

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 2 del 6 aprile 2009

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

**The Ageing Society
indicazioni europee
e risposte interne**

di Lisa Amoriello

pag. 4

**Abolizione
del divieto di cumulo
tra pensioni
e reddito da lavoro**

di Domenico Comegna

pag. 6

**Strumenti
contrattuali
per la promozione
del lavoro
degli anziani**

di Niccolò Persico

pag. 10

**Francia:
i buoni-lavoro come
strumento per
favorire
l'occupazione
dei lavoratori
anziani**

di Anna Maria Sansoni

pag. 17

**Recessioni
e lavoratori anziani**

pag. 18

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro Adapt - Fondazione Marco Biagi

www.fmb.unimore.it

Promuovere il lavoro di anziani e pensionati Strumenti e prospettive tra mercato del lavoro e welfare

in collaborazione con CNA Pensionati

Nell'attuale contesto di crisi economica ed in assenza di un adeguato sistema di ammortizzatori sociali i lavoratori anziani rischiano di subire forti pressioni verso l'esclusione dal mercato del lavoro. In passato, si è risposto al problema con lo strumento dei prepensionamenti, favorendo una situazione in cui la spesa sociale italiana è ora quasi totalmente assorbita da quella pensionistica. Con conseguente impossibilità di una gestione consapevole e selettiva delle risorse.

E, da non sottovalutare, con la perdita di un enorme patrimonio professionale ed umano che è stata solo in parte assorbita, in coerenza col (mal) costume italiano, dal lavoro nero.

Il quadro attuale – caratterizzato anche dall'innalzamento dell'età pensionabile – non consente facili vie d'uscita. Non è più prospettabile, del resto, scaricare il peso sociale sulle generazioni future. Né consentire una tutela che garantisca le esigenze degli anziani a scapito di quelle dei

giovani.

Sono richieste risposte nuove che non possono non partire dalla consapevolezza del patrimonio che i lavoratori anziani sono in grado di apportare. L'inclusione nel mercato del lavoro rimane quindi un obiettivo imprescindibile ed occorre attivare tutti i possibili strumenti per favorirla. Forme di lavoro flessibile, promozione della capacità di impresa, formazione per evitare l'obsolescenza della professionalità, sono gli strumenti principali con cui si può consentire ai lavoratori anziani e pensionati di contribuire al benessere proprio ed a quello della società nel suo complesso. Il quadro normativo attuale – pur disorganico ed incompleto nel confronto comparato e comunitario – garantisce tutta una serie di opportunità.

E l'eliminazione del divieto di cumulo tra redditi da lavoro e pensioni apre prospettive quasi del tutto inesplorate.

Niccolò Persico

Il lavoro degli anziani per l'economia e il welfare

di Enrico Amadei

Il tema

L'invecchiamento della popolazione pone oggi, e porrà ancor più in futuro, rilevanti problemi di finanziamento delle prestazioni sociali per via dell'aumento delle fasce di età bisognose di assistenza e della contrazione delle fasce in età da lavoro che contribuiscono al mantenimen-

to dello Stato sociale.

D'altra parte, i progressi nel campo sanitario e il benessere economico hanno non solo allungato la durata media della vita, ma anche prolungato la permanenza degli anziani nello stato di salute. Le statistiche dicono che chi va oggi in pensione ha davanti a sé almeno 15 anni di effi-

cienza fisica e mentale e solo a partire dagli 80 anni subentrano significativi problemi che possono poi portare alla non autosufficienza.

Di fronte a questi fenomeni in rapida evoluzione, in Italia non si è riusciti a stare al passo coi tempi e a sviluppare politiche che adeguassero dal punto di vista culturale, legislativo e strutturale il modello sociale ed economico alle mutate condizioni.

Il risultato è la marginalizzazione degli anziani, la loro considerazione solo come soggetti passivi e bisognosi di assistenza, l'assenza di interventi che incentivino l'impegno attivo dei pensionati, a cui fa riscontro la pressoché totale astensione da attività lavorative dopo il pensionamento (salvo poche eccezioni nell'ambito delle attività autonome, le attività di volontariato, etc.).

Le riforme delle pensioni che si sono susseguite negli anni Novanta/Duemila hanno mirato soltanto a spostare in avanti l'età di pensionamento in funzione dell'allungamento della durata media della vita, ma né queste né altre leggi hanno provato a coinvolgere i pensionati che sono ancora in grado di dare un apporto lavorativo di qualsiasi genere in un progetto che li veda partecipi e protagonisti.

La proposta

È indubbio, come rileva anche il Libro Verde del Ministro Sacconi, che per ridare stabilità finanziaria al sistema di welfare è necessario allargare "drasticamente" la base dei contribuenti. Questo può essere fatto con la piena occupazione delle forze in età da lavoro, principalmente le donne, che in Italia sono occupate in misura insufficiente, e utilizzando l'immigrazione, oppure spostando verso l'alto l'età del pensionamento.

Quest'ultima soluzione è certamente praticabile, come è stata praticata nel recente passato. Ma richiede tempo e gradualità e pone problemi alle aziende, che hanno bisogno di immettere energie nuove, agli interessati, che non sono disposti a rinviare il giorno del pensionamento e all'efficienza e alla resa produttiva del rapporto di lavoro, dato che con l'età si è meno flessibili nel cercare le motivazioni in una mansione lavorativa in cui si è impegnati da anni.

Essendo stata praticamente ignorata la capacità/possibilità di un numero consistente di pensionati di

contribuire a colmare, almeno in parte, le lacune dovute agli squilibri demografici, la domanda che ci si pone è la seguente: è possibile disegnare un nuovo sistema di regole di tipo legislativo, contrattuale, sociale, comportamentale, che favorisca l'impiego degli anziani in particolari attività lavorative, regole diverse per impegno e per modalità rispetto a quelle della cosiddetta vita attiva, in modo che vengano incentivati a proporsi e ad accettare di essere coinvolti?

Oltre al volontariato, che resta un campo importante di impegno sociale, che però interessa una piccola percentuale di anziani ed è limitato ad alcune poche attività, si può pensare di esplorare meglio il campo del lavoro retribuito dei pensionati, sia in forma di lavoro alle dipendenze, sia in forma di lavoro autonomo, in modo particolare quando tale attività abbia caratteristiche di utilità sociale o addirittura intervenga nel settore dei servizi di welfare.

Da questo trarrebbero beneficio gli stessi pensionati, che potrebbero arrotondare pensioni divenute sempre più insufficienti e avrebbero, dal mantenimento in attività, effetti positivi sulla salute (è provato); il sistema di welfare, che potrebbe contare su lavoro di utilità sociale a basso costo; l'economia nazionale nella sua accezione più generale.

Quello a cui bisogna pensare è ad attività più leggere, meno stressanti e coinvolgenti rispetto a quelle della vita attiva, che possano insomma essere la via di mezzo tra la *rottamazione* di fatto e il pieno impiego lavorativo.

Numerose sono le attività di utilità sociale o di integrazione nel sistema di welfare in cui si possono mettere a frutto le professionalità e/o l'esperienza dell'anziano:

- i servizi alla persona e alla casa (ad esempio: preparazione di pasti a domicilio; assistenza a persone anziane o handicappate; pulizie e cura della casa; lavori domestici; sorveglianza e cura degli animali domestici; piccoli lavori di giardinaggio; parrucchiere a domicilio; piccole riparazioni o lavoro di bricolage; accompagnamento delle persone anziane con l'auto; etc.);
- i lavori di sorveglianza (scuole, musei, parcheggi, parchi e giardini, etc.);
- attività per favorire la fruizione dell'immenso patrimonio dei beni

culturali;

- lavori in appoggio alle forze dell'ordine;
- piccoli lavori di manutenzione di spazi pubblici;
- piccoli impieghi in agricoltura;
- attività di aiuto nell'insegnamento e formative;
- etc.

Ovviamente tali attività possono essere svolte tanto in forma dipendente che autonoma.

Problemi

Problema rigidità delle regole

Tale proposta non avrebbe senso se le vigenti regole del mercato del lavoro e salariale, delle protezioni previdenziali, degli adempimenti burocratici e normativi, dell'intrapresa, dovessero applicarsi agli anziani che vogliono impegnarsi in un'attività lavorativa minimale.

All'estero ci sono esperienze molto significative di partecipazione degli anziani al mondo del lavoro con agevolazioni di vario genere. In Francia da qualche anno esiste una forma di rapporto semplificato tra committente e prestatore d'opera per i servizi alla persona (*Cheque Emploi Service Universel* – CESU) che prevede semplificazioni nel rapporto d'impiego e vantaggi fiscali e che può applicarsi anche alle forme di lavoro autonomo: ebbene, tra il 2005 e il 2006 sono nate oltre 10.000 botteghe artigiane formate da oltre 100.000 anziani pensionati che desiderano lavorare in forma autonoma.

Come prima cosa, è quindi necessario togliere quegli elementi di rigidità, di appesantimento, di eccessiva regolamentazione e protezione sociale che rendono non conveniente l'impiego degli anziani, in considerazione di un'accidiscendenza da parte loro e soprattutto in quanto ciò è utile per la collettività.

Problema del contrasto intergenerazionale

C'è sempre il rischio che un allargamento della possibilità di impiego degli anziani porti ad atteggiamenti di contrasto da parte delle giovani generazioni, che vedrebbero minacciato il loro ambito occupazionale.

In questo caso occorre riflettere sul fatto che si tratta, per gli anziani, di tipologie di lavoro del tutto particolari e poco appetibili ad una popolazione giovane. D'altra parte il contrasto si crea maggiormente nel caso di prolungamento dell'attività lavorativa nelle ordinarie forme di impiego che blocca le assunzioni di

giovani.

Problema della concorrenza sleale

Anche qui bisogna considerare, nel caso di lavoro di un anziano artigiano, che si tratta di particolari lavori che hanno contenuto sociale e che attualmente non vengono svolti dalle imprese attive regolari. Anzi, in alcuni settori dei servizi alla persona un tipo di regolamentazione incentivante.

Obiettivi del Convegno

Il Convegno si propone in ultima

analisi di formulare una proposta di società che valorizzi il contributo degli anziani per un nuovo welfare e per contribuire allo sviluppo del Paese, prevedendo regole, normative peculiari, agevolazioni e vantaggi che dovrebbero applicarsi alle attività lavorative di utilità sociale da loro svolte, tanto in forma autonoma che subordinata.

La sua formulazione richiede un'attenta analisi delle condizioni attuali e la verifica che gli strumenti che si vogliono proporre siano adeguati e sostenibili.

Potrebbe essere nominata una Commissione che analizzi questi fattori.

Enrico Amadei
Direttore

*Divisione Economica e Sociale
CNA Nazionale*

22 aprile 2009

CONVEGNO CNA – CNA Pensionati
Roma, Residence di Ripetta

Anzian'attivi

Un progetto per l'economia e il welfare

PROGRAMMA DEI LAVORI

ore 10,30

Apertura dei lavori – Introduzione

Carlo de Matthaeis, *Presidente Nazionale CNA Pensionati*

ore 10,50

Presentazione della Ricerca SWG "Il lavoro degli anziani e il loro ruolo attivo nella società"

Prof. Enzo Risso

Coordinatore della Ricerca

ore 11,20

Intervento del Prof. Stefano Zamagni

Ordinario di Economia politica, Università di Bologna

ore 11,40

Intervento del Prof. Michele Tiraboschi

Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena

ore 12,00

Intervento dell'On.le Livia Turco

Gruppo PD

Componente Commissione Affari Sociali, Camera dei Deputati

ore 12,20

Intervento conclusivo del Sen. Maurizio Sacconi

Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali

ore 12,50

Considerazioni finali di Ivan Malavasi

Presidente Nazionale CNA

The Ageing Society indicazioni europee e risposte interne

di Lisa Amoriello

Il progressivo invecchiamento della popolazione, determinato, come noto, da una molteplicità di fattori, fra i quali la diminuzione del tasso di natalità ed il prolungamento dell'aspettativa di vita, è divenuto un tema centrale delle azioni comunitarie, soprattutto per l'incidenza delle conseguenze che il fenomeno riverbera sulla competitività, sullo sviluppo e sulla sostenibilità previdenziale, sanitaria e fiscale del sistema-Europa nell'economia globalizzata.

La realtà ora descritta non interessa solo il vecchio continente, ma riguarda, in generale, la maggior parte dei Paesi dell'occidente industrializzato e, seppure in misura molto meno rilevante, inizia a preoccupare, secondo quanto si evince da recenti rilevazioni, anche alcune economie emergenti (si vedano le previsioni circa i cospicui aumenti del tasso di dipendenza per Cina e India entro il 2050, in Commissione Europea, *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità*, COM(2006) 571 def.).

In Europa, secondo le stime, le persone con oltre 55 anni aumenteranno del 15,5% nel periodo 2010-2030, mentre gli ultraottantenni raggiungeranno il 57,1%, ossia un totale di 34,7 milioni. Fra i membri UE, l'Italia si segnala come uno dei Paesi con il più alto livello di anzianità: la durata media della vita è di 77 anni per gli uomini e di 83 per le donne; nel 2007 la quota degli ultrasessantacinquenni si attestava attorno al 19,9%, mentre si prevede che nel 2030 gli over-65 ammonteranno a 14,4 milioni di persone (il 26,5% della popolazione, oltre il 30% nel 2045); aumenteranno in special modo gli over-80, che attualmente rappresentano il 5,3%, per raggiungere il 12% nel 2045.

Una delle fondamentali indicazioni programmatiche a livello UE intese al contrasto degli aspetti negativi legati all'invecchiamento della popolazione è contenuta nella Strategia di Lisbona, all'interno della quale assume particolare rilievo il

prolungamento della vita attiva ed il sostegno all'impiego dei soggetti più anziani: l'obiettivo, fissato nel 2000, è quello di giungere per il 2010 ad un tasso di occupazione degli appartenenti alla fascia di età compresa fra 55 e 64 anni, pari al 50%. A parte alcuni Paesi particolarmente virtuosi in tal senso, che già nel 2005 registravano il raggiungimento del *target*, e in particolare Danimarca, Estonia, Irlanda, Cipro, Portogallo, Finlandia, Svezia e Regno Unito, numerosi Stati membri sono ben lontani dai parametri di Lisbona e presumibilmente non saranno in grado di soddisfarli nei tempi previsti: sempre nel 2005, la Francia era al 37,3%, l'Italia al 31,7%, mentre il Belgio al 25% (dato estremamente basso, se si considera che si tratta di un Paese con 10,6 milioni di abitanti). La media europea rilevata nel 2008, sempre all'interno del *range* 55-64, è del 42,5%.

Gli interventi susseguiti negli ultimi anni, a vario livello, da parte delle istituzioni comunitarie, mostrano una tendenza complessiva a coniugare, nelle politiche rivolte ai soggetti anziani, esigenze di equità e di protezione delle fasce deboli ed obiettivi di efficienza economica. La tutela dei più anziani, costituisce, infatti, un valore fondamentale condiviso dagli Stati membri (v. artt. 21 e 25 della Carta di Nizza del 7 dicembre 2000, che, al di là della questione circa la vincolatività giuridica, rappresenta una proclamazione di principi di non scarsa forza persuasiva), la cui realizzazione è in grado, al contempo, di costituire un nodo strategico su cui concentrare la sfida per lo sviluppo e la competitività. Questa duplice natura, di valore ed opportunità, dell'impegno per l'inclusione dei *seniors* emerge chiaramente, per esempio, dal tenore del preambolo della Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, in tema, fra l'altro, di discriminazioni connesse all'età, laddove si dichiara che le azioni di contrasto alle pratiche discriminatorie, oltre a rispondere

ai principi fondamentali di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali dello Stato di diritto comuni ai Paesi membri (punto 1), sono, allo stesso modo, strumenti necessari per garantire l'osservanza degli orientamenti in materia di occupazione approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e l'11 dicembre 1999 e per il rispetto degli obiettivi del Trattato CE, fra cui il raggiungimento di elevati livelli occupazionali (punti 8 e 11).

Si tratta di un'idea, quella di coniugare le istanze di protezione dei più anziani con l'esigenza di governare le sfide imposte dalla globalizzazione, che non è affatto il frutto di una politica retorica e banalmente compromissoria (si veda Commissione europea, *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità*, COM(2006) 571 def.), ma che, a ben vedere, trova riscontro in numerosi studi a carattere economico condotti all'interno di diversi Stati membri impegnati nel miglioramento degli obiettivi comunitari. In Belgio, ad esempio, un rapporto del 2005 (R. Blanpain, *Le differenze di trattamento e la discriminazione connessa all'età*, in *DRI*, 2005, n. 4, 946) rivelava che il costo totale della situazione di inattività dei *seniors* – come visto, in quel Paese, particolarmente elevata – valutata in termini di indennità, sottoproduzione e minori entrate fiscali era in grado di coprire il 14% del PIL potenziale e che, favorire una maggiore presenza attiva degli over-55 nel mercato del lavoro, per esempio portando il tasso di occupazione di tale fascia al 60% per il 2030, avrebbe potuto comportare introiti fiscali aggiuntivi per circa il 4,7% del PIL, ossia il medesimo importo dei costi previsti per il prepensionamento della popolazione sino a quella stessa data.

Il progetto di promozione dell'occupabilità dei lavoratori più anziani deve passare, poi, secondo gli ulteriori indirizzi che provengo-

no dall'ambito comunitario, attraverso un *approccio integrato* al problema dell'età (si veda sul punto, Commissione europea, *Libro verde: Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici*, COM(2005) 94 def.): una politica inclusiva efficiente non può che svolgersi, soprattutto all'interno degli Stati membri, attraverso il dialogo fra tutti gli operatori e gli ambiti istituzionali coinvolti, poiché è evidente che l'accesso ai servizi ed alle informazioni, alla formazione (e formazione *personalizzata*), la fruizione di un sistema sanitario in grado di far fronte alle specificità delle problematiche, costituiscono veicoli strategici imprescindibili ai fini che qui interessano. Sul fronte dell'approccio integrato pare al momento essersi mossa con particolare solerzia la Francia, nella quale le istituzioni e le parti sociali sono impegnate da tempo in un piano di mobilitazione nazionale in favore degli anziani, il *Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010* (per un commento sia consentito rinviare a L. Amoriello, *Francia – L'invecchiamento demografico e le politiche del lavoro*, in DRI, 2008, n. 3, 863), che è andato ad inserirsi in un progetto ben più ampio, comprendente, a titolo meramente esemplificativo, la riforma delle pensioni del 2003, un corposo piano sanitario nazionale per gli anni 2005-2009, l'organizzazione di una rete di servizi, articolata su base nazionale, regionale e locale, di informazione alle persone ed alle imprese, con l'impiego di personale addestrato *ad hoc* sulle tematiche del lavoro degli anziani e sulle maggiori problematiche gestionali, l'istituzione di una serie di strutture destinate al monitoraggio dei risultati ed alla ricerca. Sulla stessa direttrice, almeno a livello programmatico, pare adesso assestarsi anche il *Libro Verde sul futuro del modello sociale* elaborato per l'Italia nel luglio 2008 dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali Sacconi, nel quale, anche con riferimento alle politiche per gli anziani, si fa dell'interazione fra sistemi (in particolare quelli afferenti all'ambito socio-sanitario) il fulcro essenziale della complessiva piattaforma, che si trova efficacemente sintetizzata

nel titolo «La vita buona nella società attiva».

Per valorizzare il potenziale dei soggetti non più giovani e favorire l'occupabilità, il ritorno al mercato del lavoro, la ricollocazione professionale e la permanenza in attività occorre tuttavia – e forse, prima di tutto – una vera e propria rivoluzione culturale, legata all'abbattimento dei pregiudizi legati all'età (es.: quelli in base ai quali si tende ad attribuire automaticamente agli anziani una scarsa produttività) ed alla promozione della solidarietà intergenerazionale (si veda Commissione europea, «*Promuovere la solidarietà fra le generazioni*, COM(2007) 244 def). Non è un caso, a tale proposito, se uno dei Paesi che maggiormente ad oggi è riuscito a governare la sfida per l'inclusione delle fasce di età più elevata è il Regno Unito, che si evidenzia come uno degli ordinamenti più sensibili al problema di come l'anzianità, a partire dalle notizie di cronaca, dalle immagini pubblicitarie, fino all'utilizzo degli slogan, venga trattata dai mezzi di comunicazione, segnalandosi per un particolare impegno istituzionale nella lotta agli stereotipi (si veda M. Sargeant, *Age stereotypes and the media*, in *Communications Law*, vol. 13, n. 4, 2008, 119 ss.). Su questo versante numerosi Paesi europei, con i quali al momento l'Italia non pare stare sufficientemente al passo, hanno avviato significative campagne mediatiche di valorizzazione dei *seniors* e di sradicamento dei preconcetti, destinate sia ad un pubblico generi-

co, che dirette specificamente alle imprese, come quelle volte a pubblicizzare ed incentivare lo sviluppo di tecniche di gestione delle risorse umane maggiormente orientate verso l'ingresso e la permanenza degli over-55 nel mercato del lavoro. Alle prime esperienze di Paesi Bassi e Finlandia, ha fatto seguito la Francia, che è intervenuta con un cospicuo finanziamento statale, anche attraverso l'utilizzo di parte dei fondi derivanti dall'assicurazione contro la disoccupazione, e con il contributo degli organismi di sicurezza sociale, degli enti locali e delle organizzazioni professionali, per attivare un apparato informativo senza precedenti, con lo scopo di assicurare la più larga diffusione delle informazioni relative alle misure intraprese per favorire l'occupazione delle persone anziane ed illustrare le esperienze più innovative. Con particolare attenzione alla diffusione di informazioni presso gli stessi *seniors* circa le opportunità di lavoro, formazione e riqualificazione presenti su tutto il territorio, soprattutto attraverso i canali informatici, e in particolare con l'istituzione di una sezione *ad hoc* all'interno del sito internet del Ministero del lavoro, visionabile in www.emploiesseniors.gouv.fr.

Lisa Amoriello
Scuola internazionale di dottorato
in Relazioni di lavoro
Adapt - Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

I Dossier ADAPT-CSMB



Dossier del 23 marzo 2009, n. 1

Modena, 19 marzo 2009

**Il giorno della memoria
e il ricordo di Marco Biagi**

a cura di Flavia Pasquini e Silvia Spattini

Al sito www.fmb.unimore.it l'archivio completo dal 2006 a oggi

Abolizione del divieto di cumulo tra pensioni e reddito da lavoro*

di Domenico Comegna

Oggetto e finalità della norma

L'articolo 19 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, stabilisce, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, l'integrale cumulabilità delle pensioni di anzianità con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. La norma si inserisce nel quadro riformatore del contrasto al sommerso, mediante la promozione di una agevole regolarizzazione dei rapporti di lavoro irregolari.

Lo stesso articolo 19 provvede, inoltre, a riformare la disciplina relativa al cumulo tra pensione e reddito da lavoro nel caso di pensione calcolata con il nuovo sistema contributivo, uniformandola a quella prevista nel regime retributivo e misto, in considerazione dell'uniformità dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato in tutti e tre i regimi.

Nella relazione tecnica allegata al decreto legge si precisa che la disposizione in esame nulla innova in materia di cumulo tra attività lavorativa e assegno di invalidità previdenziale, parzialmente cumulabile.

Le vicende del divieto di cumulo

L'istituto del cumulo tra pensione e redditi da lavoro costituisce il meccanismo che regola il concorso della retribuzione con il trattamento pensionistico ed è stato soggetto a numerosi interventi legislativi, ispirati dapprima al principio dell'integrale cumulabilità del trattamento di pensione con la retribuzione, e successivamente diretti a ridurre o eliminare del tutto tale cumulabilità, anche in funzione deterrente rispetto al ricorso al pensionamento di anzianità.

La disciplina in materia di cumulo presenta quindi una notevole articolazione, a causa delle successive modifiche normative che hanno fatto salvi, entro alcuni limiti temporali e a determinate condizioni, i regimi

previgenti se più favorevoli.

Per quanto riguarda invece le differenze tra i diversi regimi previdenziali, l'articolo 59, comma 4, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (provvedimento collegato alla manovra finanziaria per il 1998), ha stabilito che, con effetto sulle prestazioni liquidate a decorrere dal 1° gennaio 1998, in tutti gli ordinamenti pensionistici obbligatori relativi a lavoratori dipendenti (nonché ai lavoratori autonomi iscritti all'Inps) si applichino le normative vigenti nell'assicurazione generale Inps.

La disciplina in vigore prima della legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Finanziaria 2001), prevedeva che per la pensione di vecchiaia e di invalidità e gli assegni di invalidità (articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni e integrazioni) il cumulo con i redditi da lavoro, sia autonomo sia subordinato, fosse ammesso in misura piena fino all'importo del trattamento minimo Inps, e nella misura del 50 per cento per l'eventuale quota eccedente. La misura dell'importo così trattenuto non poteva tuttavia superare l'ammontare dei medesimi redditi (c.d. "clausola di salvaguardia").

Riguardo alla pensione di anzianità, occorre distinguere tra redditi da lavoro dipendente e redditi da lavoro autonomo. Per la prima fattispecie vigeva un divieto totale di cumulo, con talune eccezioni (lavoratori domestici e agricoli). Alla seconda fattispecie si applicava invece una disciplina identica a quella posta per la pensione di vecchiaia, che prevede cioè una parziale cumulabilità, con una riduzione del trattamento pensionistico in misura pari al 50 per cento della quota di pensione eccedente il trattamento minimo, fermo restando che la misura dell'importo così trattenuto non poteva supera-

re l'ammontare dei medesimi redditi (articolo 10, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo n. 503 del 1992, e successive modificazioni e integrazioni; articolo 59, comma 14, della legge 27 dicembre 1997, n. 449).

Va qui precisato che ai fini del cumulo, il trattamento di anzianità è equiparato a quello di vecchiaia dopo il compimento dell'età pensionabile (articolo 10, comma 7, del decreto legislativo n. 503 del 1992) ovvero da subito nel caso in cui esso sia stato liquidato con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni (articolo 77, della legge 20 dicembre 1998, n. 448, Legge Finanziaria 1999). La normativa sopra riassunta è stata modificata dall'articolo 72 della citata legge 23 dicembre 2000, n. 388, le cui disposizioni riguardano i trattamenti pensionistici a carico sia dell'assicurazione generale obbligatoria, ivi compresi i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, sia delle altre forme obbligatorie relative a lavoratori dipendenti (pubblici e privati).

A decorrere dal 1° gennaio 2001 è stata consentita la totale cumulabilità tra il trattamento di vecchiaia – nonché quello liquidato con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni (come già detto l'articolo 77 della legge n. 448 del 1998 equipara tali pensioni di anzianità a quelle di vecchiaia) – e i redditi da lavoro, sia dipendente che autonomo.

È stata altresì ampliata, sempre con decorrenza 1° gennaio 2001, la possibilità di cumulare le pensioni di anzianità e di invalidità e gli assegni di invalidità con i redditi da lavoro autonomo. Il cumulo, per le quote delle pensioni eccedenti il trattamento minimo Inps, è ammesso nella misura del 70 per cento (anziché del 50 per cento). Inoltre, la trattenuta della

*D. Comegna, *Abolizione del divieto di cumulo tra pensioni e reddito da lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2009. Si precisa che le opinioni espresse nel presente articolo sono riferibili esclusivamente all'Autore senza alcun impegno da parte dell'amministrazione di appartenenza.

pensione dovuta al cumulo non può comunque superare il 30 per cento (anziché il 100 per cento) dei redditi da lavoro autonomo. Tale normativa viene estesa ai trattamenti già liquidati al 1° gennaio 2001, ferma restando l'applicazione della disciplina previgente, se più favorevole. Da ultimo con l'articolo 44 della

legge 27 dicembre 2002, n. 289 (Legge Finanziaria 2003), è stata disposta la totale cumulabilità tra il trattamento di anzianità e i redditi da lavoro, sia autonomo sia dipendente, a condizione che all'atto del pensionamento il soggetto abbia compiuto 58 anni di età anagrafica e maturato un minimo di 37 anni di contributi. Tale nor-

ma si applica anche in favore delle persone già in quiescenza, in possesso – al momento del pensionamento – dei predetti requisiti anagrafici e contributivi, sempre con effetto sui ratei del trattamento decorrenti dal 1° gennaio 2003 (l'art. 44, comma 2, della l. n. 289/2002 ha consentito l'accesso al regime di totale cumulabilità, a

Il cumulo pensione reddito da lavoro (in vigore sino al 31 dicembre 2008)

Categoria pensione e attività	Anni contribuzione	Quota pensione cumulabile
Invalità e lavoro dipendente	Non influente	Minimo INPS più 50% eccedenza
Invalità e lavoro autonomo	Non influente	Minimo INPS più 70% eccedenza
Vecchiaia e lavoro dipendente o autonomo	Non influente	Intero importo
Anzianità e lavoro dipendente o autonomo	Almeno 40 anni	Intero importo
Anzianità e lavoro dipendente o autonomo	Almeno 37 anni e minimo 58anni di età	Intero importo
Anzianità e lavoro dipendente	Meno di 40 anni	Nessuna
Anzianità e lavoro dipendente	Meno di 37 anni e/o meno di 58 anni di età	Nessuna
Anzianità e lavoro autonomo	Meno di 40 anni	Minimo INPS più 70% eccedenza *
Anzianità e lavoro autonomo	Meno di 37 anni e/o meno di 58 anni di età	Minimo INPS più 70% eccedenza *

* La trattenuta non può comunque superare il 30% del reddito di lavoro.

Il cumulo pensione reddito da lavoro (in vigore sino dal 1° gennaio 2009)

Categoria pensione e attività	Anni contribuzione	Quota pensione cumulabile
Invalità e lavoro Dipendente	Non influente	Minimo INPS più 50% eccedenza
Invalità e lavoro Autonomo	Non influente	Minimo INPS più 70% eccedenza
Vecchiaia e lavoro dipendente o autonomo	Non influente	Intero importo
Anzianità e lavoro dipendente o autonomo	Non influente	Intero importo

far tempo dal 1° gennaio 2003, anche ai soggetti già titolari di pensione di anzianità alla data del 1° dicembre 2002, privi dei requisiti minimi di 58 anni di età e 37 anni di contribuzione. Tale estensione era subordinata al versamento di un contributo una tantum (c.d. ticket) determinato sulla base della anzianità anagrafica e contributiva posseduta dall'interessato alla data della de-

correnza originaria della pensione).

Verso la cumulabilità totale

Come accennato in premessa, il primo periodo del comma 1 dell'articolo 19 in esame, prevede la totale cumulabilità, a decorrere dal 1° gennaio 2009, tra pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima e redditi da lavoro autonomo e dipendente.

tutive ed esclusive della medesima e redditi da lavoro autonomo e dipendente.

Questo, in buona sostanza, significa che le pensioni di anzianità o anticipate (rispetto al compimento dell'età di vecchiaia) – liquidate in presenza di una anzianità contributiva inferiore a 40 anni, ovvero in presenza di una età anagrafica inferiore a 57 anni, accompagnata da una anzianità contributiva infe-

riore a 37 anni – dal 1° gennaio 2009 non subiranno più alcuna “trattenuta lavorativa”. Trattenuta lavorativa che, sino a tutto il 31 dicembre 2008, risulta pari all’intero importo del trattamento pensionistico, in caso di lavoro subordinato, ed il 30 per cento della quota eccedente il trattamento minimo Inps (la quota eccedente 443 euro mensili, nell’anno 2008), in caso di reddito derivante da attività autonoma.

La pensione contributiva

Per i lavoratori che hanno iniziato l’attività dal 1° gennaio 1996, le pensioni di vecchiaia e di anzianità sono sostituite da un’unica prestazione: la pensione di vecchiaia contributiva, così definita in quanto viene determinata con un sistema di calcolo, strettamente collegato al valore della contribuzione versata nell’intero arco della vita lavorativa.

Il nuovo sistema contributivo, introdotto dall’articolo 1, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (c.d. “riforma Dini”), si applica in maniera integrale ai soggetti privi di anzianità contributiva alla data del 1° gennaio 1996, nonché ai soggetti, già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie alla suddetta data, che in base all’articolo 1, comma 23, della stessa legge e del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180, abbiano optato in tal senso (l’esercizio dell’opzione è subordinato al conseguimento di un’anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni, di cui almeno 5 maturati successivamente al 31 dicembre 1995. L’opzione medesima, in virtù dell’interpretazione autentica recata dall’art. 2 del d.l. n. 355/2001, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 417/2001, è esercitabile esclusivamente dai lavoratori che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un’anzianità contributiva inferiore a 18 anni).

I requisiti richiesti per la nuova pensione di vecchiaia (articolo 1, comma 20, della richiamata legge 8 agosto 1995, n. 335), per ottenere la quale occorre la cessazione dell’attività di lavoro dipendente, sono stati, a tutto il 31 dicembre 2007, i seguenti:

– 57 anni di età e almeno 5 anni di anzianità contributiva;

– oppure, un minimo di 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall’età anagrafica.

I commi 6 e 7 dell’articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (la c.d. “riforma Maroni”) – oltre ad aver modificato i requisiti precedentemente definiti per l’accesso al trattamento pensionistico di anzianità (dall’articolo 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449) – avevano introdotto, per coloro che avessero maturato tali requisiti a decorrere dal 1° gennaio 2008, nuovi requisiti per l’accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia liquidato esclusivamente con il sistema contributivo (indicati dall’articolo 1, comma 20, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

Infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2008, la legge 23 agosto 2004, n. 243, ferma restando la possibilità di conseguire la pensione anticipata in presenza di un’anzianità contributiva non inferiore a 40 anni, indipendentemente dall’età anagrafica, innalzava l’età anagrafica necessaria al pensionamento in presenza di 35 anni di anzianità contributiva. In particolare, in presenza di 35 anni di contributi:

– per gli anni 2008 e 2009 l’età anagrafica era elevata a 60 anni per i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) e a 61 anni per i lavoratori autonomi iscritti all’Inps;

– per gli anni dal 2010 al 2013 l’età anagrafica era elevata a 61 anni per i lavoratori dipendenti e a 62 anni per i lavoratori autonomi. Peraltro, a decorrere dal 2014 l’età anagrafica richiesta risultava ulteriormente elevata a 62 anni per i lavoratori dipendenti e a 63 anni per i lavoratori autonomi iscritti all’Inps. Era stato previsto, comunque, che il Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell’economia, potesse tuttavia differire tale ulteriore innalzamento, qualora, sulla base di una verifica da effettuare nel 2013, risultasse il conseguimento di risparmi di spesa superiori alle previsioni ed in grado di garantire il raggiungimento di effetti finanziari equivalenti a quelli originariamente previsti come conseguenti all’innalzamento dell’età previsto dal 2014.

Successivamente, la legge 24 di-

cembre 2007, n. 247 (nota anche come “riforma Damiano”), eliminando il c.d. “scalone”, ha previsto una maggiore gradualità nell’innalzamento del requisito dell’età anagrafica per l’accesso al trattamento pensionistico di anzianità a decorrere dal 2008.

La suddetta normativa, confermando la possibilità di conseguire il diritto al pensionamento in presenza di un’anzianità contributiva non inferiore a 40 anni indipendentemente dall’età anagrafica, ha stabilito che in presenza di almeno 35 anni di contribuzione si possa accedere al pensionamento di anzianità, nel periodo dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009, con una età anagrafica di almeno 58 anni per i lavoratori dipendenti e di 59 anni per i lavoratori autonomi iscritti all’Inps.

Invece, a decorrere dal 1° luglio 2009 viene introdotto il sistema delle “quote”, date dalla somma dell’età anagrafica e dell’anzianità contributiva.

Pertanto – ferma restando la possibilità di conseguire il diritto al pensionamento in presenza di un’anzianità contributiva non inferiore a 40 anni indipendentemente dall’età anagrafica – si può accedere al pensionamento di anzianità:

– dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati con una “quota” (come detto, somma dell’età anagrafica e dell’anzianità contributiva) pari almeno a 95, purché si possieda un’età anagrafica non inferiore a 59 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all’Inps con una “quota” pari almeno a 96, purché si possieda un’età anagrafica non inferiore a 60 anni;

– per gli anni 2011 e 2012, per i lavoratori dipendenti con una “quota” pari almeno a 96, purché si possieda un’età anagrafica non inferiore a 60 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all’Inps con una “quota” pari almeno a 97, purché si possieda un’età anagrafica non inferiore a 61 anni;

– dall’anno 2013, infine, a regime, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati con una “quota” pari almeno a 97, purché si possieda un’età anagrafica non inferiore a 61 anni, e per i lavoratori autonomi iscritti all’Inps con una “quota”

pari almeno a 98, purché si possieda un'età anagrafica non inferiore a 62 anni.

Riformulando il comma 7 dell'articolo 1 della legge 23 agosto 2004, n. 243, si prevede tuttavia (comma 2, lettera *b*) che con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, da emanarsi entro il 31 dicembre dell'anno 2012, possa essere differito l'innalzamento dei requisiti previsto a decorrere dal 2013, qualora, sulla base di una verifica da effettuare entro il 30 settembre 2012, risulti il conseguimento di risparmi di spesa superiori alle previsioni ed in grado di garantire il raggiungimento di effetti finanziari equivalenti a quelli originariamente previsti come conseguenti all'innalzamento dell'età previsto a regime dal 2013.

Riassumendo, dal 1° gennaio 2008 (articolo 1, comma 6, lettera *b*, legge n. 243 del 2004, modificato dal comma 2 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247), i requisiti previsti per ottenere la pensione "contributiva" sono, in alternativa, i seguenti:

– 65 anni di età (60 le donne) e un minimo di 5 anni di anzianità contributiva;

– almeno 35 anni di anzianità contributiva e l'età anagrafica prevista per il diritto alla pensione di anzianità (si veda sopra).

Oppure:

– almeno 40 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall'età anagrafica (ai fini del computo dei 40 anni di contribuzione non concorrono i versamenti volontari. Inoltre, la contribuzione accreditata per i periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del diciottesimo anno di età è moltiplicata per 1,5).

È in ogni caso richiesta la cessazione dell'attività di lavoro dipendente.

L'accesso al pensionamento prima del compimento del 65° anno di età (limite valido anche per le donne) è soggetto alla condizione che l'importo della pensione risultante non sia inferiore a 1,2 volte l'assegno sociale (pari a 475 euro al mese del 2008).

Il regime del cumulo per la pensione contributiva

Nel sistema contributivo integrale

il trattamento previdenziale è cumulabile, per i soggetti di età rispettivamente pari ad almeno 63 anni o inferiore a 63 anni (articolo 1, commi 21-22, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

Più precisamente:

1. per i pensionati di età inferiore ai 63 anni il divieto di cumulo della pensione con i redditi da lavoro dipendente nella loro interezza e con quelli da lavoro autonomo nella misura del 50 per cento per la parte eccedente il trattamento minimo Inps e fino a concorrenza con i redditi stessi (comma 21);

2. per i pensionati di età pari o superiore ai 63 anni il divieto di cumulo della pensione con redditi da lavoro dipendente ed autonomo nella misura del 50 per cento per la parte eccedente il trattamento minimo Inps e fino a concorrenza dei redditi stessi (comma 22).

Il secondo periodo del comma 1 dell'articolo 19 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con la legge 6 agosto 2008, n. 133, prevede invece che la pensione calcolata con il sistema contributivo – ottenuta in via anticipata rispetto ai 65 anni di età (60 anni per le donne) – a decorrere dal 1° gennaio 2009 sia totalmente cumulabile con i redditi da lavoro autonomo e dipendente, purché il soggetto sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 6 e 7, della legge 23 agosto 2004, n. 243.

Infine, il terzo periodo del comma 1 di cui sopra dispone, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2009, con riferimento alle pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo, la totale cumulabilità con i redditi da lavoro per le pensioni di vecchiaia anticipate liquidate con anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni, nonché per le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne.

Al comma 2 vengono, di conseguenza, abrogati i commi 21 e 22 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Regime speciale per i pubblici dipendenti

Il comma 3 dell'articolo 19 in esame, si occupa, infine, dei dipendenti pubblici, facendo salvo in materia di cumulo quanto disposto

dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1965, n. 758.

Il citato decreto del Presidente della Repubblica all'articolo 1 ammette il cumulo di una pensione normale diretta o di un assegno equivalente con un trattamento di attività derivante da servizi resi ad amministrazioni statali, comprese quelle con ordinamento autonomo, di Regioni, di Province, di Comuni o di istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, di Enti parastatali, di enti o istituzioni di diritto pubblico, nonché di aziende annesso o direttamente dipendenti dalle Regioni, dalle Province, dai Comuni o dagli altri enti suindicati. Tale cumulo, secondo l'articolo 4 del medesimo decreto, richiamato dal comma 3 dell'articolo 19 in esame, è vietato se il nuovo servizio costituisce derivazione, continuazione o rinnovo del precedente rapporto che aveva dato luogo alla pensione. In particolare il divieto in questione riguarda i seguenti casi:

a) riammissione in servizio di personale civile;

b) richiamo di ufficiale, sottufficiale o militare di truppa titolare di pensione per il precedente servizio militare;

c) immissione nell'impiego civile di sottufficiale o graduato, in applicazione delle particolari disposizioni concernenti riserva di posti in favore di dette categorie di militari;

d) nomina conseguita mediante concorso riservato esclusivamente a soggetti che hanno già prestato servizio ovvero a tali soggetti insieme ad appartenenti a particolari categorie di professionisti;

e) conferimento di incarichi di insegnamento in scuole o istituti dello stesso grado di quelli presso cui è stato prestato il servizio precedente da incaricato;

f) nomina senza concorso nello Stato o negli Enti di cui al precedente articolo 1, conseguita in derivazione o in continuazione o, comunque, in costanza di un precedente rapporto di impiego, rispettivamente, con lo Stato o con gli enti stessi.

Inoltre, la norma prevede la sospensione del trattamento di pensione se originato dal precedente rapporto. E dispone, infine, che al termine del nuovo servizio venga liquidato il trattamento di quie-

scenza sulla base della totalità dei servizi prestati e secondo le norme relative all'ultimo impiego.

Nota bibliografica

Per quanto riguarda altre opere di argomento previdenziale dell'Autore del presente contributo, si vedano D. Comegna, R. Bagnoli, *Le nuove pensioni*, Etas, Milano, 2004, che affronta il tema dell'ultima riforma pensionistica ed approfondisce quello della previdenza integrativa; ID., *Una pensione su misura. Guida pratica alla previdenza pubblica e a quella in-*

tegrativa, Etas, Milano, 2002, in cui è esplorato tutto il panorama previdenziale pubblico e privato; anche D. Comegna, M. Peruzzi, *La previdenza negli enti locali*, Il Sole 24 Ore Pirola, Milano, s.d.

Con riferimento allo specifico tema sopra trattato – il cumulo della pensione con altri redditi –, un'ampia disamina del lavoro dei pensionati è in A. RUSSO, R. Salomone, M. Tiraboschi, *Invecchiamento della popolazione, lavoratori "anziani" e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano*, Working paper Adapt, 2002, n. 7;

questioni relative ai lavoratori anziani dopo la "riforma Dini" sono presenti in V. Cuzzola, G. Fiolo, *Le pensioni del futuro (la riforma per i dipendenti pubblici e privati)*, Halley, Matelica (MC), 2004, che tratta in generale della riforma delle pensioni (l. n. 243/2004). Per un riepilogo sintetico delle disposizioni in materia di cumulo emanate tra il 1994 e il 2003, cfr. la circ. Inps n. 197/2003.

Domenico Comegna
Dirigente dell'Inps e pubblicista

Strumenti contrattuali per la promozione del lavoro degli anziani

di Niccolò Persico

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno sempre più rilevante nei Paesi industrializzati ed in particolar modo in Italia. È comprensibile, quindi, che le linee di politica comunitaria e nazionale si indirizzino verso l'ampliamento dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro degli anziani con una serie di strumenti tra i quali l'innalzamento dell'età pensionabile ha, almeno in Italia, un ruolo primario, sebbene non esclusivo. Ciò nell'intento di valorizzare appieno il capitale professionale ed umano dei lavoratori anziani, favorendo altresì la trasmissione del sapere alle giovani generazioni ed il benessere psicofisico dei lavoratori stessi.

La permanenza o l'inserimento lavorativo nel contesto lavorativo di lavoratori anziani pone tuttavia una serie di problematiche tra le quali l'obsolescenza delle competenze professionali in contesti sempre più caratterizzati da una costante innovazione e la difficoltà per i lavoratori ad adattarsi ad una organizzazione del lavoro, ed ai relativi ritmi, spesso non corrispondente alle proprie esigenze.

Occorre quindi analizzare la problematica in un'ottica complessiva che promuova il ricorso ad una serie di strumenti distinti e, preferibilmente, integrati, quali l'investimento in aggiornamento professionale ed in formazione continua al fine di evitare

l'obsolescenza delle competenze professionali, il ricorso consapevole agli ammortizzatori sociali per la ricollocazione, la riqualificazione dei lavoratori e la riorganizzazione aziendale, l'utilizzo di contratti di lavoro dipendente c.d. flessibili e la promozione di forme di impresa e di lavoro autonomo.

Pur in un'ottica generale unitaria, occorre poi distinguere nettamente la posizione dei lavoratori pensionati da quella dei lavoratori anziani che ancora non hanno maturato il diritto ad un trattamento pensionistico. Per i pensionati, infatti, l'opportunità di effettuare attività lavorativa si presenta come occasione di percepire un reddito aggiuntivo (eventualmente volto ad evitare il depauperamento legato ai ridotti importi di cui al trattamento pensionistico), oltre a costituire una occasione per esplicitare le proprie capacità e la propria personalità in una funzione sociale rilevante e significativa. Per gli altri lavoratori anziani, invece, la prospettiva dell'inserimento lavorativo è, ovviamente, più pressante, in assenza di un trattamento pensionistico su cui fare affidamento.

Nella disamina che segue si punterà l'attenzione sugli strumenti contrattuali a disposizione di lavoratori ed imprese per favorire l'inserimento lavorativo degli anziani. Dopo una carrellata generale sugli strumenti maggiormente interessanti per i lavoratori anziani

in generale, si analizzerà più nello specifico la posizione dei lavoratori anziani che non hanno ancora maturato il diritto ad un trattamento pensionistico e, a seguire, quella dei lavoratori pensionati.

Tipologie contrattuali a disposizione delle parti

Inquadramento generale: lavoro autonomo, subordinato, rapporti associativi e rapporti non contrattuali

In relazione ai lavoratori anziani si possono utilizzare, in via generale, tutte le tipologie contrattuali previste dalla normativa giuslavoristica con le eccezioni legate alla limitazione di una tipologia contrattuale ad una fascia d'età del lavoratore, come nel contratto di apprendistato.

Come qualsiasi attività lavorativa, quella prestata dai lavoratori anziani potrà essere inquadrata nelle forme del lavoro dipendente (art. 2094 c.c.) od in quelle del lavoro autonomo (art. 2222 c.c.) a seconda delle modalità di esecuzione della prestazione stessa che sia caratterizzata – o meno – dal vincolo di subordinazione, cioè dal lavoro prestato "alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore", con conseguente inserimento nell'organizzazione aziendale ed assoggettamento al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro (cfr., *ex multis*, Cass. 28

settembre 2006, n. 21028 e Cass. 19 maggio 2006, n. 11880 in *Boll. Adapt*, 2006, n. 47). Come ormai pacifico in giurisprudenza, altri elementi della prestazione (orario di lavoro vincolante, inserimento nel contesto aziendale, continuità della prestazione, assenza di rischio, forma della retribuzione, ecc.) costituiscono meri indici presuntivi della subordinazione che, comunque, deve essere specificamente provata.

La prestazione lavorativa potrà altresì essere inquadrata in un rapporto più ampio, consistente nella contemporanea presenza di un vincolo associativo con l'impresa assieme ad un rapporto di lavoro (cfr. M. Biagi, con postilla di aggiornamento di M. Tiraboschi, *Lavoro (rapporti associativi di)*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, Roma, 2008). È il caso, ad esempio, del lavoro in cooperativa, laddove il vincolo mutualistico si coniuga con un rapporto di lavoro autonomo o subordinato (art. 1, comma 3, l. n. 142/2001). Tali forme consentono, laddove genuine, la compartecipazione all'impresa del lavoratore stesso, in tal modo consentendo di incidere su scelte di rilievo, tramite, ad esempio, la necessaria predisposizione del regolamento interno. Ciò può essere particolarmente interessante per i lavoratori portatori di esigenze particolari, come quelli anziani, potendo essi incidere sull'organizzazione dell'impresa e sulle tipologie contrattuali utilizzabili. Proprio per questo e per la finalità mutualistica, le cooperative sono ritenute in grado di consentire un più facile ingresso nel mondo del lavoro per i lavoratori svantaggiati. Incentivi significativi, in particolare, sono concessi alle cooperative sociali (l. n. 381/1991). Sul punto è opportuno richiamare anche l'art. 14 d.lgs. n. 276/2003 che, pur astrattamente applicabile anche ai lavoratori anziani, di fatto, per gli incentivi normativi connessi, è utilizzato esclusivamente per i lavoratori disabili.

La prestazione potrà, eventualmente, essere inquadrata anche in un rapporto non lavorativo, laddove non ci sia un vincolo contrattuale. È il caso del volontariato (cfr. l. n. 266/1991). Il rapporto di volontariato, tuttavia, spesso risulta non corrispondente a quanto voluto dalle parti. Ne sono un esempio, a

volte, le pubbliche amministrazioni che utilizzano anziani e pensionati per il presidio di parchi, scuole o strade. In alcuni casi, infatti, le pubbliche amministrazioni hanno di mira un vero e proprio rapporto di lavoro (come reso palese da rimborsi spese particolarmente generosi). In questo caso sarà preferibile ricorrere a strumenti contrattuali, per quanto flessibili, come il lavoro accessorio (cfr. *infra*).

Forme di lavoro subordinato

Oltre al lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, il sistema normativo prevede ormai una serie di tipologie contrattuali in cui la prestazione lavorativa è modulata secondo schemi più flessibili. Questi risultano di grande interesse per i lavoratori anziani, posto che con l'avanzare dell'età risulta preferibile una modulazione della prestazione secondo schemi meno impegnativi.

Il lavoro a termine (cfr. d.lgs. n. 368/2008) pare venire incontro a queste esigenze in modo limitato, anche per la necessaria giustificazione dello stesso (salvo eccezioni, cfr. art. 8, comma 2, l. n. 223/1991) secondo causali oggettive (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che devono essere specificatamente indicate nel contratto) legate all'organizzazione di impresa e non al soggetto lavoratore. I contratti a termine stipulati con i lavoratori con più di 55 anni, in ogni caso, sono esenti dai limiti quantitativi che i contratti collettivi nazionali possono prevedere in merito al ricorso a tale strumento (cfr. art. 10, comma 7, lettera *d*, d.lgs. n. 368/2001 come sostituita dall'art. 1, comma 41, l. n. 247/2007).

Le esigenze del lavoratore anziano possono meglio essere inquadrare mediante l'utilizzo di forme contrattuali ad orario ridotto, modulato o flessibile. Il part-time (d.lgs. n. 61/2000) consente una riduzione e modulazione dell'orario secondo schemi molto flessibili (part-time orizzontale, verticale, misto, rapporto a tempo determinato o indeterminato).

La possibilità di prevedere nel contratto (specificamente e per iscritto) clausole elastiche e flessibili – quindi con la possibilità per il datore di variare unilateralmente la prestazione lavorativa sia quanto

alla sua estensione temporale (nel part-time verticale o misto), sia quanto alla collocazione nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno – se per un verso risulta potenzialmente peggiorativa per il lavoratore, per altro verso ha consentito una maggiore diffusione di questa tipologia contrattuale, rendendolo uno strumento di flessibilità appetibile anche per le imprese. È possibile inoltre il ricorso ad un numero di ore superiore a quello stabilito contrattualmente (lavoro supplementare) quando vi sia un accordo tra lavoratore e datore di lavoro o una previsione in tal senso da parte della contrattazione collettiva.

Particolarmente interessate per l'inserimento lavorativo dei lavoratori anziani risulta anche il contratto di lavoro intermittente (art. 33 e ss. d.lgs. n. 276/2003, come risultanti a seguito del d.l. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008; cfr. altresì la circ. n. 4/2005). Tale tipologia contrattuale, infatti, è applicabile ai lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati (oltre che ai giovani con meno di 25 anni), anche in assenza di una disciplina collettiva in merito (art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003). Con questa formula, il prestatore di lavoro si pone – a tempo indeterminato o determinato – a disposizione di un datore di lavoro che può decidere se utilizzarne o meno la prestazione lavorativa ed è quindi generalmente utilizzata per attività (servizi, turismo, ristorazione, ecc.) che hanno picchi non facilmente predefinibili nel corso dell'anno, del mese o della settimana). A sua volta il lavoratore potrà vincolarsi contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore (ed in questo caso riceverà una indennità di disponibilità per i periodi di non lavoro) oppure no, rimanendo libero di rispondere o meno alla richiesta lavorativa.

Il lavoro ripartito è un'altra ipotesi significativa laddove gestita in modo consapevole (art. 41 e ss. d.lgs. n. 276/2003) da lavoratori ed azienda. Con questa formula l'obbligazione di cui al contratto di lavoro è assunta in solido da due lavoratori che potranno decidere come suddividersi i tempi di lavoro. In questo caso, quindi, il lavoratore anziano potrebbe dare il proprio contributo in maniera fles-

sibile, con attenzione alle proprie esigenze, potendo di volta in volta concordare la prestazione non tanto con il datore di lavoro ma con un altro lavoratore.

Venendo ai contratti con contenuto formativo, il contratto di apprendistato (art. 47 e ss. d.lgs. n. 276/2003) non risulta applicabile ai lavoratori anziani in nessuna delle tre tipologie previste (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, art. 48; apprendistato professionalizzante; art. 49; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, art. 50), tutte destinate a giovani o adolescenti in ragione della tradizionale funzione del contratto di apprendistato come contratto di primo ingresso nel mondo del lavoro ed al relativo trattamento normativo e contributivo agevolato. I lavoratori anziani possono invece utilizzare il contratto di inserimento (art. 54 e ss. d.lgs. n. 276/2003) volto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore al singolo contesto aziendale, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di lavoratori tra le quali anche i lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro. L'elemento qualificante del contratto è la definizione di un progetto individuale di inserimento che valorizzi le professionalità già acquisite dal lavoratore al fine di favorire il nuovo inserimento lavorativo. In particolare il progetto deve indicare la qualificazione da raggiungere, la durata e le modalità della formazione. Il contratto di inserimento risulta quindi uno strumento utile per l'accompagnamento, a tempo determinato, in uno specifico posto di lavoro coniugando la formazione a specifici incentivi economici e normativi (art. 59 d.lgs. n. 276/2003). Per le pubbliche amministrazioni rimane ancora possibile anche il ricorso ai contratti di formazione e lavoro (art. 36 d.lgs. n. 165/2001; sui CFL e sui contratti flessibili applicabili nel pubblico impiego cfr. S. Foffano, *Tipologie contrattuali, flessibilità e razionalizzazione dell'impiego del personale*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il*

nuovo welfare, Giuffré, Milano, 2009).

Va precisato, tuttavia, che le necessità della formazione e della riqualificazione dei lavoratori anziani, non possono limitarsi ai contratti formativi. L'aggiornamento, la formazione continua ed eventualmente la riqualificazione professionale devono essere strumenti conosciuti ed utilizzati. In merito è centrale il ruolo delle regioni che promuovono e finanziano sia azioni a favore delle imprese, sia azioni a favore dei singoli lavoratori oltre che dei fondi interprofessionali.

Da ricordare, a riguardo, è anche la possibilità di lavorare per il tramite di una agenzia di somministrazione (art. 20 e ss. d.lgs. n. 276/2003). Con questo rapporto triangolare, infatti, il lavoratore subordinato e l'azienda possono avere più facile accesso ai finanziamenti per la formazione continua e per la riqualificazione (cfr. art. 12 d.lgs. n. 276/2003), anche in base ai benefici normativi di cui all'art. 13, comma 1, lettera a (cfr. circ. Min. lav. n. 41/2004). L'art. 13 d.lgs. n. 276/2003 si applica ai lavoratori svantaggiati come definiti all'art. 2 d.lgs. n. 276/2003, tra i quali rientrano anche i lavoratori con più di 50 anni di età. Occorre precisare che la definizione di lavoratore svantaggiato non pare escludere di per sé dal proprio campo di applicazione i lavoratori pensionati (soprattutto ora che i limiti al cumulo sono quasi totalmente venuti meno), anche se alcune delle agevolazioni previste – per il concreto modo di operare delle stesse – si riferiscono esclusivamente ai lavoratori percettori di indennità e sussidi (cfr. *infra* per la lettera b dell'art. 13, primo comma, d.lgs. n. 276/2003). Al primo comma, lettera a, l'art. 13 d.lgs. n. 276/2003 prevede la possibilità, nel caso di contratto di durata non inferiore a sei mesi, di operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro con specifici interventi formativi. In presenza dei requisiti legislativamente definiti, quindi, è possibile in questi casi derogare anche al regime di parità nel trattamento economico tra lavoratore in somministrazione e lavoratore direttamente assunto dall'impresa.

Tra le forme peculiari di lavoro subordinato meritano una citazione anche il lavoro a domicilio ed il telelavoro (con la precisazione che questo può svolgersi anche nella forma del lavoro autonomo). Si tratta infatti di modalità peculiari in cui l'inserimento nel contesto organizzativo prescinde da un rigido inserimento in azienda, lasciando spazio ad una gestione più flessibile e personale della prestazione di lavoro.

Forme di lavoro autonomo

Oltre alle classiche forme del contratto d'opera (art. 2222 c.c.), nell'ordinamento sono previste diverse ipotesi di lavoro autonomo che, pur riconducibili alla fattispecie generale dell'autonomia, se ne distinguono per alcuni tratti peculiari. Queste formule sono le più flessibili per l'inquadramento della prestazione lavorativa, potendo quindi venire più facilmente incontro anche alle esigenze del lavoratore anziano o pensionato.

Il riferimento va in particolare al contratto di associazione in partecipazione (2549 e ss. c.c.) con apporto di lavoro, spesso utilizzato da pensionati o comunque da lavoratori con grande esperienza nel relativo settore. È definibile come il contratto col quale una parte, l'associante, attribuisce ad un'altra, l'associato, il diritto alla partecipazione agli aiuti della propria impresa o di uno o più affari determinati. Come corrispettivo, l'associato, offre un proprio apporto all'impresa o all'affare che, nel caso di nostro interesse, consiste in una prestazione lavorativa (ivi compreso un apporto misto sia finanziario sia lavorativo). Con questo contratto, quindi, il lavoratore partecipa al rischio della gestione dell'impresa o dei singoli affari previsti.

Una delle ipotesi principali di lavoro autonomo di anziani e pensionati è poi costituita dalle collaborazioni coordinate e continuative, caratterizzate dall'autonomia del lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa e, al contempo, dalla necessaria coordinazione con l'organizzazione del committente. In base all'art. 61 d.lgs. n. 276/2003 le co.co.co. devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomo-

mamente dal collaboratore in funzione del risultato. Il progetto, in particolare, consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale dipendente dalla prestazione del lavoratore. Il programma di lavoro o una fase di esso consiste in attività che invece non sono riconducibili ad un risultato finale, ma solo ad un risultato parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni (cfr. circ. Min. lav. n. 1/2004). La necessità di definizione del progetto o del programma è volta a garantire la piena definizione della prestazione di lavoro dedotta in contratto, escludendo in radice la possibilità che il lavoratore sia soggetto ad un potere organizzativo, gerarchico o disciplinare (e quindi ad un vincolo di subordinazione, cfr. art. 69 d.lgs. n. 276/2003). La necessaria riconduzione ad un progetto o pro-

gramma, tuttavia, non è necessaria nel caso di prestazioni occasionali, cioè di rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro (c.d. mini-co.co.co., art. 61, comma 2). Sono poi del tutto escluse dal campo di applicazione delle norme di cui al d.lgs. n. 276/2003, le co.co.co. con coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (art. 61, comma 3).

Dalle mini-co.co.co. di cui all'art. 61, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 – cui si applicano le stesse disposizioni che per il lavoro a progetto – vanno distinte le prestazioni lavorative direttamente riconducibili alla fattispecie del contratto d'opera disciplinato dall'art. 2222 c.c. in quanto svolte, in maniera occasionale, senza alcun vincolo di

subordinazione né di collaborazione. In questo caso, mancando sia una forma di coordinamento tra l'attività del lavoratore e quella del committente, sia l'inserimento funzionale del lavoratore medesimo nell'organizzazione aziendale, non sussiste alcun obbligo assicurativo Inail indipendentemente dalla durata della prestazione e dall'importo del compenso stabilito dalle parti (possono invece essere dovuti i contributi all'Inps nel caso in cui il lavoratore abbia superato la soglia dei 5.000 euro di reddito annui e, di conseguenza, abbia l'obbligo di iscrizione alla gestione separata).

Il lavoro accessorio

Nel nostro ordinamento vi è un ulteriore rapporto denominato occasionale, quello inerente prestazioni di tipo accessorio di cui agli artt. 70 e ss. del d.lgs. n. 276/2003. La prevalente dottrina

Novità editoriali 2009



LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di
Michele Tiraboschi

con la collaborazione di
Giuliano Cazzola, Pierluigi Rausei, Francesco Verbaro

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Con il cambio di Legislatura e l'opera di *deregulation* avviata dal Ministro Sacconi, il disegno riformatore delineato nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 è stato accantonato per far luogo a una diversa filosofia volta a ridurre il peso della regolazione e ridare piena attuazione al processo di modernizzazione del diritto del lavoro contenuto nella Legge Biagi. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse il completamento della riforma del sistema previdenziale. L'impegno che si richiede agli operatori giuridici, alle imprese, ai sindacati è notevole. Si tratta infatti di coordinare tra loro e ricondurre a un quadro coerente disposizioni di dettaglio di diversa ispirazione e matrice che toccano numerosi profili e istituti giuridici. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'obiettivo è di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

inserirlo questo contratto tra le forme di lavoro autonomo. Tuttavia, per la specificità di questa tipologia contrattuale e per l'importanza ai fini dell'occupazione dei lavoratori anziani con particolare attenzione ai pensionati, si preferisce qui riservare un'analisi specifica di questo strumento. L'idea base è quella di utilizzare dei buoni come modalità di pagamento per le prestazioni lavorative. Con questo accorgimento, infatti, si semplificano tutti gli adempimenti burocratici connessi all'instaurazione di un rapporto di lavoro (comunicazione di assunzione, tenuta dei libri obbligatori, pagamento dei contributi previdenziali ed assicurativi, ecc.) con modalità immediate ed intuitive per chiunque. Inoltre, a questa tipologia contrattuale sono connesse agevolazioni normative, fiscali e contributive ed assicurative di tutto rilievo. Per legge (art. 72 d.lgs. n. 276/2003) i contributi Inps sono fissati al 13% e quelli Inail al 7%, mentre i compensi del lavoratore sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato del lavoratore.

Il lavoro accessorio, originariamente pensato per i lavoratori svantaggiati ed i pensionati, è ora stato reso accessibile – salvo alcune ipotesi specifiche – per qualsiasi lavoratore (cfr. le modifiche apportate dall'art. 22 d.l. n. 112/2008). La tipologia di rapporto e le attività lavorative previste (art. 70 d.lgs. n. 276/2003), ed il limite di 5.000 euro nell'anno solare (che tuttavia riguarda il singolo lavoratore in relazione al singolo committente, quindi, non vieta che il lavoratore possa superare i 5.000 euro cumulando attività lavorativa per diversi committenti), tuttavia, fanno tuttora pensare che il lavoro accessorio rimanga fondamentale per i lavoratori anziani e per i pensionati. Le attività elencate all'art. 72 del d.lgs. n. 276/2003, infatti, prevedono anche quelle svolte nell'ambito di: a) lavori domestici, b) lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c) insegnamento privato supplementare; d) manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o lavori di emergenza o di solidarietà; f) attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla

lettera e, ovvero delle attività agricole svolte a favore dei piccoli imprenditori agricoli; g) attività dell'impresa familiare di cui all'art. 230-*bis* del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) attività di consegna porta a porta e di vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Il concessionario del servizio, cioè l'ente che, quale perno del sistema provvede ad emettere i buoni lavoro, a distribuirli, a versare i contributi ed a liquidare il compenso al lavoratore, è identificato dall'art. 72 d.lgs. n. 276/2003 (almeno in via provvisoria) nell'Inps. È proprio quest'ultimo che, con una serie di circolari (n. 81/2008 sulle vendemmie; n. 94/2008 sulle prestazioni in agricoltura; n. 104/2008 sui settori del commercio, turismo e servizi; n. 44/2009 sui lavori domestici) sta provvedendo a garantire la concreta applicabilità dello strumento negli ambiti identificati dal d.lgs. n. 276/2003 (cfr. anche l'interpello del Min. lav. n. 17/2009 sul settore editoriale).

La normativa sul lavoro accessorio pare ancora in via di assestamento. Interessanti novità, soprattutto per i pensionati, dovrebbero venire a breve dalla legge di conversione del d.l. n. 5/2009 recante misure urgenti a sostegno dei settori industriali in crisi. In base al testo del disegno di legge C2187-A approvato dalla Camera il 2 aprile 2009 (art. 7-*ter*, comma 12, lettera a, infatti, si prevedono diverse modifiche all'articolo 70 del d.lgs. n. 276/2003 relativo al campo di applicazione del lavoro accessorio. In primo luogo, nel disegno di legge si specifica che l'ipotesi *sub* lettera d (manifestazioni sportive, culturali caritatevoli, ecc.) vale, in generale, anche in caso di committente pubblico (oltre ad aggiungere il caso delle manifestazioni fieristiche). Tale modifica, quindi, risulterebbe particolarmente rilevante per gli anziani (pensionati e non) occupati in piccoli lavori a favore dei Comuni e di altri enti pubblici. In secondo luogo (tralasciando qui gli interventi in tema di lavori svolti, in tutti i settori produttivi, da studenti e, nelle attività agricole, da casalinghe), si prevede l'aggiunta di una lettera *h-bis* all'elencazione di cui all'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003. Il lavoro accessorio diventerebbe così sempre possibile,

in qualsiasi settore produttivo, da parte dei pensionati.

Nel disegno di legge si prevede anche (all'art. 7-*ter*, comma 12, lettera b del dd.l. C2187-A), in via sperimentale per il 2009, che le prestazioni di lavoro accessorio possano essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito (compatibilmente con quanto previsto dall'art. 19, comma 10, d.l. n. 185/2008, convertito in l. n. 2/2009). In questo caso, l'Inps provvederebbe a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o del sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

I lavoratori anziani senza diritto ad un trattamento pensionistico

Per i lavoratori anziani senza diritto al trattamento pensionistico – categoria via via ampliata con l'innalzamento dell'età pensionabile – la permanenza sul mercato del lavoro è, salva la tutela contro i licenziamenti ingiustificati, primariamente connessa alla capacità di mantenere una professionalità spendibile nel contesto lavorativo. A maggior ragione la questione si pone per chi necessita di rientrare nel mercato del lavoro. La formazione continua e la riqualificazione sono quindi i primi strumenti a disposizione del lavoratore.

Il legislatore ha preso in considerazione questi lavoratori solo marginalmente e con una serie di disposizioni disorganiche che si pongono tra la promozione della permanenza nel posto di lavoro e la disciplina degli ammortizzatori sociali, sia in un'ottica di ricollocazione e di *welfare to work*, ossia di attivazione e sostegno dell'individuo nella ricerca attiva di un lavoro, sia nella prospettiva dell'accompagnamento alla pensione.

Rientrano in questa logica sia la normativa sui licenziamenti individuali, volta a vietare i licenziamenti ingiustificati, sia la disciplina dei licenziamenti collettivi (l. n. 223/1991), laddove si prevede che la maggiore anzianità lavorativa (non anagrafica, tuttavia) sia un criterio da considerarsi ai fini di una maggiore protezione di questi lavoratori nell'ambito della riduzio-

ne di personale. Sempre la l. n. 223/1991, all'art. 7, prevede che l'indennità di mobilità offra trattamenti più lunghi per i lavoratori con più di 40 o con più di 50 anni di età (elevati nelle aree individuate dal d.P.R. n. 218/1978). Con tale legge, quindi, si superava la logica previgente, basata sulla espulsione definitiva dei lavoratori dal mercato del lavoro tramite l'istituto dei prepensionamenti, a favore della permanenza del lavoratore sul mercato del lavoro in vista di una possibile ricollocazione anche per il tramite dei lavori socialmente utili, dei contratti di reinserimento (art. 20, l. n. 223/1991) ed in genere delle agevolazioni economiche, normative e contributive per l'assunzione di lavoratori percettori di una indennità o sussidio (cfr. in particolare art. 8, comma 2, e art. 25, comma 9, l. n. 223/1991).

Tra queste agevolazioni occorre citare quelle di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 276/2003, primo comma lettera *b* (cfr. circ. Min. lav. n. 41/2004 e circ. Inps n. 44/2006), in cui si prevedono benefici normativi e contributivi nel caso di assunzione di lavoratori svantaggiati (tra i quali i lavoratori con più di 50 anni) nell'ambito di un contratto di somministrazione. I benefici previsti dall'art. 13, primo comma, lettera *b*, consistono nella possibilità di determinare, nel caso di contratto di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo (ed i relativi contributi) del lavoratore detraendo quanto percepito a titolo di indennità o sussidio connesso allo stato di disoccupazione o inoccupazione. La lettera *b*, quindi, risulta senz'altro di grande interesse sia per agenzie di somministrazione ed imprese, consentendo l'utilizzo di forza lavoro a basso costo, sia per il lavoratore, che otterrebbe comunque una retribuzione piena. Non è applicabile, ovviamente, ai pensionati.

L'agevolazione di cui all'art. 13 risulta di particolare interesse anche per la logica di necessaria attivazione del lavoratore nella ricerca di lavoro quando questi usufruisce di un sussidio o di una indennità, logica che è ora fatta propria anche dal d.l. n. 185/2008 convertito in l. n. 2/2009 in riferimento alle nuove misure per l'integrazione del reddito.

La l. n. 223/1991 prevede altresì la

possibilità, previo accordo tra datore e lavoratore autorizzato dall'autorità amministrativa e nel quadro di un contratto aziendale che lo consenta, di trasformazione del contratto in tempo parziale con correlativa anticipazione del pensionamento (art. 19). Ciò nel caso di imprese beneficiarie da ventiquattro mesi dell'intervento straordinario di integrazione salariale e di lavoratori che abbiano determinati requisiti di anzianità contributiva.

La stessa logica di prepensionamento progressivo è sottesa anche ai contratti di solidarietà espansivi (art. 2 l. n. 663/1984), laddove è possibile prevedere il passaggio a tempo parziale dei lavoratori anziani con contestuale accesso ad un trattamento pensionistico anticipato. Ciò, peraltro, per favorire l'ingresso in azienda di nuovi lavoratori. Tale prospettiva, rimasta di fatto inattuata, era richiamata anche negli accordi di solidarietà tra generazioni (art. 1, comma 1160 e 1161, l. n. 296/2006). La Finanziaria 2007, infatti, al fine di promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro e ridurre le uscite dal sistema produttivo dei lavoratori anziani, aveva previsto specifici accordi, su base volontaria, con i quali si poteva definire la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti con più di 55 anni di età e la correlativa assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale, per un orario pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni, oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea. La disciplina, pur formalmente in vigore, è tuttavia rimasta priva di provvedimenti attuativi. Di fatto, è possibile ritenere che lo scarso interesse verso questi strumenti sia riconducibile alla limitatezza degli incentivi previsti ed alla correlativa difficoltà di realizzare in concreto forme di solidarietà tra lavoratori e tra generazioni (cfr., sui contratti di solidarietà, M. Lai, S. Ricciardi, *I contratti di solidarietà, Disciplina legislativa e spunti di riflessione*, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 5).

Forme di accompagnamento alla pensione hanno caratterizzato, più ancora del privato, il settore pubblico. Da ultimo occorre segnalare la possibilità offerta ai pubblici dipendenti di chiedere – ma la con-

cessione da parte dell'ente pubblico è discrezionale – l'esonero dal servizio (art. 72, comma 3, d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008) nell'ultimo quinquennio antecedente la maturazione della massima anzianità contributiva con diritto ad un trattamento economico temporaneo cumulabile con redditi da lavoro autonomo o per collaborazioni e consulenza a favore di soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni. La posizione di esonero non configura una cessazione dal servizio, ma una sospensione del rapporto di impiego, in cui il lavoratore percepisce un trattamento economico temporaneo (pari al 50% di quello complessivamente goduto per competenze fisse ed accessorie al momento del collocamento nella posizione di esonero) e matura i contributi in misura intera. Il trattamento può essere elevato al 70% nel caso di svolgimento di attività di volontariato presso enti individuati con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze (cfr. d.m. n. 5 novembre 2008 e, anche per gli istituti del trattenimento in servizio e del collocamento in quiescenza, la circolare dipartimento Funzione Pubblica n. 10/2008, nonché S. Marcuzzo, *Il c.d. "scivolo" del personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2009).

Misure per il posticipo del pensionamento

Se la tutela dei lavoratori anziani è stata a lungo legata a forme di prepensionamento ed è tuttora legata a forme di accompagnamento alla pensione, negli ultimi anni sono invece state promosse, seppur in via temporanea, misure di incentivo fiscale e contributivo alla permanenza sul mercato del lavoro dei lavoratori che pur avrebbero i requisiti per un trattamento pensionistico. La prospettiva quindi è opposta: prolungare l'attività lavorativa posticipando il più possibile l'ingresso nel sistema pensionistico.

È questo il caso del trattamento incentivante che era previsto dall'art. 75 della l. n. 388/2000 (cfr. circ. Inps n. 118/2001, 168/2001, 133/2004 e d.m. 29

gennaio 2004) poi abrogato dalla l. n. 243/2004 che ha introdotto il c.d. *superbonus* (cfr. d.m. 6 ottobre 2004) per i lavoratori dipendenti del settore privato (escluso quindi il pubblico impiego) che, pur avendo maturato il diritto alla pensione di anzianità (sino alla data del 31 dicembre 2007), avessero deciso di continuare a lavorare. Questi potevano ottenere un aumento esentasse in busta paga pari alla contribuzione previdenziale, quindi pari a circa un terzo dello stipendio lordo.

Nella stessa ottica pare muoversi anche la riduzione dei vantaggi fiscali (cfr. l'abrogazione dell'art. 19, comma 4-*bis* d.P.R. n. 917/1986 ad opera del d.l. 223/2006 convertito in l. 248/2006) per le somme erogate quale incentivo all'esodo dei lavoratori, pur permanendo tutt'oggi il trattamento peculiare delle somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Attualmente la prospettiva del posticipo del pensionamento pare essere stata accantonata. La misura infatti non è stata prorogata e pare ora superata a favore della prospettiva del pieno cumulo tra trattamento pensionistico e redditi da lavoro.

Il lavoro dei pensionati

Con la previsione di cui all'art. 19 del d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008, il legislatore si è mosso nell'alveo di un percorso di progressiva abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro. Il superamento del cumulo apre prospettive del tutto nuove rendendo concretamente possibile per i pensionati (salvo eccezioni, cfr. *infra*) l'utilizzazione di tutta la strumentazione contrattualistica resa disponibile dall'ordinamento. In precedenza, i limiti assoluti o parziali al cumulo, provocavano diversi effetti distorsivi, con il ricorso al lavoro nero oppure a tipologie contrattuali scelte non in modo corrispondente alle concrete modalità della prestazione lavorativa concordata tra le parti, ma alla convenienza della forma contrattuale rispetto alla cumulabilità con la pensione. In sostanza, anche al di fuori del sommerso, la regolamentazione del mercato del lavoro dei pensionati era orientata verso la mera formalità e non verso la ef-

fettività delle regole e delle tutele. Con la riforma del 2008, quindi, il mercato del lavoro dovrebbe orientarsi verso una maggiore trasparenza, con la possibilità per le parti di una scelta consapevole della tipologia contrattuale più rispondente rispetto ai propri accordi.

Nello specifico, dal primo gennaio 2009, le pensioni di anzianità e di vecchiaia liquidate nel regime contributivo a soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne, nonché quelle con anzianità contributiva pari o superiori a 40 anni sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. Rimangono invece ferme le disposizioni in merito al cumulo solo parziale per le pensioni di invalidità (per un'analisi approfondita cfr. il contributo di D. Comegna, in *q. Dossier*).

Quanto alle pensioni di anzianità ed ai trattamenti di prepensionamento a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, sono previste alcune eccezioni (cfr. circ. Inps n. 108/2008). Il cumulo totale, infatti, non vale per i lavoratori che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (ex art. 1, commi 185, 186 e 187, l. n. 662/1996) ed in relazione ai trattamenti provvisori liquidati ai lavoratori socialmente utili e agli assegni straordinari per il sostegno del reddito (cfr. circ. Inps n. 55/2001).

Quanto al lavoro parziale ex l. n. 662/1996, si tratta qui di una ipotesi che era stata introdotta nell'ordinamento come ipotesi di deroga, in positivo, al divieto di cumulo. In base alla l. n. 662/1996, infatti, è tuttora possibile cumulare – ma solo parzialmente – il reddito tra pensione di anzianità e retribuzione per i lavoratori che abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico e che trasformino il loro rapporto da tempo pieno a tempo parziale, a condizione che il datore di lavoro (salvo eccezione per le pubbliche amministrazioni) assuma nuovo personale per una durata di tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto in relazione ai lavoratori anziani. Occorre comunque dire che questo strumento, che di fatto ha subito la stessa sorte di mancata applicazione riservata alle ipote-

si contrattuali di solidarietà tra generazioni, pare non costituire un limite rispetto alla possibilità di ricorso dei pensionati al lavoro a tempo parziale, che del resto risulta una delle tipologie di maggiore interesse per i lavoratori anziani. Infatti, data la normativa attuale di cumulabilità totale, pare comunque possibile il ricorso a contratti a tempo parziale per i lavoratori pensionati anche in assenza delle procedure e dei vincoli di cui alla l. n. 662/1996. A condizione, ovviamente, della cessazione dell'originario rapporto di lavoro dipendente, requisito richiesto in via generale per il diritto alla pensione.

Nota bibliografica

Per dati e politiche sugli anziani in generale, cfr. FNP-Cisl, (a cura di), *Anziani 2005-2006. Un capitale sostenibile*, Edizioni Lavoro, 2007. Sul lavoro di anziani e pensionati, con attenzione alle politiche comunitarie, ai vincoli normativi, al ruolo degli ammortizzatori sociali, cfr., A. Russo, R. Salomone, M. Tiraboschi, *Invecchiamento della popolazione, lavoratori "anziani" e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano*, Working paper Adapt, 2002, n. 7. In merito cfr. anche P. Brivio, M. Quarta, (a cura di), *Game over?, Percorsi professionali per gli over 40*, F. Angeli, Milano, 2008; G. Geroldi, (a cura di), *Lavorare da anziani e da pensionati, Lavoro degli anziani e pratiche di welfare*, F. Angeli, Milano, 2000. Sulle profonde modifiche legislative di cui al d.l. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, cfr. gli interventi presenti in M. Tiraboschi, (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2009.

Niccolò Persico
Scuola internazionale di dottorato
in Relazioni di lavoro
Adapt - Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Francia: i buoni-lavoro come strumento per favorire l'occupazione dei lavoratori anziani

di Anna Maria Sansoni

Al di là delle politiche e delle disposizioni normative volte a favorire l'invecchiamento attivo, appare evidente che per incentivare l'occupazione dei lavoratori anziani servano strumenti agili e capaci di tenere conto delle esigenze di questa particolare categoria.

Un esempio che può rivelarsi interessante in tal senso arriva dai buoni-lavoro francesi (*Chèque emploi service universel* – CESU), introdotti all'inizio del 2005 dal "Piano di sviluppo dei servizi alla persona" con l'obiettivo di favorire la creazione di posti di lavoro regolari in un settore a così alto potenziale di sviluppo e di facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Per raggiungere tali obiettivi, i buoni-lavoro, partendo dal presupposto che l'occupazione irregolare sia in parte determinata dalle onerose formalità amministrative in capo ad utilizzatori e lavoratori, si caratterizzano per una notevole facilità di utilizzo. Chiunque sia interessato a beneficiare di prestazioni lavorative quali ad esempio le attività domestiche, l'assistenza domiciliare, il sostegno scolastico, i piccoli lavori di giardinaggio e di bricolage, può infatti acquistare il *CESU bancaire* presso gli istituti bancari convenzionati con lo Stato. Non solo. Una pluralità di attori (quali ad esempio imprese private, casse mutue, casse previdenziali, organismi sociali, collettività territoriali) può (co-)finanziare il *CESU préfinancé*, a vantaggio dei loro dipendenti, associati o beneficiari. In termini puramente quantitativi, il successo dei buoni-lavoro è innegabile. Secondo i dati diffusi dall'ANSP (*Agence nationale des services à la personne*), nel 2007 i lavoratori remunerati tramite buoni-lavoro sono stati, infatti, circa due milioni. Inoltre, in termini di potere di acquisto, circa 176 milioni di euro sono stati distribuiti tramite i *CESU préfinancés*.

Questo successo, a cui tuttavia si

accompagnano alcune perplessità dal punto di vista della qualità dell'occupazione creata, non sarebbe stato possibile senza il generoso sistema di incentivi fiscali e contributivi ideato dalle autorità pubbliche.

Innanzitutto, gli utilizzatori dei buoni beneficiano di una riduzione o di un credito di imposta pari al 50% delle risorse utilizzate per acquistare prestazioni nel campo dei servizi alla persona (nei limiti di un *plafond* annuale che varia tra i 12.000 e i 20.000 euro a seconda della categoria di appartenenza), nonché di una riduzione dei contributi datoriali, nel caso in cui assumano direttamente il lavoratore, o di una riduzione dell'IVA, se si rivolgono ad una struttura prestataria. Da parte loro, gli organismi (co)finanziatori godono di un credito di imposta sugli utili pari al 25% degli aiuti versati (entro un limite annuale di 500.000 euro) e dell'esenzione dai contributi sociali (entro un limite annuale di 1.830 euro per beneficiario). Infine, le strutture prestatarie, vale a dire quelle che assumono lavoratori nel settore dei servizi alla persona, sono parzialmente esonerate dai contributi datoriali di sicurezza sociale.

Tenuto conto delle loro caratteristiche, appare chiaro come i buoni-lavoro possano rivelarsi interessanti per favorire l'occupazione dei lavoratori anziani e incoraggiare il rientro sul mercato del lavoro dei pensionati. Essi, infatti, non solo permettono di esercitare una attività lavorativa mantenendo la flessibilità desiderata, ad esempio in termini di orario di lavoro, ma possono rivelarsi estremamente utili anche in una prospettiva di integrazione nel contesto territoriale di riferimento e favorire di conseguenza una maggiore inclusione sociale. Non è un caso, quindi, che il nuovo regime per l'autoimprenditorialità, entrato in vigore all'inizio del 2009 con

l'obiettivo di facilitare la creazione di impresa, individui tra i suoi beneficiari anche i pensionati che intendano creare una impresa individuale in una serie di ambiti, tra cui appunto quello dei servizi alla persona. Oltre al requisito della individualità, l'impresa deve essere soggetta al regime micro-fiscale che, nel caso dei servizi alla persona, equivale ad una cifra di affari annuale non superiore ai 32.000 euro (tasse escluse).

Significativamente, grazie al nuovo dispositivo, previsto dalla legge di modernizzazione dell'economia n. 2008-776 del 4 agosto 2008, non solo le formalità amministrative sono semplificate (è sufficiente compilare una dichiarazione di attività via internet), ma anche gli obblighi contributivi e contabili sono notevolmente alleggeriti. Una volta creata la propria attività, l'imprenditore dovrà semplicemente ottenere l'abilitazione a livello dipartimentale, così come previsto dalla regolamentazione dei servizi

Indice A-Z

Costituisce una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse.

Organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico, è una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

www.fmb.unimore.it

alla persona.

Benché la portata del nuovo dispositivo sia ben più ampia, poiché tutte le persone che vogliono creare una micro-impresa individuale, sia essa commerciale o artigianale, possono usufruirne, è evidente che esso potrebbe avere implicazioni rilevanti proprio per favorire una maggiore attivazione degli anziani. È importante peraltro sottolineare che anche coloro che già sono titolari di una micro-impresa possono beneficiare delle nuove disposizioni. È il caso, ad esempio, degli artigiani. Anche per loro, dunque, potrebbero aprirsi nuove prospettive nel settore dei servizi alla persona, prospettive che si aggiunge-

rebbero a quelle già create dalla esistenza di cooperative attive in tale settore. A seguito della stipula di una convenzione tra l'ANSP e la FFCGA (*Fédération Française des Coopératives et Groupements d'Artisans*) nel dicembre del 2006, sono state infatti costituite cooperative artigiane, che permettono ai loro soci di entrare nel campo dei servizi alla persona, senza dover creare essi stessi una struttura dedicata, ma appoggiandosi per l'appunto alla cooperativa.

Sia nel quadro delle recenti disposizioni sull'autoimprenditorialità che di quelle che regolamentano le cooperative artigiane per i servizi alla persona, i buoni-lavoro sono lo

strumento-chiave per favorire la creazione di occupazione regolare. E se essi dovessero dimostrarsi particolarmente efficaci per incentivare l'occupazione dei lavoratori anziani e dei pensionati, l'esempio francese dovrebbe essere, ancora una volta, studiato con interesse in altri contesti nazionali che si trovano a fronteggiare un insufficiente tasso di attivazione di tali gruppi.

Anna Maria Sansoni
Scuola internazionale di dottorato
in Relazioni di lavoro
Adapt - Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Recessioni e lavoratori anziani

Sintesi di A.H. Munnell, D. Muldoon, S.A. Sass, Recessions and older workers, Centre for retirement research at Boston College, Gennaio 2009, n. 9-2.
http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib_9-2.pdf

Il saggio affronta il tema delle dinamiche lavorative dei lavoratori anziani in periodi di crisi, partendo da due caratteristiche fondamentali della loro occupazione negli ultimi decenni negli Stati Uniti che si muovono in direzioni opposte.

La prima è la crescita dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro degli anziani. I fattori sono rinvenibili nei cambiamenti nel programma di sicurezza sociale e nel sistema pensionistico in cui, in precedenza, erano presenti istituti che di fatto scoraggiavano la permanenza al lavoro e favorivano la possibilità di un precoce ritiro dalla vita lavorativa; nell'aumento del livello di istruzione, considerando che ad una più elevata istruzione corrispondono tassi di occupazione più elevati; in attività lavorative meno gravose; in prassi di ritiro congiunto tra coniugi che favori-

scono la permanenza nell'attività lavorativa per un periodo superiore al minimo da parte di almeno un coniuge; nell'importanza della copertura assicurativa per la salute in genere garantita, nel sistema americano, dal datore di lavoro.

La seconda caratteristica è la perdita, da parte dei lavoratori anziani, di una posizione di vantaggio, che in precedenza essi avevano, rispetto ai lavoratori giovani e adulti in relazione alla protezione dalla perdita del lavoro. In sostanza, mentre in precedenza nei periodi di recessione i tassi di disoccupazione degli anziani erano significativamente inferiori a quelli dei giovani, attualmente i relativi valori seguono un andamento simile. I motivi di questo secondo fenomeno sono l'aumento della mobilità lavorativa per tutti i lavoratori, la maggior incidenza

dell'occupazione nel settore manifatturiero – più esposto alla recessione – per i lavoratori anziani rispetto ai giovani, la minore incidenza del livello di istruzione rispetto al passato.

Date queste caratteristiche, lo studio propone un'analisi di come le due caratteristiche possano agire in periodi di crisi basati sui dati delle ultime recessioni.

Le conclusioni dello studio portano a prevedere che la tendenza all'aumento dei tassi di occupazione sia prevalente rispetto alle tendenze alla perdita di sicurezza nella protezione del posto di lavoro in confronto ai giovani. Il mix delle due tendenze porterebbe quindi i lavoratori anziani a subire le recessioni più che in passato ma comunque meglio rispetto ai lavoratori giovani.

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimore.it

Si segnalano in particolare:

Gennaio 2009 - *Recessions and older workers*, A.H. Munnell, D. Muldoon, S.A. Sass, Center for retirement research at Boston College, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 5

I bollettini speciali 2009

2 marzo 2009, n. 4

Le nuove regole del diritto di sciopero

Primi commenti e interpretazioni del disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2009

a cura di Maria Rita Iorio

5 febbraio 2009, 3

Gli effetti della crisi economica sul mercato del lavoro statunitense.

Proposte e soluzioni per il rilancio dell'occupazione

a cura di Ambra Barboni, Michele Zagordo

28 gennaio 2009, n. 2

Le nuove relazioni industriali dopo l'accordo del 22 gennaio

a cura di Donato Bonanni, Francesco Lauria, Francesco Lucrezio Monticelli, Fabrizio Sammarco

21 gennaio 2009, n. 1

I quattordici anni di applicazione della direttiva CAE e la sua refusione

a cura di Fabiana Alias

Bollettino ADAPT-FMB

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una *newsletter* settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellanti, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazione di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una *newsletter* di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione, che segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Per iscriversi è sufficiente inviare una mail di richiesta all'indirizzo: csmb@unimore.it, specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; De Vita Paola; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL – Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO – Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA – Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL – Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Acli; Alleanza lavoro.; Ali; Ancc-Coop; Ance; Assaereo; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assolavoro; Barilla G.e.R. F.lli S.p.A.; Banca Popolare Emilia Romagna; CIA; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative; Confesercenti; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Cremonini S.p.A.; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux Zanussi S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Federtrasporti; Fiat S.p.A.; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Gevi S.p.A.; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Manutencoop; Il Sole 24 Ore; Ikea Italia retail S.r.l.; Inail; Inps; Isfol; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umans S.p.A.; Unindustria Bologna; Unindustria Treviso.