



Giunte e Commissioni

**RESOCONTO STENOGRAFICO**

n. 2

*N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.*

**11<sup>a</sup> COMMISSIONE PERMANENTE** (Lavoro, previdenza sociale)

**INDAGINE CONOSCITIVA SUL FUNZIONAMENTO DELLE  
AGENZIE DEL LAVORO**

35<sup>a</sup> seduta: martedì 18 novembre 2008

Presidenza del presidente GIULIANO

**I N D I C E****Audizione di rappresentanti della Confindustria**

* PRESIDENTE . . . . .	Pag. 3, 7, 8 e passim	* USAI . . . . .	Pag. 3, 7, 10 e passim
CASTRO (PdL) . . . . .	9		
* ICHINO (PD) . . . . .	9, 12		
NEROZZI (PD) . . . . .	12, 13		

---

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

Segle dei Gruppi parlamentari: Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; UDC, SVP e Autonomie: UDC-SVP-Aut; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per l'Autonomia: Misto-MPA.

*Intervengono, in rappresentanza della Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria) il dottor Giorgio Usai, direttore relazioni industriali e affari sociali, la dottoressa Patrizia La Monica, direttore rapporti istituzionali e il dottor Zeno Tentella, responsabile rapporti parlamentari.*

*I lavori hanno inizio alle ore 15,05.*

#### PROCEDURE INFORMATIVE

##### **Audizione di rappresentanti della Confindustria**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento delle agenzie del lavoro.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso e la trasmissione radiofonica e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto 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 di rappresentanti della Confindustria: sono qui presenti il dottor Giorgio Usai, direttore relazioni industriali e affari sociali, la dottoressa Patrizia La Monica, direttore rapporti istituzionali, e il dottor Zeno Tentella, responsabile rapporti parlamentari, cui do il benvenuto e che ringrazio per avere accolto il nostro invito.

Dottor Usai, come lei sa, abbiamo avviato questa indagine conoscitiva in ordine all'attività svolta dalle Agenzie del lavoro per verificarne l'andamento, recepire suggerimenti, proposte e giudizi in ordine ai risultati che hanno conseguito e per verificare anche quali obiettivi abbiano raggiunto e se sia conveniente, da un punto di vista di politica del lavoro, continuare con questo esperimento, implementarlo o se, eventualmente, correggerlo negli aspetti che si sono resi più critici, secondo la vostra esperienza.

La ringrazio nuovamente e le cedo la parola.

USAI. Signor Presidente, sono io che ringrazio lei e i senatori presenti per questo invito.

Vorrei subito sottolineare che fortunatamente oggi, a differenza di altre occasioni, affrontiamo un argomento sostanzialmente positivo: il funzionamento delle Agenzie del lavoro. È da notare come nel nostro Paese, negli ultimi dieci anni, nonostante il difficile andamento dell'economia, abbiamo assistito ad una crescita dell'occupazione regolare piuttosto significativa, che ha portato l'Italia a raggiungere risultati in termini di tasso di

occupazione, seppure non ancora in linea con le previsioni del Trattato di Lisbona, certamente significativi rispetto al passato. Aspettiamo di vedere come affronteremo il 2009, ma limitando la nostra attenzione a quanto è avvenuto negli ultimi dieci anni, riteniamo che gli effetti positivi manifestatisi nel campo dell'occupazione siano certamente legati agli interventi che il legislatore ha posto in essere in materia di mercato del lavoro nel medesimo arco di tempo.

Dal punto di vista legislativo, vi sono stati tre passaggi essenziali: il cosiddetto pacchetto Treu del 1997 che – mi fa sempre piacere ricordarlo – è l'attuazione, per legge, di un accordo interconfederale del 1996 tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria e di un obiettivo che le parti sociali si erano date, ma che purtroppo – come più volte lo stesso senatore Treu ha ricordato – non fu possibile realizzare compiutamente. Non dimentichiamo però che allora, per la prima volta in Italia e a distanza di 40 anni rispetto agli altri Paesi europei, veniva introdotto l'istituto del lavoro interinale. Vi fu poi la cosiddetta legge Biagi e il decreto attuativo n. 276 del 2003.

Colgo l'occasione anche per ricordare come le difficoltà che l'implementazione del nuovo istituto del lavoro interinale incontrò nel 1998, legate alla forte resistenza che c'era allora, e che in parte ancora oggi permane in alcune aree politiche e sindacali, furono all'epoca risolte con un intervento che l'allora ministro del lavoro Treu – mi perdonerà questi riferimenti, senatore Treu, ma sono fatti storici – consentì a noi parti sociali di porre in essere. Oggi qualcuno potrebbe affermare che l'operazione era partita *contra legem*: in buona sostanza è così, perché l'implementazione di tutta la disciplina sul lavoro interinale doveva aver luogo attraverso la contrattazione collettiva di settore, che non decollava per motivi validi allora e che anche oggi potremmo riscontrare.

Pertanto, d'intesa con il Ministro del lavoro dell'epoca, tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL siamo riusciti a definire un accordo – come si dice in Europa – a carattere cedevole: una volta stipulato tale accordo, si è data la possibilità a tutte le imprese di attivare la richiesta di lavoro interinale – poi definito «lavoro in somministrazione» – per poi, man mano che i diversi contratti collettivi disciplinavano la materia all'interno delle varie categorie, passare a regime. Ma se non si fosse sbloccata la situazione, avremmo rischiato di rallentare, ancora per molto tempo, l'attuazione di questo importante istituto che ha visto la nascita delle agenzie per il lavoro interinale, le quali, in virtù della successiva legge Biagi, sono state autorizzate a svolgere un'attività completa di agenzie del lavoro.

Ritengo di poter affermare, non solo a titolo personale, ma a nome di Confindustria, che abbiamo alle spalle un panorama di interventi legislativi che – non serve ricordarlo – ci hanno visto molte volte dibattere con le organizzazioni sindacali su posizioni differenti; resta però il dato oggettivo degli effetti positivi che queste vicende hanno prodotto nel nostro Paese.

In virtù di queste innovazioni, e soprattutto grazie alla nascita delle Agenzie del lavoro, si è consentito finalmente ai privati l'apertura dell'attività di intermediazione, dopo che per 45 anni la legge aveva proibito ogni attività di questo genere per il reclutamento di manodopera. Una volta si trattava di un provvedimento giusto, ma parliamo dell'epoca del caporalato, quando il nostro Paese stava faticosamente passando da un'economia prevalentemente agricola ad una prima importante industrializzazione. Ma nel 2002 vigeva ancora il divieto di intermediazione di manodopera ed era persino sanzionato penalmente.

Dobbiamo al legislatore del 2003, e all'illuminata impostazione di carattere europeo che Marco Biagi aveva dato al suo «Libro bianco» del 2001, la possibilità di aprire anche ai privati l'attività di intermediazione. Il legislatore ha poi corredato questa facoltà di una serie di vincoli ben precisi per garantire la serietà e la capacità di chi si metteva sul mercato per svolgere l'attività di intermediazione di manodopera.

Oggi, a distanza di sei o sette anni, considerando le diverse fasi di avvio, possiamo constatare che vi è stato un miglioramento del collocamento pubblico, seppure ancora molto relativo – lo dico con estrema franchezza – perché, stando a quanto ci riferiscono i colleghi operanti sul territorio, il sistema pubblico continua ad essere in difficoltà, nonostante i grandi sforzi fatti da allora.

Probabilmente ciò accade anche per la macchinosità del sistema che crea una certa confusione nella ripartizione di competenze fra Regioni, Province e Comuni. Come tutti i processi economici, però, l'inserimento di elementi di competizione nel mercato, con l'eliminazione del monopolio statale e l'affidamento al privato di interventi nell'attività di collocamento, ha certamente stimolato l'area pubblica, seppure con la lentezza che la pubblica amministrazione comunque continua a far denunciare.

In buona sostanza, oggi possiamo affermare che siamo in presenza di un sistema di Agenzie del lavoro molto efficace. È noto che a Confindustria aderisce Assolavoro, nata dalla fusione di tre associazioni preesistenti, che erano un po' sparpagliate nel sistema associativo italiano; oggi Assolavoro rappresenta la quasi totalità delle Agenzie del lavoro e l'80-90 per cento del movimento economico che ruota intorno ad esse.

Aggiungo che, proprio in virtù delle innovazioni introdotte nel 2003 con la cosiddetta legge Biagi, anche Confindustria ha potuto utilizzare gli strumenti messi a disposizione da quel provvedimento per favorire l'incontro tra domanda ed offerta, sostanzialmente secondo due modalità.

Innanzitutto, in quanto firmataria di contratto, Confindustria ha avviato un'iniziativa chiamata «Unimpiego Confindustria», che opera come servizio alle imprese associate per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Negli ultimi anni si è creata, ottenendo risultati molto incoraggianti, una rete di 36-37 associazioni territoriali che fanno capo al sistema di Unimpiego Confindustria. Nella documentazione che consegneremo agli Uffici della Commissione sono riportati i dati, corredati di grafici, che mostrano il funzionamento di questa iniziativa piccolissima, ma comunque significativa. Due anni fa siamo stati autorizzati dal Ministero

del lavoro e abbiamo cominciato con investimenti minimi. Nel 2008, si raggiungerà un fatturato pari a circa un milione di euro: si tratta di un risultato molto importante.

Collegando in rete 36 Province, mettiamo a disposizione del sistema associativo circa 100.000 *curricula* selezionati e verificati. Possiamo segnalare un ottimo risultato anche in termini di successo delle selezioni: circa il 70 per cento degli incontri si conclude con un contratto. Si tratta, pertanto, di un'iniziativa particolarmente importante per il nostro mondo, che opera in concorrenza sul mercato con le Agenzie del lavoro. D'altra parte, noi non possiamo che sostenere la concorrenza sul mercato.

Abbiamo avviato, poi, un'altra iniziativa, che interessa un segmento ancora più particolare, cioè la categoria giuridica dei dirigenti. Essa è stata realizzata come iniziativa di ente bilaterale e, quindi, tra le parti stipulanti il contratto collettivo dei dirigenti, che, come sapete, nel nostro settore, sono Confindustria e Federmanager.

Nell'ambito delle nostre attività bilaterali, abbiamo costituito Fondirigenti, ed in quell'ambito un fondo di natura bilaterale volto a favorire il collocamento dei dirigenti che escono dal ciclo produttivo. Vorrei essere chiaro sul fatto che non si tratta di una società di «cercatori di teste», perché non potremmo creare al nostro interno un meccanismo che metta in difficoltà le nostre stesse aziende associate; si tratta piuttosto di uno strumento, che abbiamo potuto costituire in virtù della nuova legge, che rappresenta un aiuto per i dirigenti. La nostra fascia di attenzione riguarda specialmente i dirigenti tra i 50 ed i 60 anni che, se escono dal ciclo produttivo, si trovano in una situazione assai difficile. Abbiamo individuato questo strumento, come ho già detto, per aiutare i dirigenti; ovviamente si tratta di una platea decisamente limitata dal punto di vista numerico, tuttavia, anche in questo caso, si svolge un'attività nei territori. Nella documentazione che consegneremo agli Uffici della Commissione è stato riportato il dato sul bilancio che riguarda i dirigenti.

Vorrei svolgere un'ultima osservazione in ordine alle note critiche, che spesso vengono avanzate, sullo scarso ricorso alle Agenzie del lavoro e comunque al collocamento pubblico e privato per la ricerca di nuova occupazione: questo viene considerato un difetto del Paese. Credo, però, che la valutazione debba essere svolta più attentamente, soprattutto comparando la situazione italiana con quelle degli altri Paesi. Infatti, se esaminiamo i migliori mercati del lavoro – mi riferisco sempre all'Europa e comunque alle aree con le quali ci possiamo confrontare – possiamo notare che l'Italia è perfettamente in media con gli altri Paesi sotto il profilo dell'utilizzo del collocamento pubblico e privato.

Dobbiamo avere la consapevolezza che gli strumenti per l'incontro fra domanda e offerta sono veramente numerosi: il passaparola, ad esempio, continua ad essere uno degli strumenti (ammesso che sia tale) più utilizzati. Inoltre, si deve considerare con straordinaria attenzione anche Internet: infatti, i giovani, abituati a lavorare, a divertirsi o comunque ad utilizzare tale strumento, riescono a dare risposta alle offerte autonomamente inserite in rete dalle imprese.

In ogni caso, è bene che vi siano molte vie per favorire l'incontro fra domanda e offerta. Certo, dal 1997 prima, e poi dal 2003 siamo usciti dalla singolare situazione nella quale ci siamo trovati per tanto tempo (come testimoniano gli atti parlamentari degli anni passati), quando nel nostro Paese il collocamento pubblico, che aveva il monopolio, non era in grado di favorire l'incontro domanda-offerta.

Apprezzo, dunque, il fatto che siamo usciti da quella situazione in virtù degli interventi legislativi avviati negli ultimi anni. Oggi, francamente, non sentirei l'esigenza di particolari modifiche od innovazioni, anche se è sempre possibile apportare miglioramenti e realizzare ulteriori semplificazioni. Mi sembra, comunque di poter affermare che attualmente il sistema privato delle Agenzie del lavoro funziona.

In prospettiva, dovremo immaginare – il discorso, però, si sposta su un altro argomento – una nuova funzione delle Agenzie del lavoro. Tutti noi siamo consapevoli del fatto che nei prossimi 12-18 mesi dovremo affrontare le conseguenze di una grande crisi: si tratta di comprendere, dunque, in che misura le Agenzie del lavoro potranno rappresentare un utile strumento per mantenere – utilizzo la terminologia tipica di Bruxelles – l'occupabilità delle persone.

Stiamo cercando di sviluppare questi ragionamenti anche con l'associazione delle Agenzie del lavoro. Immagino che, a breve, avremo occasione di affrontare con il Governo e con il Ministero del lavoro i temi relativi agli ammortizzatori sociali e alle forme di sostegno al reddito. In questo momento, però, possiamo affermare che per riuscire a superare le difficoltà prossime venture basterà dare solo alcuni *input* precisi alla rete di servizi di cui già disponiamo.

**PRESIDENTE.** La ringrazio, dottor Usai, per la sua relazione particolarmente accurata che esprime giudizi chiari rispetto ad alcuni fenomeni.

Prima di dare spazio alle domande, vorrei che commentasse alcuni dati numerici significativi contenuti nell'allegato consegnato agli atti della Commissione in modo da arricchire ulteriormente la sua già esaustiva relazione.

**USAI.** Nel documento che ho consegnato alla Commissione viene illustrata la situazione relativa ad Unimpiego Confindustria, esperienza molto specifica che riguarda il nostro sistema associativo. Come sapete, Confindustria opera con 103 associazioni territoriali. Attualmente Unimpiego Confindustria può contare su 36 sedi operative presso le associazioni che hanno aderito al *network*, con un'ampia copertura territoriale.

Il documento è una fotografia dell'esistente: noterete che le nostre sedi sono concentrate nel Nord e nel Nord-Est del Paese, aree in cui il mercato è eccezionalmente vivace, con qualche punta anche al Sud.

Si specifica poi che il fatturato realizzato nel periodo gennaio-settembre ha già raggiunto i 900.000 euro, cifra che corrisponde complessivamente al fatturato registratosi nell'intero 2007.

Le sedi convenzionate che presentano il fatturato maggiore sono Torino e Treviso, le città in cui è nata l'idea di fornire agli associati un servizio che garantisca un incontro fra domanda e offerta.

L'attività da noi svolta è sempre stata intesa nell'ottica di un servizio non tanto di intermediazione, quanto rivolto piuttosto alla selezione, alla raccolta di *curricula* o alla segnalazione di giovani neolaureati, com'è normale che avvenga a livello provinciale, dove è importante conoscere bene le realtà esistenti sul territorio, in particolare le scuole e le università. Quest'attività viene svolta oggi in un'ottica industriale.

L'altro grande centro che spicca in termini di fatturato è Bergamo che spesso opera anche per Milano, grazie ad un *know how* specifico garantito da uno *staff* dedicato proprio alle attività di Unimpiego.

Si segnalano poi le modalità attraverso le quali tale attività viene svolta, compresi gli accessi tramite Internet, i servizi che vengono resi alle imprese e le caratteristiche delle imprese che si rivolgono ad Unimpiego. Come potete notare, non vi sono particolari differenze percentuali nella ripartizione delle imprese clienti in base al numero di dipendenti: in sostanza, si tratta di un servizio considerato utile da tutte le tipologie di impresa.

Vengono infine indicati i servizi erogati nei primi dieci mesi del 2008, i risultati e l'attività svolta da Fondirigenti come Agenzia del lavoro. A questo riguardo, va fatta chiarezza su un aspetto particolarmente delicato. Immaginate la difficoltà, anche psicologica, che può incontrare il dirigente, il quale magari fino al giorno prima si era rivolto all'associazione come rappresentante di una certa impresa, costretto a recarsi presso la stessa struttura per comunicare un suo stato di difficoltà. Si è previsto un sistema di sostegno, che si avvale di psicologi e di orientatori, con colloqui specifici, che possa dare un contributo per affrontare una situazione particolarmente complicata e difficile da risolvere. Vengo ora da un consiglio d'amministrazione di Fondirigenti nell'ambito del quale è stato varato un piano per il prossimo triennio che pone un'attenzione straordinaria a queste figure, tenuto conto che si dovrà far fronte ad un flusso di richieste certamente maggiore rispetto a quello conosciuto nei tre anni precedenti.

Come sempre, ci si prepara ad affrontare le situazioni più difficili nella speranza che la realtà sia meno drammatica di come viene dipinta in questo momento.

PRESIDENTE. Lei ha sostanzialmente confermato *per tabulas* le anticipazioni precedentemente fatte, fornendoci dati precisi e indubbiamente confortanti.

La vostra iniziativa è limitata esclusivamente agli associati oppure, per consuetudine, è da intendersi estesa anche ad imprese non associate?

Nel corso della sua relazione, ha fatto riferimento anche allo stimolo che per l'area pubblica ha rappresentato l'iniziativa dell'agenzia del lavoro. La prego di approfondire questo concetto. Mi sfugge la connessione



con il settore pubblico considerato che, in base alla legge, vi si accede tramite concorso.

Mi interesserebbe infine avere un suo giudizio, considerate le vicissitudini attraverso le quali si è passati, sull'istituto dello *staff leasing*. Come valuta la resa di questo istituto? Ritiene opportuno reintrodurlo e, in caso, affermativo, secondo quali modalità?

ICHINO (PD). Vorrei un chiarimento sul trattamento economico dei lavoratori dipendenti somministrati dalle Agenzie del lavoro. Attualmente, vi è piena parità di trattamento con i dipendenti dell'azienda utilizzatrice, ma limitatamente allo zoccolo fisso. Ora, il contratto recentemente rinnovato per questa categoria prevede che quanto al premio di produzione, o comunque alla parte di retribuzione correlata alla produttività aziendale, il lavoratore dipendente somministrato goda soltanto di una voce dimezzata, riferita in ogni caso al premio dell'anno precedente.

Nella prospettiva di un aumento della porzione di retribuzione collegata alla produttività aziendale, ciò potrebbe portare a una netta riduzione dello standard di trattamento, considerato che la parte fissa della retribuzione, se si realizza questa tendenza al decentramento, rappresenterà una parte minore della retribuzione complessiva. È un interrogativo su cui andrebbe fatta una riflessione da parte sia delle Agenzie del lavoro sia dei sindacati, che avremo modo di ascoltare in altra occasione.

Venerdì scorso si è svolta un'interessante *convention* organizzata presso la sede del quotidiano «Il Sole 24 Ore» a Milano, nella quale si è aperta una discussione tra una parte delle Agenzie del lavoro, che chiedono l'allineamento della legislazione italiana a quella della maggioranza dei Paesi europei, in cui l'attività dell'agenzia è condizionata alla pura e semplice notificazione dell'avvio di attività, fermo restando il controllo del Ministero o dell'organo competente sulla correttezza deontologica dell'attività dell'agenzia, e un'altra parte – che mi sembra di poter identificare nelle agenzie di maggiori dimensioni – che invece è contraria ad un'evoluzione in questo senso della disciplina della materia. Sarebbe interessante conoscere al riguardo il punto di vista di Confindustria.

CASTRO (PdL). Signor Presidente, bisogna apprezzare la sensibilità con la quale Confindustria ha sollevato il tema della particolare difficoltà nella quale certamente verserà la categoria dei dirigenti nei prossimi anni ed è confortante sapere che ci si predispone ad affrontarlo con attenzione e apprestando gli strumenti adeguati.

La domanda che vorrei rivolgere al dottor Usai attiene alla prospettiva delle Agenzie del lavoro in un momento nel quale i risultati occupazionali del nostro Paese – i migliori in Europa, se confrontati con il mediocre andamento dell'economia – sono molto buoni. In prospettiva, però, si dischiude una stagione probabilmente molto più difficile. Mentre prima soffrivamo di un *deficit* di strumentazioni per intercettare segmenti significativi della domanda di lavoro e soddisfare l'offerta, con il cosiddetto pacchetto Treu prima e la legge Biagi poi, questo *gap* è stato sanato.

Oggi, però, che ci apprestiamo probabilmente ad attraversare non semplicemente una fase di stagnazione, ma una recessione densa e profonda, sorge l'esigenza di disporre di una capacità di governo assai più efficace nella ricollocazione di manodopera espulsa dai processi produttivi per effetto della crisi che li investe. La tradizionale pletora degli strumenti informali e strutturali nell'esperienza italiana non basta più. L'Europa stessa avverte che, in momenti di grave crisi, la spontaneità della strumentazione disponibile non è più sufficiente.

In questa prospettiva, rilevo con preoccupazione che le quote di mercato di fonte privata coperte dalle Agenzie del lavoro sono ancora piuttosto esigue. Allora le chiedo, dottor Usai, quali propellenti siano da mettere in campo, secondo Confindustria, per generare una copertura delle quote di mercato delle Agenzie del lavoro molto più significativa dell'attuale, tenendo presente che solo così sarà possibile consentire tassi di ricollocazione professionale soddisfacenti. In proposito, giudica adeguato il sistema autorizzatorio attuale o è ancora troppo burocraticamente involuto?

Riallacciandomi alla domanda del senatore Ichino, occorre facilitare l'accesso di nuovi soggetti a questo mercato, in modo che le quote aumentino per effetto dell'ingresso nell'arena di nuovi *competitors* (una sorta di liberalizzazione funzionale), o dobbiamo mettere in campo azioni di promozione affinché i soggetti già esistenti accrescano le proprie quote? Se le quote restano ferme, infatti, ho l'impressione che avremo un buco piuttosto inquietante.

*USAI.* Signor Presidente, vorrei rispondere, nell'ambito delle mie competenze, ai quesiti che sono stati sollevati, ma rimando per le necessarie integrazioni a quanto vi sarà illustrato, con maggiore specificità, dai rappresentanti di Assolavoro in una prossima audizione.

Per quanto riguarda lo *staff leasing*, il discorso da affrontare sarebbe molto lungo, e con alcuni dei senatori presenti abbiamo già avuto occasione di parlarne in sede politica e in qualche convegno. Debbo dire però che l'introduzione nel 2003 di questo istituto era stata salutata come un'innovazione importante, tanto che mi domando ora se i sindacati si rendano conto che hanno eliminato occasioni di lavoro a tempo indeterminato.

Spesso sento lamentare che i primi a subire gli effetti della grande crisi – ma speriamo che non sia grande – saranno i cosiddetti precari, argomento sul quale dovremmo cercare una volta per tutte di fare chiarezza, decidendo innanzitutto chi siano e come classificarli, perché se all'interno della categoria includiamo ogni tipo di lavoratore, non capiremo nulla e daremo all'opinione pubblica un'informazione completamente lontana dal vero.

Al di là di questo, se allo *staff leasing* fosse stato consentito di decollare, oggi non avremmo certamente grandi numeri, perché è evidente che istituti così innovativi hanno bisogno di un certo periodo di tempo per trovare riscontro nell'economia reale, ma se il riscontro è stato scarso – lo dico con franchezza – è anche perché un'organizzazione sindacale ha im-

posto in alcune situazioni aziendali (pochissime per la verità, ma alcune delle quali importanti) il divieto di far ricorso a questo istituto previsto per legge. A mio avviso, è gravissimo che tale divieto sia stato accettato, ma ancor più grave che sia stato imposto. Infatti, se nelle fasi di negoziazione collettiva (sia essa di categoria, territoriale o aziendale), al momento della chiusura definitiva di un contratto si è chiesto di sottoscrivere che in quel settore non si sarebbe mai fatto ricorso all'istituto dello *staff leasing*, comprendo la debolezza umana di chi ha accettato di firmare. Trovo che questa operazione, poco nota, sia stata molto grave, ma ognuno – come sempre – si assume le proprie responsabilità.

È noto a tutti che un'organizzazione sindacale che si chiama CGIL sin dal primo giorno ha sostenuto che l'istituto dello *staff leasing* dovesse essere cancellato. Di conseguenza, pur essendo pienamente attivabile a norma di legge, il ricorso a tale istituto è sempre stato molto limitato; peraltro già il legislatore aveva previsto tutta una serie di garanzie, tutele ed eccezioni per questo istituto, dando la facoltà di avvalersene solo per alcune tipologie di lavoratori.

Per di più il legislatore dovrà meglio definire – con il contributo di studiosi della materia, ma non mi iscrivo in questa nobile categoria – in futuro il rapporto tra legislazione e contrattazione collettiva, perché la logica che si è seguita anche nel 2003, con il pieno consenso di Confindustria, è stata quella di fissare per legge alcune regole minime ed essenziali, lasciando poi tutto il resto della regolamentazione alla contrattazione collettiva.

Ma la contrattazione collettiva, che avrebbe dovuto essere esercitata nell'attuazione della cosiddetta legge Biagi (a me piace continuare a chiamarla così), è stata utilizzata in alcuni casi per porre vincoli e, in altri, affermando di esercitarla nel momento stesso in cui non si contrattava proprio per non dar seguito alle deleghe di legge.

Quello tra il 2004 ed il 2006 non è stato il periodo migliore delle relazioni industriali nel nostro Paese. In seguito, la situazione si è evoluta in modo diverso, ma ormai il blocco sostanziale si era realizzato.

PRESIDENTE. Conosciamo le motivazioni dell'ostracismo di questo sindacato verso l'istituto dello *staff leasing*?

USAI. Posso citare soltanto le motivazioni nobili, perché vorrei evitare di parlare di quelle meno nobili.

Posso capire il punto di vista di un'organizzazione sindacale, o comunque dei sindacati in generale, contraria all'introduzione dello *staff leasing*, sia pure con le limitazioni e gli aspetti di legittimità riconosciuti dal legislatore a questo istituto, in quanto poteva determinare situazioni differenziate nell'ambito della stessa attività produttiva e del medesimo luogo di lavoro: alcune che fanno capo direttamente al datore di lavoro e altre che fanno capo ad altro datore di lavoro. In una logica sindacale di antica tradizione, che continua a guardare nello specchietto retrovisore piuttosto

che volgersi verso il futuro, ciò vuol dire non avere il controllo dell'insieme della forza lavoro.

Mi sembra di aver parlato molto chiaramente per evitare dubbi di sorta.

PRESIDENTE. Lo ha fatto almeno per quanto riguarda le motivazioni nobili.

NEROZZI (PD). Ci piacerebbe conoscere anche quelle meno nobili.

USAI. Tra le motivazioni meno nobili c'è anche quella di non disturbare il mondo della cooperazione.

Le attività di *staff leasing* vanno in rotta di collisione con quelle della cooperazione: penso che ciò sia un fatto indiscutibile.

NEROZZI (PD). A me risulta che la cooperazione sia stata l'unica ad applicarlo.

USAI. Non credo di fare affermazioni straordinariamente nuove. Al riguardo sono stati pubblicati numerosi articoli, commenti e note su riviste giuridiche.

PRESIDENTE. Per la verità, si tratta di motivazioni a tutti note, che abbiamo evidenziato non in modo pleonastico, ma per chiarire l'ambito della discussione.

USAI. La mia prudenza mi porta ad essere sempre cauto nelle affermazioni. Ringrazio comunque il Presidente per avermi fornito l'occasione di parlare di questo istituto.

Peraltro, si è verificata una strana vicenda - della quale ho avuto occasione di parlare qualche giorno fa a Firenze con il senatore Treu - che mette in discussione il futuro della concertazione. Lo *staff leasing*, infatti, è stato una vittima della concertazione, nel senso che quest'ultima non è stata rispettata. Con il Governo Prodi, tutti - Confindustria, CGIL, CISL e UIL - hanno firmato un protocollo.

ICHINO (PD). È stato vittima del potere legislativo?

USAI. È stato vittima della non corretta applicazione della concertazione.

NEROZZI (PD). Quando prendevate le detrazioni fiscali non avevate nulla da rimarcare!

USAI. Questo vale anche per le pensioni e per lo scalone.

PRESIDENTE. Vi prego di non allargare la discussione anche a questi temi.

USAI. In realtà, abbiamo preso tutti insieme: abbiamo preso e abbiamo dato, come sempre.

NEROZZI (PD). Poi, però, non ci si deve lamentare.

USAI. Infatti, non mi lamento.

PRESIDENTE. Il dottor Usai sta facendo solo una esposizione.

USAI. Se, però, c'è una procedura di concertazione e si raggiunge un accordo, quell'accordo deve essere valido; altrimenti si può affermare che le cosiddette parti sociali hanno trascorso tre mesi in allegra compagnia, divertendosi a scrivere alcune cose.

Peraltro, come abbiamo sempre evidenziato, la concertazione mette in discussione sacri principi - quelli, sì, costituzionalmente sanciti - sull'autonomia del Parlamento. Bisogna decidere, dunque, se siamo o non siamo favorevoli alla concertazione: d'altra parte, ancora non riesco ad individuare una via di mezzo, salvo quanto avvenuto tra il mese di luglio e il mese di dicembre del 2007, quando in sede legislativa sono stati stravolti alcuni punti già definiti tra le parti sociali e il Governo.

Venendo alle domande che mi sono state rivolte, ritengo che l'istituto dello *staff leasing* debba essere rimesso in pista. Attribuisco all'ingresso di tale istituto un effetto straordinario non sul mercato del lavoro, ma sull'organizzazione del lavoro, perché può favorire determinate situazioni. Francamente, non mi convince l'opposizione di coloro che sono contrari a tale istituto perché stiamo parlando di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Non capisco come si possa essere così radicalmente contrari ad un istituto che non crea precarietà, ma lavoro stabile, regolare e tutelato, al pari di tutti gli altri istituti previsti dalla cosiddetta legge Biagi.

Assolavoro fornirà alla Commissione, quando verrà in audizione, dati molto più precisi di quelli che posso dare io. Non credo, però, che i numeri siano particolarmente significativi perché si tratta di un istituto che non è mai stato ben considerato: il ricorso allo *staff leasing* a volte è stato direttamente escluso, mentre altre volte è stato comunque evitato dal datore di lavoro, anche laddove lo ritenesse utile, al fine di non aprire motivi di conflitto, decidendo quindi di andare avanti con altre soluzioni.

Si tratta senza dubbio di un comportamento normale, giacché nessuno è inutilmente coraggioso.

Per quanto riguarda i servizi ai non associati, è evidente che Unimpiego fornisce servizi agli associati, ma raccoglie anche i *curricula* di tutti coloro che vogliono segnalare la propria posizione. Queste, però, sono scelte operate dalle singole sedi delle associazioni, perché non vi sono vincoli statutari o di legge: la stragrande maggioranza delle associazioni fa rientrare il servizio nella quota associativa; altre, però, avendo quote associative più basse, fanno pagare i servizi a parte. In tali casi, se un'azienda non associata chiede il servizio, evidentemente lo paga.

Per quanto riguarda il rapporto pubblico-privato, mi riferivo a quello tra collocamento pubblico e collocamento privato, ferme restando le procedure concorsuali per accedere al pubblico impiego. L'inserimento nel mercato del collocamento privato – che nel 2003 era soltanto un auspicio – probabilmente stimolerà il pubblico ad assumere comportamenti più virtuosi.

Più volte, parlando con i senatori Treu e Ichino, si è fatto riferimento al modello olandese, un sistema di collocamento pubblico molto avanzato, ma in cui il collocatore pubblico è soggetto a valutazione. L'ufficio di collocamento, se non raggiunge gli obiettivi prefissati, viene sanzionato fino alla rimozione del suo direttore. Non so se il Ministro sia intenzionato ad introdurre questi sistemi in Italia, ma certo non si può non tener conto di un'evidente differenza tra il nostro sistema e quello olandese in cui è presente un innato senso civico e di responsabilità sociale, riscontrabile anche nel singolo cittadino. È il lavoratore stesso, nel momento in cui riceve dall'ufficio di collocamento la chiamata per una nuova occupazione, a comunicare immediatamente di non avere più diritto al sussidio di disoccupazione. Questo modo di procedere ci è stato reso noto dal direttore del collocamento olandese in occasione di alcuni colloqui. Non esisteva alcuna questione al riguardo anche perché, com'è noto, in Olanda il fenomeno dell'evasione fiscale, per una cultura che privilegia il rispetto delle regole, è del tutto assente.

Da noi accade invece (e la questione negli ultimi giorni ha suscitato polemiche) che chi riceve un'offerta di lavoro non l'accetta oppure non dichiara di non essere più titolare del diritto al sostegno al reddito. Anche da noi le leggi sanzionano determinati comportamenti, ma di fatto accade che le persone agiscano in modo non sempre lineare. Anche secondo quanto emerge in occasione di incontri pubblici presso il Ministero del lavoro, a volte le denunce sono il risultato di un comportamento omissivo sia del soggetto interessato sia della persona preposta all'ufficio pubblico. Non so rispondere se vi sono rimedi al riguardo, trattandosi comunque di decisioni che spettano alla pubblica amministrazione.

Premesso che è ben noto il punto di vista di Confindustria sull'importanza della parte variabile del salario, e quindi sulla necessità di un'incentivazione in tal senso, bisogna considerare due questioni che rilevano sul funzionamento. In primo luogo, l'Italia è forse l'unico Paese in Europa che sin dal primo momento, sempre sulla base del pacchetto di norme varato dall'allora ministro Treu, ha stabilito la parità di trattamento dei lavoratori a parità di mansioni. Confindustria, nell'ambito di *Business Europe*, l'associazione che comprende l'insieme delle Confindustrie europee, incontra forti difficoltà nel ragionare sui temi del lavoro interinale (consentitemi di utilizzare ancora questo termine) perché negli altri Paesi la situazione è molto diversa. È tipico il caso del Regno Unito in cui è presente un mercato che si potrebbe definire selvaggio. Non si riesce ad assumere posizioni tali che avvicinino la situazione europea a quella italiana, di cui siamo assolutamente soddisfatti. Sulla gestione del rapporto di lavoro interinale, sia a termine sia a tempo indeterminato, credo che costituiamo

realmente un modello a livello europeo. Anche rispetto al premio, che secondo la legge sarà definito dagli accordi aziendali, il quadro complessivo, sia rispetto ai lavoratori interinali sia per quelli a termine, è abbastanza certo. Al di là di novità dell'ultima ora, di cui non sono al corrente, mi sembra di poter dire che se un accordo è stato raggiunto tra sindacati e rappresentanze delle imprese, ciò significa che è stato individuato un giusto punto di equilibrio.

In prospettiva, sono del tutto d'accordo che se dovesse realizzarsi lo straordinario miracolo di cambiare il nostro modo di fare contrattazione, dando quindi maggior peso e valore al raggiungimento di obiettivi condivisi, contestualmente ad una retribuzione più significativa, perché maggiormente decontribuita e detassata, probabilmente anche coloro che gestiscono i rapporti legati al lavoro interinale dovranno conseguentemente adeguare le loro scelte. Comunque, per deformazione professionale ho grande fiducia nella contrattazione e sono dell'opinione che, senza, si rischi solo di creare confusione.

In generale, sono favorevole agli interventi volti a garantire processi di semplificazione. Un discorso diverso, anche se non ho partecipato al dibattito su questo tema, vale per il sistema autorizzatorio. Penso sia giusto immaginare una semplificazione, pur essendo convinto dell'opportunità di mantenere un sistema autorizzatorio molto rigoroso perché le persone che tentano di immettersi su segmenti di mercato interessanti sono sempre tante. Invece di dare vita a nuove forme di monopolio, sarebbe auspicabile che sul mercato si potesse garantire una sana concorrenza fra imprese strutturate e capaci di reggere l'impatto del mercato. Del resto, tra breve sarà possibile una verifica in tal senso, considerata la difficile congiuntura in atto. Si verificherà in primo luogo la capacità di queste imprese di trovare soluzioni, anche se magari incidono sui loro margini, in termini di intese con le imprese utilizzatrici, a fronte di situazioni di crisi.

Anche se non posso anticipare nulla, nell'ambito della nostra associazione si sta ragionando proprio su questi temi. In funzione della serietà di queste imprese si potranno anche immaginare soluzioni che coinvolgano il rapporto tra imprese fornitrici e utilizzatrici di servizi. Confindustria ha la straordinaria fortuna di rappresentarle entrambe: è vero che questa è una complicazione, ma ci dà nel contempo la possibilità di intraprendere alcune iniziative abbastanza innovative.

Si sta anche ragionando su come sviluppare ulteriormente gli strumenti di bilateralità, sempre per far fronte a situazioni di crisi. Mi riferisco in particolare a forme di sostegno al reddito. Si tratta di un capitolo che l'associazione dovrà valutare con i suoi interlocutori naturali, vale a dire le confederazioni sindacali di settore.

Ribadisco dunque che sono d'accordo sulla necessità di semplificare, mentre non condivido l'ipotesi di rendere le autorizzazioni meno rigorose di quanto siano ora. Il sistema autorizzatorio deve essere molto rigoroso perché, passando da una fase di divieto sanzionato penalmente ad una di liberalizzazione del mercato, bisogna necessariamente disporre di regole ben precise nell'interesse delle imprese che forniscono questi servizi e dei

lavoratori e delle imprese che li utilizzano. In caso contrario, il primo ad essere danneggiato è il lavoratore e, insieme con lui, l'impresa utilizzatrice.

PRESIDENTE. Ringrazio nuovamente i rappresentanti di Confindustria intervenuti alla nostra seduta, in particolare il dottor Usai per la sua relazione chiara ed esauriente, al pari delle risposte che ha voluto cortesemente fornire ai vari quesiti che gli sono stati posti. Le notizie fornite rappresentano certamente uno stimolo per arricchire la discussione.

Dichiaro conclusa l'audizione odierna.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

*I lavori terminano alle ore 16,05.*