

XV LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 1 N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente. 11a COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro, previdenza sociale) INDAGINE CONOSCITIVA SULLA SITUAZIONE DELLE FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO 50^a seduta: martedì 20 marzo 2007 Presidenza del presidente TREU

1° Res. Sten. (20 marzo 2007)

INDICE

Audizione dei rappresentanti della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), della Unione italiana del lavoro (UIL) e della Unione generale del lavoro (UGL)

* PRESIDENTE		
BOBBA (<i>Ulivo</i>) 9	* MOLLICONE	12
LIVI BACCI (Ulivo) 9	RICCIARDI	5,6
	* TREVES	3, 5

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Alleanza Nazionale: AN; Democrazia Cristiana-Partito repubblicano italiano-Indipendenti-Movimento per l'Autonomia: DC-PRI-IND-MPA; Forza Italia: FI; Insieme con l'Unione Verdi-Comunisti Italiani: IU-Verdi-Com; Lega Nord Padania: LNP; L'Ulivo: Ulivo; Per le Autonomie: Aut; Rifondazione Comunista-Sinistra Europea: RC-SE; Unione dei Democraticicristiani e di Centro (UDC): UDC; Misto: Misto-Consumatori: Misto-Consum; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-Italiani nel mondo: Misto-Inm; Misto-L'Italia di mezzo: Misto-Idm; Misto-Partito Democratico Meridionale (PDM): Misto-PDM; Misto-Popolari-Udeur: Misto-Pop-Udeur; Misto-Sinistra Critica: Misto-SC.

Intervengono, per la Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), il dottor Claudio Treves, coordinatore del dipartimento politiche attive del lavoro; per la Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), la dottoressa Livia Ricciardi, funzionaria; per l'Unione italiana del lavoro (UIL), il dottor Fabio Canapa, segretario confederale; per l'Unione generale del lavoro (UGL), il dottor Nazareno Mollicone, segretario confederale, e il dottor Antonio Polica, funzionario dell'ufficio studi.

I lavori hanno inizio alle ore 15,10.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione dei rappresentanti della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), della Unione italiana del lavoro (UIL) e della Unione generale del lavoro (UGL)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'indagine conoscitiva sulla situazione delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non ci sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori. Comunico altresì che la trasmissione della seduta è disponibile anche sul canale satellitare del Senato.

È oggi prevista l'audizione dei rappresentanti della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), della Unione italiana del lavoro (UIL) e della Unione generale del lavoro (UGL), che ringrazio per aver accolto il nostro invito. Si tratta della prima audizione nell'ambito di questa indagine conoscitiva, che ha inizio con l'odierna seduta, e che si è ritenuto di effettuare, stante la necessità di approfondire una serie di situazioni proprie del mercato del lavoro particolarmente meritevoli di attenzione.

Senza ulteriore indugio, do la parola ai nostri ospiti per una esposizione introduttiva.

TREVES. In rappresentanza della CGIL, desidero innanzi tutto ringraziare la Commissione, nella persona del Presidente, per l'invito che ci è stato rivolto e per l'opportunità che ci viene offerta. Se posso fare solo una piccola segnalazione, sarebbe forse stato meglio essere ricevuti domani perché proprio domani saranno pubblicati i dati trimestrali della rilevazione delle forze di lavoro dell'ISTAT e quindi sarebbe stato disponibile qualche ulteriore elemento.

Abbiamo appreso in questi giorni che la Presidenza del CNEL, con le Presidenze dei due rami del Parlamento, ha definito la fattibilità di uno studio sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro e che la Commissione lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati sta svolgendo un'indagine sul precariato: dovrà poi esserci una sede in cui si tenti di elaborare una sintesi su questi diversi elementi. Vorrei partire da qui, precisando che è necessario prendere in considerazione l'espressione «fasce deboli» in modo serio, nel senso che a mio avviso si tratta di qualcosa di diverso dall'indagine sul precariato di cui si sta occupando l'altro ramo del Parlamento. In sostanza, proverò a ragionare meno di tipologie contrattuali e più di soggetti, cercando così di attenermi al tema dell'odierna audizione e quindi a quanto ci viene richiesto.

Naturalmente, lo dico in premessa, non possediamo studi di ordine statistico elaborati dal sindacato; ci rifacciamo ad una messe consistente di indagini svolta da moltissimi istituti, dall'ISTAT all'ISFOL, a Banca d'Italia e via di seguito. Trattandosi però di soggetti, ovviamente faremo riferimento anche al vissuto dell'organizzazione nelle sue diverse articolazioni.

Tutto ciò premesso, la sensazione (ma i dati da questo punto di vista ci suffragano) è che la condizione di quelle che definiamo come fasce deboli si sia andata aggravando nel corso degli ultimi anni, sia per quanto riguarda i giovani, sia per quanto riguarda le donne, sia per quanto riguarda gli anziani, gli immigrati e, in termini di dimensione territoriale, il Mezzogiorno.

Per quanto riguarda i giovani, vorrei sottolineare, oltre ai dati normali che appunto sono rintracciabili nelle indagini dell'ISTAT, la presenza di un tasso di disoccupazione più alto della media europea, e, all'interno di esso, una componente di disoccupazione strutturale che è davvero impressionante da constatare. Recenti indagini sull'apprendistato (cito in particolare l'ultima, quella dell'ISFOL) ci dicono che la metà dei giovani titolari di contratti di apprendistato non completa il ciclo previsto dalla legge e che, della metà residua, soltanto l'ulteriore metà completa il percorso formativo. Quindi, fatto cento il mezzo milione circa di giovani lavoratori utilizzati con una tipologia di impiego di cui tanto si enfatizza nei convegni la componente formativa, nei fatti quello di cui le imprese vanno soprattutto in cerca è evidentemente il costo inferiore: se c'è la componente formativa, tanto di guadagnato; se non c'è, peccato, ma l'importante è beneficiare degli sgravi.

Un secondo elemento che va notato per quanto riguarda i giovani è il tasso di conversione dei contratti a tempo determinato, che, per ammissione addirittura di recenti indagini di Confindustria, appare in flessione. Viene venduto come fatto di rilievo che circa il 40 per cento dei rapporti di lavoro a termine vengano trasformati in rapporti a tempo indeterminato: vorrei ricordare in proposito che un tipico istituto di ingresso come il contratto di formazione e lavoro aveva tassi di conversione stabilmente attestati attorno all'80 per cento.

Anche il Libro verde dell'Unione europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro riporta un dato che a me sembra di straordinaria gravità: si calcola infatti che tra il 1997 e il 2004 solo il 60 per cento dei rapporti di lavoro a termine sia stato trasformato in rapporti a tempo indeterminato. Possiamo dire, quindi, che anche a livello comunitario il tasso di conversione è calante e che per le giovani generazioni si prospetta un periodo di tempo piuttosto lungo prima di riuscire ad acquisire una condizione occupazionale stabile. È evidente che ciò ha riflessi anche sulla scelta di costruirsi una famiglia, di andare a vivere da soli, di mettere al mondo dei figli, con tutte le conseguenze sull'impianto e la tenuta del welfare di cui in altre sedi siamo chiamati a discutere.

Analoghe osservazioni si possono fare per quanto riguarda le donne. Basti evidenziare un dato su tutti: il rapporto di lavoro a termine è il rapporto di impiego nel quale le donne rappresentano la maggioranza assoluta (non relativa). Inoltre – ne parlavamo poco fa con la collega Ricciardi – le statistiche di genere pubblicate pochi giorni fa dall'ISTAT mostrano che per quanto riguarda il ricorso al contratto a termine per le donne l'Italia ha un tasso superiore alla media dei 27 Stati dell'Unione europea; questo la dice lunga sulle tipologie non *standard* e quindi sulle conseguenze, anche in termini di politiche di pari opportunità, che se ne dovrebbero trarre.

RICCIARDI. Considerato che siamo complessivamente già al di sotto della media europea, questo dato sulle donne è ancora più preoccupante.

TREVES. La componente femminile è molto rilevante anche per quanto riguarda il ricorso all'economia sommersa. In quest'ambito c'è una possibilità di stima, in particolare dei tassi di inattività, che sono crescenti nel Mezzogiorno e in particolare tra le donne. Questo indirettamente viene a significare che appunto la doppia condizione di essere donna e di abitare nelle zone del Mezzogiorno predispone, purtroppo, al ricorso al lavoro sommerso. Mi risulta che l'ISFOL stia conducendo un'indagine, che forse sarebbe interessante che la Commissione acquisisse, sul peso dell'occupazione femminile nell'ambito dell'economia sommersa, con indagini sul campo ed interviste a soggetti privilegiati.

Non mi soffermerò sul *part-time*, che tradizionalmente è l'istituto in cui le donne sono più numerose. Devo però segnalare che nella scorsa legislatura l'istituto, che è – o dovrebbe essere – tipicamente espressione di equilibrio tra le esigenze delle persone e le esigenze delle imprese, è stato brutalmente orientato a rispondere soprattutto alle esigenze delle imprese, imponendo pesanti vincoli alla libertà personale dei lavoratori e delle lavoratrici. Sotto questo profilo segnalo anche l'efficace attività di contrasto che la contrattazione collettiva è riuscita a porre in essere.

Per quanto riguarda le donne, segnalo un ultimo elemento: se l'Italia finisse al Garigliano, gli obiettivi di Lisbona sarebbero sostanzialmente raggiunti, come risulta da tabelle che il Ministero del lavoro pubblica regolarmente su «Nota Flash», il tasso di occupazione complessivo sarebbe del 65 per cento mentre il tasso di occupazione femminile sarebbe del 53

per cento. Se invece consideriamo l'effettiva realtà italiana, comparando gli elementi a livello nazionale, notiamo che la distanza si accresce, in modo particolare per l'obiettivo riguardante l'occupazione femminile.

Per quanto riguarda gli anziani, vengono al pettine i nodi che ho segnalato prima: ad una costante lamentela sul basso tasso di occupazione degli *over* 50, corrisponde – ricordo, ad esempio, le norme in finanziaria sulla mobilità lunga – una spinta da parte delle aziende ad operazioni di svecchiamento in cui, appunto, si chiede l'assistenza della collettività per potersi liberare dei lavoratori ultracinquantenni. Contraddittoriamente, la stessa legge finanziaria prevede una norma, del cui decreto attuativo peraltro siamo ancora in attesa, relativa al cosiddetto «patto intergenerazionale», cioè un sostegno della collettività affinché si realizzi una specie di staffetta governata tra anziani e giovani, in cui i primi riducono la prestazione, ma rimangono in azienda per svolgere attività di tutoraggio nei confronti dei giovani da inserire. Ripeto che siamo in attesa che questa norma, che ha forse un taglio eccessivamente illuministico ma risponde obiettivamente ad un'esigenza che noi unitariamente abbiamo condiviso, divenga compiutamente operativa.

Per quanto riguarda gli immigrati, segnalo che l'ISTAT ha intrapreso apprezzabili iniziative di analisi statistica sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori stranieri. Da queste analisi emerge un elemento che dovrebbe suscitare preoccupazione in tutti noi: mi riferisco al fortissimo divario tra le competenze possedute e le attività svolte dai lavoratori immigrati; questo significa che c'è uno spreco di risorse e di talenti, perché probabilmente il sistema economico, che non investe in formazione e punta a svecchiare – quando può – la propria forza lavoro, utilizza i patrimoni solo o prevalentemente tenendo conto del costo.

L'ultima osservazione che desidero fare riguarda globalmente il Mezzogiorno: pur trovandoci in una fase di ripresa, che in base a tutti gli indicatori risulta avviata e anche in via di consolidamento, i dati a nostra disposizione (ma, lo ripeto, sarebbe stato preferibile verificarli con quelli che saranno disponibili domani) registrano complessivamente un aumento dell'occupazione in Italia e un aumento dell'occupazione dipendente, mentre solo nel Mezzogiorno si registra un aumento del tasso di inattività. Ci troviamo di fronte a un nodo che nessuna politica di flessibilità può affrontare, cioè alla necessità di incentivare politiche di crescita, di sviluppo e di emersione; per farlo, bisogna agire con politiche mirate e non semplicemente abbassando le tutele per il complesso della forza lavoro.

Questi sono alcuni elementi che pensavo fossero utili per la Commissione. Mi dichiaro sin da ora disponibile per eventuali integrazioni.

RICCIARDI. Signor Presidente, onorevoli senatori, a nome della CISL vi ringrazio per questa occasione. Dico subito che mi riservo di inviare a questa Commissione nei prossimi giorni un testo scritto.

Prima di affrontare le tematiche richiamate dal dottor Treves, vorrei cogliere l'occasione di questa audizione per dare una pista di lavoro alla

Commissione sul tema delle fasce deboli con una notazione normativa secondo me non secondaria.

La definizione di lavoratori svantaggiati, quella che mutuiamo dal regolamento CE n. 2204/2002 sugli aiuti di Stato all'occupazione, ripresa dal decreto legislativo n. 276 del 2003 all'articolo 2 viene utilizzata (è un nostro convincimento) un po' a pioggia, senza selettività; credo di non andare fuori tema facendo questa annotazione. Nel regolamento in questione vi è un lungo elenco: si parla ad esempio di giovani fino a 25 anni, di donne che si trovano in certe situazioni, e così via dicendo. Ora, è vero che la previsione è molto ampia, ma si tratta di una sorta di menù che l'Unione europea offre alla normativa degli Stati membri per consentire loro di individuare, a seconda delle situazioni, le fasce deboli, i soggetti svantaggiati a cui indirizzare determinati incentivi o aiuti. La nostra netta sensazione, invece, è che l'utilizzo che se ne fa in Italia sia piuttosto disinvolto, un po' a pioggia. Cito per tutti un esempio: l'articolo 13 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003 costruisce un intervento che può avere un senso se è indirizzato ai lavoratori espulsi dal sistema produttivo ma ne ha un altro, o rischia di non averne alcuno, se si fa riferimento ai giovani sotto i 25 anni; però in realtà questa norma è indirizzata a tutti i soggetti svantaggiati di cui al regolamento comunitario.

Ho ricordato questo punto perché spero che questa Commissione, in occasione dell'indagine conoscitiva iniziata oggi, analizzi le principali norme che regolano la materia.

Per quanto riguarda le fasce deboli nel nostro Paese, già individuate da chi mi ha preceduto, preciso che in Italia i problemi più rilevanti emergono con i giovani, le donne e gli ultracinquantenni; dunque, sono queste le tre fasce che necessitano di attenzione. Certo, ci sono altre questioni che non vanno sottovalutate: per esempio, quella relativa alla quota di inserimento dei lavoratori disabili di cui alla legge n. 68, che è ancora ampiamente disattesa; in questo caso, però, il discorso è molto più specifico.

Sostanzialmente, l'approccio che anche la strategia europea ci invita ad avere per l'occupazione è quello che fa riferimento al ciclo di vita dell'individuo; dovremmo tentare di inserire nel mercato del lavoro tutte le categorie di lavoratori nelle diverse fasi di vita, tenendo conto di quelle tre fasce deboli (i giovani, le donne e gli ultracinquantenni), che abbiamo individuato anche sulla base dei dati derivanti dai diversi mercati del lavoro.

Per quanto riguarda le donne, vorrei ricordare due dati che mi preoccupano particolarmente. In primo luogo, dopo anni di crescita sostenuta dei tassi di attività e di occupazione femminili, in Italia negli ultimi anni abbiamo registrato una leggera riduzione. È presto per dire che si tratta di un dato di tendenza e non voglio drammatizzare le situazioni; tuttavia, lo ripeto, dopo anni di continua e sostenuta crescita abbiamo una riduzione che salta sicuramente all'occhio e di cui a mio avviso si parla troppo poco.

Mi sembra ancora più preoccupante un altro dato che viene spesso taciuto: una donna su cinque (abbiamo fatto di recente un bellissimo con-

vegno in CISL sulla famiglia e l'inserimento al lavoro delle donne) lascia il mondo del lavoro alla prima gravidanza e difficilmente vi rientra. Questo è un dato: anche oggi, nel 2007, anche nelle grandi città, la donna, anche se possiede un titolo di studio, quando diventa madre lascia il lavoro. Ora, se non ci impegniamo per l'inserimento lavorativo delle donne difficilmente riusciremo a raggiungere gli obiettivi di Lisbona; è su questo punto che bisogna insistere perché è qui che si registra questo effetto di barriera.

Il variare dei tassi di occupazione delle donne in corrispondenza al mutamento della situazione familiare la dice davvero lunga: in sostanza, il tasso di occupazione della donna muta a seconda che sia *single*, in coppia senza figli, in coppia con un figlio, con due figli e così via dicendo; più aumenta il nucleo familiare, più si riduce drasticamente il tasso di occupazione. Sono dati di cui parliamo molto poco. Non vi è solo un problema di conciliazione tra lavoro e vita personale, vi è proprio un problema di compatibilità: già le donne faticano ad entrare nel mondo del lavoro, mi sconvolge pensare che una donna, una volta entrata, debba rinunciare ed uscirne. Sottolineo che questo è vero per una donna su cinque, cioè per una percentuale pari al 20 per cento; si tratta di un dato abnorme.

Per quanto riguarda l'occupazione femminile disponiamo di due leve: la prima, quella dei servizi, non rileva in questa sede; l'altra investe il tema delle incentivazioni per l'occupazione femminile. Come CISL abbiamo particolarmente a cuore la proposta che io chiamo di incentivazione al part-time lungo, di cui stiamo discutendo anche con gli altri sindacati. Richiamo sotto questo profilo (approfittando della presenza del presidente Treu) l'articolo 13 della legge n. 196 del 1997, il cosiddetto pacchetto Treu: all'epoca era stato finanziato forse solo per uno o due anni e indubbiamente si tratta di norme che costano, ma la nostra logica è esattamente quella. Parlando di part-time lungo mi riferisco ad incentivi per le aziende che assumono lavoratori con un contratto part-time in qualche modo qualificato. In Olanda negli ultimi anni si sono orientati proprio in questa direzione. Certo, l'Olanda è un Paese talmente piccolo che è assai difficile prenderlo come modello; non lo prendo come modello ma lo ricordo solo come esempio di intervento nello specifico del lavoro part-time. Riqualificare il lavoro part time significa, per esempio, non intenderlo più rigorosamente come un lavoro a mezzo tempo o comunque ad orari brevissimi (ad esempio, rispetto all'orario di 40 ore, 15 o 20 ore). Ove sia così inteso non si supera l'obiezione, legittima e verificata dai dati, che sia un contratto di lavoro che rischi di essere marginalizzante sia dal punto di vista retributivo e pensionistico, sia in termini di carriera e di accesso alla formazione. A mio avviso, varrebbe la pena di tentare un esperimento, anche per un breve periodo (mi rendo conto, lo ripeto, che si tratta di norme costose), nel senso di incentivare rapporti di lavoro con orari intermedi, per esempio tra le 25 e le 32 ore; il riferimento è a un orario conciliante ma nello stesso tempo non così breve da risultare marginalizzante. Ci possono essere altre strade e il ventaglio di strumenti deve essere più vasto, ma il

discorso sugli orari di lavoro e sul *part- time* deve comunque restare uno dei temi centrali.

Da ultimo, un'annotazione che riguarda i lavoratori ultracinquantenni. Una recente indagine dell'ISFOL segnalava la presenza di circa 500.000 lavoratori *over* 50 in cerca di occupazione: mi sembra un dato preoccupante, superiore rispetto alle ipotesi numeriche che noi stessi avevamo ipotizzato.

Mi riservo, comunque, su tutti questi elementi, di inviare alla Commissione una riflessione un po' più approfondita e suffragata da dati puntuali.

PRESIDENTE. In realtà penso che un'occasione immediata in cui dovremo riprendere questi temi sarà quando i tavoli attorno ai quali dovremo sedere saranno carichi di vivande e voi avrete già cominciato ad approfittarne; ci siamo impegnati anche con il Ministro e con tutti di fare un giro di consultazioni.

CANAPA. A nome della UIL ringrazio per l'invito a questa audizione.

Ritengo sia assolutamente pleonastico ribadire le affermazioni dei miei colleghi; lungi da me l'idea, ora, di poter suggerire differenze anche minime su queste questioni.

Rispetto ai tavoli ricordati dal Presidente, dico solo che speriamo che non ci siano solo i piatti ma anche le vivande, cosa su cui nutro qualche dubbio.

LIVI BACCI (*Ulivo*). Speriamo ci siano anche i commensali.

BOBBA (Ulivo). Sono anche tanti e affamati.

CANAPA. Saranno tanti i commensali e senz'altro saranno tanti anche i piatti; poi vedremo se saranno piatti più o meno buoni. Proprio per questo, peraltro, credo che un approccio assolutamente omogeneo tra noi sia positivo.

Ciò premesso, vorrei semplicemente provare a indicare alcuni punti, non per sottolineare problemi che sono stati già evidenziati e che tutto sommato non debbono essere sottolineati ulteriormente in un contesto come questo, dove sono sufficientemente noti a tutti, ma perché credo sia opportuno sintetizzare alcune necessità di intervento in una visione non specifica ma generale.

Se prendiamo in considerazione le tipologie di svantaggio, possiamo raggrupparle in tre filoni: l'età, in riferimento sia alla fascia giovanile che a quella degli cinquantacinquenni; il genere, come sembra sia del tutto evidente; il territorio: e per questo il richiamo fatto al Garigliano è assolutamente indicativo. Rispetto a condizioni generalizzate come queste, credo che il problema non sia intervenire sui singoli istituti; sono assolutamente d'accordo, per esempio, su quanto è stato detto in ordine al *part*-

time: d'accordo da sempre. Credo che qualcosa in più si potrebbe fare anche per quanto riguarda le collaborazioni, che sono tutto fuorché sistemate e rappresentano un'area di disagio non indifferente: di circolari ce ne vorrebbero infinite altre. Forse bisognerebbe anche trovare degli elementi in più per individuare la natura delle collaborazioni stesse: non credo che il progetto rappresenti un differenziale sufficiente, anche se è già qualcosa; penso che sia necessario qualche altro elemento caratterizzante rispetto al lavoro subordinato. In ogni caso, è però determinante verificare la funzionalità di politiche di sistema, più in generale.

Un primo problema di sistema è l'esigenza di un rapporto più chiaro tra le funzioni istituzionali, in particolare tra le funzioni dello Stato e quelle delle Regioni. L'apprendistato o i servizi all'impiego, per esempio, sono fondamentali per il superamento di disagi e di emarginazione; tuttavia, notiamo che ci sono delle contraddizioni o delle situazioni non risolte, per cui alcuni istituti stabilizzati da anni debbono ancora andare a regime. Si pensi, guardando al passato, a quanto tempo hanno richiesto i servizi all'impiego (dal 1997 in poi) per compiere qualche piccolo passo: si è arrivati alla riforma successiva senza che quella precedente fosse ancora realizzata e forse in concreto giudicabile.

C'è quindi da chiarire, una volta per tutte, il problema specifico delle capacità d'intervento ed anche, mi si consenta, degli *standard* minimi per la qualità degli interventi stessi: rischiamo, altrimenti, che si creino delle differenze per cui la stessa mobilità dei lavoratori ne risulterebbe oggettivamente compromessa; la certificazione della formazione e ad altri strumenti sono, ad esempio, estremamente importanti per facilitare azioni atte a superare l'emarginazione dal lavoro. Se non provvediamo, rischiamo che tra una riunione, l'altra e l'altra ancora questi problemi diventino sempre più gravi.

Occorre, poi, attuare un intervento sul Mezzogiorno che non credo possa essere ancora mirato a certe specificità, ma complessivamente indirizzato a superare le differenze nelle condizioni di lavoro. Vi è una notevole arretratezza nella politica della sicurezza sul lavoro, nella politica per la formazione a tutti i livelli, non solo a livello pubblico nei fondi interprofessionali si nota che nella lista le iscrizioni di lavoratori del Mezzogiorno sono decisamente di meno rispetto a quelle dei lavoratori del Settentrione e questo dice molto in termini di possibilità d'innovazione, d'inserimento e di professionalizzazione dei lavoratori.

Vi è poi il tema delle politiche per le famiglie (che riguardano il «genere» ed a cui va ricondotto il problema dei lavori di cura) che credo vada mirato in particolare (vale l'esempio fatto dalla dottoressa Ricciardi) a favorire l'occupazione, la continuità di occupazione, o la rioccupazione femminile, cercando di evitare la scelta tra avere un figlio (o accudire un genitore) oppure lavorare. C'è bisogno di un approccio, a mio avviso, del tutto diverso da quanto avvenuto sino ad ora.

Per quanto riguarda il funzionamento dei servizi (definiti normalmente come politiche attive del lavoro) e degli ammortizzatori sociali, vorrei sottolineare che continuare a distinguere fra buona flessibilità e precarizzazione mi sembra allo stato dei fatti ridicolo: non capisco, infatti, quale sia, senza sostegni, la differenza tra buona flessibilità e precariato; occorre fare in modo che la flessibilità possa essere veramente buona. Queste politiche vanno inserite in un'ottica di sistema, perché se non si unisce la capacità di ricollocamento dei servizi con il ruolo attivo degli ammortizzatori, coniugati con una formazione che sia finalizzata rispetto ai fabbisogni reali, presumibilmente il disagio giovanile e di reinserimento sarà estremamente difficile da superare.

Da questo punto di vista, l'ultimo sforzo di sistema che dovremo fare è rivalutare complessivamente il ruolo della contrattazione rispetto a tutto ciò; il dottor Treves parlava giustamente di tutele, ma esse sono il frutto, ora, di questa contrattazione collettiva; mentre a mio avviso non dobbiamo immaginare tutele che derivino solo, in termini diretti più o meno specifici, dalla contrattazione collettiva; perché così sono una rilettura, volta per volta, di istituiti specifici, che rischiamo a volte di creare anche disarmonie tra ambiti lavorativi. Credo, invece, che dobbiamo immaginare tutele costruite in termini di negoziazione specifica e diretta, perché un'altra condizione per rendere «buona» questa flessibilità è che sia conosciuta e contrattata e non necessariamente solo subita, come oggi.

Lo stesso discorso, in termini di rivalutazione della contrattazione, per certi versi va fatto rispetto alla formazione, che serve come reinserimento; e non penso neanche alle tutele contrattuali per il soggetto formato o per quello a cui il datore di lavoro cerca di aumentare il livello di professionalità attraverso la formazione continua. Penso, piuttosto, in termini di contrattazione, ad una tutela per chi non ha queste chance: quindi un rinnovamento, se vogliamo, anche di metodo e di approccio; una rivalutazione complessiva di questa funzione deve trovare i perni fondamentali nell'adeguamento della legislazione e delle regole specifiche. Continuo comunque ad essere convinto che, come la flessibilità non può essere un risultato legislativo, lo stesso valga per la tutela; certo, i presupposti legislativi sono necessari, ma l'ambito in cui poi si realizzano in concreto le condizioni di flessibilità (mi riferisco a quella buona) o di continuità di tutela, è la contrattazione. Il rilancio della contrattazione è un compito delle parti, ma anche delle istituzioni, nel senso di creare le condizioni di favore e lo stimolo per nuove relazioni. Se tale rilancio non vi sarà, credo che difficilmente riusciremo a superare, istituto per istituto, le condizioni di disagio.

Faccio un esempio. Ricordava poc'anzi il dottor Treves la positività nelle trasformazioni del rapporto nei CFL; a mia volta vorrei ricordare, però, per quale motivo il tasso di trasformazione era tanto alto: si dava per scontato, magari con una lettera scritta al momento opportuno – lo sappiamo tutti – che alcuni rapporti non arrivassero esattamente alla fine. Quindi la percentuale dei rapporti di lavoro trasformati riguardava solo quelli che si concludevano, non quelli che erano cominciati. Forse, se osservassimo la percentuale di contratti di formazione lavoro trasformati rispetto a quelli iniziati, avremmo un'impressione diversa e magari

ci accorgeremmo che le possibilità di inserimento devono passare per strade un po' diverse.

MOLLICONE. Vi ringrazio per l'invito a nome dell'UGL.

Ovviamente non ripeterò le statistiche che sono state già citate dai colleghi, in particolare da Claudio Treves.

Considero opportuno per l'argomento di questa audizione e dell'indagine che sta conducendo la Commissione, l'uso dell'espressione «fasce deboli» perché in effetti non sempre coincide con il precariato: in teoria potremmo avere un precario che magari guadagna moltissimo, per esempio perché è esperto di determinate materie, pur avendo una instabilità del lavoro. Di fascia debole, tra l'altro, si può parlare anche all'interno del rapporto di lavoro stabile: vi sono mansioni, categorie, che in una certa misura sono sicuramente deboli. Quindi l'espressione «fascia debole» affronta veramente tutti i problemi del lavoro e mi sembra appropriata.

La debolezza di cui parliamo deriva essenzialmente da due fattori: dalla retribuzione e dalla stabilità. Sono fattori che si sommano, perché all'instabilità del rapporto di lavoro si somma (anzi, vi è sempre quando siamo di fronte all'instabilità del rapporto di lavoro) una bassa retribuzione e ciò determina la debolezza di quelle categorie che sono state già indicate: i giovani, le donne, gli anziani. Vi è poi anche la debolezza territoriale, perché alcuni territori sono particolarmente svantaggiati. Quindi, il quadro è abbastanza ampio e riguarda una serie notevole di persone.

Volendo utilizzare alcuni dati dell'ISTAT (e quelli futuri probabilmente lo confermeranno), possiamo notare che, sommando i diversi tipi di lavoro a tempo determinato, i *part-time*, i contratti di collaborazione a progetto, a collaborazione coordinata e continuativa e i lavori interinali, otteniamo circa 4 milioni di persone su un totale di 18 – 19 milioni di occupati: si parla quindi di un quarto della popolazione, il che suscita indubbiamente delle preoccupazioni.

Vi sono due tipi di tutele che dobbiamo attuare per intervenire a favore delle fasce deboli: innanzi tutto, una tutela interna al rapporto di lavoro, nel senso che occorrerebbe una individuazione puntuale della differenza tra rapporto di lavoro dipendente e rapporto di lavoro autonomo. Analogamente, andrebbero individuate bene le motivazioni per cui si fa un certo tipo di lavoro: mi riferisco in particolare al rapporto a tempo determinato, ma anche al *part-time*, con tutte le possibilità di scelta da parte del lavoratore.

In secondo luogo, deve esserci una tutela esterna al rapporto di lavoro nel momento in cui questo viene meno: quindi, il discorso degli ammortizzatori sociali ed una copertura previdenziale, sia pure figurativa, per i periodi scoperti, sul versante di una tutela per così dire passiva; e poi, per quanto riguarda una tutela attiva, politiche adeguate per il reimpiego e la formazione del lavoratore debole. In tutti questi campi dobbiamo constatare una grossa carenza nell'attuale legislazione: per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali si parla da anni di una riforma (credo siano tre le-

gislature che se ne discute), con deleghe che sono state via via concesse e poi non attuate, e speriamo che qualche prospettiva si possa aprire nelle prossime settimane. Per quanto riguarda le politiche attive, dobbiamo riconoscere che tutto il meccanismo dei servizi per l'impiego, soprattutto con la delega data alle Regioni e alle Province, in realtà non ha ottenuto i risultati che ci si prefiggeva: recenti statistiche dicono che tuttora il lavoratore trova occupazione nel 90 per cento dei casi grazie a raccomandazioni o segnalazioni di parenti ed amici. Quindi, occorrerebbe a mio avviso agire in modo abbastanza incisivo su questi due versanti.

Vorrei aggiungere, anche se ciò riguarda marginalmente la Commissione lavoro, che la tutela delle fasce deboli va anche vista in riferimento ad altri settori. Mi riferisco in particolare alle politiche che spetterebbero agli enti locali: il lavoratore che si trova nella fascia debole perché ha un contratto di lavoro a tempo determinato o perché, come la donna, lascia il lavoro o si riduce al lavoro *part-time* avendo avuto un figlio deve poter trovare al di fuori dell'azienda, presso altre strutture, *in primis* gli enti locali, quelle forme di supporto atte ad alleggerire il peso ulteriore che oltre al lavoro gli grava addosso. Ad esempio, per le donne, per quanto attiene l'assistenza per i bambini, esiste il problema degli asili nido; per un giovane precario che vuole mettere su famiglia c'è il problema della casa, e così via. Anche la tassazione, le tariffe locali, incidono sulle fasce deboli.

Sempre in riferimento agli enti locali, bisogna riconoscere che le deleghe date alle Regioni con la riforma costituzionale del 2001 in realtà si sono rivelate dei freni nel settore degli interventi a favore delle fasce deboli. Ho già richiamato il fatto che sul piano dei servizi di supporto gli enti locali non sempre agiscono nel modo ottimale e ho ricordato le problematiche dei servizi all'impiego; aggiungo ora un richiamo al discorso dell'apprendistato che non è stato attuato in tutte le Regioni. Le Regioni avrebbero dovuto deliberare in materia di apprendistato con precise deleghe ricevute sia dalla Costituzione sia dalle normative più recenti: in realtà gli accordi per l'apprendistato sono rimasti quattro o cinque in tutta Italia. Questa è una ulteriore possibilità di occupazione e di successivo reinserimento in forma stabile nell'azienda che è venuta meno.

Un altro punto che è stato fuggevolmente citato dal collega Treves è quello del Libro verde, che probabilmente non riguarda la Commissione lavoro (tra l'altro, è ancora in fase di consultazione da parte della Commissione europea), che contiene indirizzi che a nostro parere vanno nella strada non solo di individuare la fascia debole ma anche di conservarla: vi si parla di revisione del diritto del lavoro per eliminare alcune protezioni, alcune garanzie accumulate nel corso degli anni e questo potrebbe ulteriormente incidere negativamente.

La conclusione di tutto questo quadro (questa è la cosa che forse ci dovrebbe preoccupare di più, a parte la difesa degli interessi particolari dei lavoratori che si trovano nella fascia debole) è che vi è un indebolimento generale della concezione del lavoro in quanto tale. Noi forse veniamo da un'altra generazione, siamo stati abituati a concepire il lavoro, l'azienda, come una scelta di vita, una comunità in cui si doveva operare e vi era un

1° Res. Sten. (20 marzo 2007)

legame spesso anche conflittuale, ma comunque visto sempre nell'ambito di un avanzamento della professionalità e del rapporto con gli altri colleghi. Purtroppo la diffusione di questo tipo di precariato allenta i legami all'interno della società, indebolisce la stessa azienda: infatti, i lavoratori vanno e vengono e quindi non hanno alcun interesse a seguire gli sviluppi dell'azienda e alla lunga questo incide anche sulla tenuta complessiva dell'economia nazionale. A mio giudizio è stata fatta in questo campo una politica culturale un po' cieca: per risparmiare qualcosa sul costo del lavoro in realtà poi si finisce per attentare a tutto il sistema produttivo nazionale, con tutti i rapporti che ci sono tra lavoratori, a livello di controparti e via dicendo. Quindi, penso che la Commissione faccia bene ad avviare questa indagine che presenta tanti aspetti che non sono solo quelli statistici o relativi ad interventi da fare. Il quadro della fascia debole del mercato del lavoro tocca numerosi ambiti che meritano la massima attenzione da parte del Parlamento e delle autorità politiche.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per essere intervenuti.

Naturalmente, come abbiamo detto, vi saranno altri incontri, ma sarebbe importante se nel frattempo elaboraste, insieme, in modo organico, alcune osservazioni, approfondendo la distinzione fra precariato e fasce deboli, un concetto che dovremmo affinare. Faccio notare, ad esempio, che vi sono indagini regionali interessanti che mostrano come il tempo di stabilizzazione dei giovani varia molto in base ad alcuni fattori: il settore in cui lavorano (in quello industriale strutturato, ad esempio, si stabilizzano più facilmente), ma soprattutto le condizioni personali. Vi invito ad approfondire questo aspetto.

Dichiaro conclusa l'audizione odierna. Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16.