



Giunte e Commissioni

**RESOCONTO STENOGRAFICO**

n. 3

*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**

41<sup>a</sup> seduta: martedì 2 dicembre 2008

Presidenza del presidente GIULIANO  
indi del vice presidente TREU

**I N D I C E****Audizione di rappresentanti di CGIL e UGL**

* PRESIDENTE:		* TREVES .....	Pag. 3, 4
– * GIULIANO .....	Pag. 3, 4	* TRIZIO .....	7, 10
– TREU .....	10, 11, 14	VARESI .....	10, 11

---

***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: 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 italiana del lavoro (CGIL), il dottor Claudio Treves, coordinatore dipartimento politiche del lavoro, e la dottoressa Filomena Trizio, segretaria generale Nidil CGIL; in rappresentanza dell'Unione generale del lavoro (UGL), il dottor Paolo Varesi, segretario confederale, accompagnato dal dottor Giancarlo Bergamo, dirigente confederale, dalla dottoressa Maria Fazio, dirigente confederale, e dal dottor Stefano Romagnoli, dirigente confederale.*

### **Presidenza del presidente GIULIANO**

*I lavori hanno inizio alle ore 16.*

#### **Audizione di rappresentanti di CGIL e UGL**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento delle agenzie del lavoro, sospesa nella seduta del 18 novembre scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È oggi prevista l'audizione di rappresentanti di CGIL e UGL.

In rappresentanza della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), sono presenti il dottor Claudio Treves, coordinatore dipartimento politiche del lavoro, e la dottoressa Filomena Trizio, segretaria generale NIDIL CGIL, cui cedo subito la parola.

TREVES. Signor Presidente, proverò a fare un quadro della situazione delle agenzie del lavoro come ci è chiesto per l'oggetto di questa indagine.

Mi riferirò, in particolare, all'ultimo rapporto dell'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), pubblicato nel mese di novembre di quest'anno, che dal punto di vista dell'interpretazione dei fenomeni ha un'efficacia piuttosto importante.

Un breve *excursus* storico ci consente di notare che, con l'entrata in vigore del cosiddetto pacchetto Treu e delle misure ad esso collegate, nel nostro Paese furono autorizzate, al 31 dicembre del 2002, 72 agenzie di lavoro interinale e 10 società di interposizione privata di domanda e offerta. Prima di venire qui ho scorso i dati dell'albo informatico presso il Ministero del lavoro e ho appreso che adesso siamo a 100 agenzie di somministrazione, con una crescita di 28 unità nell'arco di 5 anni.

PRESIDENTE. Sono arrivati inaspettatamente degli ospiti istituzionali che devo ricevere. Pregherei quindi il senatore Treu di sostituirmi in qualità di Vice Presidente.

### **Presidenza del vice presidente TREU**

TREVES. Segnalo ai membri della Commissione un fatto simpatico, per così dire: tra le 100 società di cui sono noti gli indirizzi, ce ne sono 13 di cui non si conosce il recapito telefonico pur risultando presenti. Non so come il Ministero abbia potuto procedere all'istruttoria perché ci sono 13 imprese, ripeto, i cui indirizzi sono di difficile raggiungimento, salvo che per i concittadini. Siccome si dovrebbero occupare anche della ricerca di occasioni di lavoro e di profili professionali, la cosa appare piuttosto «simpatica».

L'allargamento dei requisiti per l'autorizzazione alle attività di somministrazione ha di fatto determinato un sostanziale blocco delle autorizzazioni per le attività di rango inferiore, in particolare per quelle di intermediazione. Al 31 dicembre del 2002, infatti, le società erano 11 e sono 13 al 2 dicembre del 2008.

Vi è stata, invece, un'esplosione di autorizzazioni per le società di ricerca e selezione del personale, che sono 650. Anche questo è avvenuto a discapito delle autorizzazioni per le attività di ricollocazione e *outplacement*, che invece sono diminuite rispetto al 2002: erano 25 e adesso sono 17.

Vorrei quindi poter concludere questa parte descrittiva facendo rilevare che i cosiddetti effetti di liberalizzazione, segnalati e sostenuti dalla legge n. 30 del 2003 e dalle successive modifiche, integrazioni e decreti attuativi, di fatto sono stati inferiori alle aspettative dei sostenitori della legge. Si conferma che forse l'estensore del libro verde (attualmente in fase di trasformazione da verde a bianco) del Ministero del lavoro si dovrebbe convincere del fatto che quando qualcosa non funziona non vi è un problema di eccesso di divieti, ma probabilmente di carenza di professioni. Quando cominciammo a discutere degli effetti derivanti dall'attenuazione dei requisiti necessari ad avere le diverse autorizzazioni, un autorevole esponente di Confindustria ci spiegò che, essendo l'intermedia-

zione privata tra domanda e offerta di lavoro un'attività imprenditoriale fondata sulla ricerca del profitto, non si inventano da un giorno all'altro delle competenze in grado di far funzionare queste baracche solo perché la legge lo consente. Per dirla in maniera forse poco rispettosa per il luogo nel quale ci troviamo, non è esattamente come aprire un banchetto di frutta e verdura in un mercato dove bene o male la gente gira e, se non altro, per curiosità si può avvicinare: per questo lavoro vengono richiesti competenze, dotazioni, conoscenze e radicamento nel territorio. Questi sono tutti elementi che la semplice perorazione ideologica non è in grado di garantire.

Non voglio togliere spazio alla collega Trizio, che descriverà più compiutamente il mercato del lavoro delle agenzie di somministrazione, ma ci tengo a dire alcune cose riguardo al funzionamento nel mercato del lavoro di questa nuova situazione in cui, a fianco all'operatore pubblico, si è ormai consolidata una serie di attività private. Contrariamente a quanto si dice, l'indagine dell'ISFOL recentemente pubblicata, che peraltro conferma i dati che l'ISFOL viene enumerando da quando ha avuto l'incarico di monitorare sia i centri per l'impiego pubblici che il funzionamento delle agenzie private, mostra che in realtà l'effetto sui flussi della presenza degli operatori privati è stato ed è tuttora relativamente modesto.

La tabella, che, se volete, posso lasciarvi, si trova a pagina 141 del rapporto ISFOL del 2008 e ci dice che, considerate 100 azioni di ricerca per un'occasione di lavoro da parte dei disoccupati, si ha un misero 3,2 di richieste ai centri pubblici per l'impiego, e un miserrimo contrappeso dell'1,8 da parte delle società di interposizione private. Quindi, diciamo che, se Sparta piange, davvero Atene non ride.

Inoltre, è interessante, nell'analisi della tabella dell'ISFOL, il fatto che ci sia, al di là di queste pur significative differenze di quantità nell'ambito di elementi davvero minimi, una rilevante differenza di tipo qualitativo, nel senso che ai centri pubblici per l'impiego si rivolgono più donne di quante non si rivolgano alle agenzie private, più cittadini del Mezzogiorno e più persone in età avanzata, il che significa sostanzialmente che alle agenzie private si rivolgono più uomini, persone con più alto grado di qualificazione e di istruzione e persone di giovane età. Questo potrebbe far intravedere, in futuro, un allargamento della quota intermedia dagli operatori privati? Sarebbe possibile, comunque sta di fatto che i centri pubblici per l'impiego si confermano come fondamentali per le figure notoriamente più a rischio nel mercato del lavoro, cioè i cittadini del Mezzogiorno, le donne e le persone di età più avanzata.

Infine, al di là di una annotazione finale che credo sia dovuta visti gli atti dei miei predecessori, le interviste degli utilizzatori degli operatori privati, riportate sempre nel rapporto dell'ISFOL, segnalano una perdurante difficoltà a corrispondere alle richieste degli utilizzatori imprenditoriali. In altre parole, siamo pieni di ingegneri plurilaureati ma le figure richieste dal nostro sistema economico e dalle imprese sono commesse con la terza media, possibilmente disponibili a lavorare anche di notte o di domenica. Quindi, il vero problema non è quello che si racconta spesso nei convegni,

bensi il concreto funzionamento del rapporto tra domanda e offerta e dell'intermediazione privata di questo che si scontra con i limiti strutturali del sistema economico italiano, che richiede bassa qualificazione e ha scarso interesse per le operazioni innovative. Si dice molto, sempre nei convegni, sulla necessità di andare oltre la concorrenza tra pubblico e privato e di operare in sinergia. In realtà, il vero patrimonio delle agenzie private è la loro base di *curricula* e quindi il fatto di dover cooperare e di mettere in comune le conoscenze e le opportunità è esattamente il contrario di quanto conviene loro, in una logica «imprenditoriale».

Questo è il quadro generale della situazione che ho cercato di illustrare mantenendomi entro limiti di tempo accettabili. Sono passati cinque anni pieni dall'entrata in vigore della legge n. 30 e circa 12 dai primi atti di superamento del monopolio pubblico del collocamento, che, ricordo, fu condannato dalla Corte europea non in quanto tale ma in quanto inefficiente. Per questo si deve fare attenzione quando si dice che l'Europa ha condannato il monopolio pubblico del collocamento: in realtà lo ha condannato perché, rispetto al totale, intermediava solo il 3 per cento delle operazioni di incrocio tra domanda e offerta.

Ho notato che, da parte di alcuni miei colleghi, questa occasione è stata utilizzata sostanzialmente per raccontare le proprie intenzioni in materia di presenza organizzata sul piano dell'interposizione, e davvero sono sicuro di non creare sorpresa al Presidente e a molti di voi se dico che la CGIL è, in linea di principio, contraria al fatto che il sindacato, nelle condizioni attuali – vorrei essere preciso su questo – svolga attività di incrocio tra domanda e offerta, non perché non lo abbia fatto nel passato, cosa di cui siamo orgogliosi e fieri, ma proprio perché, a differenza del passato, in cui il monopolio sindacale del collocamento era lo strumento per prevenire discriminazioni (per esempio, per evitare che la moglie del capo lega non trovasse occupazione in tutto il territorio perché era «marchiata»), oggi la funzione antidiscriminatoria è svolta dal contratto collettivo nazionale di lavoro, del quale siamo orgogliosi difensori e sottoscrittori. Essere contemporaneamente sottoscrittori di un contratto nazionale che si vuole applicare e concorrenti con altri perché trovino lavoro i nostri ci pare una contraddizione insanabile e non abbiamo capito come altri, invece, intendano superarla.

Per queste ragioni noi non lo faremo direttamente, né parteciperemo ad iniziative di intermediazione mentre siamo assolutamente convinti, e non è una *diminutio*, che sia fondamentale per il sindacato svolgere una funzione di orientamento e di informazione delle persone nel mercato del lavoro. In altre parole, proprio in conseguenza del decreto n. 197, della legge n. 30 e di tante altre norme che vengono anche dall'Europa, le persone oggi dovrebbero avere molte informazioni in più riguardo al funzionamento del mercato del lavoro che spesso non hanno. Dunque è necessario che il sindacato provveda ad informare questa gente, ad aiutarla, consigliarla e indirizzarla, e questa è un'attività della quale siamo orgogliosissimi e convintissimi, che però non è interposizione.

Lascio ora la parola a Filomena Trizio. Sono a disposizione per eventuali domande.

*TRIZIO.* Signor Presidente, ringrazio anch'io la Commissione per l'invito. Non ritorno ovviamente sulle questioni poste da Claudio Treves. Provo ad entrare, invece, per quanto attiene alle mie competenze, nel merito del funzionamento delle agenzie sul versante più prettamente operativo e lavorativo, quindi non soltanto sul versante poc'anzi da lui trattato di incontro domanda-offerta e di riscontro in negativo, direi, rispetto alla collaborazione con i servizi per l'impiego. Torno solo un istante su questo aspetto per sottolineare che al riguardo la scarsa collaborazione delle agenzie interinali, che operano sostanzialmente un po' nel chiuso dei propri *curricula* e a volte tendono perfino all'appropriazione dei dati del servizio per l'impiego ma senza che questo implichi una fattiva collaborazione, rappresenta a mio avviso un limite concreto alla possibilità di raggiungere alti livelli di efficienza. Probabilmente, soprattutto con riferimento ai lavoratori che perdono il posto di lavoro in fase di ricollocazione, potrebbero essere saggiate misure e sperimentazioni progettuali che incrocino conoscenze ma che mettano anche a disposizione capacità formative e di ricollocazione. Credo che questo sia un dato su cui le agenzie, in particolare, dovrebbero meglio ragionare e, soprattutto, meglio operare.

Rispetto, invece, all'operatività del contratto di somministrazione di lavoro, un quadro evolutivo di 10 anni allo stato evidenzia il ricorso a tale strumento ancora fortemente concentrato nelle aree del Nord, un prevalente ricorso da parte dei settori industriali ed un graduale affacciarsi e rafforzarsi della componente terziaria. Il lavoro in somministrazione al suo interno risulta poi diviso tra percorsi di missioni molto brevi (penso, in modo particolare, al settore del turismo, in cui la durata massima si attesta intorno alle 10 giornate e alla gestioni di mini missioni strumentali e non correlate al contratto commerciale) e missioni tendenzialmente più lunghe che, forse non a caso, si concentrano prevalentemente nei settori pubblici (energia elettrica, gas, acqua, pubblica amministrazione) e che spesso e volentieri sopperiscono al lavoro dipendente stabile non convertibile, in quanto tale, a causa di vincoli di carattere economico e rigidità rispetto alle possibilità di assunzione prefigurate nel corso degli ultimi anni e contenute nelle ultime disposizioni (penso all'intero settore della pubblica amministrazione).

Rispetto all'accesso al lavoro in somministrazione, inizia a modificarsi anche il quadro lavorativo: tendenzialmente cala il ricorso al contratto di somministrazione per i lavoratori al di sotto dei 30 anni, le cui percentuali ormai si attestano al di sotto del 50 per cento in calo progressivo, mentre tende ad accrescersi il ricorso a tale forma di lavoro per i lavoratori *over 50*, inquadrando dunque la somministrazione, per un verso, sempre più come elemento di inserimento al lavoro ma un po' di seconda istanza (la flessione relativa alla fascia di età sotto i 30 anni fa pensare che probabilmente fino a tale età si tende ad utilizzare da parte delle im-

prese forme di instabilità lavorativa meno tutelate ed economicamente più vantaggiose) e, per altro verso, come modalità di ricollocazione di perdenti lavoro e, quindi, di personale esperto.

Mi sembra poi opportuno sottolineare che il tasso di penetrazione del lavoro in somministrazione in Italia è più basso di tre o quattro punti rispetto agli altri Paesi europei. Al riguardo potrebbe svilupparsi una discussione ed una seria riflessione dal momento che da studi condotti dall'osservatorio bilaterale ciò risulterebbe imputabile a fenomeni di *dumping* concorrenziale legati a tipologie specifiche di rapporti di lavoro che poggiano la loro stessa esistenza sulla riduzione dei costi. Penso al mondo della parasubordinazione e, dunque, alle collaborazioni, ai contratti a progetto e alle partite IVA che spesso, a loro volta, trasformano le stesse collaborazioni in funzione di una maggiore sicurezza per l'impresa. Un contesto questo che si colloca al di sotto non soltanto dei costi della somministrazione ma anche dei costi del lavoro dipendente determinando, rispetto a questo, una convenienza economica nell'uso da parte delle imprese che si aggiunge alla maggiore flessibilità e al maggiore utilizzo con minori regole della forza lavoro.

In ordine a ciò sarebbe opportuno ragionare su un percorso che qualifichi la flessibilità finalmente in termini costruttivi (buona flessibilità) in modo che qualsiasi forma adottata al riguardo (di carattere autonomo o dipendente) sia sempre all'insegna di un percorso economicamente omogeneo sui minimi e sia in grado di sostenere la stessa formazione dei lavoratori. Norme applicative d'indirizzo in questa direzione potrebbero, indubbiamente, favorire il ricorso alla flessibilità rispetto alle necessità effettive delle imprese e far cessare quello che ormai per tutti rappresenta un problema: la presenza di una massa di finti, parasubordinati, di falsi autonomi che, in realtà, sono pura e semplice elusione del lavoro dipendente e che andrebbero ricondotti alle regole dello stesso.

Per quanto attiene all'uso stesso del contratto di lavoro in somministrazione, al di là del tasso di penetrazione, credo vada fatta una riflessione che è la stessa sulla quale abbiamo provato ad agire per via contrattuale.

Dal 1996 il ricorso al lavoro in somministrazione ha registrato una crescita numerica progressiva ed oggi i lavoratori impiegati risultano aggirarsi intorno alle 600.000 unità. Come più volte segnalato, per loro si manifesta ora la necessità di spingere la qualificazione del settore verso il massimo livello.

Sgombrato il campo normativamente da una formula rivelatasi del tutto inefficiente, oltre che francamente del tutto deresponsabilizzante per le imprese utilizzatrici, quale quella dello *staff-leasing*, le parti sociali e datoriali hanno cercato di comprendere come il sostegno e l'incentivo alle assunzioni a tempo indeterminato da parte delle agenzie (formula da sempre prevista fin dal 1996, appunto, ma mai adottata in modo consistente) riuscissero a facilitare una maggiore espansione della somministrazione a scapito di altre formule di flessibilità più improprie e meno tutelate, ma nel contempo anche a spingere verso percorsi di formazione, di

qualificazione, pertanto centrando sulla formazione del lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, e quindi sulle sue caratteristiche professionali, da far agire nei confronti delle agenzie utilizzatrici, la leva per addivenire ad un processo di rafforzamento del lavoro all'interno della somministrazione e della somministrazione stessa.

Il contratto, in ordine a questo, è nelle sue fasi iniziali di avvio e sperimentazione. Non vi è dubbio che sull'attuazione stessa del contratto e sulla sua sperimentazione gravi il fenomeno che stiamo ormai registrando anche sul versante della somministrazione – anzi a partire dal versante della somministrazione – della crisi che si sta abbattendo in modo vorticoso. I dati ce lo confermano: vi è un calo delle missioni pari al 20 per cento. Siamo al momento ancora al calo delle missioni marginali, quelle più brevi, mentre per altro verso tende persino ad intensificarsi il ricorso a quelle più lunghe; tuttavia, segnali concreti di confronto in questa direzione ci pongono il problema di missioni che tendono ad interrompersi o delle quali è preannunciata la risoluzione, il che apre uno scenario di non poco conto. Venerdì sono stati varati dal Governo provvedimenti che occorrerebbe fossero, almeno sul versante della somministrazione, più tempestivi. Mi riferisco alla previsione di 60 giorni per il decreto attuativo, all'impossibilità di capire ancora concretamente come si articoli, a chiusura dei 90 giorni, il percorso per chi perde il lavoro, alle modalità stesse con cui si è intervenuto. Diceva oggi un esponente della controparte datoriale che si realizza una sorta di esproprio *ope legis*: è difficile non condividere questa dicitura, ma in ogni caso c'è un problema concreto. A nostro avviso occorre accelerare con forza i tempi in questa direzione, perché non è la stessa cosa per chi rischia la perdita del posto di lavoro capire a gennaio, febbraio, marzo, cosa ne sarà della sua vita e poterlo sapere oggi.

Il punto, per quanto ci riguarda, è quello di provare ad usare in questa direzione l'intera strumentazione contrattuale che abbiamo tra le mani, anche la sollecitazione e l'incentivo al tempo indeterminato. Potrebbe essere una strada anche per il governo di alcuni passaggi di crisi possibili: lo dico nella consapevolezza della difficoltà che ciò comporta, ma potrebbe essere in alcuni casi una soluzione. Nel contempo, si dovrebbe intervenire con un rafforzamento su tutto il versante delle prestazioni, che è già in atto rispetto alla bilateralità di cui la somministrazione dispone: quella legislativa sul versante della formazione, ma anche quella di emanazione contrattuale per quanto attiene all'individuazione di un serie di prestazioni già tese oggi a dare al lavoratore un sostegno al reddito nei periodi di non lavoro. Al momento, questo è l'unico soccorso concreto, vero, per i lavoratori in difficoltà, a cui ci auguriamo possano aggiungersi più pienamente altre misure al momento solo delineate.

Auspicherei, infine, una normativa che tenda a stabilizzarsi, perché mettere mano a ripetizione alla normativa significa destabilizzare sostanzialmente gli impianti. Ci sono voci in giro di un ritorno allo *staff leasing*: francamente la giudicherei una misura del tutto inutile e inopportuna, perché credo che la vera operazione di rafforzamento della somministrazione

l'abbia fatta il contratto che abbiamo appena firmato, incrociando tempo indeterminato e somministrazione a tempo determinato. Il resto si rivelerebbe una piccola trappola per topi, un po' come è stata l'esperienza precedente.

PRESIDENTE. La ringrazio per la sua esposizione. Vorrei solo un chiarimento sull'andamento delle missioni; a proposito dell'andamento in percentuale del ricorso al lavoro in somministrazione, lei ha parlato di una diminuzione di tre o quattro punti: cosa vuol dire esattamente?

TRIZIO. Il numero delle missioni è calato del 20 per cento.

Il livello di penetrazione nel mercato è inferiore rispetto alle altre.

PRESIDENTE. Sì, ma non di tre o quattro punti. Comunque, poiché avete fornito molti dati, vi pregherei di farci pervenire un documento scritto più preciso al riguardo.

TRIZIO. Certamente. Comunque siamo in questo ordine di grandezza. È un dato oscillante, ripeto, e la causa va ascritta alle questioni che poniamo: da un lato, l'impropria concorrenza, dall'altro, il fenomeno del non controllo del sistema degli appalti, che è il binomio da cui rimane compressa.

PRESIDENTE. La ringrazio.

Do ora la parola ai rappresentanti di UGL. Sono presenti, in rappresentanza dell'Unione generale del lavoro (UGL), il dottor Paolo Varesi, segretario confederale, accompagnato dal dottor Giancarlo Bergamo, dirigente confederale, dalla dottoressa Maria Fazio, dirigente confederale, e dal dottor Stefano Romagnoli, dirigente confederale.

Vorrei ricordare ai nostri ospiti che, data la ristrettezza dei tempi a nostra disposizione, eventualmente potrete farci pervenire successivamente delle memorie scritte.

VARESI. Signor Presidente, onorevoli senatori, innanzitutto vi ringrazio dell'opportunità che ci viene offerta. Vi porgo il mio saluto e quello della confederazione che rappresento. Saluto lei, signor Presidente, e tutte le persone di buona volontà che insieme ai sindacati stanno cercando di cambiare in meglio questo Paese.

Prima di entrare nel merito – il tema è chiaro – volevo fare un ragionamento molto semplice per arrivare alla questione delle agenzie del lavoro, esponendo una riflessione che abbiamo fatto in confederazione.

Per creare occupazione servono tre elementi: qualcuno che offre del lavoro; qualcuno che domanda del lavoro; e un meccanismo che riesca a conciliare l'offerta e la domanda. Questo ci obbliga a fare una breve valutazione su questi tre elementi.

L'offerta di lavoro in questi anni è notevolmente cambiata, andando incontro ad un'evoluzione sia in termini di quantità che di qualità dell'occupazione. È un'offerta che è stata fortemente condizionata anche da un'evoluzione sociale della popolazione in età lavorativa; è un'offerta che è aumentata, in tutta Europa ed anche in Italia, soprattutto a seguito dell'immigrazione regolarizzata che è riuscita a dare risposte concrete anche ad un tipo di domanda di carattere generale. Questa evoluzione si è scontrata, specialmente dagli anni Novanta in poi, con una richiesta di lavoro che è a sua volta cambiata.

Quindi, un'offerta di lavoro che è stata condizionata da alcuni mutamenti di carattere generale che riguardano la popolazione ed in particolare i cittadini immigrati che hanno trovato una collocazione nel nostro mondo del lavoro. Abbiamo assistito, inoltre, ad un'evoluzione del mondo femminile che ha fatto crescere in modo determinante l'offerta di lavoro e, paradossalmente, ad una offerta di lavoro di persone anziane.

PRESIDENTE. Tolga il «paradossalmente».

VARESI. Paradossalmente, perché l'aspettativa comune è che siano i giovani ad essere maggiormente predisposti verso il mondo del lavoro. Questo non è avvenuto, soprattutto in Italia, poi dirò velocemente perché, però era una considerazione di fatto che volevo fare.

Venendo alla domanda di lavoro, innanzi tutto la situazione di crisi, già in atto da qualche anno, ha influito su questa in termini determinanti. In realtà, la domanda di lavoro è mutata in relazione a un meccanismo di specializzazione che molti Paesi hanno maturato in questi anni rispondendo a un principio economico fondamentale: specializzazione e scambio. Questo, in realtà, ha condizionato un tipo di richiesta che non è più di natura generalistica, ma che guarda assai di più alla specializzazione, alla formazione scolastica, alla flessibilità e alla mobilità sul territorio. Questi sono tutti elementi che ci consentono di arrivare velocemente ad un ulteriore e, a mio avviso, più utile ragionamento riguardo all'ostacolo che oggi nel nostro Paese non permette di intercettare la domanda e l'offerta che abbiamo visto cresciuta, variegata e caratterizzata, ma che non trova un'adeguata collocazione.

Questo avviene innanzitutto perché sul territorio è maturata l'idea che ci potesse essere una competizione tra pubblico e privato sull'importante ruolo di intermediazione lavorativa. Ciò ha creato una competizione inutile e dannosa che dovrebbe indurre ad una rivisitazione del carattere generale di questi due ruoli.

Dico questo perché da una recente indagine, e anche dai nostri dati, è emerso che ai centri per l'avvio al lavoro si rivolgono soprattutto persone con bassa scolarizzazione, persone appartenenti al genere femminile, che vivono nel Centro-Sud d'Italia e che sono disposti ad offrire una manualità e una disponibilità verso lavori più utili e pratici. Le agenzie del lavoro hanno invece ricevuto richieste specialistiche, di alta professionalità

e una domanda – almeno questo risulta a noi – di persone molto disponibili alla mobilità nazionale ed internazionale.

Questo ci dà la possibilità di capire innanzitutto quale tipo di intervento va fatto.

Prima alludevo alla necessità che si maturi un processo che non metta in competizione il ruolo pubblico con quello privato nell'intermediazione lavorativa, ma che veda un progetto di integrazione. È naturale che i centri per il lavoro, che hanno una vocazione di natura pubblicistica, debbano e possano rispondere a una richiesta di natura più generale proveniente specialmente dalle fasce sociali più deboli e disagiate. È altrettanto vero che le agenzie del lavoro, invece, debbano maturare una cultura diversa che consenta loro di giocare un ruolo più importante. Pertanto, noi siamo favorevoli a un ruolo diverso e più importante del privato in questo settore, a condizione che questo non crei una sorta di contrapposizione.

La mia idea di agenzia prevede che questa possa, ad esempio, stipulare – cosa che non avviene adesso – delle convenzioni con la scuola, che non è fuori dal mondo del lavoro. Da una recente indagine è risultato che una bassissima percentuale di giovani ritiene che il percorso universitario possa introdurli, anche in termini di conoscenza, nel mondo del lavoro. Si potrebbero, ad esempio, stipulare degli accordi con le università che possano in qualche modo coniugare meglio una professionalità scolastica con una richiesta sempre più specializzata che proviene dalle imprese.

Questa è l'idea che abbiamo noi delle agenzie. Ci vuole, quindi, un progetto complessivo di natura pubblica: pensare che il ruolo di privati sia determinante non significa che lo Stato possa sottrarsi dal creare quei meccanismi di legalità che purtroppo nel nostro Paese non si sono ancora affermati. Questo è dimostrato dalla situazione nel Meridione dove c'è tutta un'attività illegale che interviene sulla merce lavoro – se vogliamo usare una brutta espressione – e crea lavoro nero e ai limiti della sopportabilità proprio in termini di remunerazione. Allora, l'intervento in certe zone, anche attraverso un uso ragionato del settore privato in senso sociale, sicuramente secondo noi può portare a dei grossi miglioramenti.

Le agenzie non funzionano perché da un'analisi complessiva si rivolgono esclusivamente a un mercato locale. La sensazione che noi abbiamo è che, benché ci sia una previsione normativa che indirizzi l'attività delle agenzie in un contesto nazionale e anche internazionale, queste si rivolgono esclusivamente a livello locale. Questo è anche uno dei limiti dei centri per l'avvio al lavoro. Pensare che l'interlocutore possa essere l'ente territoriale locale è un grosso limite, secondo me. Serve una grande banca dati nazionale e internazionale perché quello dei flussi migratori non può essere un tema estraneo alla valutazione strategica che le agenzie devono fare.

Le agenzie non funzionano perché la domanda di lavoro è frammentata. Viviamo in un Paese dove il 95 per cento delle imprese sono piccole e medie: spesso sono imprese a conduzione familiare o artigianale che hanno delle aspettative che mal si conciliano, ad esempio, con forme di lavoro flessibile e che, quindi, possono in qualche modo intercettare i bi-

sogni di chi vuole fare un'esperienza lavorativa, come una donna che non voglia rinunciare al proprio ruolo di madre nella famiglia senza per questo rinunciare a poter svolgere un lavoro. Si instaura così un meccanismo anche di assunzione che passa per altre vie: conoscenze dirette o parentela o meccanismi che nulla hanno a che fare con il ruolo che dovrebbero svolgere sia le agenzie del lavoro che i centri per l'avvio al lavoro. Questo è un grave *deficit* perché il ruolo che questi istituti possono giocare è innanzitutto di informazione. C'è un *deficit* di informazione confermato dal fatto che la maggior parte dei giovani cercano e trovano un lavoro attraverso le inserzioni giornalistiche e attraverso Internet. Questo avviene perché probabilmente non sono a conoscenza dell'esistenza di certi centri oppure perché li ritengono non idonei a dare risposte alle loro aspettative. Dobbiamo quindi interrogarci anche su un ruolo un po' più qualificato delle agenzie che deve passare attraverso un'informazione più adeguata e competitiva, per un rapporto diverso, come dicevo, con le università e le imprese e per la qualificazione professionale perché spesso anche i titoli di studio più adeguati non trovano un'immediata conciliazione con le esigenze delle imprese.

Le agenzie non funzionano perché le imprese non si fidano. Questo è anche un meccanismo culturale: non si fidano sicuramente di quelle pubbliche e poco di quelle private perché c'è forse ancora la preferenza ad assumere, per un meccanismo – immagino – di natura psicologica, per quello che sarà il futuro rapporto attraverso i propri dipendenti e, quindi, attraverso canali interni perché questa assunzione richiede una maggiore responsabilità dell'intermediazione rispetto ad un'agenzia che fa un altro tipo di intervento e di scelta.

Le agenzie non funzionano perché soprattutto nel Centro-Sud è troppo forte il ruolo di soggetti che fanno dell'illegalità del lavoro, come dicevo prima, il proprio strumento di competizione. Mi rivolgo pertanto a tutto il mondo delle imprese sommerse e a tutto il mondo delle false cooperative. Il tema della legalità non può essere fuori da un ragionamento così importante come quello che stiamo facendo perché è una valutazione in più che dobbiamo fare se decidiamo che in questo Paese si debba instaurare una cultura della legalità che consenta anche al privato di svolgere un ruolo sociale che non è in contraddizione con l'interesse del privato, ma che è coniugato con un progetto che unisce il Paese. Il rischio che correremo è quello di provvedere esclusivamente a una deregolamentazione di questa materia, lasciando poi al mercato, nell'accezione più ampia del termine, il compito di trovare soluzioni che – lo sapete meglio di me – spesso non funzionano.

Cosa chiediamo? Ho già espresso il favore della confederazione sull'apertura dell'attività di intermediazione lavorativa anche ai privati, poste le condizioni che ho detto: una maggiore responsabilità sociale, un cambio di marcia e di cultura anche da parte delle agenzie perché specialmente dove hanno operato, con l'esclusione del Centro-Nord che ha una richiesta di lavoro molto più forte, hanno sofferto gli stessi problemi dei centri per l'impiego.

Inoltre, in un'ottica di ampliamento e miglioramento del sistema, riteniamo che occorra una normativa che risolva alcune criticità emerse in questi anni. In pratica sarebbe necessaria una vera e propria rete che coniughi opportunità pubblica e privata, superando quindi l'offerta solo localistica e favorendo l'allargamento delle possibilità di intervento dell'agenzia a sostegno della fondamentale attività pubblica evitando una sovrapposizione di ruolo. Noi riteniamo che anche le agenzie per il lavoro possano svolgere una parte delle mansioni che oggi sono svolte esclusivamente dal settore pubblico e lo possano fare bene. Tutto questo, però, funzionerebbe se ci fosse un forte cambiamento culturale che potrebbe sicuramente darci qualche soddisfazione in più.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Varesi per il suo intervento e tutti i partecipanti a questa audizione, rinnovando l'invito a farci pervenire anche delle memorie scritte.

In considerazione dell'imminente inizio dei lavori dell'Aula, dichiaro conclusa l'audizione odierna.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

*I lavori terminano alle ore 17.*



