SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA

2º Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 10 LUGLIO 2002

Presidenza del presidente ZANOLETTI

IC 0426

TIPOGRAFIA DEL SENATO (500)

INDICE

Audizione delle rappresentanze dell'Associazione bancaria italiana (ABI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA) e della Federazione italiana industrie e servizi professionali e del terziario avanzato (FITA)

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 6, 12
* MONTAGNINO *(Mar-DL-U)* 9
ANGELUCCI . . . . . *Pag.* 7, 11
* *GRAMAZIO* 6, 11
OROFINO 3, 9

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 Democristiana e di Centro: UDC: CCD-CDU-DE; 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-Movimento territorio lombardo: Misto-MTL; 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 Udeur-Popolari per l'Europa: Misto-Udeur-PE.

Intervengono in rappresentanza dell'Associazione bancaria italiana (ABI), l'avvocato Domenico Orofino, responsabile del settore legislazione del lavoro, il dottor Massimo Menici, funzionario del settore legislazione del lavoro e la dottoressa Maria Carla Gallotti, dell'ufficio relazioni istituzionali; in rappresentanza dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA), l'avvocato Massimo Gramazio, direttore dell'area per i problemi del lavoro; in rappresentanza della Federazione italiana industrie e servizi professionali e del terziario avanzato (FITA), l'ingegner Paolo Angelucci, consigliere incaricato con delega per il settore del lavoro, e la dottoressa Simona Quinzi, responsabile dell'area lavoro.

I lavori hanno inizio alle ore 14,40.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione delle rappresentanze dell'Associazione bancaria italiana (ABI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA) e della Federazione italiana industrie e servizi professionali e del terziario avanzato (FITA)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia sospesa nella seduta del 3 luglio.

Abbiamo oggi in programma l'Audizione delle rappresentanze dell'Associazione bancaria italiana (ABI), dell'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (ANIA) e della Federazione italiana industrie e servizi professionali e del terziario avanzato (FITA).

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.

Ringrazio i rappresentanti delle tre associazioni, collegate sia al mondo delle imprese sia a quello dei lavoratori, per aver accettato l'invito a partecipare ai lavori odierni. Questo ciclo di audizioni si prefigge lo scopo di approfondire la condizione dei lavoratori anziani anche al fine di predisporre un'iniziativa legislativa in materia.

Do ora la parola al rappresentante dell'Associazione bancaria italiana, pregandolo di illustrare brevemente il punto di vista della realtà alla quale appartiene.

OROFINO. Signor Presidente, la ringrazio per l'invito rivolto alla nostra associazione a partecipare all'audizione odierna. In premessa comu-

nico che abbiamo predisposto una relazione scritta che lasceremo agli atti della Commissione.

Certamente il tema oggetto dell'audizione odierna è di particolare significato in quanto riconducibile all'andamento demografico di ciascun Paese, oltre ad essere connesso a questioni attinenti, in generale, al sistema pensionistico vigente ed alle linee di tendenza che caratterizzano l'evoluzione di tale sistema: i problemi connessi all'invecchiamento della popolazione attengono alla sfera dell'ordinamento giuridico di ciascun Paese e a quello dell'organizzazione della società. Sotto questo profilo rivestono un significativo carattere di generalità e di essenzialità per il progresso della società civile.

Quanto al sistema vigente nel settore bancario, non sono operanti previsioni di carattere contrattuale dedicate in maniera specifica al meccanismo di riqualificazione professionale dei lavoratori anziani. Il tema è affrontato a tratto generale nel quadro normativo vigente nel settore.

Ricordo solo che i temi della formazione sono di particolare significato. Non a caso il Patto per il lavoro, che la nostra Associazione ha sottoscritto insieme ad altre associazioni imprenditoriali e sindacali, sottolinea significativamente il passaggio secondo il quale l'istruzione e la formazione tecnica superiore e l'educazione degli adulti sono da considerare strumenti validi per favorire l'occupabilità. Questa è la proiezione fattuale del tema oggetto dell'indagine odierna.

Dal momento che si parla anche di educazione di soggetti adulti, mi sembra necessario, in questo quadro, sottolineare che il sistema bancario ha sempre cercato di realizzare – nel momento della definizione della matrice contrattuale che disciplina il rapporto di lavoro in banca – un sistema che rappresentasse un punto di equilibrio tra gli interessi delle organizzazioni imprenditoriali e quelle dei lavoratori interessati, un punto di equilibrio in termini di equità e di solidarietà del personale appartenente anche alle fasce di età più avanzata.

Sotto questo profilo, mi sembra necessario richiamare una specificità del nostro settore, prevista dal decreto ministeriale 28 aprile 2000, n.158, che ha istituito il Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del settore del credito.

Malgrado la fonte normativa, il Fondo deriva il proprio regolamento da un accordo di matrice sindacale realizzato tra l'Associazione bancaria italiana e le organizzazioni sindacali dei lavoratori e funziona, in termini di operatività, di struttura e di finalità, come un vero e proprio ammortizzatore sociale di natura contrattuale privatistica, con obbligo pressoché esclusivo a carico delle imprese e, in misura minima, a carico dei lavoratori interessati.

Il Fondo prevede prestazioni ordinarie e straordinarie. Le prime riguardano il finanziamento di programmi formativi aziendali per la riconversione e la riqualificazione professionale dei lavoratori. È altresì considerata prestazione ordinaria l'erogazione di trattamenti di sostegno nei casi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa o di riduzione del-

l'orario di lavoro. Le prestazioni straordinarie, invece, sono rappresentate da assegni, in forma rateale, finalizzati al sostegno del reddito dei lavoratori inseriti in piani industriali di agevolazione all'esodo, con il contestuale versamento della correlata contribuzione figurativa a carico dell'azienda.

I soggetti destinatari dell'assegno straordinario di sostegno del reddito appena richiamato sono i lavoratori in grado di maturare il diritto a pensione di vecchiaia o anzianità entro un massimo di 60 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta in buona sostanza, quindi, di un trattamento anticipato da corrispondere sino all'atto del conseguimento del diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia.

Questo strumento rappresenta una soluzione privilegiata e di peculiare interesse operativo, anche sul piano funzionale delle garanzie correlate, soprattutto per le fasce di lavoratori con più elevata anzianità di servizio.

A questo riguardo, giova ricordare che risultano sostanzialmente garantite le aspettative dei lavoratori interessati al completamento dell'arco di tempo che li separa dal momento del pensionamento. Altro passaggio di significativo rilievo riguarda la volontarietà del soggetto interessato all'ammissione al trattamento appena richiamato. Ecco perché questo Fondo di natura essenzialmente contrattuale funge da ammortizzatore sociale ed è gestito a livello paritetico da rappresentanti delle imprese e dei lavoratori.

I lavoratori della fascia di età medio-alta rientrano logicamente, ed in via preferenziale, nel meccanismo di accesso a questo sistema e quindi nella possibilità potenziale di fruire dell'assegno straordinario di sostegno al reddito. Inoltre essi potranno usufruire degli assegni ordinari erogabili in occasione di sospensione temporanea dell'attività lavorativa o di riduzione dell'orario di lavoro.

Di conseguenza, alla luce dei dati che subito richiamerò, il bacino di utenza – non solo potenziale, ma anche reale – delle iniziative formative finisce tendenzialmente per coincidere con la platea dei soggetti più vicini alla pensione.

Per ciò che attiene al finanziamento dei programmi aziendali di riqualificazione o di riconversione professionale dei lavoratori, cioè per la prestazione ordinaria di tipo formativo, si segnala tuttora una situazione di modesto ricorso al Fondo da parte delle aziende. La non piena fruizione – è una notazione di carattere meramente amministrativo – sarebbe da ascrivere a procedure informatiche di inoltro delle domande predisposte in modo ancora incompleto dall'Istituto nazionale di previdenza sociale.

A distanza di poco più di due anni dall'entrata in vigore a pieno regime di tale sistema – si veda in questo un segnale del livello di diffusione del meccanismo di accesso all'esodo agevolato ed alla relativa prestazione di sostegno – sono stati conclusi sino ad ora circa 30 accordi aziendali, che riguardano una platea di circa 5.500 lavoratori. Di per sé il dato non appare rilevante, ma acquista una valenza autonoma particolarmente significativa se rapportata al totale dell'organico delle imprese bancarie

che, con buona approssimazione, è valutabile in circa 320.000-330.000 addetti.

Nella premessa ho accennato alla linea di tendenza dei meccanismi di riforma del quadro normativo vigente in materia di previdenza obbligatoria. Tutti sappiamo che il testo del disegno di legge n. 2145 concernente la riforma del sistema previdenziale – attualmente all'esame del Parlamento – conferma, di fatto, i vigenti requisiti per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità. Sotto questo profilo, la valutazione che esprime l'Associazione bancaria italiana è essenzialmente positiva, ancorché vigile riguardo al possibile impatto che eventuali misure di incentivazione al rinvio del pensionamento potrebbero produrre sull'operatività del Fondo citato che, come ho già ricordato in precedenza, ha matrice contrattuale, risulta liberamente sottoscritto e, di fatto, non determina attualmente oneri a carico della collettività.

PRESIDENTE. Ringrazio l'avvocato Orofino per l'esposizione e per la memoria che ha consegnato agli atti della Commissione, che valuto molto chiara e completa.

Do la parola al dottor Gramazio, rappresentante dell'ANIA.

GRAMAZIO. Anche noi, signor Presidente, abbiamo predisposto un documento che consegniamo agli atti della Commissione e nel quale vengono riassunti gli elementi principali in relazione ai quali è possibile svolgere una riflessione sul personale anziano nel nostro settore.

Il documento mette sostanzialmente in luce quattro punti.

Il primo riguarda l'assenza di norme contrattuali che colleghino la loro applicazione ai limiti di età. Le norme del nostro contratto collettivo si applicano indistintamente a tutti i lavoratori, a prescindere dall'anzianità anagrafica e di servizio.

Il secondo punto evidenzia la distribuzione per fasce di età del nostro personale rilevabile da una serie di tabelle, allegate al documento, che illustrano il grado di anzianità anagrafica del personale dipendente, diviso anche in base alle funzioni. Il comparto comprende lavoratori il cui *range* di età varia dagli *under* 21 fino al limite di 60 anni.

Il terzo punto di interesse specifico del settore – e sostanzialmente riconducibile a quanto riferito dal collega Orofino – riguarda i Fondi che accompagnano, con sussidi economici, il personale prossimo a raggiungere la maturazione del diritto a pensione, ma che subisce un effetto traumatico nel proprio rapporto di lavoro dovuto alla liquidazione coatta amministrativa dell'impresa di assicurazione, trattasi in concreto della attivazione della procedura concorsuale, in funzione della quale l'impresa non può più esercitare attività di assicurazione. In questo caso, il personale anziano correrebbe i maggiori rischi nel vedere allungati i tempi per la maturazione del diritto alla pensione. Utilizzando i meccanismi previsti dalla legislazione vigente, abbiamo predisposto un Fondo, istituito presso l'INPS e alimentato con contributi dei lavoratori e delle imprese, tramite il quale viene erogato un assegno sino alla data di maturazione del diritto a

pensione. Quindi, per l'aspetto che stiamo discutendo, tuteliamo soprattutto il personale ultracinquantenne, che è quello più esposto a questo tipo di rischio e che ha difficoltà a ricollocarsi all'interno del settore.

Quarto punto: pur valutando in modo positivo l'iniziativa del Governo, temiamo che le modifiche concernenti l'innalzamento dei limiti di età – contenute nel disegno di legge n. 2145, attualmente in discussione in Parlamento – possano, in qualche modo, pregiudicare gli attuali meccanismi di funzionamento di questo Fondo. Qualora, per effetto di disposizioni di legge, fosse consentito ai lavoratori di allungare la loro permanenza in servizio le imprese si troverebbero nella condizione di dover modificare il regolamento del Fondo e a sostenere oneri originariamente non previsti. Questa attualmente è la nostra preoccupazione che riteniamo opportuno illustrare anche in questa sede.

Non vorrei dilungarmi molto né sui meccanismi del Fondo, che sono sostanzialmente quelli già illustrati dal collega Orofino, né in altre considerazioni. Mi premeva soprattutto evidenziare i quattro aspetti che ho delineato. Ad ogni modo la posizione dell'Associazione è illustrata, in modo più diffuso, rispetto a quanto ho ora riferito, nel documento consegnato agli atti della Commissione.

ANGELUCCI. Signor Presidente, non siamo stati così diligenti come coloro che ci hanno preceduto, forse perché siamo un settore giovane più che avanzato, termine quest'ultimo, che, avendo due significati, è preferibile non utilizzare. Siamo venuti qui per esprimere il nostro orientamento, senza una relazione scritta.

Innanzi tutto, bisogna dare l'idea della struttura del mondo del lavoro nell'ambito del terziario avanzato. Sostanzialmente vi sono comprese tre fasce di persone: i giovani fino ai 25-28 anni che, in genere, sono per il 50 per cento dipendenti e per il restante 50 per cento autonomi. Nell'ambito di quest'ultima percentuale si può procedere ad una suddivisione in ulteriori due metà: una che, svolgendo ancora attività di studio, non intende impiegarsi e l'altra che, proprio per la particolare natura del comparto, non intende avere un rapporto di lavoro dipendente. Mi riferisco in particolare a tutti i professionisti che si occupano della *new economy*, delle nuove tecnologie e via discorrendo.

Vi è poi un secondo blocco che comprende soggetti tra i trenta e i cinquanta anni e che, grosso modo, rappresenta l'ossatura portante del settore. In genere, si tratta di lavoratori dipendenti occupati principalmente nelle aree del terziario relative all'informatica, ai servizi, alle tecnologie ed altro. Questa categoria, in particolare, è oggi impiegata generalmente in funzioni intermedie.

Situazioni particolari si verificano all'interno della categoria che comprende persone *over* 50.

Essendo il nostro un comparto giovane non sono presenti attualmente problemi dovuti all'invecchiamento di personale dipendente. Gli *over* 50, infatti, che possiedono professionalità elevate, uscendo dal mondo del lavoro dipendente generalmente svolgono funzioni di consulenza esterna. Si

tratta di un organico molto variegato costituito da docenti, *tutor*, esperti di sicurezza, di informatica, di ambiente, di ingegneria, di studi legali ed altro. L'elenco completo delle associazioni che, fra soci effettivi e aggregati, sono oltre 40, è contenuto nel nostro sito Internet.

Alla luce di quanto appena esposto è chiaro che gli *over* 50, più che un rischio (come è stato paventato), rappresentano un'opportunità perché, pur essendo avanti negli anni, non solo sono in grado di svolgere un'attività lavorativa, ma anche di livello qualificato, in posizione di indipendenza.

A ciò va collegato, però, un problema, l'unico che vorremmo porre all'attenzione di questa Commissione. Fino a questo momento abbiamo parlato di opportunità, ma esiste, tuttavia, una difficoltà reale.

Le persone menzionate passando da un'attività di tipo dipendente ad una di tipo indipendente (tranne quei pochi soggetti all'iscrizione ad albi obbligatori) entrano nel grande novero dei Co.Co.Co. (termine bruttissimo che indica la collaborazione coordinata e continuativa, ma che rende l'idea) ed hanno la necessità di veder riconosciuto lo sforzo contributivo sostenuto in questa fase della loro vita in continuità a quanto realizzato precedentemente. Secondo la normativa attuale indipendentemente dall'inquadramento – si tratti di Co.Co.Co., di soggetti con partita IVA o di società individuali – ciò non è possibile.

Questo è l'unico elemento di perplessità che vorremmo evidenziare, unitamente al fatto di ribadire che il settore terziario rappresenta un'opportunità per persone che, pur non essendo più in età da lavoro dipendente (passatemi l'espressione), possono porre la loro professionalità al servizio dello sviluppo di quelle attività aziendali che necessitano di esperienza per crescere; nelle aziende giovani, in particolare, ciò può essere utile.

Per concludere, vorrei fornire soltanto alcuni indicatori. Oggi, dalle stime del 2000, risultano 1.127.000 addetti nel terziario avanzato, di cui 615.000 dipendenti e 512.000 indipendenti; 667.000 maschi e 460.000 femmine. Tutti, per ovvi motivi, presentano un elevato grado di scolarità.

Per quanto attiene ai problemi legati alla fruibilità dei fondi, in questo momento va rilevato che il comparto è completamente scoperto di accordi (non tanto con riferimento al presente, ma al momento in cui i cinquantenni di oggi si troveranno ad affrontare le problematiche in questione). L'incarico affidatomi dal presidente Lucarelli circa un anno fa, di stilare un contratto di lavoro relativo al settore terziario, infatti, non ha avuto esito positivo, per motivi che credo non sia necessario citare.

Ci auguriamo che, con la firma del Patto, questo meccanismo possa rimettersi in moto, sia al fine di ottenere uno strumento più adeguato al nostro settore, che non si riconosce pressoché in nessuno degli accordi esistenti, sia per garantire una formazione continua e supplementare finalizzata a realizzare una transizione morbida e facile dallo *status* di lavoratore dipendente a quello di lavoratore autonomo, momento questo che, ricordiamo, rappresenta uno dei punti di forza del settore terziario.

Avere a disposizione strumenti che facilitino la possibilità di movimento e lo scambio di idee, in una situazione come quella illustrata, è certamente positivo.

MONTAGNINO *(Mar-DL-U)*. Vorrei fare una considerazione brevissima e porre una domanda molto semplice.

Abbiamo ascoltato i rappresentanti di tre settori di attività, due dei quali rappresentano la *old economy* ed uno la *new economy,* che presentano differenze notevoli, palesi, manifeste e conosciute da tutti noi.

Credo che, soprattutto in riferimento al settore bancario e assicurativo, gli istituti di garanzia previsti dalle attuali normative per quanto riguarda la posizione economica siano sufficienti. La domanda è la seguente: secondo voi questi strumenti sono sufficienti per determinare una condizione degli anziani adeguata rispetto ai problemi che si dovranno affrontare?

Avete ragione (ed è stato sottolineato dall'avvocato Orofino nel suo intervento) a ricordare che l'aumento dell'aspettativa di vita e l'invecchiamento della società determina eventi inediti. Esistono problemi di natura economica, ma anche di natura sociale, legati ai nuovi servizi che devono essere assicurati agli anziani. Le relazioni con le istituzioni saranno sicuramente diverse da quelle che abbiamo sperimentato in questi anni.

Il problema – secondo me – è stabilire se le condizioni economiche attuali siano sufficienti a garantire una vita dignitosa. Non pensate che ci siano compiti che spettano, non alle aziende o agli imprenditori, ma alla società e alle istituzioni, ad esempio sul piano dei servizi, dell'inserimento o reinserimento in un contesto sociale in cui gli anziani saranno tanti?

Per altro verso (questa domanda riguarda più la *new economy)* proprio in riferimento alla collaborazione coordinata e continuativa, la flessibilità produce sicuramente nuove occasioni di lavoro. Credo, però, che si debba fissare un «paletto» per il futuro, per evitare che il concetto di flessibilità non si traduca in precarietà assoluta e quindi in frantumazione della società.

Credo che lavorare cambiando spesso attività appartenga ormai alla mentalità dei giovani; ma lavorare senza poter costruire un futuro di garanzie per quando si è anziani comporta evidentemente problemi di natura complessa, difficilmente risolvibili.

Il sistema previdenziale – mi rivolgo al rappresentante del settore della *new economy* – deve tenere conto con grande cura ed attenzione delle questioni che riguardano in particolar modo il cambiamento nel mondo del lavoro e le nuove tipologie di lavoro già ora esistenti.

OROFINO. Lei mi ha rivolto una domanda da far tremare – per così dire – le vene nei polsi.

Anche in termini di prospettiva della specifica condizione dei lavoratori cosiddetti anziani, mi pare significativo il richiamo del documento predisposto dal Servizio studi del Senato, laddove sottolinea che è neces-

sario rendere i sistemi pensionistici meno sensibili ai cambiamenti demografici.

Il mio è necessariamente un punto di osservazione meramente contrattuale ed imprenditoriale. Vediamo cosa il sistema è oggi in grado di offrire a questi soggetti.

Nel corso del mio precedente intervento ho illustrato la fase di avvicinamento o di agevolazione al momento del pensionamento.

Nel momento in cui si realizza il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità la gran parte dei lavoratori bancari sono destinatari di sistemi di previdenza integrativa.

Noi abbiamo una percentuale vicina al 90 per cento, il che significa – mi riferisco alla domanda circa la possibilità che questi soggetti continuino a vivere in maniera dignitosa – che la risposta appare scontata.

L'altro passaggio, rispetto al quale mi ero permesso di fare cenno alla difficoltà della sua domanda, riguarda cosa sono in grado di fare questi soggetti. Certamente la dicotomia flessibilità-precarietà esiste sempre ed è un elemento a cui obiettivamente bisogna guardare con particolare attenzione.

Il sistema contrattuale bancario, nei confronti di tutti i soggetti e in particolare dei lavoratori anziani, è caratterizzato da un meccanismo di formazione continua per tutto il settore. Un certo numero di ore l'anno, in gran parte retribuite e in minor parte non retribuite, consentono l'adeguamento della professionalità di questi soggetti e anche l'acquisizione di nuove professionalità, che potrebbero essere utilizzate nel momento della fuoriuscita del mercato.

Faccio l'esempio, di una certa attualità, della condizione dei cosiddetti promotori finanziari, cioè di quei soggetti che, attraverso un'attività a metà tra il lavoro bancario propriamente detto e un lavoro di carattere commerciale, propositivo, di *marketing* riescono comunque a realizzare un modello di sopravvivenza *post* pensione.

Altro profilo significativo, per la diretta connessione alla quale prima ho fatto riferimento in tema di interventi formativi – posto che la formazione è garanzia di occupabilità e di fungibilità all'interno del sistema – è rappresentato dalla sottoscrizione, da parte dell'ABI, insieme ad altre associazioni del terziario, del fondo per la formazione continua del personale utilizzando quella percentuale dello 0,30 di cui alla legge finanziaria del 2000. Stiamo per avviare le trattative, che credo si concluderanno in un breve lasso di tempo, anche per quanto riguarda il personale appartenente alla categoria dei dirigenti.

Quindi, in estrema sintesi, e chiedendo scusa per la risposta forse frammentaria ad una domanda così articolata, riassumo i principali aspetti di tutela del settore: garanzia di intervento pensionistico di carattere complementare; partecipazione a momenti formativi lungo tutto l'arco della vita; sicura accentuazione degli interventi formativi nel momento in cui saranno attivati i fondi per la formazione continua.

GRAMAZIO. Vorremmo fornire una risposta di carattere tecnico alle osservazioni formulate.

Fino a quando i dipendenti intratterranno un rapporto di lavoro subordinato con le imprese di assicurazione vi sarà una totale copertura retributiva. Infatti, non è immaginabile una diminuzione del trattamento economico o un diverso trattamento economico con il crescere dell'età; anzi è esattamente il contrario, poiché, con gli attuali meccanismi retributivi, più si va avanti con l'anzianità di servizio e più cresce la retribuzione. Pertanto, fino a quando esiste un rapporto di lavoro subordinato, la tutela è assolutamente piena.

Anche quando termina il rapporto di lavoro subordinato e si travalica in quello pensionistico interviene una tutela più ampia rispetto a quella prevista dalla legge perché, a fianco della previdenza obbligatoria, nel nostro sistema – e siamo stati tra i primi ad introdurle – esistono forme di pensioni complementari che nella stragrande maggioranza dei casi vengono alimentati con contributi a carico del datore di lavoro, il quale accumula nel tempo una riserva economica che verrà poi riversata a favore del lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Ciò garantisce una tutela più ampia dal punto di vista economico rispetto a quella che la legge assicura agli altri settori.

Per quanto riguarda la correlazione tra l'aumento della flessibilità in entrata nel mondo dell'euro e quello della flessibilità pensionistica, crediamo che sia presto per stilare un bilancio nel nostro settore perché, se è vero che il ricorso ad una maggiore flessibilità di ingresso assicura certamente un *turn over* maggiore, un ricambio maggiore e quindi maggiore possibilità per i giovani di lavorare, è altrettanto vero che queste nuove tipologie di accesso al lavoro sono molto recenti e per esse risulta difficile formulare delle considerazioni.

Tenete conto, poi, che la liberalizzazione dei contratti a termine è avvenuta soltanto nel corso di quest'anno e, conseguentemente, le prime valutazioni sull'appetibilità di questa diversa tipologia del rapporto di lavoro andranno compiute almeno dopo uno o due anni di sperimentazione.

Nel nostro comparto, il rapporto di lavoro a tempo determinato è molto frequente in particolare per i *call center*. Voi tutti leggete le pubblicità dei giornali relative alle assicurazioni stipulate per telefono. Ebbene, tutte le persone all'altro capo del filo sono giovani che, nella stragrande maggioranza dei casi, hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Questa attività caratterizza anch'essa il mercato da pochissimi anni e quindi ulteriori valutazioni andranno compiute tra qualche tempo.

ANGELUCCI. Mi sembra che la domanda sul binomio flessibilità-precarietà riguardasse in particolare il nostro settore.

Crediamo che, proprio data la particolare natura del nostro ambito, il problema si ponga poco. Considerate che il suddetto binomio si applica soprattutto nelle fasce di ingresso e che il nostro settore in genere, tranne che per alcune componenti particolari che noi consideriamo classiche, si basa più su una aggregazione progettuale (per la quale cioè si ricercano

ogni volta le professionalità necessarie a realizzare progetti, strutture od organizzazioni), piuttosto che su una struttura di tipo mansionario (ho lavorato cinque anni in banca e quindi mi ricordo il famigerato mansionario, che determinava il livello e che mi pare ora non esista più).

Da questo punto di vista, più che preoccuparsi di questo aspetto, che potrebbe non essere rilevante, occorrerebbe garantire, fin dall'inizio dell'attività lavorativa, un accesso facilitato alla prestazione integrativa volontaria per accantonare un investimento di tipo privato complementare a quello pubblico e che gli attuali giovani saranno in grado di utilizzare fra 30-35 anni o – speriamo – 50 anni, considerato l'allungamento dell'età di vita.

A questo riguardo, mi preme evidenziare ancora una volta che il terziario offre opportunità a chi, uscito dal mondo del lavoro dipendente, vuole mettere a disposizione la sua professionalità, in molti casi ampia, alle aziende. Andrebbero perciò introdotti strumenti di facilitazione al reingresso del lavoratore fuoriuscito dal mondo del lavoro dipendente, cosicché egli possa recuperare dignità, pur nel rispetto dei suoi tempi di vita che, andando avanti negli anni, debbono tenere conto della diminuzione delle forze fisiche che, spesso, non sono ottimali come accade invece frequentemente per quelle mentali.

Chiediamo perciò che tale opportunità venga concessa a chi, superata una certa età, non può più essere utilizzato nel mondo del lavoro dipendente, ma ha ancora qualcosa da offrire. L'importante è che gli strumenti di facilitazione esistano. Non mi riferisco tanto alla contribuzione, quanto alle conoscenze, al *know how*, all'incontro tra domanda e offerta.

Conosco molte aziende che utilizzano dei consulenti pensionati che forniscono un grande contributo. Varrebbe la pena di incentivare questo tipo di attività, che per le persone *âgées*, come si usava dire un tempo, rappresenta una preziosa opportunità.

PRESIDENTE. Ringrazio tutti gli intervenuti.

Dichiaro conclusa l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,25.