

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DEI LAVORATORI ANZIANI IN ITALIA

8° Resoconto stenografico

SEDUTA DI GIOVEDÌ 20 GENNAIO 2005

Presidenza del presidente ZANOLETTI

I N D I C E

Audizione della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI), della Federazione italiana editori giornali (FIEG), della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), della Federazione nazionale delle imprese di pesca (FEDERPESCA), della Confederazione italiana dei servizi pubblici locali (CONFSERVIZI), della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDARLINEA), della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE) e della Confederazione italiana proprietà edilizia (CONFEDILIZIA)

PRESIDENTE	Pag. 3, 9	* ASTEGIANO	Pag. 5
		* CILENTI	9
		EGIDI	8
		PAGANO	5
		* RAVAGLI	7
		* RAVERA	4
		STRANIERO	9

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 Democratica e di Centro: UDC; Verdi-l'Ulivo: Verdi-U; Misto: Misto; Misto-Comunisti Italiani: Misto-Com; 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 della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI) il dottor Paolo Ravagli, responsabile dell'ufficio previdenza; in rappresentanza della Federazione italiana editori giornali (FIEG) il dottor Roberto Cilenti, funzionario del servizio sindacale; in rappresentanza della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA) la dottoressa Renata Pagano, funzionario del servizio sindacale; in rappresentanza della Confederazione italiana dei servizi pubblici locali (CONFSERVIZI) la dottoressa Chiara Straniero, funzionaria dell'area lavoro; in rappresentanza della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDARLINEA) il dottor Giuseppe Ravera, presidente; in rappresentanza della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE) l'ingegnere Giampiero Astegiano, vicepresidente per le relazioni industriali e gli affari sociali; in rappresentanza della Confederazione italiana proprietà edilizia (CONFEDILIZIA) la dottoressa Alessandra Egidi, funzionario.

I lavori hanno inizio alle ore 15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI), della Federazione italiana editori giornali (FIEG), della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), della Federazione nazionale delle imprese di pesca (FEDERPESCA), della Confederazione italiana dei servizi pubblici locali (CONFSERVIZI), della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDARLINEA), della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE) e della Confederazione italiana proprietà edilizia (CONFEDILIZIA)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione dei lavoratori anziani in Italia, sospesa nella seduta del 9 novembre scorso.

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.

E' prevista oggi l'audizione di rappresentanti della Confederazione italiana della piccola e media industria, della Federazione italiana editori giornali, della Confederazione generale dell'agricoltura italiana, della Federazione nazionale delle imprese di pesca, della Confederazione italiana dei servizi pubblici locali, dell'Associazione italiana dell'armamento di linea, dell'Associazione nazionale costruttori edili e della Confederazione italiana proprietà edilizia.

Ringrazio i nostri ospiti di avere accolto l'invito della Commissione lavoro del Senato, che ha inteso affrontare l'argomento oggetto dell'indagine conoscitiva perché ritiene che questo sia un problema vero, diffuso e complesso. Stiamo ormai completando le audizioni e le consultazioni in programma, che hanno visto impegnata la Commissione anche in un confronto con le esperienze di altri Paesi.

Il vostro apporto, aggiunto a quello di tutti gli altri auditi, sarà sicuramente utile ai nostri lavori e di questo vi ringrazio. Pertanto, cedo subito la parola a chi tra voi intende intervenire.

* *RAVERA*. Signor Presidente, rappresento la Fedarlinea del settore marittimo ed intervengo anche per la Confitarma. Consegno una memoria scritta sull'argomento in discussione.

Non c'è dubbio che l'evoluzione dell'età della popolazione è un fenomeno con cui le parti sociali sono inevitabilmente chiamate a confrontarsi. Cito solo un dato che è indicativo del progressivo invecchiamento della popolazione in Italia. Il tasso di dipendenza degli anziani, cioè il rapporto tra popolazione anziana di oltre 65 anni e popolazione in età lavorativa (quindi tra 15 e 64 anni) era del 13,3 per cento all'inizio degli anni Sessanta, mentre oggi è intorno al 26,5 per cento e si prevede che salga al 37,5 per cento nel 2020.

Nelle aziende di navigazione, il 90 per cento del personale è impiegato a bordo delle navi, cioè in unità di trasporto. Il progressivo innalzamento dell'età di lavoro ha creato qualche problema. Ricordo che l'articolo 323 del codice di navigazione prevede che l'arruolamento della gente di mare deve essere preceduto da visita medica diretta ad accertare l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni alle quali è adibito. La legge n. 1602 del 1962, inoltre, stabilisce una visita biennale per accertare tale idoneità. Ci sono anche disposizioni specifiche al riguardo: ad esempio, ricordo che il personale di macchina e gli ufficiali radiotelegrafisti possono collocarsi in pensione al cinquantacinquesimo anno di età. È una norma interessante, ma forse era più importante nel passato: con l'evoluzione della tecnologia e la diversa situazione del lavoro che abbiamo a bordo, forse oggi ha minore peso. L'aumento del livello a 65 anni, invece, ha comportato qualche problema per altre qualifiche del personale di bordo. Mi riferisco in particolare al personale di coperta, che deve operare all'esterno della nave durante le manovre, a volte anche in condizioni meteorologiche non facili.

L'età media del personale marittimo non è molto elevata: attualmente, l'età media complessiva è di 47 anni e il personale oltre i 60 anni costituisce solo una percentuale molto ridotta, inferiore al 3 per cento. Nel documento che consegnerò è indicata la distribuzione del personale suddiviso per fasce di età. A seguito di alcuni provvedimenti di prepensionamento, negli anni dal 1989 al 1993, l'età media si è ridotta. Riteniamo che l'attuale limite di 65 anni non possa essere ulteriormente elevato nel nostro settore di impiego, né prevediamo provvedimenti per l'utilizzo di personale di età anziana.

Questa è la situazione del personale navigante, che riguarda tutta la marineria italiana.

* *ASTEGIANO*. Sono vice presidente dell'Associazione nazionale costruttori edili. Noi riteniamo molto importante favorire la permanenza del personale più esperto – e quindi inevitabilmente più anziano – nel settore, per i motivi che forse sono noti ma che ripeto rapidamente.

Il nostro è un lavoro che per larga parte è ancora a carattere artigianale, non ha avuto grandi innovazioni dal punto di vista tecnologico e quindi è ancora affidato alla sapienza acquisita con l'esperienza. Tra l'altro, vediamo il pericolo che il personale di qualità migliore e con più esperienza, una volta raggiunta l'età della pensione, migri verso il lavoro autonomo o, peggio ancora, verso il lavoro irregolare.

Pensiamo quindi che sia necessario favorire la permanenza di questi lavoratori attraverso forme di contrasto del lavoro irregolare (a tale proposito, siamo molto lieti per quanto è stato fatto d'intesa tra le parti sociali e il Ministero del lavoro), a cui si dovrebbero aggiungere misure di premialità, di decontribuzione verso coloro che rimangono nel sistema, soprattutto per quei settori che si occupano di lavori nei quali le qualità manuali artigianali sono particolarmente importanti. Si pensi al restauro, in particolare modo di beni artistici e storici.

Vi chiediamo pertanto di proseguire in questa direzione, continuando ciò che è stato fatto in questi anni per contrastare il fenomeno del lavoro irregolare e promuovendo azioni di decontribuzione che favoriscano la permanenza dei lavoratori del settore.

PAGANO. Ringrazio la Commissione per averci invitato a partecipare a questa audizione. A nome di CONFAGRICOLTURA vorrei illustrare brevemente le questioni che riguardano specificamente il nostro settore, poi consegnerò agli atti un documento che abbiamo preparato.

Nel settore agricolo, la componente dei lavoratori anziani incide in modo rilevante, sia in termini quantitativi che qualitativi. Sotto il profilo quantitativo (cito brevemente qualche dato, ma al documento è allegata una tabella da noi elaborata), basti pensare che su un milione di lavoratori dipendenti agricoli, circa 240.000 – e quindi uno su quattro – hanno più di 50 anni di età. Quindi il fenomeno è veramente importante nel nostro settore in termini quantitativi. I lavoratori anziani incidono anche in termini qualitativi sul mercato del lavoro agricolo, perché ad essi sono affidati lavori particolarmente qualificati, che richiedono capacità e competenze professionali che solo una lunga esperienza sul campo consente di acquisire. Ad essi è peraltro affidato anche il ruolo di trasferire le conoscenze ai giovani lavoratori, che purtroppo nel nostro settore è ben difficile reperire (e ancora più difficile è reperire giovani lavoratori qualificati).

I lavoratori anziani, quindi, hanno un importante ruolo di trasmissione delle conoscenze che noi riteniamo debba assolutamente essere preso in considerazione e tutelato. In questo senso è evidente l'interesse di CONFAGRICOLTURA alla realizzazione di politiche che favoriscano

l'occupazione di lavoratori anziani, peraltro in linea con quanto già previsto dall'Unione europea nelle recenti decisioni note a tutti.

Vanno in questa direzione anche alcune delle misure recentemente attuate nel nostro Paese: il contratto di inserimento e il *bonus* per la permanenza al lavoro. Il contratto di inserimento prevede ad esempio interessanti agevolazioni contributive per i lavoratori che hanno più di cinquant'anni. Il *bonus* invece, stando ai primi dati, sembra dimostrare la sua efficacia nel favorire l'occupazione di lavoratori in età avanzata. A questo proposito tuttavia desidero sottolineare un aspetto già evidenziato in tutte le sedi: occorre che queste misure non si trasformino in ulteriori strumenti di rigidità in uscita per i datori di lavoro. Complessivamente però, rispetto a questa misura, il parere è favorevole.

Sempre in questa direzione va l'innalzamento dell'età pensionabile previsto dalla legge delega di riforma delle pensioni. Riteniamo ancora che l'età media di accesso al pensionamento nel nostro Paese sia troppo bassa rispetto agli altri Paesi europei e che nel contesto economico attuale l'aumento del tasso di occupazione dei lavoratori anziani rivesta un'importanza fondamentale sia per sostenere la crescita del settore agricolo sia per garantire pensioni adeguate in previsione della riduzione della popolazione in età attiva.

Queste misure si aggiungono tra l'altro ad altre preesistenti che vogliamo ricordare e che a nostro avviso nel settore agricolo sono state senz'altro utilizzate proficuamente. Mi riferisco, ad esempio, all'esonero contributivo parziale o totale per i datori di lavoro che assumono disoccupati di lunga durata, tra i quali è senz'altro facile rinvenire soggetti in età avanzata come quelli di cui alla legge n. 407 del 1990.

In ogni caso i più recenti dati sull'andamento occupazionale ci fanno ben sperare. Nel 2003 dei 225.000 posti di lavoro nuovi, ben 180.000 sembra siano andati a persone con più di cinquant'anni. Quindi sono stati fatti dei passi avanti, ma auspichiamo che la situazione migliori attraverso qualche provvedimento coraggioso.

Per rafforzare questa tendenza avanziamo alcune proposte. Innanzi tutto, sulla base della nostra esperienza, è necessario procedere all'eliminazione totale e definitiva del divieto di cumulo tra retribuzione e trattamenti pensionistici di anzianità. Questa misura, oltre a favorire la permanenza al lavoro dei lavoratori in oggetto contribuisce ad un'efficace lotta del sommerso. Detta misura è contenuta anche in un accordo preso con le parti sociali davanti al Ministero del lavoro al fine di combattere il lavoro sommerso nel nostro settore. A nostro giudizio potrebbero risultare utili anche misure tendenti a favorire un'uscita graduale dal mondo del lavoro attraverso forme flessibili di prestazioni lavorative, come ad esempio il *part time*, il lavoro occasionale o temporaneo.

In conclusione, riteniamo che l'allungamento della durata della vita e le migliori condizioni di salute consentano di pensare serenamente a riforme che ritardino l'uscita dal mercato del lavoro e portino ad un innalzamento dell'età pensionabile, ma anche a meccanismi flessibili di continuazione della carriera dopo il vero e proprio pensionamento.

Desideriamo infine segnalare che l'adozione di misure di questo tipo non deve assolutamente aggravare l'altro enorme problema, che nel settore agricolo è particolarmente sentito, del ricambio generazionale. Occorre evitare pertanto che questi strumenti si traducano in ulteriori elementi di rigidità del mercato del lavoro.

* *RAVAGLI*. Come responsabile dell'ufficio previdenza della CON-FAPI, concentrerò il mio intervento su alcuni aspetti che interessano il settore della piccola e media industria, anche perché alcuni degli ultimi avvenimenti che hanno segnato il problema che ci è stato sottoposto sono stati in parte affrontati da provvedimenti legislativi di ampia portata. Mi riferisco alla riforma delle pensioni e alla «legge Biagi».

Concordo con l'intervento della dottoressa Pagano per quanto riguarda l'efficacia del principio di delega sul consenso, proposto in relazione al proseguimento dell'età lavorativa. Anche il *bonus* previsto fino al 2008 ha dimostrato finora di avere una buona applicabilità.

In più occasioni abbiamo segnalato che la norma così come concepita, a differenza di altri progetti che in passato non hanno dimostrato grande efficacia, mette l'azienda in una posizione piuttosto passiva nei confronti delle decisioni del lavoratore. Dunque la decisione politica finalizzata al prolungamento dell'attività lavorativa, come indicato dalla Commissione europea, deve anche tener conto della posizione dell'azienda e delle reali possibilità di prosecuzione dell'attività lavorativa stessa. In questo senso sono necessarie politiche sanitarie, di prevenzione, di informazione, di formazione e di istruzione. Attualmente abbiamo un basso rapporto di occupazione della popolazione interessata alla fascia di età di cui ci stiamo occupando, vale a dire fra i 45 e i 54 anni, perché esiste un'oggettiva difficoltà a reintrodurre nel mercato del lavoro persone con un'istruzione medio-bassa.

Le caratteristiche della piccola e media impresa inoltre non facilitano la ricollocazione delle persone comprese in questa fascia di età. Il personale delle piccole e medie imprese generalmente inizia a lavorare molto presto e prosegue per oltre 35 anni attestandosi proprio in quella fascia di età che segna la fuoriuscita media dal mercato del lavoro in Italia, molto più anticipata rispetto a quella di altri Paesi europei (56-57 anni). Ciò dipende dal fatto che questo personale, generalmente con qualifiche piuttosto basse e per il quale quindi le *chance* di un recupero efficace degli strumenti formativi sono alquanto ridotte, ha poche possibilità di trovare altrove lavori altrimenti qualificati.

Desidero anche segnalare che in Italia il fenomeno è legato a fattori contingenti come la forte de-industrializzazione di alcuni settori importanti della grande industria che ha avuto due particolari effetti. Il primo è che la grande industria ha maggiori possibilità di ricollocare personale diversamente e ulteriormente formato in età avanzata. Il secondo risultato è dato dal fatto che, venendo meno posti di lavoro di questo tipo in settori particolarmente strutturati, aumentano le difficoltà nel risolvere il problema.

Certamente gli interventi realizzati con la cosiddetta legge Biagi, dai contratti di inserimento, che denotano la notevole attenzione del legislatore a tale problematica, fino all'applicazione di strumenti incentivanti, come i contratti di formazione applicati al personale in età avanzata (in passato erano previsti solo per il personale in ingresso nel mercato del lavoro), possono essere utili. Allo stesso modo riteniamo utili gli sforzi fatti recentemente con il Piano Nazionale di Azione per l'occupazione (NAP) e con il Ministero del lavoro per quanto riguarda le politiche mirate a processi di inserimento personalizzato tramite l'accesso all'impiego anche del personale in età avanzata.

Credo che il legislatore abbia compreso quale sia la direzione da prendere, anche in relazione agli impegni assunti dalla Commissione europea e dall'Italia in particolare. Si tratta però di superare un momento difficile che vede l'impiego concentrarsi in settori fortemente frammentati e quindi con difficoltà interne e strutturali a trovare una collocazione ai lavoratori che hanno difficoltà a migliorare la propria posizione formativa.

EGIDI. Innanzi tutto, ringrazio il Presidente e tutti i membri della Commissione per averci convocato. La CONFEDILIZIA è un comparto particolare in quanto è quello dei datori di dipendenti da proprietari di fabbricati.

Anche noi, come gli altri colleghi, abbiamo effettuato un'indagine per analizzare la situazione dei lavoratori (consegnerò poi alla Commissione i relativi documenti), con particolare riferimento alle varie classi di età, da cui è emerso che per il nostro settore nell'anno 2004 il maggior numero dei dipendenti – indifferentemente sia uomini o donne – si colloca nella fascia di età compresa tra i 41 e i 45 anni; si tratta, quindi, di persone relativamente giovani.

Dalla comparazione dei dati relativi alla situazione degli anni 1998-2004 emerge, però, che l'età media dei lavoratori è passata da 47,66 anni a 50,38 anni, con un invecchiamento costante dei dipendenti. Ciò risulta anche da un confronto generale con le varie classi di età in cui abbiamo suddiviso i lavoratori. Ulteriori differenze si notano se si raffrontano le classi di età in base al sesso dei lavoratori.

Dalla tabella 3 allegata al documento che consegneremo alla Commissione, infatti, emerge che per l'anno 2004 è risultato che la maggior parte delle lavoratrici si può collocare nella classe di età compresa tra i 56 e i 60 anni. Questo dato è indicativo; nel nostro settore, infatti, il lavoro femminile è stato sempre molto presente, direi anzi dominante in quanto il lavoro di portineria è stato quasi sempre svolto da lavoratrici di sesso femminile (un dato in inversione di tendenza in questi ultimi anni).

L'età media delle lavoratrici si è, quindi, innalzata ed è pari a 51,27 anni. Come potrete notare dalle misure da noi adottate come parti sociali, abbiamo già favorito e incentivato l'occupazione e il reinserimento dei lavoratori non più giovani. Queste misure, a parte i contratti a tempo determinato, parziale o quanto altro, mirano alla formazione e riqualificazione

professionale; attraverso l'adesione al FOR.TE (Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori), infatti, i datori di lavoro possono aderire per realizzare i programmi di formazione e riqualificazione.

Per il nostro comparto specifico, pertanto, e per il lavoro svolto non riteniamo opportuno adottare ulteriori misure per incentivare la permanenza dei lavoratori nei posti di lavoro proprio perché ciò andrebbe a detrimento dei servizi che essi arrecano alla proprietà, soprattutto nel caso di portieri che hanno mansioni specifiche, quali la pulizia del condominio o la possibilità di effettuare manovre di emergenza sugli ascensori. Per questo motivo, come già sottolineato, riteniamo già sufficienti le norme e le misure in atto.

* *CILENTI*. Dalla convocazione inviataci mi è sembrato che la tematica da affrontare dovesse riguardare i problemi legati all'inserimento o al reinserimento nell'attività produttiva di personale non più giovane, piuttosto che l'individuazione di strumenti attraverso i quali garantire la permanenza nel rapporto di lavoro. Tali strumenti, peraltro, già esistono e sono di piena soddisfazione – almeno secondo i dati riferibili essenzialmente al *bonus* che, pur essendo di recente applicazione, ha dato – secondo le risultanze del Ministero del lavoro – degli ottimi risultati.

Ritengo, quindi, che la nostra attenzione dovrebbe spostarsi sul problema occupazionale degli anziani che non hanno un'attività lavorativa e che sarebbero interessati all'inserimento o al reinserimento in un'attività produttiva.

Noi ci collochiamo in una tipologia un po' particolare; nel settore giornalistico, infatti, maggiore è l'età professionale, e quindi anagrafica, maggiore sono i contenuti, dal punto di vista giornalistico. I problemi legati all'inserimento o al reinserimento, quindi, vengono riscontrati soltanto in quei casi in cui si è registrata un'espulsione dal processo produttivo in presenza di ristrutturazioni o di crisi per le quali sono stati attivati i provvedimenti di pre-pensionamento riconosciuti dal legislatore.

A mio parere una strada che andrebbe seguita e forse perfezionata è l'applicazione dei contratti di inserimento e reinserimento già previsti dalla cosiddetta legge Biagi, che prevede la possibilità di stipula di contratti per soggetti che hanno più di 55 anni di età e che prescindono dal possesso, da parte di questi soggetti, di un eventuale trattamento di pensione. Credo che l'intento del legislatore dovrebbe indirizzarsi essenzialmente sui problemi legati all'inserimento e reinserimento dei soggetti in età avanzata e non tanto nella permanenza nell'attività lavorativa per cui già esistono strumenti di supporto piuttosto validi.

STRANIERO. Ringraziandola per l'invito rivoltoci, a nome di CONF-SERVIZI chiedo se è possibile rinunciare a svolgere un intervento orale con la riserva di inviare quanto prima una documentazione al riguardo.

PRESIDENTE. Certamente, è possibile. Attendo allora un documento scritto quanto prima.

Rinnovo un ringraziamento a tutti gli intervenuti, soprattutto perché da alcuni di loro ho ascoltato valutazioni positive sulla situazione e sui provvedimenti in corso.

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

La seduta termina alle ore 15,30.

