemente, questo rapporto è stato redatto prima dell'approvazione della legge n. 243 del 2004.

Consegnerò agli atti della Commissione il documento in cui il problema è esposto in maniera più ampia. Sul fondamentale settore dell'occupazione dei lavoratori anziani ci sono degli impegni da rispettare: il Governo dovrebbe attuare forme legislative che facilitino l'occupazione dei lavoratori anziani; le Regioni dovrebbero svolgere i compiti a loro affidati; e, soprattutto, gli imprenditori dovrebbero prestare maggiore attenzione al problema. Vi è, infatti, una situazione paradossale per cui il mondo imprenditoriale sulla stampa, in pubblicità o nei convegni lancia allarmi per denunciare che in Italia si va in pensione troppo presto e la crisi del sistema previdenziale deriva dai pensionamenti anticipati; quelle stesse aziende, poi, sono le prime a chiedere i pensionamenti anticipati per potersi liberare della mano d'opera anziana con il pretesto dell'alto costo del lavoro. A parte il fatto che, generalmente, le aziende non sostituiscono i lavoratori anziani con quelli giovani ma con contratti precari, bisognerebbe constatare se il costo del lavoro degli anziani è così incisivo per quanto riguarda la produttività.

Sarebbe necessario un impegno anche da parte delle aziende teso a favorire l'occupazione. Chi ha esperienza sindacale aziendale pratica sa che, superata una certa età (che addirittura potrebbe scendere ai 45 anni nelle imprese), non si organizzano più corsi di formazione, non è più previsto l'incentivo e così via. Questo, naturalmente, sul piano generale; alcune figure professionali possono continuare a crescere ma la massa dei lavoratori anziani viene messa da parte perché si pensa che ormai non possano apprendere più nulla, che sono destinati alla pensione e costano troppo. Appena si presenta la possibilità di espellerli, lo si fa. Vogliamo attirare l'attenzione sul disimpegno degli imprenditori su questo aspetto.

Infine, mi soffermo sul problema delle lavoratrici anziane non occupate. La percentuale in questo caso è molto più alta di quella relativa agli uomini. Ciò dipende da molte ragioni; molte donne, ad esempio, lasciano il lavoro da giovani, dopo il matrimonio, dopo aver avuto i figli, oppure perché hanno a carico figli propri o altrui, genitori anziani o portatori di *handicap*, eccetera. Vi è poi una parte di donne anziane che, a suo tempo, hanno beneficiato delle *baby* pensioni, soprattutto nel pubblico impiego, e che evidentemente non hanno interesse a lavorare.

Anche in questo caso si può intervenire: innanzi tutto, sulla volontà di lavorare di queste lavoratrici che non lo possono fare perché svolgono un'azione di sussidiarietà nei confronti dello Stato per questioni di tipo sociale. Ancora una volta, il compito di facilitare al massimo i servizi sociali per rendere libere le donne di tornare al lavoro spetta allo Stato e, soprat-

tutto, alle Regioni che hanno assunto poteri in questo campo. Vi è anche la tipologia di donna che ha lavorato da giovane e poi ha smesso, che ad una certa età si trova magari senza legami familiari per motivi personali e vorrebbero lavorare ma si scontra con lo sbarramento dell'età, più pesante per le donne. A mio parere, con la formazione e un tipo di indirizzo mirato al lavoro, tramite i servizi per l'impiego, si potrebbe migliorare la situazione.

Queste sono le nostre indicazioni sostanziali. Ciò che vogliamo sottolineare è che i lavoratori anziani rappresentano una risorsa per l'economia nazionale e non un peso perché hanno una loro esperienza e capacità; oltretutto, oggi, grazie al sistema sociale e sanitario, sono in buone condizioni e possono perciò svolgere attività lavorative. Il mancato inserimento o reinserimento rappresenta quindi – a nostro parere – una perdita collettiva non solo per lo Stato e, quindi, per l'ente previdenziale, ma anche per l'economia e l'attività produttiva.

È opportuno pertanto un impegno di tutte le parti interessate su questa materia affinché si faccia il possibile per facilitare la maggiore occupabilità dei lavoratori anziani.

PRESIDENTE. Mi permetto di dire che la nostra esigenza è comprendere in fondo la situazione. Visto però che su questo argomento abbiamo già molti dati, auspichiamo l'indicazione di eventuali soluzioni, che siano tracciate linee su cui muoverci per risolvere il problema.

CORRENTE. Non dispongo di un testo scritto ma mi rendo disponibile fin da ora a integrare successivamente il mio intervento.

Se osserviamo i documenti già pubblicati e stampati, notiamo che le cose dette si ripetono, perché la questione degli anziani è già maturata da anni e cresce in continuazione nell'opinione pubblica. La questione va considerata da più punti di vista: assistenza, tutela e vivibilità. Ritengo che la questione degli anziani non vada trattata a se stante, perché noi possiamo esprimere concetti, proposte ed idee, ma sono le scelte politiche che devono individuare e selezionare il modo in cui intervenire. Possiamo fornire indicazioni, e in un contesto di politica generale (politica per gli anziani, politica per i giovani, inserimento del lavoratore giovane e del lavoratore anziano) si deve fare sintesi e selezione.

Nella fattispecie, ritengo che le questioni attengano a tre ordini di problemi. Il primo riguarda strettamente l'azione delle politiche sindacali in quanto tali, vale a dire tutte le politiche per la persona anziana sul posto di lavoro, quali quelle legate all'orario e all'organizzazione del lavoro, alla tutela della salute, alla formazione continua, alla prevenzione e all'ambiente. Si tratta di una materia tipicamente contrattuale che riguarda l'operare delle organizzazioni sindacali in senso stretto, e che costituisce un aspetto fondamentale rispetto all'insieme della vita del lavoratore anziano.

Il secondo problema forse prevale, in questo momento, rispetto alle altre questioni: mi riferisco a quello che viene definito inserimento e rein-

serimento del lavoratore anziano nel mercato del lavoro. Sappiamo tutti che – come è stato evidenziato più volte – il cambiamento è difficile soprattutto per quei lavoratori anziani che hanno scarsa scolarità e professionalità. Ecco perché i cambiamenti nel mercato del lavoro, nell'organizzazione del lavoro, negli assetti produttivi e nelle allocazioni della produzione, nell'innovazione tecnologica, eccetera, a differenza del passato necessitano dell'individuazione di tutele per il lavoratore oltretutto sul posto di lavoro anche nel mercato del lavoro. Il contratto di inserimento/reinserimento previsto dalla cosiddetta «legge Biagi» e regolamentato dall'accordo interconfederale è uno strumento che accresce queste tutele. Esso prevede: percorsi-piani formativi anche personalizzati per gli ultraquarantacinquenni; incentivi alle imprese che assumono gli ultraquarantacinquenni.

Molti sostengono che già a 45/50 anni si registra la soglia critica dei lavoratori anziani. Ciò vuol dire che vengono escluse dal mercato del lavoro persone giovani che hanno, anche rispetto alla previdenza, una speranza di vita di 30 anni. Per tale motivo, rispetto al mercato del lavoro, si pone anche il problema – come è stato evidenziato nelle relazioni alla legge recentemente approvata – dell'aumento del tasso di dipendenza (rapporto tra anziani e occupati). Sorgeranno, quindi, problemi di esplosione demografica che andranno affrontati.

In tale contesto, dal punto di vista del mercato del lavoro, si potrebbe operare in due direzioni, che sono state evidenziate più volte, ma che devono essere sistematizzate. La prima è quella di rafforzare realmente la formazione permanente, l'educazione e la riqualificazione professionale. Si tratta di una preparazione che forse va fatta anche prima e non soltanto nel momento in cui si verifica l'impatto con le difficoltà del mercato del lavoro e, come è stato sottolineato poc'anzi, nei momenti di crisi aziendale e di ristrutturazione.

L'altra questione che si sta affrontando è quella del superamento di una situazione andata avanti di fatto nel passato, quella dei prepensionamenti. Le difficoltà lavorative della persona anziana o delle aziende in crisi sono state risolte con i prepensionamenti, senza il supporto – come più volte abbiamo proposto – di una corretta riforma degli ammortizzatori sociali. Questi ultimi dovranno sopperire alla carenza di lavoro e alle difficoltà aziendali; nel contempo, con la formazione e la preparazione, si dovrà facilitare anche la mobilità del lavoratore all'interno dell'assetto produttivo.

Il terzo problema (nell'ordine e non perché meno importante) riguarda la questione previdenziale, che è strettamente dipendente e collegata al mercato del lavoro. Infatti, ancora oggi la previdenza è figlia del mercato del lavoro. Il sistema previdenziale è ancora finanziato circa per l'80 per cento con il costo del lavoro. È la contribuzione, tramite le aliquote a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro, che finanzia il sistema previdenziale. Ciò significa che esso è legato strettamente all'andamento occupazionale e del mercato del lavoro. Per tale motivo, le due questioni dell'occupazione e della previdenza sono inscindibili, in quanto

si tratta di conciliare permanenza al lavoro e equilibri dei sistemi previdenziali. Ora, però, la linea di tendenza si sta capovolgendo: il mercato del lavoro sta diventando flessibile, mentre le norme che regolano la previdenza, soprattutto con alcuni provvedimenti (come l'attuale legge di riforma delle pensioni), sono state rese molto rigide. Tale questione andrebbe riesaminata perché, se deve permanere la flessibilità del lavoro, bisogna rendere flessibile anche il sistema previdenziale, affinché il lavoratore possa muoversi secondo le sue scelte. Una considerazione va fatta sugli incentivi, ossia sul *bonus*. Nel merito, qualcuno ha formulato delle critiche, mentre altri si sono dichiarati d'accordo. Io ritengo che si tratti di una buona norma per i lavoratori che in tal modo hanno quanto meno una possibilità di scelta tra gli incentivi a restare al lavoro e un incremento della pensione. Il resto (i conti, il rapporto danno-convenienza e così via) dovrà essere valutato liberamente dal lavoratore; in ogni caso mi sembra che il *bonus* aiuti il lavoratore quanto meno ad operare una scelta rispetto a determinate situazioni.

Vi sono altri punti che andrebbero esaminati. La legge di riforma prevede deleghe che, in quanto tali, sono molto sintetiche, quali, ad esempio, la liberalizzazione dell'età pensionabile e la totalizzazione dei periodi contributivi, che permetterebbe al lavoratore di mettere insieme più situazioni di lavoro. Varrebbe la pena, però, nel momento in cui saranno varati i decreti attuativi, affrontare le questioni in modo più ampio, muovendosi nella direzione della liberalizzazione e della flessibilità. La delega tende inoltre a favorire il *part-time* per il lavoratore anziano, una volta maturati i requisiti della pensione di anzianità. Voglio aggiungere, però, che al di là della delega, si dovrebbe affrontare seriamente la questione del *part-time* in uscita per i lavoratori di una certa età, perché questo è uno dei punti su cui potremmo soffermare la nostra attenzione rispetto alla prospettiva di lavoro degli anziani.

Vorrei menzionare, infine, in un contesto generale, la questione relativa alla situazione della donna lavoratrice anziana. Più volte è stata sollevata e discussa la questione dei contributi silenti, cioè di quei contributi versati ma non utilizzati da molte donne lavoratrici. Sarebbe opportuno trovare una formula che disciplini meglio questa situazione.

Vi è, poi, una legge relativa al lavoro delle donne che prevede la pensione alle casalinghe, su base volontaria, che pur essendo ben concepita, di fatto risulta inattuabile perché i relativi costi (versamenti) e sistemi di calcolo rendono proibitivo l'accesso a tale prestazione per una casalinga qualsiasi. Nonostante, quindi, un'intuizione politica corretta, la norma che ne discende (che potrebbe in futuro consentire il ricongiungimento dei contributi silenti) visti gli oneri richiesti, diventa inattuabile. Gli oneri sono tali da far sospettare che solo le casalinghe in possesso di un certo reddito possano beneficiare della pensione, che comunque è di base, gestita dall'INPS.

GENOVESI. Il mio intervento sarà breve, anche perché nei prossimi giorni consegneremo alla Commissione un testo elaborato in materia dalla

nostra organizzazione. Procederò quindi per sommi capi e per trarre alcune indicazioni utili analizzerò anzitutto la realtà dei fatti.

L'ISTAT riferisce che dal 1998 al quarto trimestre del 2003 l'occupazione dei lavoratori compresi nella fascia di età 55-64, pur con molte difficoltà, è andata crescendo. Quello dell'occupazione è un *trend* generale. Non è casuale il riferimento al periodo indicato; dall'ISTAT stanno già pervenendo altre indicazioni, ad esempio, le prime due rilevazioni trimestrali del 2004.

In tali rilevazioni colpisce un'incidenza molto forte di nuova occupazione della fascia di lavoratori compresi fra i 55 e i 64 anni (i più collocati dai centri pubblici per l'impiego) e il predominio della funzione di inserimento e reinserimento al lavoro (come indicato anche dall'ISFOS e dall'EURISPES) dei centri pubblici per l'impiego. La media di collocamento di questi ultimi, infatti, è del 4,8 per cento circa; per i lavoratori compresi in questa fascia di età il valore si attesta, invece, intorno al 12,5 per cento circa: più del doppio della media dei collocati. Dalle stesse rilevazioni si evince che tali assunzioni, in gran parte, rispondono ad esigenze aziendali di *vacancies*, cioè vuoti creatisi negli organigrammi aziendali; ciò avviene in gran parte su segnalazione di programmi pubblici regionali (l'Emilia Romagna, la Toscana e il Veneto, in particolare, sono le tre Regioni con esperienza più avanzata da questo punto di vista).

Ancora, risulta che il contratto più utilizzato dalle aziende per il reinserimento degli anziani è quello a tempo indeterminato. Questo dato mette oggettivamente in risalto un predominio del contratto a tempo indeterminato che risulta il più scelto; inoltre, ci induce ad affermare che il decreto legislativo n. 368 del 2001, presentato come uno degli strumenti che avrebbe dovuto facilitare il reinserimento di queste figure, è stato bocciato dal mercato. Al riguardo, vorrei anche ricordare che l'ISTAT in una recente rilevazione sottolinea che il contratto a tempo determinato, dopo la liberalizzazione attuata nel 2001, ha perso nel solo 2003 il 7,1 per cento; ciò significa che da quando è stata attuata la liberalizzazione questo è il contratto meno usato in generale e viene usato ancor meno rispetto al passato per il reinserimento degli anziani al lavoro. Il legislatore che scelse di liberalizzare questo contratto, al di là delle opinioni personali, dovrebbe ora riflettere sul fatto che forse sono altri gli strumenti che hanno prodotto il reinserimento. Ripeto ancora che si è registrato un reinserimento degli anziani nel mercato del lavoro, seppur ancora lontano dai parametri dettati a Lisbona: ciò è avvenuto grazie ai centri pubblici per l'impiego e ai programmi regionali specifici mirati sulle *vacancies* aziendali. Sottolineo ancora che sono questi – a mio parere – gli strumenti che hanno determinato i 76.000 reinserimenti nel passato 2003.

Sarebbe opportuno chiedersi nello stesso tempo quali pericoli sono in agguato. Un pericolo, come ho detto, è stato neutralizzato dal mercato che non ha accettato il decreto legislativo n. 368. Un secondo pericolo (ricavato dai dati incrociati di Unioncamere e Agenzia per le entrate) è rappresentato dalla trasformazione dei Cococo anziani in partite IVA. Anche rispetto alla questione previdenziale è proprio questo il buco più grande,

nuovo ed inedito. Sottolineo che a mio parere questo pericolo è la diretta conseguenza del decreto legislativo n. 276 del 2003 che non ha trasformato i Cococo in contratti a tempo indeterminato. Non voglio citare l'IRES-CGIL che è un noto covo di ricercatori pericolosi e quindi mi limiterò a citare i dati di Assolombarda: gran parte dei Cococo della popolazione compresa nella fascia 55-64 anni, quindi, è diventata partite IVA o associazioni in partecipazione con evidenti e immediate ricadute sull'aspetto previdenziale.

Un altro aspetto con cui fare i conti è che in un anno (cito una recentissima rilevazione ISTAT) in questo Paese si sono persi 70.000 contratti *part-time*. Vorrei ricordare che al momento della rilevazione ISTAT in ordine al decreto legislativo n. 276 erano operanti (la somministrazione a tempo indeterminato è venuta dopo) solo due norme: quella sulla trasformazione dei Cococo e quella sul nuovo *part-time*. Però dalla rilevazione ISTAT di pochi giorni fa – voglio sottolinearlo – si deduce che i CoCoCo stanno diventando partite IVA e che in un anno si sono persi 70.000 *part-time* di cui 20.000 nella fascia 55-64 anni. Tutti noi sappiamo che il *part-time* è uno dei contratti preferiti dalle donne comprese nella fascia 55-64 anni, soprattutto per la necessità di conciliazione con le esigenze familiari.

Delineato questo quadro e capito che l'aumento di occupazione – *trend* che purtroppo già negli ultimi sei mesi di fatto si è invertito – è dovuto a politiche attive e programmi pubblici di un certo tipo, ad un forte intervento teso ad evitare l'usura delle professionalità (che nelle piccole e medie aziende rappresenta l'elemento vero di *turn over*, per cui l'apprendista sostituisce in maniera non accompagnata l'operaio specializzato di 55-64 anni), è chiaro che la partita si gioca sulle politiche attive per il lavoro e non su interventi squisitamente previdenziali. Tale concetto è stato ribadito anche il 29 settembre e il 1° ottobre di questo anno dalla presidenza olandese nel corso del seminario sull'evoluzione delle politiche per il lavoro.

Alla luce di questi dati, *bonus* e rigidità non sono lo strumento idoneo a permettere l'inserimento o il reinserimento dei lavoratori anziani. Altri sono gli strumenti: le già citate politiche attive dei centri pubblici e i relativi programmi, la formazione (sarebbe interessante aprire una discussione sulle modalità al fine di evitare l'usura della professionalità per questi specifici lavoratori) e un intervento connesso a prendere atto che la tipologia di reinserimento più utilizzata e più scelta dalle imprese è quella a tempo indeterminato. Personalmente ritengo che questa sia una fortuna perché se dovessero prendere piede molte delle nuove figure cosiddette atipiche introdotte recentemente dal legislatore si porrebbe il problema non solo del reinserimento degli anziani ma anche di chi pagherà la pensione quando e se costoro ne avranno diritto.

GIROLAMI. Signor Presidente, mi ricollego a quanto poc'anzi evidenziato dal compagno della confederazione sulle questioni relative al rapporto tra lavoro e persone di età compresa fra i 55 e i 64 anni.

Proprio perché ci interessano direttamente questi aspetti, abbiamo commissionato alcune ricerche – ahimè – a quel covo di ricercatori pericolosi, che è l'IRES-CGIL.

PRESIDENTE. Noi ascoltiamo con molto interesse le vostre affermazioni; tuttavia, poiché in questa sede non sono permessi, neanche ai senatori, interventi di confronto e dibattiti, vi pregherei di astenervi dal formulare giudizi politici o battute di questo genere.

GIROLAMI. Volevo solo alleggerire il discorso.

PRESIDENTE. No, la invito a non fare queste battute.

GIROLAMI. Senz'altro, signor Presidente.

Come dicevo, abbiamo chiesto e commissionato alcune ricerche sulla figura del lavoratore pensionato. Sarò breve anche perché ho portato la documentazione relativa ai risultati di questa e di altre ricerche, che consegnerò agli atti della Commissione.

L'inchiesta più recente riguarda il rapporto tra lavoro e pensione ed insiste sulla figura del pensionato che lavora. Non voglio descrivere interamente i risultati, ma citerò un dato per tutti: il pensionato non lavora solo per ragioni economiche. Infatti, risulta evidente che la maggioranza dei pensionati che lavorano ha un importo di pensione più alto della media. I ricercatori ritengono, quindi, che la seconda carriera, cioè quella che si sviluppa dopo il momento del pensionamento, è attribuibile a ragioni diverse che riguardano la possibilità di esprimere meglio la propria professionalità, la voglia di continuare a lavorare e di non consegnarsi, mani e piedi, ad un rapporto esclusivamente passivo con la pensione.

Su questo tema insiste anche un'altra ricerca che riguarda la qualità del lavoro e dell'invecchiamento. Infatti, uscendo da un rapporto esclusivamente difensivo sul trattamento previdenziale delle persone che sono occupate oltre una certa età in lavori che potrebbero aggravare lo stato di usura che qualsiasi lavoro provoca, la ricerca prende in considerazione anche un altro aspetto. Mi riferisco al fatto che, se si svolge un'attività ricorrendo a contratti di lavoro particolari, cioè ad organizzazioni del lavoro diverse (come, ad esempio, il *part-time*), l'invecchiamento assume un'altra qualità. Intendo dire che si invecchia meglio e si vive in modo diverso. Ciò è abbastanza ovvio, ma i dati lo dimostrano.

La terza ricerca riporta una rassegna delle normative previdenziali ed occupazionali che fanno da sfondo alle situazioni indagate con metodi sociologici. Si individuano, in particolare, due ostacoli, come ho già sentito affermare anche in interventi precedenti. Il primo è il ricorso alla possibilità o meglio quasi all'obbligo di pensione nei casi di esubero di personale (quindi, il prepensionamento): di fronte ad un aumento dell'età media e del tasso medio di salute, il dato del pensionamento anticipato e il livello medio di età della pensione in Italia sono ancora tra i più bassi d'Europa, con il divieto di svolgere un lavoro per le conseguenze sul trattamento pensionistico. Rispetto a tale questione, abbiamo suggerimenti e proposte

di soluzioni, quali ad esempio quella di riconsiderare la normativa del cumulo, senza prevedere un'abolizione secca, come viene previsto nella legge delega sulle pensioni da poco approvata. Infatti, per quanto riguarda le pensioni di anzianità, il prepensionamento e il lavoro dipendente, la possibilità di rioccupare la stessa manodopera a costi nettamente inferiori si tradurrebbe in un incentivo alle imprese più che in un miglioramento della qualità di vita e di lavoro degli anziani. Vogliamo che si agevoli la vita attiva delle persone in età da pensione, che è cosa diversa dall'abolizione totale del cumulo. La nostra organizzazione è contraria a questa delega, se va interpretata letteralmente così come riportata nel testo della legge.

L'altro ostacolo è quello, conseguente nella stessa legge, che va contro la liberalizzazione dell'età pensionabile. Credo sia davanti agli occhi di tutti che, di fronte ad una delega al Governo per liberalizzare l'età pensionabile, gli interventi concreti immediatamente attuativi prevedono il blocco del pensionamento flessibile, introdotto dalla legge 8 agosto 1995, n. 335 (quella con il regime contributivo dai 57 ai 65 anni, che introduceva uno scambio tra il ritiro anticipato e l'importo della pensione) e riportano l'età pensionabile fissa anche nel sistema previdenziale.

Questo, quello dei prepensionamenti e quello del cumulo sono, a nostro avviso, tre ostacoli normativi che cozzano contro la situazione analizzata nei saggi che ho poc'anzi citato e i possibili sviluppi futuri di un rapporto concreto tra pensione e lavoro e, pertanto, noi intendiamo rimuoverli.

MANNUCCI. Signor Presidente, comincio il mio intervento ponendole un quesito: vorrei sapere chi sono gli anziani. Infatti, signor Presidente, noi parliamo degli anziani che lavorano; tuttavia, senza voler estremizzare, per un ragazzo di 15 anni una persona di 25 anni è già anziana.

Passiamo al campo del lavoro. Una persona che va in pensione a 55 anni con il pensionamento anticipato, come a volte succede (se ne è parlato poc'anzi), automaticamente diventa anziana. Esiste, quindi, una commistione, uno scambio di aggettivi che io considero allucinante: si diventa anziani perché si è pensionati e, quindi, si rientra in certi discorsi.

Inoltre, vi sono persone che potrebbero benissimo lavorare fino a tarda età e, a tale proposito, vi sono esempi illustri: ad esempio, il presidente Pertini, che a 95 anni era Presidente della Repubblica, il presidente Ciampi e il senatore Andreotti. Queste persone hanno lavorato in modo solidamente lucido. In politica non è mai stato sollevato il problema dell'anziano, mentre è stato posto per i cardinali, ma si tratta di un discorso diverso.

Allora, vorrei capire chi è anziano. Forse è anziano colui che non conta niente, che può essere «sbattuto fuori» perché a 55 anni magari ha figli e, quindi, costa troppo e costano troppo i contributi e gli assegni familiari. È quello l'anziano?

Signor Presidente (mi rivolgo a lei perché si occupa di tale problema), vorrei sapere chi stabilisce se io sono anziano. Forse lo decide

la legge o la riforma previdenziale. In verità, ho 73 anni, ma se oggi avessi 65 anni e domani la legge spostasse il termine del pensionamento a 70 anni, di colpo ridiventerei giovane? La mia non è soltanto una battuta. Ritengo che sia errato stabilire che nel mondo del lavoro esiste la categoria degli anziani; so che ciò che sto dicendo può sembrare un paradosso e un assurdo ma è ciò che penso.

Si parla di persone che lavorano e di altre che non lavorano, di chi lavora e chi è pensionato, di qualcuno che lavora e qualcun altro che è invalido. Perché questa distinzione? Non è artificiosa? Esiste solo nel mondo del lavoro e bisogna prestarvi attenzione perché può diventare penalizzante, come penalizzante può diventare l'essere pensionato a 50 anni: di colpo si diventa vecchi, neppure semplicemente anziani. Mi permetto di suggerire di non usare più questa terminologia; penso che l'uomo sia ciò che è finché può lavorare e lavora. Secondo me, un ragazzo di 18 anni è come un uomo di 65, se entrambi lavorano; non può essere fatta una distinzione, non si può parlare di giovani, medi e vecchi lavoratori.

I veri *desaparecidos* del mondo del lavoro sono coloro che perdono il lavoro a 50 anni e non lo trovano più. Ciò che è gravissimo è che negli accordi stretti tra le direzioni delle aziende e i sindacati (potrei citarne moltissimi), quando si tratta di scegliere tra un lavoratore anziano e uno giovane, spesso si manda a casa il lavoratore anziano perché l'azienda ritiene che costi di più. La legge – vorrei ricordarlo a qualcuno che fa finta di non saperlo nell'ambito degli accordi – prevede il contrario: a parità di lavoro e mansione va a casa il giovane semplicemente perché è più facile per lui trovare un altro lavoro. Un uomo di 50-55 anni rischia di restare a casa tutta la vita, pur avendo una famiglia da mantenere; non ha nessuno che lo aiuta perché è considerato finito: a 55 anni non esiste più, scompare. È necessario, quindi, far rispettare la legge che questo prevede anche se gli accordi tra le parti dicono il contrario. Gli accordi non possono andare contro la legge, superarla.

Concludo con due brevi annotazioni, perché non vorrei approfittare della vostra cortesia. Vorremmo che fosse rivisitata la filosofia dell'anziano, dell'uomo che lavora, che va in pensione. Purtroppo siamo ancora fermi al concetto dell'usa, spremi e getta. Ciò non è più accettabile. La scusa dell'anziano serve a coprire questa operazione.

Rivolgendomi a chi mi sta ascoltando e agli imprenditori, voglio dire che è pur vero che l'anziano costa di più rispetto al giovane (che poi, comunque, non si assume) ma è anche vero che mandando via l'anziano si manda via l'esperienza e in un posto di lavoro la differenza tra chi ha esperienza e chi non ce l'ha si vede anche sul prodotto finito. È inutile sostenere – come ha riferito un mio caro amico venuto qui prima di me – che con i corsi di formazione si possono risolvere certi *handicap*: non sono i corsi di formazione che portano all'esperienza, né si può comprare l'esperienza al supermercato e spalmarla su coloro che sono appena entrati. I risultati della produzione di certe aziende si vedono: hanno cacciato gli anziani, coloro che avevano esperienza e hanno inserito i giovani, pagandoli poco ma i risultati sono noti a tutti.

PRESIDENTE. Ringrazio gli intervenuti per il contributo portato alla nostra indagine.

In sede di audizione non è consentito un dibattito ma se per chiarimento qualcuno volesse porgere delle domande può farlo.

PIZZINATO (DS-U). Grazie, signor Presidente, per l'opportunità offertami di intervenire. Vorrei porre una domanda facendo una premessa.

I disoccupati *over* 45-65, che fanno fatica a reinserirsi nel mondo del lavoro, si aggirano fra i 700.000 e gli 800.000. Si tratta, per lo più, di persone con alte professionalità: quadri, tecnici, addetti all'impiantistica, dirigenti non tutelati dagli ammortizzatori sociali nelle aziende dove prestavano lavoro. Ad esempio, anche se alla FIAT si facesse ricorso a questi strumenti i dirigenti non sarebbero tutelati.

Anche alla luce delle esperienze maturate, non sarebbe opportuno che i servizi di collocamento pubblici realizzassero, almeno in ogni Provincia, uno sportello per gli *over* 45 e, in relazione a questo, per loro si preveda una formazione? Non sarebbe auspicabile riconoscere alle imprese che li reinseriscono un incentivo, così come avviene per i giovani?

Una sperimentazione in corso a Milano, fatta con il Fondo europeo, ha avviato al lavoro 87 ingegneri e tecnici, 7 dei quali si sono organizzati in impresa.

Per i lavoratori di basso profilo professionale espulsi dai processi lavorativi sono stati istituiti i cosiddetti lavori socialmente utili; a fronte delle difficoltà ad accedere alla pensione, è stata poi introdotta una norma che consente di percepire l'anticipo dei contributi figurativi dall'indennità dei lavori socialmente utili per poter andare in pensione. È possibile utilizzare un sistema simile anche per quei 700.000-800.000 disoccupati, di cui il sindacato non sempre si occupa, dislocati non soltanto in piccole località ma anche in grandi centri come Milano, Torino, Roma?

Ho voluto sottolineare tali questioni dal momento che le organizzazioni sindacali, qui oggi rappresentate, hanno diritto ad essere presenti in due sedi: sistema pubblico di collocamento nel coordinamento provinciale e definizione delle norme per i disoccupati di lunga durata. Vorrei quindi sapere se si ritiene di poter percorrere la strada da me indicata, soprattutto per quanto riguarda la possibilità di utilizzare il fondo europeo.

PRESIDENTE. Il dibattito è importante e complesso e conosciamo la passione con cui lo segue il senatore Pizzinato però non possiamo in questa sede addentrarci più di tanto nelle questioni, seppur interessantissime, da lui sollevate.

Avverto che i rappresentanti della CISAL, impossibilitati ad essere presenti all'odierna audizione, e della UIL si sono riservati di trasmettere una memoria scritta sull'oggetto della odierna audizione.

Ringrazio ancora gli intervenuti e li invito a consegnare agli atti della Commissione tutta la documentazione che riterranno utile.

Dichiaro concluse le audizioni odierne e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16.30.

