

SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

11^a COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro, previdenza sociale)

Seduta n. 359

INDAGINE CONOSCITIVA
SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA
IN MATERIA DI DIRITTO AL LAVORO DELLE
PERSONE DISABILI

10^o Resoconto stenografico

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 11 GENNAIO 2006

Presidenza del presidente ZANOLETTI

I N D I C E

Audizione di rappresentanti della Federazione italiana editori giornali (FIEG), della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE), della Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi (CONFCOMMERCIO), della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESERCENTI), della Confederazione generale italiana del traffico e della logistica (CONFETRA), della Confederazione italiana armatori (CONFITARMA) e della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDARLINEA)

PRESIDENTE	<i>Pag.</i> 3, 6, 12	
		<i>Pag.6</i>
* BACCHELLI		7
* CAPONI		11
* CILENTI		8
MARROCCO		9
* MASSIMIANO		6
* RAVERA		4
SASSI		10
* VECCHIETTI		

N.B. Gli interventi contrassegnati con l'asterisco sono stati rivisti dall'oratore.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Alleanza Nazionale: AN; Democratici di Sinistra-l'Ulivo: DS-U; Forza Italia: FI; Lega Padana: LP; Margherita-DL-l'Ulivo: Mar-DL-U; Per le Autonomie: Aut; UDC Unione dei democratici cristiani e dei democratici di centro (CCD-CDU): UDC; Verdi-l'Unione: Verdi-Un; Misto: Misto; Misto-il Cantiere: Misto-Cant; Misto-Comunisti Italiani: Misto-Com; Misto-Democrazia Cristiana per le Autonomie: Misto-DC-Aut; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-La Casa delle Libertà: Misto-CdL; Misto-Lega per l'Autonomia lombarda: Misto-LAL; Misto-MIS (Movimento Idea Sociale): Misto-MIS; Misto-Nuovo PSI: Misto-NPSI; Misto-Partito Repubblicano Italiano: Misto-PRI; Misto-Rifondazione Comunista: Misto-RC; Misto-Rosa nel pugno: Misto-Rnp; Misto Popolari-Udeur: Misto-Pop-Udeur

Intervengono, in rappresentanza della Federazione italiana editori giornali (FIEG), l'avvocato Giancarlo Zingoni, vice direttore generale, e il dottor Roberto Cilenti, dirigente dell'ufficio sindacale; in rappresentanza della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), l'avvocato Roberto Caponi, dirigente; in rappresentanza della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE), la dottorella Beatrice Sassi, dirigente delle relazioni industriali e degli affari sociali, la dottorella Stefania Di Vecchio, dirigente dell'ufficio rapporti con il Parlamento, e la dottorella Bianca Maria Baron, funzionaria della direzione relazioni industriali e affari sociali; in rappresentanza della Confederazione generale italiana del commercio (CONFCOMMERCIO), il dottor Alessandro Vecchietti, responsabile dell'area lavoro e previdenza, il dottor Luigi De Romanis, funzionario del settore sindacale, e il dottor Guido Lazzarelli, funzionario del settore sindacale; in rappresentanza della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESERCENTI), la dottorella Elvira Massimiano, responsabile dell'ufficio politiche contrattuali e del lavoro; in rappresentanza della Confederazione generale italiana del traffico e delle logistica (CONFETRA), il dottor Fabio Marrocco, direttore amministrativo; in rappresentanza della Confederazione italiana armatori (CONFITARMA), il dottor Tommaso Bacchelli, funzionario del servizio relazioni industriali, e, in rappresentanza della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDARLINEA), il dottor Giuseppe Ravera, presidente, e il dottor Lorenzo Paolizzi, condirettore generale.

I lavori hanno inizio alle ore 15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti della Federazione italiana editori giornali (FIEG), della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE), della Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi (CONFCOMMERCIO), della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESERCENTI), della Confederazione generale italiana del traffico e della logistica (CONFETRA), della Confederazione italiana armatori (CONFITARMA) e della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDARLINEA)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone disabili, sospesa nella seduta del 13 dicembre scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e che la Presidenza del Senato ha già fatto preventivamente conoscere il proprio assenso. Se

non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È oggi prevista l'audizione dei rappresentanti della Federazione italiana editori giornali (FIEG), della Confederazione generale dell'agricoltura italiana (CONFAGRICOLTURA), della Associazione nazionale costruttori edili (ANCE), della Confederazione generale italiana del commercio, del turismo e dei servizi (CONFCOMMERCIO), della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESCENTI), della Confederazione generale italiana del traffico e della logistica (CONFETRA), della Confederazione italiana armatori (CONFITARMA) e della Associazione italiana dell'armamento di linea (FEDAR-LINEA), ai quali rivolgo il benvenuto e i ringraziamenti di tutta la Commissione per aver accettato l'invito a partecipare alla seduta odierna.

Sono certo che il contributo che verrà oggi offerto sarà alquanto prezioso per i nostri lavori, che stanno ormai giungendo alla conclusione. Avverto che eventuali memorie o scritti che vorrete lasciarci saranno per noi strumenti davvero utili.

Lascio subito la parola a chi desidera intervenire.

SASSI. Signor Presidente, sono Beatrice Sassi ed intervengo in rappresentanza dell'Associazione nazionale costruttori edili (ANCE), a nome della quale ringrazio subito la Commissione per l'attenzione che rivolge costantemente nei suoi confronti. Premetto che il mio intervento sarà breve, in quanto provvederemo a depositare alla Presidenza un documento nel quale sono state riassunte tutte le nostre osservazioni.

Per quanto riguarda la legge n. 68 del 1999 e in particolare la sua applicazione nel settore dell'edilizia, ancora oggi, a distanza di circa sette anni dalla sua entrata in vigore, incontriamo grandi difficoltà.

È stato pressoché impossibile realizzare in modo effettivo il collocamento mirato (ossia tutta la filosofia contenuta nella legge testé citata), in quanto esso presuppone un reale incontro tra domanda ed offerta di lavoro anche per i lavoratori disabili. Nel campo dell'edilizia è stato impossibile reperire le risorse confacenti alle qualifiche del nostro settore.

L'unico ambito in cui è stato possibile inserire i lavoratori disabili è quello amministrativo. Bisogna, però, tenere conto del fatto che i lavoratori dipendenti dell'edilizia sono per circa il 90 per cento operai, ossia persone che lavorano nelle unità produttive e quindi nei cantieri, e solo per un 10 per cento dipendenti amministrativi. Si è quindi incontrata una certa difficoltà nell'«inventare» posti di lavoro, soprattutto nell'ambito delle piccole imprese edili, che sono sicuramente le più numerose e nelle quali normalmente l'addetto amministrativo è una figura di portata ridotta.

Proprio in vista dell'incontro odierno, abbiamo condotto (in tempi piuttosto ridotti) un'indagine a campione per quantificare il numero delle imprese e dei disabili che avrebbero dovuto occupare la quota di riserva. Abbiamo purtroppo rilevato che la copertura è di circa il 60 per cento. L'indagine a campione effettuata nelle imprese edili dimostra, quindi, l'esistenza di una scopertura delle quote di riserva di circa il 40 per cento,

fatto questo particolarmente pesante per l'edilizia e soprattutto per quelle imprese edili che si occupano di lavori pubblici. Come è a tutti noto, infatti, nella legge n. 68 del 1999 è contenuta una norma particolarmente gravosa, l'articolo 17, che prevede l'esclusione dalle gare pubbliche di tutte le imprese che non ottemperino agli oneri relativi al collocamento obbligatorio.

A quelli citati devo aggiungere un ulteriore aspetto che, purtroppo, non è menzionato nel documento che lasceremo alla Commissione, essendo stato segnalato soltanto oggi: esistono leggi regionali che hanno normato la materia del collocamento obbligatorio. C'è stata segnalata, ad esempio, una legge dell'Emilia Romagna che contiene un elemento dirompente: la possibilità per le imprese di rinunciare alla chiamata nominativa soltanto nel caso in cui esse aderiscano a determinate convenzioni e pre-dispongano determinati programmi per assumere disabili. Questo è un aspetto molto problematico, in quanto si costringono le imprese che non aderiscono alle convenzioni a dover comunque presentare in ogni caso la richiesta nominativa, che diventa quindi obbligatoria. A nostro avviso, in tal modo si travalica il significato del collocamento mirato.

Anche per quanto riguarda le convenzioni abbiamo incontrato una serie di difficoltà. Molte imprese edili hanno aderito alle convenzioni, più che altro al fine di procrastinare nel tempo l'assunzione del lavoratore disabile; in sostanza, si ha la possibilità per 6, 9 o 12 mesi, a seconda dei casi, di non assumere un disabile in attesa di reperire le risorse confacenti. Nella pratica questo è praticamente impossibile, tanto è vero che molto spesso le convenzioni sono state prorogate. Per questo motivo la nostra Associazione ha da tempo chiesto di esentare il settore edile dall'applicazione della normativa sul collocamento obbligatorio, perlomeno per quanto riguarda gli operai di produzione, ossia coloro che lavorano nei cantieri, e gli autisti, anche in base al comprensibile desiderio dei disabili di non essere assunti in quelle imprese edili dove le mansioni loro affidate li porterebbero a lavorare nei cantieri.

Un altro problema più volte evidenziato riguarda quei settori dell'edilizia dove è molto diffusa la figura dell'autista. Cito come esempio il settore del calcestruzzo, le cui imprese contano un numero elevato di autisti di autobetoniere. Abbiamo avanzato la richiesta di non inserire nella base di computo tale categoria, in analogia anche a quanto avviene nel settore del trasporto, sia pubblico che privato, in cui in tale base non viene conteggiato il personale viaggiante.

Queste sono in linea di massima le problematiche, anche abbastanza evidenti, che il nostro settore ha incontrato e che purtroppo incontra ancora. Indubbiamente desta una certa preoccupazione il fatto che, a distanza di sette anni, sono ancora molte le imprese edili che presentano scoperture. A tale riguardo, nell'indagine a campione recentemente compiuta è emersa quale motivazione più ricorrente l'impossibilità di trovare qualificate inseribili nell'ambito delle imprese edili.

Il nostro auspicio è che questa Commissione si faccia carico delle problematiche che ci riguardano e che più volte abbiamo affrontato, tra l'altro anche in sede governativa.

Da ultimo, vorrei osservare che su questo tema c'è la piena condivisione del sindacato di settore, tant'è che recentemente è stata inviata al ministro Maroni una nuova lettera congiunta da parte dell'ANCE e dei sindacati nazionali edili, con la quale è stata prospettata la problematica in questione ed è stato richiesto un intervento per inserire una modifica nel senso auspicato.

Mi riservo ad ogni modo di depositare una memoria in merito.

PRESIDENTE. Ringrazio la dottore Sassi sia per l'esposizione che per la memoria.

BACCHELLI. Signor Presidente, sono Tommaso Bacchelli ed intervergo in rappresentanza della Confederazione italiana armatori (Confitalma). Il mio intervento sarà molto più sintetico di quello precedente perché, come penso sia noto anche ai componenti della Commissione, la già citata legge n. 68 prevedeva all'articolo 5, comma 2, l'esclusione per il trasporto marittimo dall'obbligo delle assunzioni obbligatorie previste dall'articolo 3.

Credo sia abbastanza evidente che per poter essere inserito nella categoria dei marittimi, per poter lavorare a bordo di una nave, bisogna avere determinate condizioni psicofisiche, che sono accertate con visite mediche biennali e con visite all'imbarco. Pertanto, chiaramente, tale comparto non può assolutamente essere inserito all'interno dei settori che possono assumere e impiegare personale disabile. Ciò è per di più confermato dalle norme interpretative emanate con circolare ministeriale, che ci hanno consentito di scorporare dal computo complessivo dei dipendenti dell'azienda il personale navigante.

Il personale marittimo rappresenta, all'interno delle società dell'armamento, una quota percentuale che si aggira intorno al 90-95 per cento; il personale amministrativo, invece, soprattutto nelle piccole società che rappresentano la maggior parte dei nostri associati costituisce la quota residua. Naturalmente le grandi società, avendo strutture amministrative articolate, hanno adempiuto agli obblighi della legge n. 68 per il personale amministrativo.

Concludo qua, ricordando che in merito abbiamo già inviato una nota alla Commissione.

PRESIDENTE. Ringrazio la Confitalma per la disponibilità dimostrata, oggi come negli anni passati.

* *RAVERA.* Signor Presidente, la legge n. 68 del 1999, come ha già sottolineato l'amico Bacchelli, ha escluso il personale navigante dai criteri di computo della quota di personale disabile. Il fatto che tutto il personale di bordo, sia quello addetto ai servizi di coperta e di macchina sia quello

alberghiero, in caso di emergenza, svolga diversi compiti di sicurezza (chi è addetto alle scialuppe, chi allo sbarco dei passeggeri eccetera) non consente ovviamente l'utilizzo di personale non abile.

Il personale amministrativo nella nostra realtà aziendale rappresenta sì e no il 10 per cento della forza complessiva di lavoro. Nel nostro gruppo abbiamo aziende che contano oltre 50 persone e che però avevano già aliquote di personale invalido corrispondenti alle quote previste dalla legge n. 68. Un altro gruppo di aziende, compreso tra i 15 e i 35 dipendenti, spesso non ha effettuato assunzioni e quindi, sostanzialmente, l'applicazione della normativa nel nostro settore è stata abbastanza residuale e marginale, considerato soprattutto il fatto che la nuova legge ha ripetuto le esenzioni già previste dalla precedente legge n. 482 del 1968.

* *CAPONI*. Signor Presidente, nel ringraziarla per la presente audizione, desidero sottolineare che anche per Confagricoltura è piuttosto difficile formulare un giudizio compiuto sullo stato di attuazione della legge sui disabili, sia perché possiamo esprimere soltanto il nostro parziale punto di vista, per quanto riguarda le imprese agricole, sia perché ancora oggi la situazione appare piuttosto diversificata a livello territoriale, a macchia di leopardo, con punti di criticità particolarmente evidenti in alcune zone del Mezzogiorno.

In linea generale il lavoro agricolo mal si presta, per le sue caratteristiche, all'utilizzo di prestatori di lavoro che non siano, almeno sotto il profilo fisico, in perfette condizioni, soprattutto con riguardo alle mansioni tipiche degli operai, che rappresentano oltre il 90 per cento della forza lavoro in questo settore. Permane quindi la necessità e l'auspicio che il settore agricolo venga escluso dall'ambito di applicazione della legge n. 68 del 1999. Ciò premesso, anche da parte nostra si evidenziano diverse criticità sullo stato di attuazione della legge n. 68: si doveva passare da un sistema di imposizione di manodopera ad un sistema di collocamento mirato più flessibile e attento alle esigenze dei lavoratori e delle imprese. Ad oggi questo obiettivo, almeno per quanto riguarda la nostra esperienza, non sembra pienamente raggiunto.

Il collocamento mirato doveva realizzarsi fondamentalmente attraverso tre istituti: le assunzioni nominative, le convenzioni e la fiscalizzazione. Purtroppo, con riguardo alle assunzioni nominative, si sono incontrate molte criticità perché è difficile - io parlo per l'agricoltura, ma credo che il discorso valga in generale anche per altri settori - trovare profili professionali adatti alle esigenze occupazionali delle aziende. Molto spesso, infatti, quand'anche si voglia procedere all'assunzione nominativa, si incontrano oggettive difficoltà a rinvenire quelle specifiche professionalità che occorrono all'azienda. In assenza di un sistema che preveda un'adeguata formazione e selezione delle professionalità dei lavoratori disabili, rimane difficile per l'azienda accedere a questo istituto.

L'altro istituto importante è rappresentato dalle convenzioni; al riguardo abbiamo purtroppo riscontrato che in molte realtà le richieste di convenzioni rimangono spesso inavviate, soprattutto nel Mezzogiorno. E'

un vero peccato perché si tratta di uno strumento importante anche se, come è stato già detto da chi mi ha preceduto, a volte viene piegato a finalità diverse dagli obiettivi originari, quale quella di procrastinare nel tempo l'effettiva assunzione dei disabili. In ogni caso ci risulta che ci sono aziende che fanno richieste di convenzioni che rimangono in evase.

Il terzo pilastro del nuovo sistema, almeno per le aziende, è la possibilità di accedere alle fiscalizzazioni che sono previste per chi assume manodopera con un certo grado di disabilità. Purtroppo i fondi sono contingenti, e vengono distribuiti con criteri che non sempre riescono a soddisfare le richieste e le necessità. A noi risulta che solo il 35 per cento delle assunzioni convenzionate effettivamente beneficia delle agevolazioni contributive. Al riguardo è opportuno ricordare che, soprattutto per le imprese di dimensioni minori (quelle che contano tra i 15 e 35 dipendenti), l'assunzione di un disabile comporta una serie di problematiche organizzative e di carattere economico che devono essere, a nostro avviso, adeguatamente compensate. Una riflessione sull'entità dei finanziamenti e sulle modalità di riparto dei fondi per accedere alla fiscalizzazione, a nostro avviso, deve essere sicuramente fatta.

In conclusione, a sette anni dall'emanazione dalla legge n. 68, sulla base della nostra esperienza, si rinvengono ancora molte situazioni critiche e le aziende continuano a sentire il collocamento obbligatorio non tanto come un'opportunità, quanto come un peso, un onere fastidioso, che appesantisce sotto il profilo economico, burocratico e operativo la gestione dell'azienda.

MARROCCO. Signor Presidente, sono Fabio Marrocco della Confederazione generale italiana del traffico e della logistica (CONFETRA). Nel riservarmi di depositare una relazione, desidero fare un breve commento sulla legge n. 68 del 1999 che, rispetto alla precedente disciplina, per quanto riguarda il nostro settore, l'autotrasporto in particolare, ha rappresentato una svolta positiva. Per la prima volta, infatti, si è tenuto conto della peculiarità del comparto, escludendo gli autisti dagli obblighi di assunzione di personale disabile.

Ci sono alcune anomalie, che comunque segnaliamo nel documento, che secondo noi andrebbero affrontate. In particolare ne ricordo una, relativa alla computabilità delle categorie protette in forza dell'entrata in vigore della nuova disciplina. A tale proposito si rinviene un contrasto tra quanto dice la legge, secondo la quale ai fini dell'obbligo del rispetto della quota di riserva vanno conteggiate tutte le categorie protette – compresi orfani, vedovi, profughi, categorie non di disabili in senso stretto – e il regolamento di esecuzione, che invece ha limitato questa computabilità in via transitoria. Per farla breve, ciò ha comportato la necessità per le aziende di procedere all'assunzione di nuove quote di disabili, pur avendo ottemperato a quanto la legge n. 68 in senso stretto imponeva.

Per quanto riguarda le altre tematiche faccio riferimento alla memoria che consegnerò alla Commissione.

* MASSIMIANO. Signor Presidente, sono Elvira Massimiano della Confesercenti. Ringrazio la Commissione per la presente audizione.

Sicuramente l'inserimento lavorativo dei disabili e delle persone svantaggiate è un argomento al quale la nostra Confederazione ha rivolto particolare attenzione all'interno del più generale dibattito sulla responsabilità sociale delle imprese e non solo perché esiste un obbligo sancito dalla legge n. 68 del 1999.

Rileviamo *in primis* che, come emerso da un'indagine svolta tra le nostre associazioni, sorgono delle problematicità soprattutto nel settore della ristorazione, ove le figure amministrative sono veramente esigue, se non inesistenti, e quindi spesso si creano problemi di inserimento dei lavoratori disabili nel contesto lavorativo.

Evidenziamo che gran parte delle imprese nostre associate non sono sottoposte agli obblighi previsti dalla legge n. 68 del 1999. Comunque, c'è grande sensibilità all'inserimento nel contesto lavorativo delle persone disabili, in forza di convenzioni stipulate con le Province, all'interno delle imprese non sottoposte alla legge n. 68 proprio per gli incentivi che tali convenzioni prevedono. Da ciò ne deriva una più generale considerazione: se si vuole realmente far decollare l'inserimento dei lavoratori svantaggiati all'interno delle imprese, occorrerà realizzare una revisione più incisiva del sistema degli incentivi e promuovere la presenza sul territorio di strumenti e servizi in grado di mettere in relazione le imprese con le competenze di chi è portatore di *handicap*. Il sistema delle convenzioni stipulate a livello provinciale assicura già una buona adesione sia per le convenienze in merito alla dilazione dei periodi per le imprese sottoposte agli obblighi di legge, sia per le assunzioni di disabili per le piccole e medie imprese non sottoposte agli obblighi di legge, che percepiscono incentivi interessanti a livello di sgravi contributivi. Ma la situazione è molto a macchia di leopardo e con sfumature diverse da territorio a territorio. Inoltre, recenti legislazioni regionali a volte creano situazioni poco chiare se lette in combinato disposto con la norma nazionale sul collocamento obbligatorio; mi riferisco anch'io al caso, poco fa citato, della legge regionale dell'Emilia Romagna n. 17 del 2005.

Sicuramente un altro capitolo molto importante per l'inserimento delle persone disabili all'interno del contesto del mercato del lavoro è l'attenzione che dobbiamo rivolgere a forme di autoimpiego, rispetto alle quali riterremmo importante che si sviluppasse un dialogo tra istituzioni e mondo associativo.

Su un piano più strettamente amministrativo – anche se probabilmente questo non è il contesto più idoneo, ma sicuramente siamo in fase di indagine conoscitiva e quindi vorrei comunque segnalare tale problematica – il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha chiarito che, nell'ipotesi di passaggio d'appalto di imprese di pulizia, la base di computo per determinare il numero di disabili da assumere deve essere riferita al numero dei dipendenti in forza all'impresa che si era aggiudicata l'appalto al momento dell'acquisizione dello stesso. Ai fini della norma amministrativa non rilevano perciò i lavoratori passati in forza dell'im-

presa a seguito dell'acquisizione del contratto di appalto per obbligo normativo o contrattuale. Ripeto, anche se forse questo non è il contesto più idoneo per chiederlo, evidenziamo come sarebbe opportuno che una simile previsione possa estendersi anche ai cambi di appalto nel comparto della ristorazione.

* *VECCHIETTI*. Innanzi tutto la ringrazio, Presidente, per la possibilità di esprimere la posizione di Confcommercio su un tema sicuramente importante e delicato per tutte le imprese, ma soprattutto per quelle che operano nel campo dei servizi. Nei nostri settori, infatti, al di là dell'apprezzamento di una normativa che tutela categorie deboli, prevale la logica di chi deve pianificare un servizio e può essere oggettivamente più condizionato da problemi organizzativi.

Ciò che vorremmo sottolineare è la necessità di mettere a disposizione un assetto normativo che riduca, per quanto possibile, gli adempimenti e che soprattutto renda più immediato per le imprese il percorso da seguire. Mi spiego meglio. Ad esempio, per quanto riguarda la messa a disposizione degli elenchi delle graduatorie relative ai lavoratori disabili, sarebbe opportuno prevedere la possibilità di disporre con immediatezza di un elenco e di una graduatoria unici, che consentano di avere subito un punto di riferimento molto chiaro.

Anch'io vorrei ricordare i problemi esistenti nelle aziende che già avevano acquisito lavoratori di categorie considerate protette, quindi la possibilità di computare nel numero – come peraltro già previsto fino al 2003 – anche particolari situazioni come quelle degli orfani, delle vedove, dei profughi eccetera. Non c'è dubbio che l'aver concesso all'inizio un periodo transitorio e essere poi passati a regime con regole nuove ha sostanzialmente costretto le aziende a riorganizzarsi, ad adeguarsi e comunque a seguire parametri diversi rispetto a quelli originariamente previsti.

Del regime convenzionale già si è parlato. Esistono problemi di ordine pratico. Non c'è dubbio che, ad esempio, il regime convenzionale, così come previsto nel decreto ministeriale n. 276 del 2003, rende più agevole il rapporto con le aziende, rende cioè più agevole la possibilità di collocare i lavoratori. Anche in questo caso si dovrebbe procedere alla predisposizione di un modello unico da seguire, che, sulla scorta delle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, renda più omogenea la situazione. È inutile nasconderci che soprattutto aziende di dimensioni medio-grandi, presenti su più aree del territorio, che si trovano a gestire rapporti con le istituzioni regolati secondo logiche non sempre omogenee, secondo principi diversi o in alcuni casi in assenza di una regolamentazione, vivono forti disagi. Stesso ragionamento vale per tutte quelle imprese che dispongono di varie strutture sul territorio e che quindi spesso debbono duplicare gli adempimenti e si trovano, comunque, costrette ad interagire con le diverse direzioni provinciali. Effettivamente, se si prevedesse quanto meno uno schema di alleggerimento degli oneri operativi, le cose potrebbero essere più semplici.

Ancora, lo stesso discorso vale per la fruizione delle agevolazioni contributive, laddove previste. Mi riferisco al modello di versamento della contribuzione DM10 INPS, soprattutto oggi che siamo in presenza di una nettizzazione dei contributi versati all'INPS secondo il decreto ministeriale n. 10. Anche in questo caso, laddove si prevedesse la possibilità di una fruizione diretta e di una compensazione tra contributi dovuti ed agevolazioni, ciò consentirebbe la possibilità di agire con maggiore semplicità.

Comunque, tutti gli elementi di interesse per l'indagine conoscitiva che state conducendo sono affrontati nel dettaglio dal documento che consegniamo agli Uffici della Commissione.

* *CILENTI*. Signor Presidente, sono Roberto Cilenti della Federazione italiana editori giornali (FIEG). Sull'argomento oggetto dell'audizione odierna abbiamo provveduto a trasferire alla segreteria della Commissione una memoria il 9 gennaio scorso, per cui ad essa facciamo riferimento, segnalando un particolare aspetto che investe il settore dell'editoria giornalistica.

La legge n. 68 del 1999 non può che avere una valutazione positiva, almeno in termini generali, in base al mutamento di regime che ha sancito rispetto al preesistente regime giuridico di avviamento. Una valutazione positiva, in primo luogo perché la legge intende tutelare una categoria particolare di soggetti e, in secondo luogo, perché tenta se non altro di individuare un incontro tra domanda e offerta di lavoro, tramite i vari strumenti previsti dalla legge stessa.

Al di là di questa valutazione positiva, però, il settore dell'editoria giornalistica, come si sa, occupa sia giornalisti che maestranze operaie ed impiegatizie. In base all'applicazione della legge, i giornalisti rientrano nell'ambito del numero dei dipendenti sul computo dei quali trova applicazione la norma che stabilisce l'entità numerica dei soggetti da avviare. Allo stesso tempo, però, i giornalisti non sono riservatari, perché nessun giornalista, né nel precedente regime né in quello attuale, è mai stato iscritto nelle liste di avviamento. Questo comporta che l'avviamento, considerando nella base impositiva anche i giornalisti professionisti, provoca una enorme lievitazione dell'aliquota avviata sulla base delle maestranze operaie e impiegatizie. Cioè, l'aliquota di computo, considerando nella base i giornalisti, comporta un aumento degli avviati che non potranno trovare occupazione nel settore giornalistico, perché la professione di giornalista è regolamentata per legge.

Tutto questo, ovviamente, determina delle difficoltà per le aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e di periodici, in particolare per le aziende editrici di giornali quotidiani che hanno alle proprie dipendenze soltanto giornalisti e impiegati amministrativi. I soggetti che vengono avviati finiscono per determinare un aggravio di costi, non potendo infatti essere utilizzati in mansioni giornalistiche.

La Federazione che rappresento, sia nel precedente regime che in quello attuale, per rispondere a queste esigenze ha assunto varie iniziative, che però non hanno avuto un buon esito dal nostro punto di vista. Auspi-

chiamo quindi che questa particolare problematica possa trovare soluzione, magari estendendo alle aziende editrici di giornali quotidiani e di periodici, che sono aziende di tendenza, il regime giuridico che viene riconosciuto alle organizzazioni sindacali e di partito, che prevede nella base di computo solo l'assunzione di personale tecnico svolgente funzioni amministrative.

PRESIDENTE. Non essendoci altri interventi o richieste di chiarimenti, dichiaro conclusa l'audizione odierna.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,35.