

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XIV LEGISLATURA —

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA

10° Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 2 FEBBRAIO 2005

Presidenza della vice presidente PILONI

I N D I C E

Audizione del Presidente di Italia Lavoro S.p.A.

PRESIDENTE	Pag. 3, 8, 11	* GIORGETTI	Pag. 7, 8, 10
VANZO (LP)	10	* PROIA	3, 10
* TREU (Mar-DL-U)	10		

N.B.: Gli interventi contrassegnati con l'asterisco sono stati rivisti 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 Democristiana e di Centro: UDC; Verdi-l'Ulivo: Verdi-U; Misto: Misto; Misto-Comunisti Italiani: Misto-Com; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-La Casa delle Libertà: Misto-CdL; 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 di Italia Lavoro S.p.A., il dottor Giampiero Proia, presidente, e il professor Rodolfo Giorgetti, dirigente.

I lavori hanno inizio alle ore 15,05.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione del Presidente di Italia Lavoro S.p.A.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, sospesa nella seduta dello scorso 25 gennaio.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo, in modo da consentire la speciale forma di pubblicità della seduta ivi prevista, e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Poichè non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È oggi in programma l'audizione del dottor Giampiero Proia, presidente di Italia Lavoro S.p.A., che saluto e ringrazio per aver accolto l'invito a partecipare ai nostri lavori nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia.

Do subito la parola al dottor Proia, pregandolo di lasciare alla segreteria della Commissione l'eventuale documentazione scritta in suo possesso che possa essere di interesse per l'attività che la Commissione sta svolgendo.

* **PROIA.** Signor Presidente, abbiamo pensato di corroborare il discorso odierno con una documentazione che illustrasse in modo più approfondito la situazione, e ci riserviamo pertanto di farla pervenire alla Commissione.

Proprio a partire da una verifica dell'attività finora svolta dalla Commissione riguardo al tema oggi in esame, tenteremo di offrire il nostro contributo ai suoi lavori, cercando anche di evitare la ripetizione di argomenti che già sono stati trattati.

In premessa, desidero richiamare l'attenzione su una questione che ha soltanto una valenza metodologica, cioè sul fatto che non si dispone di una definizione legale di anziano. Bisogna rifarsi a definizioni di natura convenzionale e dunque non univoche, che possono talvolta determinare una sovrapposizione e una sfasatura dei dati, che fa sì che a volte i conti non tornino.

Dopo aver sottolineato questo aspetto, mi sembra comunque utile ricordare qualche dato, certamente già noto, arricchendolo con alcune pre-

cisazioni che forse Italia Lavoro è in grado di offrire in considerazione del fatto che da tempo si interessa dell'argomento e studia alcuni aspetti specifici riguardanti il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione e i *trend* demografici.

È noto, in particolare, che, a causa di questi *trend*, siamo in presenza di una bassa percentuale della forza lavoro rispetto alla popolazione, che, in un'ottica futura, tenderà ad una ulteriore riduzione, sia per il calo della natalità che per l'aumento della speranza di vita.

Secondo l'ISTAT, la forza lavoro andrà a ridursi dai 39 milioni di unità del 2000 ai 34,4 milioni del 2020. Si tratta di una riduzione significativa – l'11,9 per cento – che desta giuste preoccupazioni. Nel 2050 l'Italia potrebbe addirittura avere il primato nell'Unione europea in questa particolare graduatoria, perché si stima che il tasso degli *over* 65 potrebbe salire al 61 per cento. Anzi, secondo altre letture – quando si parla di dati statistici è evidente che possono sorgere differenti interpretazioni legate alla variabilità dei criteri prescelti – si potrebbe arrivare addirittura al 67 per cento. Oggi il tasso degli ultrasessantacinquenni è pari al 27 per cento rispetto alla fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Contemporaneamente – i problemi non vengono mai da soli – si evidenzia una situazione di basso tasso di occupazione nella fascia degli anziani. Per gli *over* 65 presenti nel nostro Paese il tasso di occupazione è pari al 28 per cento circa e ci colloca tra gli ultimi in Europa dove la media è del 38,5 per cento.

Se si prende in considerazione la fascia di età tra i 50 e i 64 anni – come dicevo prima, bisogna anche intendersi su cosa si intende per anziani – si arriva al 40,2 per cento, un dato che non può comunque destare molto ottimismo.

Ferma l'elencazione dei dati che impongono certamente una attenta riflessione – e lo dimostra l'indagine che state portando avanti sul tema – sembra importante presentare alcuni indicatori che, pur non potendo essere enfatizzati, testimoniano qualche segnale di fermento.

Si rileva una presenza importante di anziani in certi settori anche nella fascia di età compresa tra i 60 e i 74 anni, e dunque al di là della fascia finora presa in considerazione. Nella pubblica amministrazione questa presenza è pari al 25,2 per cento, nel settore agricolo è del 14,6 per cento e nel commercio del 21 per cento. Coloro che appartengono a questa fascia svolgono in prevalenza un'attività sulla base di rapporti di lavoro autonomo o comunque professionale.

Poi abbiamo rilevato, ma è una circostanza più che nota, che anche all'interno di questo segmento il tasso di occupazione è strettamente legato al livello di istruzione. Si è toccato con mano quanto il livello del sapere e del saper fare incida sull'occupabilità di questa fascia. Tra i sessantenni occupati uno su due è laureato, uno su tre è diplomato e soltanto uno su sei ha conseguito esclusivamente un diploma della scuola dell'obbligo.

Un altro dato interessante è che qualche segnale di fermento si evidenzia anche nella fascia di età tra i 50 e i 64 anni. Negli ultimi anni

si è registrato in questa fascia un incremento occupazionale più significativo rispetto ad altre fasce di età perché, a fronte di un aumento generale dell'occupazione, sia pure con flussi e dinamiche non lineari, questa fascia ha fatto riscontrare un incremento da 3,89 milioni a 4,41 milioni di occupati. La crescita è stata del 13,3 per cento e quindi superiore al tasso generale di aumento dell'occupazione.

Ciò posto, senza entrare nel merito delle valutazioni che devono tenere conto di un insieme di fattori molto più complessi, ritengo che sia opportuno considerare due elementi in particolare, rispetto ai quali va operata in ogni caso una distinzione. Faccio riferimento infatti a fenomeni distinti che poi finiscono per intrecciarsi. Il primo è relativo alla bassa partecipazione al mercato del lavoro di questa fascia di anziani, che va intesa come apparente scarso interesse di tale fascia ad entrare nel mercato del lavoro. Utilizzo il termine «apparente» perché si parla pur sempre di dati riferiti a persone che non dichiarano di essere disoccupate, non ricorrono ai servizi per l'impiego e quindi non entrano nel «circuitto ufficiale» che porta una persona ad essere considerata disoccupata. L'altro elemento è quello dell'uscita anticipata dal mercato del lavoro. Spesso il fenomeno si riferisce a chi ha un'occupazione e vorrebbe continuare a svolgerla, ma, volontariamente o più spesso per processi di crisi in atto o per le ben note difficoltà di sistema, è costretto ad uscire dal mercato del lavoro.

Il secondo fattore è statisticamente meno importante del primo. Rileviamo infatti che l'età media delle persone che escono dal mercato del lavoro è di 59,4 anni. In questo caso, cioè con riferimento a coloro che non riescono a prolungare la permanenza nel mondo lavoro, non siamo il fanalino di coda dell'Europa, ma neanche nella fascia alta. Si tratta in ogni caso di dati che non solo possono, ma devono essere migliorati. Tra l'altro rientra anche nelle strategie delle politiche dell'occupazione dell'Unione europea incrementare l'età media di uscita dal mercato del lavoro.

Al riguardo, ricordo che l'OCSE ha valutato come positivi gli interventi che hanno visto mettere in campo il *bonus* per l'allungamento della permanenza al lavoro dei pensionati di anzianità. Le leggi nazionali, del resto, hanno considerato in più di un'occasione l'elemento dell'età per farne punto di riferimento per strumenti di agevolazione, in modo diretto ed indiretto. Per chiarire, penso anche alla norma che prevede che per i Co.Co.Co. pensionati di vecchiaia non ci sia la restrizione legata all'obbligo di stipulare il contratto di lavoro a progetto; quindi, per i pensionati di vecchiaia, la vecchia collaborazione coordinata e continuativa è rimasta in qualche modo uno strumento non soggetto ai limiti e alle condizioni imposte dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

È evidente però che, come dicevo, non basta agire nella direzione di favorire la permanenza nel mercato del lavoro di chi già lavora, perché forse il problema più importante è quello di attrarre al mercato del lavoro chi ne è uscito, chi cioè sembra ormai definitivamente escluso da quell'area e non dimostra neanche interesse a parteciparvi, almeno formalmente.

Per individuare possibili spazi di intervento bisogna partire dall'analisi delle cause. Su questo vorrei essere sintetico, perché credo si tratti di temi assai noti. In maniera grossolana credo di poter individuare tre cause. La prima può essere considerata l'interesse a svolgere attività sommerse o informali, creando così un circuito di convenienze all'interno di un'economia al di fuori delle regole. In questo caso, evidentemente, le politiche possibili non possono non puntare ad un'azione di contrasto attraverso la repressione e/o la disincentivazione.

Sembra poi che sia stata individuata correttamente una seconda causa nella necessità dell'anziano di assolvere impegni familiari. Questo riguarda soprattutto le donne, ma in fondo nel nostro Paese riguarda un po' tutti i nonni che hanno funzioni sostitutive della figura dei genitori. Su questo abbiamo un dato: il Censis per Italia Lavoro ha svolto una ricerca dalla quale risulta che il 18,4 per cento degli intervistati ha riferito espressamente che la sua decisione di abbandonare o di non entrare nel mercato del lavoro dipende dalla voglia di dedicarsi ai bisogni familiari. Se questo dato fosse confermato, darebbe un risultato che vede la situazione italiana fortemente anomala rispetto al resto dell'Unione europea, perché nessun altro ordinamento comparabile raggiunge questo livello. Infatti, dati analoghi per altri Paesi si attestano intorno al 10-12 per cento di persone che abbandonano il lavoro per dedicarsi alla famiglia. Nel nostro caso saremmo ad oltre il 35 per cento in più. Rispetto a questa seconda causa, senza entrare in un'analisi più specifica, è chiaro che la parola magica è: «servizi di sostegno alla famiglia». Occorre cioè una politica che supporti in altro modo queste esigenze familiari per liberare risorse ai fini lavorativi.

La terza causa è la sensazione dell'inutilità di provare ad entrare nel mercato del lavoro, a causa delle ridotte possibilità che il tentativo riesca. Rispetto a questa terza causa, il terreno necessario di intervento concerne la materia dei «servizi per l'impiego» in senso ampio, cioè le azioni formative, gli interventi di sostegno per l'inserimento ed il reinserimento, tutta la serie di politiche che vengono definite attive e che cercano di individuare soluzioni fino al limite della personalizzazione del problema; da quello che risulta, vi sono alcune agenzie – penso alla *Job Center* in Inghilterra – che offrono servizi quasi personali al disoccupato.

In conclusione, la complessità del problema, viste le sue diverse cause ed implicazioni, non consente di farvi fronte se non in una prospettiva sistemica, strutturale, mettendo in campo un insieme combinato e coordinato di iniziative; penso che limitarsi ad adottare iniziative isolate non consenta di ottenere buoni risultati e che anzi si rischi in questo modo di creare danni su altri fronti. Quindi occorrono sinergie, coordinamento di iniziative e soprattutto, come dicevo prima, una maggiore propensione alla personalizzazione degli interventi, fino al punto di considerare anche se non sia opportuno un ripensamento delle politiche di finanziamento in questo settore a livello europeo e la formulazione di nuove proposte per la gestione del Fondo sociale europeo, che forse avrebbe anche bisogno di una maggiore flessibilità di utilizzo per essere più efficace.

A questo punto vorrei dare la parola al dottor Giorgetti perché vi riferisca più specificamente sulle iniziative poste in essere da Italia Lavoro e sulle esperienze maturate.

* **GIORGETTI.** Onorevoli senatori, intendo entrare nel merito di alcuni progetti piccoli e grandi che abbiamo realizzato per conto del Ministero del lavoro.

Il primo che intendo ricordare riguarda l'indotto FIAT. In seguito al verificarsi della crisi dell'auto e della FIAT è stato attivato un progetto, che ha visto il coinvolgimento del Ministero del lavoro, della Regione Piemonte e della Provincia di Torino, finalizzato ad aiutare i lavoratori espulsi dal mercato del lavoro a seguito della dismissione di commesse dall'indotto FIAT. Venne predisposto un bando pubblico per i lavoratori interessati a questa iniziativa, che in base alle stime erano stati previsti in circa un migliaio. In questo caso le previsioni sono risultate poco attendibili, atteso che le richieste pervenute furono 217, quindi notevolmente inferiori al numero stimato. Preciso che la stima era stata fatta nel presupposto che l'indotto interessato alla crisi della FIAT fosse un indotto fortemente monocommessa; fortunatamente non era così e pertanto solo una piccola parte dei lavoratori impegnati in tale indotto è risultata coinvolta in questa vicenda. Come ho già detto, a Torino su 1.000 persone previste soltanto 217, sulla base del bando, si sono rivolte agli sportelli della Provincia: di queste, 120 risultano essere lavoratori *over 45*, di cui 77 inoccupati. In questi casi, bisogna sempre fare molto attenzione, perché i particolari dell'intervento fanno la differenza. Più l'intervento è vicino alla persona, più si riesce in qualche modo a raggiungere gli obiettivi. Inoltre, più le risorse economiche sono legate effettivamente alla ricollocazione delle persone e non soltanto al sussidio, più si raggiunge l'obiettivo della ricollocazione. Nel caso di specie la ricollocazione dei lavoratori è stata possibile grazie all'utilizzazione delle risorse del Fondo occupazione che ha consentito a tutti i livelli di incrementare la capacità occupazionale delle persone.

Inoltre, come ha già avuto modo di sottolineare il presidente, noi abbiamo un sistema FSE di formazione che, per come è congegnato, molto probabilmente non serve a queste politiche, in quanto si limita ad una formazione d'aula e non riguarda mai una formazione individuale sulla persona. Anche in questo caso, la formazione serve per aumentare le capacità delle singole persone, ma quando si va in aula il discorso si sviluppa in termini generali e non contribuisce a risolvere la questione.

Un altro progetto che storicamente abbiamo seguito riguarda i quadri. Ci siamo fatti carico – lascerò in visione le tabelle relative – di 260 lavoratori quadro, tutti *over 45*, che, grazie ad un «vestito confezionato su misura», sono stati tutti riassunti.

Queste politiche «su misura» hanno certo un costo, non sono politiche generaliste, e spesso si riscontra anche la necessità di finalizzare meglio le risorse di cui si dispone.

Passo ora a ricordare le percentuali relative ai quadri. Il 15,8 per cento è occupato in attività professionali autonome imprenditoriali. Sostanzialmente queste persone hanno messo a disposizione le loro capacità per costruire la propria impresa. L'assistenza tecnica che abbiamo prestato non ha riguardato soltanto il discorso del «dare voglia» ma anche quello del «sapere fare», e abbiamo utilizzato le risorse a disposizione in maniera completamente differenziata rispetto all'utilizzo che ne era stato previsto in partenza, per esempio per permettere a queste persone di pagare il notaio e di avviare l'impresa e per rendere possibili tutte quelle forme di intervento che, seguendo i regolamenti comunitari, è difficilissimo realizzare in assenza di capacità che consentano di disegnare su misura gli interventi.

Il 27,5 per cento è stato assunto con contratto a tempo indeterminato, il 14 per cento con contratto a tempo determinato, il 7,4 per cento con contratto di collaborazione a progetto, il 4 per cento con mandato di agenzia assicurativa e l'1,2 per cento come socio lavoratore di cooperativa a carattere sociale.

PRESIDENTE. Questo dato si riferisce solo alla Lombardia?

* *GIORGETTI*. Il dato che ho citato fa riferimento a più regioni: la Lombardia, la Sicilia, il Veneto, l'Abruzzo e il Lazio. È un progetto di carattere sperimentale che tiene conto del fatto che al Sud la situazione è più difficile che al Nord. In ogni caso, anche nel Sud sono stati raggiunti gli stessi obiettivi.

Un altro intervento sul quale stiamo effettuando un monitoraggio è riferito ai lavoratori delle aziende telefoniche che rientrano nell'indotto Telecom. In questo caso si evidenzia una situazione disastrosa, nel senso che su un bacino costituito da 2.935 lavoratori, ben 1.653 hanno un'età al di sopra dei 45 anni.

Si tratta di una situazione estremamente complicata, in primo luogo perché questi lavoratori rientrano in un regime di cassa integrazione speciale in deroga. Sono formalmente ancora in carico all'azienda e quindi rifiutano qualsiasi ricollocazione. In secondo luogo, è anche difficile individuare con esattezza questi lavoratori perché la cassa integrazione in deroga viene data in forma numerica e non individuale e quindi non consente di individuare alcuna politica rispetto ai lavoratori interessati. Dal momento che questa tipologia di cassa integrazione in deroga riguarda aziende in crisi che presentano esuberi strutturali, credo che sia giusto che i lavoratori in questione siano coinvolti in politiche di reimpiego. Resta il fatto che, pur avendone chiamati tanti, nessuno si è presentato. Tutti si sono dichiarati disponibili ad un colloquio, ma nessuno si è mai ricollocato in altra azienda. Finché permangono questi vincoli o si costruiscono alibi su questi processi, diventa difficile uscire dalla situazione.

L'ultima partita che ho seguito personalmente riguarda i cosiddetti lavoratori socialmente utili. Da questo discorso va esclusa la Sicilia quindi – i cosiddetti articolisti – perché sono stati considerati solo i lavoratori che rientrano nel Fondo di occupazione nazionale.

È interessante notare che l'intero bacino, costituito inizialmente da 130.000 lavoratori, oggi si è ridotto a 22.000 persone circa. L'intervento strutturale compiuto ha consentito di intervenire su ogni singola persona. È stata un'esperienza molto positiva. Lavorare con un bacino di utenza così complesso e al cui interno si può trovare di tutto è molto stimolante. Si va dai lavoratori in cassa integrazione a coloro che non hanno mai lavorato, fino ad arrivare al lavoratore emigrato che ritorna in Italia.

Nel 2001 il bacino era costituito da circa 60.000 lavoratori, di cui si conoscono i dati a livello regionale e provinciale e per età. Il dato del monitoraggio consente di verificare le scelte fatte da Italia Lavoro e dai vari Governi che si sono succeduti. Inoltre, aver monitorato la spesa e i lavoratori ha consentito di conoscere in tempo reale il numero effettivo di questi lavoratori e l'ammontare della spesa di quest'azione.

Il dato aggiornato al 31 dicembre 2004 segnala che rispetto al 2001, quando su 60.550 lavoratori ben 21.902 erano *over 45*, si è avuta una riduzione a 22.893 unità, di cui 7.147 lavoratori sono *over 45*. Si è evidenziato un abbattimento consistente di questa area.

Cosa ha permesso questa imponente riduzione? Intanto, la politica seguita dal Parlamento e dal Governo, che ha consentito di portare avanti un'azione di prepensionamento rispetto ai lavoratori *over 55*. Si è trattato di un'operazione costosissima ma che ha liberato una parte dell'azione. In secondo luogo, attraverso politiche di reimpiego individuali e attraverso rapporti con i comuni, gli enti di appartenenza, le società miste e le imprese, è stato raggiunto l'obiettivo di collocare questa consistente quota di lavoratori, nella maggior parte donne. Il problema non riguarda soltanto i lavoratori anziani, ma tiene conto anche di una specificità femminile che pesa rispetto alla propria ricollocazione.

Alla fine è rimasto un gruppo di persone difficilmente collocabile, che noi stessi non sappiamo come trattare. C'è il rischio che qualsiasi trattamento o intervento che si volesse portare avanti oggi nei loro confronti possa creare in queste persone un senso di irritazione.

Del resto, se si decidesse di prendere la scorciatoia della pensione, sarebbe comunque una sconfitta per chi lavora sulle politiche di reinserimento. È una logica che abbiamo escluso dalle nostre modalità di intervento, anche se dobbiamo riconoscere che lo sconforto può portare ad un discorso del genere. I dati che sono a mia disposizione sono assolutamente analitici; siamo in grado di fornire anche nomi e cognomi delle persone su cui siamo intervenuti. Tra l'altro, se si riesce, come diceva prima il presidente, a ripensare il Fondo sociale europeo in modo diverso da come lo si era originariamente immaginato, vale a dire come dote individuale e formativa delle persone, e se si comincia a pensare che i lavoratori ricevono una dote che può essere spesa in maniera più articolata, si dà un grande aiuto rispetto alla loro ricollocazione.

Il Governo tedesco sta immaginando un discorso inversamente proporzionale rispetto all'abbattimento del costo del lavoro di questi lavoratori, nel senso che a 45 anni si evidenzia una percentuale inversamente proporzionale. Non riesco a comprendere il motivo che porta il Governo

tedesco a non considerare un aiuto di Stato questa forma di intervento quando invece in Italia continua ad essere considerata tale. È un tema che va esaminato con cura.

VANZO (*LP*). Chiedo ai nostri ospiti di far pervenire alla Commissione una documentazione riepilogativa dei dati statistici richiamati nel corso della loro esposizione.

* GIORGETTI. Non abbiamo avuto molto tempo per coordinare questi dati, quindi riteniamo che la richiesta della Commissione potrebbe rappresentare un'utile occasione per riordinare le considerazioni che oggi abbiamo esposto nell'ambito di un testo più organico, leggibile e consultabile anche per quanto riguarda i dati statistici.

* TREU (*Mar-DL-U*). Signor Presidente, dal momento che, come affermato dai nostri ospiti, la documentazione che verrà da loro predisposta oltre ai dati numerici conterrà anche una riflessione di carattere generale, mi permetto di sottolineare l'opportunità che nell'ambito di quest'ultima possa essere approfondita la specificità, ove esista, delle misure prese e che si intendono prendere per i lavoratori *over 45*, posto che la società Italia Lavoro conduce azioni di inserimento e di reinserimento anche di altre tipologie di lavoratori, che però non sono oggetto della presente indagine.

* GIORGETTI. Prima di dare risposta al senatore Treu, volevo ricordare alla Commissione che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di queste esperienze ci ha invitato a predisporre una progettazione sui lavoratori *over 45*. Peraltro, credo che in questo ambito vadano considerate anche delle peculiarità territoriali, ad esempio quella della Valcamonica – ma anche di altre aree del Nord del Paese – dove è in atto una forte crisi di carattere aziendale che riguarda il settore tessile ed altri settori, per la quale stiamo definendo un intervento. La logica cui a nostro avviso ci si deve attenere è quella della presa in carico, non temporanea ma permanente, onde costruire politiche di *welfare* con politiche di *workfare*. Per realizzare questo obiettivo è necessario tra virgolette «liberalizzare» quelle che sono le doti perché se queste ultime sono fisse diventa impossibile condurre questo genere di politiche.

* PROIA. La richiesta avanzata dal senatore Treu riguarda, se non erro, la necessità di distinguere, nell'ambito delle considerazioni che verranno inserite nella documentazione che produrremo, le azioni trasversali o generaliste da quelle che prevedono invece una strumentazione specifica rivolta a determinate situazioni. Se riusciremo, cercheremo senz'altro di evidenziare questi aspetti, tenuto conto che in genere i progetti sino ad oggi hanno avuto un taglio più generalista, anche se all'interno di alcuni di essi talvolta è stata rivolta una particolare attenzione alla categoria del lavoratore anziano. Ciò premesso, nella sostanza un «progetto anziani» vero e proprio non è mai stato messo in campo e forse è il momento di

farlo. La mia affermazione nasce proprio a partire dalla riflessione che sta conducendo la Germania, che ha iniziato a lavorare su questa tipologia di lavoratori al fine di costruire – è un’opportunità questa che più volte abbiamo sottolineato – uno statuto per disoccupati in possesso di determinate caratteristiche per farli diventare oggetto di obblighi, di diritti, di doveri, ma anche delle doti cui abbiamo fatto prima riferimento. È un tema su cui ci impegneremo a fondo cercando di dare il nostro contributo.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti per i loro interventi e dichiaro conclusa l’audizione.

Rinvio il seguito dell’indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,40.

