SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA

3º Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 16 OTTOBRE 2002

Presidenza del presidente ZANOLETTI

IC 0496

TIPOGRAFIA DEL SENATO (500)

INDICE

Audizione di una rappresentanza dell'Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 8, 9 e *passim*
FLORINO *(AN)* 10
PILONI *(DS-U)* 9
* PIZZINATO *(DS-U)* 10, 12
* *RINALDI* . . . . . *Pag.* 3, 11, 12
* *ZAFFARANO* 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 per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori (ATDAL), il signor Armando Rinaldi, presidente, il signor Lanfranco Razzoli, il signor Giuseppe Zaffarano, il signor Roberto Marzocchi e il signor Giulio Geminiani.

I lavori hanno inizio alle ore 15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di una rappresentanza dell'Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, sospesa nella seduta del 10 luglio.

È oggi in programma l'audizione di una rappresentanza dell'Associazione per la tutela dei diritti acquisiti dei lavoratori.

Ringrazio i nostri ospiti per aver accolto il nostro invito. L'argomento oggetto della nostra indagine conoscitiva è decisamente importante e riteniamo che la vostra Associazione ci possa offrire utili elementi di riflessione e di dibattito.

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.

Cedo la parola al presidente dell'ATDAL, Armando Rinaldi, per una esposizione introduttiva.

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

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

Nel definire la nostra area di riferimento non dimentichiamo altri gruppi di lavoratori, appartenenti ad imprese di rilevanza nazionale, le cui problematiche di esubero hanno attratto l'attenzione dei *media* e della pubblica opinione ed hanno visto un deciso impegno di forze politiche, sindacali ed imprenditoriali. Un impegno che ha permesso, e di questo siamo sinceramente contenti, di trovare per questi lavoratori una transizione morbida alla pensione o verso alternative che garantissero la conservazione di un reddito dignitoso. Citiamo a puro titolo di esempio i casi FIAT, Ferrovie dello Stato, Poste, eccetera.

Diversa è la condizione di chi deve affrontare da solo la disoccupazione in età matura. Parlando di noi, preferiamo definirci «maturi» piuttosto che «anziani», dato che vogliamo rappresentare uomini e donne tra i 45 ed i 55 anni, un'età ancora lontana dal traguardo che le previsioni attribuiscono alle nostre aspettative di vita.

Siamo consapevoli che la disoccupazione in età matura è oggi un aspetto inquietante che sta imponendosi all'attenzione delle istituzioni di tutto il mondo occidentale.

La relazione introduttiva alla Conferenza dell'Unione europea su occupazione e sistemi pensionistici del 4 febbraio 2002, a firma Anna Diamantopoulou, commissario responsabile della Commissione occupazione e affari sociali europei, concentra l'attenzione sulla disoccupazione in età matura ed invita gli Stati membri ad un maggiore impegno nell'individuare soluzioni idonee ad affrontare questa nuova emergenza sociale. Una recentissima ricerca ISFOL, pubblicata in questo mese, dal titolo «Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro» fornisce dati ed analisi approfondite sulla gravità di questo fenomeno in Europa e in Italia. Uno studio prodotto dalla Adecco, una delle più quotate agenzie di lavoro interinale, afferma che un terzo dei disoccupati nella UE sono cittadini in età matura. Parliamo quindi di un fenomeno che riguarda molti Paesi e che non è riconducibile solo a motivazioni legate al costo del lavoro o alla flessibilità.

Un fattore determinante, all'origine di questo *trend*, va ricercato nella diversa organizzazione delle attività produttive, indotta da un crescente livello di automazione, che porta a sminuire il valore dell'esperienza lavorativa e dei criteri di responsabilizzazione delle risorse. Non va infine dimenticata l'applicazione, acritica, di teorie dell'organizzazione del lavoro *(young-in, old-out)*, importate in Occidente dai modelli di sviluppo industriale del Far East e degli Stati Uniti.

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

Le dimensioni del fenomeno su scala nazionale non sono di facile determinazione. Non sono disponibili dati dettagliati sulle condizioni occupazionali dei lavoratori nella fascia di età dai 40 ai 55 anni. Tuttavia, un'elaborazione incrociata di dati ISTAT ed ISFOL ci permette di stimare

che il fenomeno interessi oggi un numero di ex-lavoratori quantificabile in maniera prudenziale attorno alle 400.000-450.000 unità. L'ISTAT nella rilevazione trimestrale sulle forze lavoro nel 2001 registra nella categoria «altre persone in cerca di occupazione» 509.000 unità, pari al 2,1 per cento della forza lavoro e pari al 22 per cento della categoria identificata come «persone in cerca di occupazione».

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

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

Ma oggi il fenomeno non opera distinzioni. Impiegati di alto profilo professionale, quadri, dirigenti, eccetera, si trovano improvvisamente privi di occupazione e di reddito, spesso in un periodo importante dell'esistenza, quando il loro sostegno economico e psicologico è fondamentale per il benessere della famiglia. In questi casi, formazione e riqualificazione professionale appaiono ricette inadeguate per individui che hanno occupato posti di responsabilità e che, in virtù dell'esperienza accumulata in decenni di lavoro, potrebbero svolgere il ruolo di formatori dei formatori.

Per questi ex-lavoratori l'*iter post*-espulsione è comune e spesso scontato. Un'inutile ricerca di un nuovo lavoro (troppo vecchi e costosi), che non si rende disponibile neppure accettando consistenti riduzioni delle precedenti retribuzioni. Il tentativo di avviare un'attività autonoma (consulenti, agenti, eccetera) è sempre più spesso frustrato da difficoltà connesse all'età, alle disponibilità economiche ed alla miriade di concorrenti che operano sul mercato spinti dalle stesse necessità. Infine, l'accettazione di contratti temporanei ad alto rischio (i famigerati Co.Co.Co., contratti di procacciamento di affari o di mediazione) spesso gestiti in modo banditesco, al limite o addirittura al di là della soglia della legalità. Per il lavoratore tutto ciò si traduce in rischi e costi certi da sostenere ed in ritorni economici ambigui, indeterminati nel tempo e nell'ammontare.

Purtroppo il fenomeno denunciato è destinato ad aggravarsi, almeno nel breve termine. Le persone che si rivolgono a noi, negli ultimi tempi, hanno un'età sempre più vicina ai 40 che ai 50 anni. Si ha la percezione che la soglia dei 40 anni sia lo spartiacque che divide le risorse su cui le aziende intendono puntare ed investire dalle risorse da considerarsi «decotte», uomini e donne di cui liberarsi alla prima occasione. Addirittura

negli Stati Uniti è stato coniato un termine molto scurrile, «*pos*», che definisce questi lavoratori sopra i 40 anni.

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

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

Vorrei ora soffermarmi sugli ambiti di intervento. Da quanto illustrato, non appare semplice dare una soluzione equa e razionale in materia, anche perché esistono strette relazioni del fenomeno denunciato con aspetti sociali, di diritto e di politica economica. La modifica di un elemento richiede un'attenta valutazione al fine di non creare ripercussioni negative sugli altri. Lo sforzo della nostra associazione è quindi quello di indicare alla Commissione alcune direttrici sulle quali occorre, a nostro avviso, focalizzare l'attenzione.

Le proposte avanzate tendono, da un lato, a limitare il peso degli ex lavoratori maturi sullo Stato sociale e, dall'altro, ad offrire loro forme di coinvolgimento che ne valorizzino professionalità ed esperienza. In definitiva si chiede che questi ex lavoratori non vengano considerati elementi passivi, costretti a lasciare l'attività per far posto alle nuove generazioni. Si tratta, al contrario, di porre queste risorse in condizione di divenire un prezioso patrimonio, capace di sviluppare idee, attività ed iniziative.

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

È stata poi operata una classificazione dei lavoratori maturi senza reddito. Sono state identificate due tipologie nell'area dei lavoratori dipendenti ed autonomi in età matura in difficoltà: lavoratori espulsi dal ciclo produttivo individualmente o che hanno dovuto rinunciare alla scelta di un'attività autonoma, prossimi all'anzianità richiesta per la pensione (35 anni di contribuzione) o che l'hanno già raggiunta, ma che devono attendere l'età anagrafica (nei casi peggiori i 65 anni) per maturare il diritto alla pensione; lavoratori ancora lontani dalla pensione (quarantenni o cinquantenni) esclusi dal mondo del lavoro e che non trovano più una dignitosa collocazione, dipendente o autonoma, quasi sempre per motivi anagrafici e/o economici più che professionali.

A tale riguardo abbiamo individuato alcuni interventi con carattere di urgenza, a cominciare dal piano previdenziale. Vi è innanzitutto il riconoscimento della condizione di disoccupato per tutti quei lavoratori che non

svolgono un'attività lavorativa continuativa, indipendentemente dall'*iter* che li ha portati alla condizione di disoccupati; è questo un riconoscimento fondamentale poiché molte espulsioni sono frutto di «dimissioni concordate o incentivate», ottenute «convincendo» il lavoratore, privo di alternative, a dimettersi in cambio di una buonuscita: ci troviamo di fronte ad una scelta obbligata che, come tale, va riconosciuta. Occorre, in secondo luogo, garantire che i lavoratori maturi, espulsi con meccanismi diversi dalla mobilità, abbiano la certezza che i parametri pensionistici che li riguardano non subiranno modifiche in conseguenza di futuri provvedimenti legislativi, una garanzia che, a maggior ragione, deve essere prevista per quei lavoratori che siano stati ammessi alla contribuzione previdenziale volontaria. Va riconosciuto, senza vincolo di età anagrafica, il diritto di accesso alla pensione per i lavoratori privi di occupazione che abbiano già maturato i 35 anni di versamenti contributivi, sanando in questo modo la palese discriminazione, in contrasto con il dettato costituzionale, che ha permesso di prepensionare gruppi di lavoratori di grandi aziende con anzianità contributive di 30-32-34 anni ed età anagrafica appena superiore o anche inferiore ai 50 anni. Bisognerebbe permettere a chi è ammesso alla contribuzione volontaria e ne ha la possibilità di versare in un'unica soluzione l'intero monte contributi mancante al raggiungimento dei requisiti per la pensione di anzianità o di vecchiaia in cambio di una certificazione che garantisca l'immodificabilità di tali requisiti; si tratta di un provvedimento che favorirebbe un flusso di cassa anticipato per gli enti previdenziali, eliminando l'incertezza del futuro per l'ex lavoratore. Occorre anticipare l'accesso alla pensione estendendo le riduzioni percentuali sulle prestazioni pensionistiche previste dalla legge Dini (n. 335 del 1995) e successive modifiche solo per alcune categorie di lavoratori del pubblico impiego anche a quei lavoratori che, non per loro volontà, si trovino in stato di emergenza. Va favorita la ricongiunzione gratuita di tutti i periodi assicurativi maturati delle varie gestioni (dipendenti, autonomi, collaboratori continuativi, atipici), riconoscendo anche a questi lavoratori gli stessi criteri di maturazione del diritto alla pensione di anzianità già in vigore per i lavoratori dipendenti. Infine, andrebbe esteso, in materia di ammortizzatori sociali, il meccanismo della mobilità, oggi applicato solo a gruppi di lavoratori dipendenti e su richiesta avanzata dalle aziende, anche a singoli lavoratori dipendenti ed autonomi privi di occupazione.

Sul fronte del diritto al lavoro proponiamo di istituire strumenti legislativi e finanziari a sostegno di forme di aggregazione professionale promosse da ex lavoratori in età matura (ad esempio, cooperative professionali); adottare strumenti legislativi e finanziari a sostegno di forme di imprenditorialità e di progettualità promosse da ex lavoratori in età matura, riproponendo in un certo senso, ma su base nazionale, quanto fatto in passato a sostegno dell'imprenditoria giovanile nel Mezzogiorno; agevolare il reinserimento di ex lavoratori in età matura, adeguato alla professionalità raggiunta, in attività di interesse sociale e nel pubblico impiego (rivedendo radicalmente i limiti anagrafici che regolano l'accesso ai concorsi pubblici e penalizzano nell'assegnazione dei punteggi i candidati in età matura),

incentivare l'accesso a categorie di lavoratori professionali che richiedono l'iscrizione ad albi (la professionalità verrebbe in questi casi garantita dall'esperienza maturata nel settore).

Circa gli interventi a medio e lungo termine, è necessario tenere sotto osservazione il fenomeno denunciato e prevedere tutele non solo per i lavoratori attivi e per quelli che entrano del mondo del lavoro, ma anche per coloro che, in caso di espulsione, troverebbero grandi difficoltà di reinserimento per motivi anagrafici.

Sul piano previdenziale, analogamente a quanto già avviene in molti Paesi europei, ma anche in Italia nel settore bancario ed assicurativo, occorrerebbe valutare un sistema di accantonamento obbligatorio, a carico delle aziende, per garantire al lavoratore espulso in età matura la sussistenza economica per un limitato periodo di tempo, sufficiente per raggiungere la soglia pensionistica. Inoltre, sempre analogamente a quanto avviene in molti Paesi occidentali, occorrerebbe ipotizzare una netta separazione del concetto di previdenza contributiva da quello di assistenza, il primo costo a carico degli enti pensionistici, il secondo a carico della fiscalità generale, ciò al fine di favorire criteri di controllo ben distinti delle due funzioni ed evitare il collasso degli enti previdenziali. Tale scelta, a nostro avviso, non si pone in contrasto con la spinta allo sviluppo dei fondi pensione integrativi ma, al contrario, permetterebbe di «alleggerire» ulteriormente i bilanci degli enti previdenziali nella fase di accettazione e diffusione di tali fondi.

Sul piano del diritto al lavoro, occorre: istituire o ripristinare strumenti di sostegno finanziario, di limitata durata temporale, per lavoratori in età matura privati del lavoro e, con esso, di ogni forma di reddito; favorire e sostenere forme di interscambio informativo e la collaborazione tra le associazioni di ex lavoratori in età matura e gli organismi comunitari, governativi, regionali, provinciali e comunali preposti ad intervenire in materia di lavoro e previdenza; eliminare le disparità esistenti nell'impiego degli ammortizzatori sociali previsti per i giovani e per i lavoratori in età matura, al fine di non favorire l'una o l'altra categoria nella ricerca di una nuova occupazione e di non indurre spinte all'eliminazione degli ultimi in favore dei primi; infine coinvolgere le associazioni di ex lavoratori in età matura nella definizione di programmi di formazione e riqualificazione professionale e nel controllo e verifica sistematica degli operatori, pubblici e/o privati, che si propongono come attuatori dei suddetti programmi.

Con questo crediamo e speriamo di aver dato sufficienti spunti per valutare la consistenza del fenomeno dei lavoratori maturi espulsi e le sue possibili implicazioni sociali e di aver fornito un contributo di idee e di soluzioni sia sul piano previdenziale che normativo.

Ringraziamo fin da ora per l'attenzione accordataci e siamo a disposizione per i chiarimenti necessari.

PRESIDENTE. Ringrazio il Presidente dell'ATDAL per la relazione completa e chiara che ha svolto. Se vi sono altri rappresentanti dell'asso-

ciazione che desiderano aggiungere qualcosa, hanno senz'altro facoltà di parlare.

ZAFFARANO. Signor Presidente, ritengo debba essere fatta una precisazione relativa alla dimensione del fenomeno.

Come è stato detto nella relazione, si tratta di un ambito di difficile quantificazione e che, tuttavia, in questo momento sta diventando veramente esplosivo. Ce ne accorgiamo tutti giorni leggendo le pagine dei giornali; da ultimo va ricordata la vicenda della FIAT, che fa pensare che i dati di cui siamo a conoscenza debbano crescere in maniera rilevante.

Il fenomeno stesso, poi, ha creato una tale frattura nella legislazione in tema previdenziale che – oserei dire in maniera molto banale – trai lavoratori ha creato quasi dei «morti», ovviamente non in senso fisico, ma in senso morale, ai quali bisogna anche offrire una prospettiva.

Questa è l'unica precisazione che intendo formulare rispetto a quanto affermato dal nostro Presidente.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Zaffarano.

Invito i colleghi a formulare eventuali domande.

PILONI *(DS-U)*. Più che rivolgere domande, intendo svolgere qualche considerazione.

Mi scuso con questa associazione, perché non ne conoscevo l'esistenza. Ho scoperto che è giovanissima, però la relazione presentata – sulla quale esprimo apprezzamento – è sicuramente assai completa e approfondita; ciò vuol dire che su di essa non ha assolutamente inciso la giovane età. Il vostro sforzo è stato notevole, anche nell'individuazione di proposte rispetto ad un fenomeno difficilmente quantificabile; pur tuttavia la realtà ci incarica di tentare di precisarlo in termini di quantità.

In questo senso, vorrei rivolgere una domanda, anche se mi rendo conto che essa forse potrà non avere risposta, proprio per le considerazioni che ho appena formulato; comunque, come donna sono molto interessata a conoscere una classificazione rispetto al sesso rispetto a questa realtà con cui oggi dobbiamo fare i conti.

L'altra analisi che condivido è che non è vero, come si pensava generalmente, che il fenomeno riguarda solo alcune categorie di lavoratori con professionalità più basse; invece, riguarda quasi tutti gli inquadramenti, i livelli e le professionalità.

Sono d'accordo anche con una serie di proposte su come affrontare la questione, anche se non tutte francamente. Buona parte dei suggerimenti a medio e breve termine che voi avete indicato ai fini di apportare alcune modifiche normative (dal riconoscimento della condizione di disoccupato a chi svolge un'attività saltuaria, alla ricongiunzione previdenziale, alla garanzia che nel corso della vita lavorativa non cambino le regole pensionistiche, all'individuazione di tipologie di rapporto di lavoro di reinserimento – chiamiamole come vogliamo – che possono avere altre forme

di sostegno non tanto previdenziali quanto contributive) sono sicuramente da condividere, tanto che mi permetto di segnalare che molte di esse rientrano nel disegno di legge n. 1674 di recente presentazione, che ha proprio per titolo «Diritti di sicurezza sociale in materia di tutela attiva del lavoro e del reddito», che tratta temi che stanno particolarmente a cuore all'Ulivo.

Mi piacerebbe sapere quanti sono i vostri iscritti e avere qualche notizia in più sulla vostra associazione, proprio perché mi sembra che il lavoro che state producendo, a dispetto della giovane età, sia davvero di grande utilità e possa essere di riferimento per il nostro operare futuro.

Non a caso, noi stessi ci siamo posti lo scopo di conoscere un po' meglio il fenomeno per capire come legiferare. L'indagine conoscitiva ha, difatti, proprio questa finalità.

FLORINO *(AN)*. Anche Alleanza nazionale presta da tempo attenzione al tema.

Le voci di dolore manifestate da molti lavoratori espulsi dai processi produttivi arrivano ad ogni esponente politico. Prendiamo atto che la vostra associazione e il relativo organismo di presidenza hanno preso a cuore in via generale un fenomeno che prima si esprimeva attraverso singoli messaggi.

Ritengo che la materia vada affrontata decisamente, anche perché, oltre ai lavoratori espulsi dal processo produttivo, ci sono lavoratori ancora in servizio che già hanno manifestato allarme nei posti di lavoro. Parlo di un caso che conosco personalmente riguardante alcuni lavoratori della Alenia, che si sono definiti precoci perché in concomitanza con il loro collocamento in quiescenza non avranno diritto né alla pensione né all'occupazione.

Il processo è in continua evoluzione. Senza compiere un'analisi delle leggi che hanno comportato una lesione della dignità di tanti lavoratori usciti dal processo produttivo, dobbiamo guardare con attenzione al fenomeno e porvi rimedio, magari accogliendo i suggerimenti evidenziati poc'anzi nella relazione dai rappresentanti dell'associazione per riportarli sul piano della concretezza legislativa.

Si fa riferimento agli interventi relativi all'imprenditorialità giovanile; per quale motivo non spaziare e non guardare con attenzione anche ai disoccupati maturi, che potrebbero benissimo accedere a tante forme di incentivazione che Governo e Parlamento potrebbero mettere in campo?

Prendo atto con soddisfazione che questa associazione ha ritenuto di raccogliere in pieno le espressioni di dolore di alcuni lavoratori; la vostra esperienza potrebbe aiutarci ad affrontare il fenomeno.

PIZZINATO *(DS-U)*. Anzitutto esprimo apprezzamento per la relazione che hanno svolto i rappresentanti dall'ATDAL, un'associazione che conosco, perché l'ho vista concretamente operare fin dal suo sorgere.

Nella relazione si indicano una serie di proposte per contribuire ad affrontare un fenomeno in parte nuovo, come quello dell'espulsione dal

processo lavorativo di figure professionali medio-alte, senza che in molti casi vi siano le tutele degli ammortizzatori sociali così come oggi sono configurati.

Il processo ha un peso maggiore nel momento in cui si innalza l'età media e aumenta il numero di lavoratori espulsi precocemente, ma che ancora non hanno maturato il diritto alla pensione.

Non ho riscontrato fra le vostre proposte quella che considero un'ipotesi di lavoro non secondaria nella fase di transizione che stiamo vivendo. Questi lavoratori hanno un grande bagaglio, una ricchezza di conoscenze. È ipotizzabile per essi un percorso che preveda un'attività di addestramento delle nuove generazioni, abbinata ad un lavoro in azienda a tempo parziale?

È evidente, sulla base della mia e della vostra esperienza, che molti di questi lavoratori svolgevano attività aziendale a livello medio-alto e sono stati espulsi a fronte di processi di innovazione, perchè le aziende ritenevano più conveniente contrattare forme di incentivazione per l'estromissione di alcune figure professionali dal lavoro, per poi assumere dei giovani inquadrati in livelli professionali e retributivi più bassi. È pensabile per queste figure prevedere, nella riorganizzazione del mercato del lavoro, dei corsi di formazione professionale *ad hoc* che utilizzino il bagaglio di esperienze acquisito, una ulteriore formazione per essere poi reinseriti a livello medio-alto nell'attività lavorativa?

Vi ringrazio per le risposte che vorrete fornirci a questo proposito. Sottolineo il nostro impegno affinché, come del resto abbiamo fatto anche discutendo più in generale della condizione degli anziani, questi problemi trovino soluzione.

PRESIDENTE. Nell'invitare i rappresentanti dell'ATDAL a rispondere alle domande loro poste, preciso che evidentemente il nostro confronto non è esaustivo dei problemi e neppure del rapporto che può instaurarsi fra la Commissione lavoro del Senato e la vostra organizzazione. Avremo altre occasioni per riflettere e dibattere.

RINALDI. Signor Presidente, onorevoli commissari, risponderò anzitutto alle domande che ci sono state rivolte sulla dimensione della nostra associazione. Ciò significa anche capire esattamente la tipologia delle persone a cui noi fino ad oggi, giocoforza, ci siamo rivolti.

La nostra associazione è nata sulla base dell'utilizzo delle tecnologie. In poche parole, ho cominciato io a scrivere a tutti coloro che inviavano lettere ai giornali denunciando questo tipo di situazioni. Il nostro parco soci assomma, tra associati e sostenitori, a circa 500 persone, con una prevalenza di presenza nelle aree del Nord (circa il 60 per cento in Lombardia e Piemonte), più alcuni nuclei significativi in Campania, nel Lazio (alquanto consistenti) ed in Sicilia. Un buon 90 per cento dei contatti con i nostri associati è legato alla strumentazione Internet, e questo vi dà l'idea di quale sia il *target*, la tipologia delle persone che ruotano attorno all'ATDAL.

Noi abbiamo predisposto un questionario per capire la tipologia dei nostri associati. Dalle risposte pervenute, la presenza femminile è minoritaria (20 per cento contro l'80 per cento di presenza maschile); però è altrettanto vero che il rapporto ISFOL dà invece una grande prevalenza alla componente femminile, più penalizzata in questi processi di espulsione.

Passando ora alle domande rivoltemi dal senatore Pizzinato, è chiaro che l'obiettivo di un cinquantenne non è quello di andarsene a casa, di avere la pensione appena possibile, quanto piuttosto di poter continuare a lavorare. Il senatore Pizzinato forse si riferiva più al cinquantacinquenne o al sessantenne. Se una persona in questa fascia di età potesse permanere al lavoro e fare da istruttore, da guida per le nuove generazioni che entrano nel mondo del lavoro, sarebbe tanto di guadagnato.

PIZZINATO *(DS-U)*. Io ipotizzavo anche che questi lavoratori potessero rientrare al lavoro anche in altre aziende, utilizzando le proprie professionalità.

RINALDI. Perché no? Non abbiamo nulla in contrario rispetto a questo; siamo un po' più scettici sull'incentivazione all'imprenditore per trattenere il lavoratore in servizio. Diventa un discorso molto difficile: non è così semplice far cambiare idea all'imprenditore che ha deciso di rinnovare e ristrutturare la propria forza lavoro, anche se a tale proposito vi sono varie ipotesi interessanti di cui si potrebbe parlare.

Voglio portarvi un esempio. Ieri sera sono stato a lungo al telefono con un tornitore di 60 anni che ha versato 30 anni di contributi; non trova più un'occupazione e gli mancano cinque anni al raggiungimento dell'età pensionistica. Questo signore probabilmente potrebbe essere il formatore ideale di tanti giovani tornitori; però nessuno lo vuole più. Continua a fare colloqui, ma non gli viene offerto alcun posto di lavoro. Stiamo parlando di un signore che telefona dal «varesotto», quindi una zona industriale nella quale un tornitore in cerca di lavoro dovrebbe avere, in teoria, buone possibilità.

Concludo questa mia risposta chiedendovi di volerci considerare un po' come i rappresentanti di una grande fabbrica virtuale. Siamo abituati a sentir parlare degli 8.000 esuberi alla FIAT o dei 20.000 di cui si parla adesso nel settore bancario e finanziario. Noi siamo i rappresentanti di una grossa fabbrica virtuale con circa 500.000 ex dipendenti in questo Paese. E qualcuno bisogna che cominci ad accorgersi che esistono i resti di questa fabbrica virtuale.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri ospiti per l'interessante contributo.

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

I lavori terminano alle ore 15,40.

Licenziato per la stampa dall'Ufficio dei Resoconti