



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 5

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

11^a COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro, previdenza sociale)

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

44^a seduta: mercoledì 17 dicembre 2008

Presidenza del presidente GIULIANO
indi del vice presidente MORRA

I N D I C E**Audizione di rappresentanti di ASSOLAVORO, EBITEMP e FORMATEMP**

PRESIDENTE:		
– * GIULIANO	Pag. 3, 10, 11 e <i>passim</i>	* <i>DELLI SANTI CIMAGLIA GONZAGA</i> Pag. 4, 10
– MORRA	22, 24	* <i>DE LUCA TAMAJO</i> 15, 16, 17 e <i>passim</i>
CASTRO (<i>PdL</i>)	10	<i>MATTINA</i> 10, 11
* ICHINO (<i>PD</i>)	16, 20, 22 e <i>passim</i>	* <i>RAFFO</i> 17, 18, 19 e <i>passim</i>

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 di ASSOLAVORO, il presidente Gennaro delli Santi Cimaglia Gonzaga, accompagnato dal dottor Agostino Di Maio, direttore; in rappresentanza di EBITEMP, il presidente Enzo Mattina, accompagnato da dottor Carmelo Prestileo, vice presidente, e dal dottor Riccardo Martegiani, direttore; in rappresentanza di FORMATEMP il presidente Raffaele De Luca Tamajo e il dottor Franco Raffo, direttore generale.

Presidenza del presidente GIULIANO

I lavori hanno inizio alle ore 14,45.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di ASSOLAVORO, EBITEMP e FORMATEMP

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento delle Agenzie per il lavoro, sospesa nella seduta del 10 dicembre scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo, nonché 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. Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna è assicurata anche attraverso il resoconto stenografico.

Sono oggi previste numerose audizioni. Sono presenti in rappresentanza di ASSOLAVORO, il presidente Gennaro delli Santi Cimaglia Gonzaga, accompagnato dal dottor Agostino Di Maio, direttore; in rappresentanza di EBITEMP, il presidente Enzo Mattina, accompagnato da dottor Carmelo Prestileo, vice presidente, e dal dottor Riccardo Martegiani, direttore; in rappresentanza di FORMATEMP il presidente Raffaele De Luca Tamajo e il dottor Franco Raffo, direttore generale. Saluto i nostri ospiti e li ringrazio per aver accolto il nostro invito.

Preciso che molti senatori sono impegnati in incombenze di varia natura anche in altre Commissioni. Inoltre, abbiamo la necessità di accelerare i nostri lavori anche perché alle ore 16,30 è prevista una cerimonia con il Presidente della Repubblica cui siamo chiamati a partecipare; anche

per questo alcuni membri della Commissione non hanno potuto essere presenti ai lavori odierni. Cedo quindi senza indugio la parola ai nostri ospiti.

DELLI SANTI CIMAGLIA GONZAGA. Desidero innanzitutto ringraziare la Commissione e il suo Presidente per averci dato l'occasione di intervenire in questa sede; colgo altresì l'occasione per comunicare che abbiamo depositato presso la segretaria della Commissione un'ampia documentazione, ma abbiamo ritenuto opportuno farne una sintesi, adeguandoci così agli auspici del Presidente.

L'indagine conoscitiva avviata dalla 11^a Commissione del Senato consente di approfondire la conoscenza del settore delle Agenzie per il lavoro, che nel nostro ordinamento è di certo relativamente giovane, ma ha già inciso in maniera significativa nel mondo del lavoro. Infatti, in circa dieci anni sono state collocate più di quattro milioni di persone, che spesso hanno visto il proprio rapporto stabilizzato presso le imprese utilizzatrici in una media del 30 per cento, e in alcune Regioni questo dato è stato anche superato. A riprova di ciò il settore registra negli anni una costante crescita del fatturato, che nel 2007 è stato di oltre 6 miliardi di euro, potendo contare su 11.000 dipendenti di struttura e 2.500 sportelli in tutti il territorio nazionale.

A livello europeo il tasso di penetrazione nel mercato delle Agenzie per il lavoro varia notevolmente: mentre la media generale è attorno all'1,8 per cento dei lavoratori assunti, in Gran Bretagna raggiunge il 4,5 per cento, in Olanda il 2,5 per cento, in Italia sfiora l'1 per cento.

Negli ultimi mesi del 2008, per la prima volta dalla nostra nascita, abbiamo purtroppo registrato un'inevitabile contrazione del nostro settore anche perché tutti conosciamo la situazione e verificiamo che ogni giorno diventa più pesante: ciò è dovuto ai riflessi negativi della crisi economica internazionale. A questo proposito vorrei soltanto far rilevare che nel nostro settore eravamo abituati a crescita nell'ordine delle due cifre e certamente è la prima volta che ciò non sta accadendo. L'insieme degli indicatori del lavoro in somministrazione mostrano un andamento negativo pressoché generalizzato, con una diminuzione del numero di lavoratori temporanei di circa l'8 per cento rispetto al terzo trimestre del 2007; vorrei aggiungere che gettando avanti lo sguardo, abbiamo già ulteriormente superato il suddetto dato. L'analisi regionale conferma quanto esposto, evidenziando in particolare una forte riduzione nel Friuli, nel Molise e nel Trentino-Alto Adige, dove il decremento delle missioni avviate appare addirittura intorno al 30 per cento; inoltre nelle Regioni che esprimono quote rilevanti della domanda di lavoro interinale (Toscana, Lazio, Veneto, Emilia Romagna, Puglia) si registrano variazioni negative ben superiori al dato medio nazionale.

Gli *standard* qualitativi per i servizi offerti, maturati dalle Agenzie in quest'esperienza decennale, garantiscono alle imprese utilizzatrici la rispondenza alle esigenze che fisiologicamente emergono nel ciclo produttivo e permettono di collocare il settore quale naturale canale privilegiato, non solo per l'attività precipua di somministrazione di forza lavoro, ma

anche per quelle, non meno importanti, della formazione (che ritengo comunque il punto cardine del successo che abbiamo avuto negli anni), della ricerca e della selezione del personale. La risposta positiva del mercato conferma l'apprezzamento di tale polifunzionalità delle Agenzie.

Il ricorso al lavoro somministrato costituisce quindi per le aziende utilizzatrici uno strumento dinamico e al contempo flessibile per acquisire le professionalità necessarie all'attività produttiva. Ciò vale in primo luogo nei periodi di congiuntura positiva del mercato, allorquando l'aumentare delle commesse necessita di una risposta rapida e competitiva da parte delle imprese, le quali, attraverso il ricorso alle Agenzie per il lavoro, mirano a garantire il flusso produttivo senza necessariamente vincolarsi.

Nel momento invece in cui il mercato vive una fase negativa, finanche di stagnazione (se non di recessione), in cui per le imprese non vi è visibilità dei programmi di medio e lungo periodo, il ricorso al lavoro somministrato si pone sempre come risposta efficace, nel senso che, viste le sue caratteristiche peculiari di flessibilità, è uno degli strumenti più utilizzati per ammortizzare l'impatto negativo del venir meno delle commesse e conseguentemente far fronte a periodi patologici di instabilità di mercato.

In questa veste, il ricorso allo strumento del lavoro temporaneo permette una valutazione, intanto di breve periodo, sull'opportunità d'investimenti a lungo termine, garantendo la possibilità di ricorrere a personale di elevata professionalità per far fronte ad esigenze attuali; tutto ciò per dare una pronta risposta alle difficoltà derivanti dalla situazione contingente, sia come opportunità per una ripresa rapida e comunque in maggior misura garantita.

Risulta quindi evidente come le Agenzie per il lavoro abbiano assunto, nell'attuale realtà del mondo del lavoro, un nuovo ruolo, ponendosi in una posizione di effettiva *partnership* nei confronti delle imprese, potendo garantire, come accennato, l'utilizzazione di molteplici funzionalità. Anche alla luce di ciò appare chiara la convergenza d'intenti e d'interessi tra il mondo delle imprese e il lavoro temporaneo, soprattutto nel delicato momento che sta vivendo la nostra economia. Ne consegue la volontà, comunque già egregiamente evidenziata in questa sede da Confindustria, di consolidare un rapporto esistente nella realtà attuale in vista dell'adozione di azioni e soluzioni comuni.

Più in generale, da un punto di vista strettamente sociale, risulta altresì evidente come l'azione delle Agenzie si ponga, soprattutto in tali periodi negativi, come fonte indiretta di una buona politica del lavoro combattendo il lavoro nero, favorendo l'immigrazione «positiva», anche attraverso specifici percorsi di formazione, e favorendo la prima esperienza dei giovani e l'opportunità di reimpiego per gli *over* espulsi dal mercato.

Un ulteriore punto di forza del rapporto di lavoro somministrato è dato dal consolidamento delle attività di formazione degli occupati. Infatti, il lavoratore, in costanza del rapporto, naturalmente acquisisce competenze e professionalità, potendo inoltre, anche contestualmente, accedere a percorsi formativi gratuiti e di qualità in vista di futuri cambi di rotta verso

un nuovo e diverso lavoro, dandosi in questo modo sostanza e possibilità di potersi reinserire nel mondo del lavoro.

La formazione attraverso il fondo FORMATEMP, quindi, come specificherò successivamente, è uno strumento al contempo efficiente ed economico, peculiarità di non poco conto, soprattutto nel contesto economico attuale. Non costa nulla alle casse pubbliche (e questo forse è uno degli aspetti più importanti, perché fa parte del famoso 4 per cento che viene versato dalle aziende) e si avvia rapidamente (entro 12 giorni). Inoltre, è necessariamente efficace, dovendo rispondere – per essere utile – alle richieste contingenti di mercato (si basa infatti sulle richieste effettive delle aziende, in un rapporto quindi causa-effetto che implica l'effettiva collocazione delle persone o comunque una stretta correlazione con opportunità di lavoro).

Il sistema autorizzatorio, così com'è previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto legislativo n. 276 del 2003, costituisce una garanzia indispensabile, sia per il corretto funzionamento del settore sia, soprattutto, per l'ordinamento giuridico in generale. Tale sistema va preservato e mantenuto, non solo alla luce della costante diffusione del lavoro temporaneo, ma soprattutto per motivazioni di carattere sociale e di ordine pubblico: impoverire il regime autorizzatorio, così come delineato, da un lato, favorirebbe prevedibili fenomeni di *dumping* sociale da parte di soggetti operanti nelle pieghe dell'ordinamento; dall'altro, i lavoratori vedrebbero i propri diritti inevitabilmente affievoliti, con una conseguente instabilità sul piano sociale.

Sul punto, secondo quello che è anche il nostro desiderio, occorrerebbe rafforzare il sistema in essere per regolamentare il fenomeno dell'intervento, nel nostro Paese, di società di intermediazione aventi sede in altri Stati dell'Unione europea, cosiddetti neocomunitari, al fine di garantire un quadro di certezza normativa, venuto meno anche in seguito all'abrogazione delle disposizioni in materia di attestazione di equivalenza.

Per quanto riguarda la formazione promossa dalle Agenzie per il lavoro, come ho già anticipato, il sistema tracciato sulla normativa vigente e le previsioni del nuovo CCNL consentono alle Agenzie di investire nella formazione dei lavoratori attraverso il ricorso al già citato fondo FORMATEMP, qualificando così l'istituto della somministrazione come strumento di politica attiva del lavoro e fornendo risposte rapide ed efficaci al fabbisogno delle imprese utilizzatrici.

Riportiamo, a titolo esemplificativo della crescita dell'attività formativa nel settore, alcuni dati: nel 2007, FORMATEMP ha realizzato 36.187 progetti formativi, con un incremento del 16 per cento rispetto all'anno precedente. Gli allievi interessati nei corsi, compresi i casi di formazione multipla, sono stati oltre 225.000, con un aumento del 10,3 per cento rispetto al 2006. Il numero complessivo delle ore di formazione è stato pari a 1,47 milioni circa (il 20 per cento in più rispetto al 2006). Le risorse finanziarie impiegate ammontano a oltre 144 milioni di euro (il 12,4 per cento in più rispetto al 2006). Oltre la metà degli allievi è composta da donne (dunque, c'è stato anche un discorso di introduzione di quote

rosa), i due quinti degli allievi hanno un'età non superiore a trent'anni, mentre un quinto è composto da stranieri.

Il nuovo *vademecum* messo a punto da FORMATEMP, entrato in vigore lo scorso ottobre, ha rinnovato e perfezionato la regolamentazione della formazione, rendendo quella gestita dall'ente bilaterale partecipato da ASSOLAVORO il modello europeo, non solo nel settore del lavoro in somministrazione. Tale *vademecum* era diventato necessario perché, durante i suoi dieci anni di attività, nell'ente bilaterale FORMATEMP erano maturate alcune esigenze, poi avvertite con sempre maggior forza, fino al punto da rendere indispensabile una serie di modifiche, per renderlo sempre più competitivo e aderente alle suddette istanze.

In questa sede, si ritiene opportuna una prima valutazione nel merito delle cosiddette misure anticrisi, adottate di recente dal Governo con il decreto-legge n. 185 del 2008. L'estensione degli strumenti della cosiddetta ammortizzazione sociale al lavoro somministrato (nella specie, indennità di disoccupazione, mobilità e ammortizzatori in deroga) non può che essere accolta positivamente dagli addetti al settore, rappresentando il riconoscimento implicito della rilevanza dello strumento della bilateralità, più volte richiamato dal dettato normativo.

La concreta piena operatività di tali nuovi strumenti di ammortizzazione, tuttavia, al momento è subordinata sia alla conversione in legge del provvedimento d'urgenza, sia all'emanazione di un apposito decreto ministeriale attuativo delle disposizioni di legge (oltre che al necessario esercizio sul punto da parte della contrattazione collettiva di settore che dovrà definire i termini d'intervento della bilateralità).

In considerazione del moltiplicarsi sul territorio di situazioni nelle quali le aziende attivano strumenti di ammortizzazione in presenza di contratti di somministrazione, occorre rendere tali strumenti operativi quanto prima. La strada maestra da battere rimane quella della valorizzazione della formazione, attualmente svolta da FORMATEMP, di cui si è detto, soprattutto per favorire l'occupabilità delle persone. Un investimento pubblico in FORMATEMP (*una tantum* e di natura straordinaria, che si avvalga anche di fondi di derivazione comunitaria) rappresenterebbe una prima efficace risposta all'esigenza di dotare il mercato del lavoro di strumenti di ammortizzazione sociale, orientati in particolar modo ai lavoratori in somministrazione. Questi, infatti, possono vedere le loro missioni a rischio, quando addirittura non interrotte, in alcuni casi, a seguito dell'attivazione della parte delle aziende utilizzatrici di strumenti straordinari per la gestione della crisi (come la cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria o straordinaria in deroga).

Dall'analisi del dettato normativo contenuto del suddetto decreto-legge, quindi, risulta come l'intervento degli enti bilaterali venga collocato accanto ed in subordinazione all'azione pubblica, rappresentando nelle intenzioni del Governo uno degli elementi portanti della programmata riforma generale del sistema degli ammortizzatori sociali; ma tale intervento deve essere normato con estrema attenzione e puntualità.

L'auspicio è che tale intervento, unitamente alle relative misure di sostegno, venga specificato in maniera dettagliata, già nell'*iter* di conversione del decreto-legge, in modo da garantirne una puntuale applicazione, estendendo tali strumenti a tutti i settori in cui operano i lavoratori in somministrazione e apportando al provvedimento alcune necessarie puntualizzazioni.

Per quanto attiene ai cosiddetti appalti non genuini e al lavoro senza tutele, punto fermo dell'operato di ASSOLAVORO e delle Agenzie associate è certamente che tutto venga svolto nella massima legalità, ma nel mercato del lavoro tutto ciò purtroppo non avviene. Nei confronti del lavoro nero – che esiste ancora, bisogna essere chiari, e non soltanto in maniera geograficamente definita, ma in tutto il Paese – si afferma quindi come essenziale il riconoscimento del ruolo del lavoro in somministrazione, che assicura flessibilità (garantita, controllata e legale) rispetto al lavoro irregolare e sommerso, il quale comporta concorrenza sleale per le aziende sane, senza alcun diritto o tutela per chi svolge l'attività in maniera sommersa. Purtroppo queste pratiche illecite possono direttamente aumentare in un momento come quello che stiamo attraversando. Tutte le iniziative tese a sostenere le forme di occupazione regolare e a debellare quelle irregolari e sommerse, pertanto, trovano il pieno sostegno dell'Associazione delle Agenzie per il lavoro.

Oltre al lavoro irregolare, a distorcere il mercato, tuttavia, sono anche alcuni fenomeni determinati da una cattiva interpretazione della volontà del legislatore, oltre che da una deprecabile prassi, che persiste specialmente in determinati settori. Non è insolito, infatti, incappare in fenomeni che, dietro il paravento di regolari gare di appalto, celano in realtà servizi di fornitura di lavoro in somministrazione vera e propria. L'associazione sta avviando la raccolta di molti dati specifici in proposito, al fine di fornire al Governo, nel corso del 2009, un *dossier* che contenga un insieme di finti appalti. Nelle more, tutti gli interventi tesi a ridurre ed eliminare la diffusione della pratica dei finti appalti che celano forniture di lavoro sono considerati dalle Agenzie per il lavoro necessari al fine di restituire qualità e fiducia a quanti fruiscono di servizi pubblici comunque primari.

Per quanto riguarda il CCNL, il nuovo Contratto collettivo di lavoro, stipulato il 24 luglio, ha aperto una nuova fase nelle relazioni industriali al fine di coniugare al meglio garanzie, flessibilità, sicurezza e competitività.

L'accordo prevede l'introduzione di numerose novità, mira ad assicurare sicurezza, garanzia e competitività con l'obiettivo di confermare la somministrazione del lavoro quale strumento preferenziale e privilegiato di flessibilità ed elemento strutturale di organizzazione delle risorse umane.

In questa ottica, da un lato è prevista una forma di stabilizzazione per i lavoratori di settore, con l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori, decorso un periodo di 36 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di 42 mesi comunque di anzianità di servizio presso la medesima agenzia. Su questo punto è possibile ipotizzare, vista la rilevanza sociale delle materie, interventi pubblici di incentivazione di varia natura, quali misure di incen-

tivazione fiscale per le agenzie (crediti di imposta) e per le imprese utilizzatrici (riduzione dell'IRAP).

In vista del ricollocamento a tempo indeterminato di lavoratori svantaggiati, in particolare ultraquarantenni, si potrebbe prevedere l'esenzione dall'obbligo di motivazione per il ricorso a tali categorie o la costituzione di un apposito fondo da alimentare con le risorse derivanti dalle sanzioni per le violazioni delle norme sulla illecita interposizione.

A questo punto, è importante fare una breve considerazione. Questo contratto nasce da un'esigenza, dopo dieci anni di lavoro, avvertita dalle parti sociali e dalle parti datoriali. Ci siamo confrontati e ci siamo mossi sul risultato da apportare (come è stato fatto con il *vademecum* di FORMATEMP). Era necessario questo tipo di sviluppo del contratto proprio perché abbiamo avuto, grazie al confronto sindacale, l'esigenza di apportare elementi innovativi nel nostro settore.

Quanto al rapporto tra pubblico e privato, le Agenzie per il lavoro, luoghi di gestione e di promozione di politiche del lavoro, intendono porsi come strumento complementare rispetto ai servizi pubblici per l'impiego, avviando esperienze di collaborazione e integrazione che meritano di essere rafforzate e incentivate. In questa nuova ottica, le Agenzie auspicano la costruzione di una collaborazione continua e proficua e il superamento di ogni pregiudiziale nel rapporto con i servizi pubblici per l'impiego e, più in generale, con la pubblica somministrazione.

Per quanto riguarda l'immigrazione, bisogna fare da ultimo riferimento al fenomeno del lavoro degli stranieri che, nel 2007, ha superato la quota del 18 per cento dei lavoratori somministrati. L'attuale assetto restrittivo e garantista della legislazione in materia comporta per le Agenzie per il lavoro un rilevante onere amministrativo relativo alle gestione dei lavoratori in vista dell'ingresso e della permanenza nel nostro Paese e dell'eventuale suo ritorno allo Stato d'origine.

Le soluzioni possibili in materia di riforma della normativa di riferimento, anche in vista dell'auspicata semplificazione amministrativa, sono molteplici. Le Agenzie potrebbero: porsi come *sponsor* dei lavoratori stranieri, ottenendo in tal senso modalità semplificative per la gestione dei permessi di soggiorno e dei relativi rinnovi; avvalersi di canali preferenziali per la locazione di immobili per ospitare i lavoratori in questione, di convenzioni per i trasporti o per la sanità; organizzare corsi di formazione all'estero, come qualche agenzia ha già fatto, onde far arrivare in Italia persone già formate su determinati temi e figure professionali.

Tutto ciò è stato fatto principalmente nel campo della sanità perché, come sapete, c'è una grande carenza di infermieri specializzati mentre all'estero esistono scuole infermieristiche molto valide che potrebbero recare un grande sollievo alla nostra collettività. Infatti, oggi in Italia non si trovano più infermieri con specializzazione e gli ultimi scandali hanno dimostrato che si vendono certificati per potere essere assunti in ospedale. Quindi, i lavoratori di Paesi specifici che dispongono, forse proprio per motivi culturali, di una formazione infermieristica sono ben visti nel mondo della sanità.

Tutto ciò potrebbe costituire un elemento in grado di alleviare un problema molto importante per il nostro Paese. Non ho altro da aggiungere perché agli atti della Commissione vi è la mia relazione allegata. Io resto comunque a disposizione per ulteriori chiarimenti.

PRESIDENTE. Ringraziamo il dottor delli Santi Cimaglia Gonzaga, che ha depositato una relazione molto dettagliata nella quale sottolinea in modo particolare il plauso di ASSOLAVORO per i provvedimenti anti-crisi (anche se ne sollecita l'attuazione in maniera immediata) e richiama anche il punto della formazione, in verità comune a tutte le Agenzie audite nell'ambito di questa indagine conoscitiva.

CASTRO (Pdl). Presidente, la domanda che porrò è ricorrente nei nostri lavori: a volte la pone il presidente Giuliano e altre volte la pone l'opposizione. Questa volta la pone la maggioranza perché è un tema sul quale il dibattito deve confluire verso una soluzione condivisa (e crediamo che ciò sia possibile). Quale è il vostro giudizio, presidente delli Santi Cimaglia Gonzaga, in ordine al ripristino dello *staff leasing*?

DELLI SANTI CIMAGLIA GONZAGA. Lo *staff leasing* fu eliminato per un motivo non chiaro e forse il suo contenuto non era neanche stato ben compreso. Probabilmente, era la norma che dava maggiore sicurezza ai lavoratori ma fu eliminata.

Se lo *staff leasing* venisse reinserito, noi non potremmo che essere favorevoli, perché è uno strumento di stabilità che dà maggiori opportunità di tranquillità al lavoratore. Il mio giudizio su questa misura è senz'altro positivo

PRESIDENTE. Dal punto di vista statistico, tutti gli auditi hanno sistematicamente confermato questo giudizio.

MATTINA. Presidente, la ringrazio moltissimo per averci coinvolto in questa audizione. Cercherò di dare immediatamente, a lei e ai senatori presenti, delle informazioni su EBITEMP, l'ente bilaterale che io ho l'onore di presiedere. Sugli enti bilaterali è necessario fare una premessa: sono stati costituiti per volontà delle parti sociali. Le tre organizzazioni che rappresentano i lavoratori temporanei sono ALAI-CISL, NIDIL-CGIL, UIL-CPO mentre ASSOLAVORO è l'associazione di rappresentanza delle aziende, che avete già avuto modo d'incontrare.

EBITEMP ha la funzione ben precisa di fornire delle prestazioni specifiche, particolari e negoziate tra le parti ai lavoratori temporanei. Dal 2002 in poi si è lavorato fundamentalmente su tre prestazioni. La prima è l'accesso al credito per il quale noi abbiamo stipulato con una banca un accordo, istituendo un fondo di garanzia. In forza di questo, qualunque lavoratore temporaneo può chiedere dei prestiti senza particolari formalismi. Basta che egli dimostri di avere un contratto di lavoro in corso, dopodiché una commissione valuta il merito della richiesta e, sulla base di

questa valutazione, la richiesta sarà accolta o respinta. È respinta laddove non sia molto motivata in quanto, in genere, noi richiediamo una motivazione per la concessione del prestito. Non favoriamo certo l'indebitamento per l'indebitamento ma il prestito può servire per acquistare un motorino, un *computer* o, comunque, se si ha un certo tipo di bisogno familiare. Una volta accolta la richiesta, si fissa un periodo di restituzione che sia compatibile con il reddito di un lavoratore temporaneo. La richiesta viene quindi inviata alla banca che immediatamente provvede a erogare il prestito. È un meccanismo molto semplice, che soddisfa l'esigenza del lavoratore temporaneo di poter disporre di risorse economiche in momenti particolari di difficoltà. Su questa tematica a volte si è discusso perché se un lavoratore temporaneo va in banca nessuno lo prende in considerazione; posso affermare ora che per un lavoratore temporaneo, almeno per le cifre che noi possiamo mettere a disposizione, non esistono difficoltà. La sua precarietà non è infatti tale da impedire la possibilità di accesso al credito personale. Nella seconda parte del mio intervento, vi illustrerò l'evoluzione di questa prestazione diventata particolarmente significativa, con il rinnovo contrattuale del luglio scorso.

PRESIDENTE. Presumo che praticiate tassi inferiori a quelli di mercato.

MATTINA. Certamente. Con il nuovo contratto di lavoro stipulato a luglio i prestiti fino a 2.500 euro saranno concessi a tasso zero e noi ce ne faremo carico con i fondi dell'ente bilaterale, mentre avranno comunque un tasso di interesse molto favorevole i prestiti da 2.500 a 4.000 euro. È poi prevista un'ulteriore fascia, da 4.000 a 10.000 euro, per i bisogni più alti dei lavoratori.

Crediamo che questa soluzione risponda a bisogni reali e soprattutto desideriamo sottolineare che è giocata interamente sul rapporto di fiducia esistente tra le associazioni sindacali, le associazioni delle imprese e i lavoratori. Ritengo di poter affermare con assoluta tranquillità che il tasso d'insolvenza è molto basso, al di sotto di quello mediamente denunciato dalle società o dalle banche che operano nel settore del credito al consumo.

PRESIDENTE. Esiste un tetto massimo per il prestito?

MATTINA. Abbiamo tre tetti: 2.500, 4.000 e 10.000 euro. Vorrei precisare che teniamo sempre in considerazione le condizioni che consentano alla persona di poter rispondere e nelle rateazioni, per un accordo stipulato con la banca, chiaramente c'è una certa elasticità: ad esempio, se il lavoratore si ritrova per un periodo di tempo senza lavoro non riceve pressioni particolari; l'importante è che comunichi la sua momentanea impossibilità ad assolvere al suo obbligo e si avrà una certa tolleranza.

L'andamento dei prestiti nell'arco degli anni è stato il seguente: nel 2003 abbiamo erogato 18.224 euro, per arrivare nel 2008 (i dati sono ag-

giornati ad oggi) ad 1.761.050 euro. Verso la fine dell'anno avremo forse una piccola riduzione rispetto alla cifra spesa lo scorso anno per un ragione molto semplice: solo recentemente abbiamo introdotto il tasso zero, mentre precedentemente il tasso era più basso di quello praticato da qualsiasi altra finanziaria ma comunque per questi lavoratori aveva un peso.

La seconda prestazione che noi operiamo è relativa alla tutela anti-infortunistica. Il lavoratore temporaneo che subisce un infortunio nel corso della prestazione lavorativa è coperto dall'INAIL per la durata della sua missione presso quell'impresa, ma dal momento in cui la missione termina in avanti il lavoratore non è più coperto nel caso che gli effetti dell'infortunio abbiano una durata più lunga. In questo caso noi interveniamo per i 90 giorni successivi con una diaria pari a quella erogata dall'INAIL. Inoltre, interveniamo anche con una sorta di risarcimento in caso di infortunio che determini inabilità permanenti, oppure in caso di morte (purtroppo, a volte si verificano simili situazioni).

Passando a considerazioni di ordine quantitativo, è evidente che nel 2002, il primo anno, le domande che abbiamo ricevuto erano poche, cioè 338, mentre nel 2008 – ad oggi – sono state 850: ciò significa che 850 lavoratori hanno subito un infortunio più o meno importante. L'erogazione complessiva che è stata effettuata dall'ente nell'arco temporale 2002-2008 è stata di 7 milioni di euro; si tratta quindi di una cifra abbastanza significativa. Con il rinnovo contrattuale sono state effettuate alcune innovazioni anche per quanto riguarda gli infortuni, nel senso che le quote di rimborso sono state aumentate.

Il nostro ultimo campo di attività già in atto riguarda la tutela sanitaria integrativa: infatti abbiamo un accordo con una mutua alla quale paghiamo un premio. Gli interventi vanno dal rimborso dei *ticket* fino ai grandi interventi chirurgici. Infatti, talvolta si è costretti a rivolgersi a strutture non pubbliche, perché una persona affetta da tumore non può essere rimandata all'anno venturo, come talvolta accade nelle strutture pubbliche; pertanto, laddove c'è una condizione di urgenza, è di tutta evidenza che le persone hanno necessità di rivolgersi alle strutture private e quindi interviene questa cassa malattia integrativa.

Nel rinnovo contrattuale è stato inserito un ulteriore cambiamento, ma si tratta sempre di innovazioni positive: oggi è previsto un rimborso del 100 per cento dei *ticket* sanitari anche per le prestazioni effettuate a scopo preventivo; rimborsiamo inoltre anche le cure odontoiatriche che, come è noto, non sempre sono coperte dal sistema assicurativo, anzi sono quasi sempre escluse; diamo un rimborso per ricoveri anche superiori a due giorni; i grandi interventi chirurgici sono rimasti sempre presenti, ma in più abbiamo allargato l'area dei beneficiari: non solo il lavoratore temporaneo, ma anche i familiari a carico e questo serve a ridurre la condizione di disagio che oggettivamente crea la discontinuità lavorativa.

Con il nuovo contratto abbiamo altresì introdotto una indennità *una tantum* per le lavoratrici che vanno in maternità. Se queste lavoratrici manifestano la loro condizione nel periodo in cui la missione è in corso il

loro rapporto di lavoro continua tranquillamente; però, se lo stato di gravidanza si manifesta dopo che la missione è terminata, poiché non sempre è possibile nascondere, è molto probabile che, non le agenzie, ma gli utilizzatori possano non essere molto propensi ad assumerle. A questo punto interveniamo con un piccolo aiuto che certo non è risolutivo, ma dimostra un'attenzione alla particolare condizione della donna lavoratrice, anche perché sono molte le donne che svolgono un lavoro temporaneo.

Sempre alle donne con il nuovo contratto abbiamo riconosciuto un contributo per gli asili nido; anche in questo caso non si tratta di una misura risolutiva, perché conosciamo il costo degli asili nido, tuttavia rimborsiamo 80 euro mensili: forse è poco, ma dimostra comunque un'attenzione alle problematiche della maternità e della famiglia.

Nel nuovo contratto abbiamo anche introdotto un'altra grossa novità che rappresenta un primo embrione di sostegno al reddito: ai lavoratori in somministrazione a tempo determinato che risultino disoccupati da almeno 45 giorni e che comunque abbiano lavorato almeno sei mesi nell'arco degli ultimi 12 riconosciamo una indennità *una tantum* di 700 euro. È chiaro che non è un intervento risolutivo, però l'interesse delle agenzie è mantenere un rapporto con il lavoratore, quindi anche il fatto di venirci incontro nella condizione del non lavoro, sia pure in forma minimale, significa molto. Mi auguro che certi provvedimenti in corso di discussione nel Parlamento italiano possano raccordarsi anche con queste iniziative e noi (parlo a nome dell'ente bilaterale, ma credo di poterlo fare anche a nome dei due soci, che sono le imprese e i sindacati) li valuteremo con grande.

Vi è anche l'ipotesi in base alla quale il lavoratore deve firmare prima un impegno di disponibilità ad accettare il lavoro oppure a fare attività formativa. I colleghi di FORMATEMP vi spiegheranno poi le loro attività: riteniamo, dunque, di poter dare una mano, combinando questi interventi e quelli di carattere formativo.

Le ultime due questioni sulle quali vorrei soffermarmi sono relative al fatto che, sempre nel nuovo contratto, è previsto un contributo alla mobilità territoriale. L'Italia è un Paese in cui i disoccupati sono quasi tutti concentrati in un posto e gli occupati, le aziende e la domanda di lavoro in un altro. La mobilità c'è già, assolutamente, ma è di due tipi e noi dobbiamo fare i conti con entrambi: da una parte, i meridionali che vanno al Nord sono un dato di fatto; dall'altra, ci sono gli extracomunitari o i comunitari che arrivano in Italia o transitano nel nostro Paese. Anche su questo aspetto, potremo farvi avere i dati per farvi conoscere, per esempio, quanti lavoratori extracomunitari (regolari, evidentemente) o comunitari passano tramite noi, per cui stiamo assolvendo in qualche modo ad una certa funzione sociale. Quindi, si tratta di un contributo a questa mobilità territoriale, che impegna l'ente bilaterale e le agenzie.

Con l'ultimo contratto, è stato anche previsto un percorso per la stabilizzazione dei lavoratori. Nella legge istitutiva del lavoro temporaneo, la n. 196 del 1997 (il cosiddetto pacchetto Treu), e successivamente nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (la cosiddetta legge Biagi), la

durata massima delle missioni era di 24 mesi; se la missione aveva una durata maggiore, era prevista una sorta di sanzione nei confronti dell'azienda utilizzatrice, che a quel punto era obbligata ad assumere il lavoratore a tempo indeterminato. Oggi, è stata adottata un'altra scelta tesa non ad eliminare quella norma, ma ad allungare il periodo di durata delle missioni (oltre i 24 mesi). Se però il lavoratore è impiegato stabilmente, sempre in una stessa azienda, in missione, per 36 mesi, oppure cambia lavoro in diverse aziende per 42 mesi, viene assunto a tempo indeterminato direttamente dalle Agenzie. Questa soluzione potrà forse sembrare estrosa, ma non lo è più di tanto, visto che anche in molti altri Paesi d'Europa le Agenzie assumono le persone a tempo indeterminato. Si tratta di un'esperienza che anche noi abbiamo cominciato a fare in Italia: al di là di come la si può pensare, non ho difficoltà a dire che abbiamo cominciato ad assumere persone a tempo indeterminato quand'è emersa l'ipotesi dello *staff-leasing*. Questo è quanto abbiamo utilizzato di quella norma: abbiamo assunto molte persone a tempo indeterminato, per poi utilizzarle evidentemente in varie aziende, qualche volta forzando un tantino l'interpretazione letterale della norma stessa. Nel momento in cui la legge è stata abrogata, abbiamo mantenuto i lavoratori assunti a tempo indeterminato e, con una certa soddisfazione, affermo che oggi continuiamo ad assumerne: prima di venire qui, nell'azienda che amministro, ho dato l'autorizzazione ad assumere a tempo indeterminato altre sette persone. Voglio dire, però, con molta lealtà che chiaramente si assumono a tempo indeterminato persone che hanno competenze e possono essere facilmente impiegate. Nel caso che mi compete, ho assunto prevalentemente ingegneri progettisti oppure periti industriali, con competenze specifiche nel campo dei materiali compositi o della designazione meccanica.

Credo di aver detto tutto, comunque anche il Vice presidente è disponibile a integrare il mio intervento fornendo ulteriori indicazioni, qualora ve ne fosse bisogno, e anch'io rimango a vostra disposizione, scusandomi per avervi rubato più tempo del previsto.

PRESIDENTE. Ringrazio lei, dottor Mattina, per aver accennato ad una serie di notizie utili ed essere stato succinto e compendioso, pur avendo trattato temi interessantissimi, nonché per aver anticipato anche le domande che solitamente abbiamo posto ai suoi predecessori. La ringrazio anche per la documentazione che ci ha consegnato, ricca di notizie e di dati statistici che ci saranno senz'altro utili.

Anche lei ha sottolineato il punto dello *staff-leasing*, sul quale finora credo vi sia unanimità e ha espresso, nella documentazione, il disappunto in ordine alla percentuale che ci riguarda, purtroppo modesta rispetto agli altri Stati europei: addirittura è quadrupla, se non sestupla, rispetto a Stati che hanno sistemi più avanzati dei nostri.

La ringrazio per la sua cortese disponibilità ed il contributo che ci ha fornito.

DE LUCA TAMAJO. Signor Presidente, onorevoli senatori, sarò breve: oggi mi trovo qui in qualità di rappresentante del FORMATEMP, l'ente bilaterale che si occupa della formazione dei lavoratori temporanei, costituito da ASSOLAVORO (l'associazione sindacale delle agenzie per il lavoro), dai sindacati dei lavoratori somministrati (ALAI, NIDIL e CPO) e dalle tre confederazioni sindacali (CGIL, CISL e UIL).

La disciplina attuale del fondo è contenuta all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che prevede il conferimento al fondo da parte delle Agenzie del lavoro di un 4 per cento delle retribuzioni lorde conferite ai lavoratori somministrati. Questo ammontare viene amministrato dal fondo e restituito, per così dire, alle Agenzie per il finanziamento di attività formative, gestite però direttamente da queste ultime. FORMATEMP si occupa dunque di verificare la congruità e la bontà dei progetti formativi e di controllarne, con monitoraggi *in itinere* ed *ex post*, l'effettivo svolgimento e l'adeguatezza.

FORMATEMP rappresenta quindi un tassello di un'importante esperienza di *flexicurity* nel contesto di una forma quanto mai flessibile di utilizzo della forza lavoro, appunto il contesto della somministrazione di lavoro. FORMATEMP contribuisce a garantire ai lavoratori una serie di agevolazioni e una serie di misure che servono in qualche modo a neutralizzare gli effetti negativi della temporaneità del rapporto di lavoro. Al tempo stesso, FORMATEMP garantisce una certa effettività ed efficacia della formazione dal momento che si assiste in questo settore ad una particolare confluenza d'interessi convergenti. Lavoratori, Agenzie e utilizzatori sono tutti interessati all'effettività della formazione: i lavoratori perché arrivano formati alle missioni in somministrazione ed hanno anche maggiori *chances* di una stabilizzazione presso l'utilizzatore; le Agenzie perché sono interessate a fornire lavoratori di qualità anche sul piano competitivo con le altre agenzie; gli utilizzatori perché possono utilizzare e fruire in tempi molto rapidi di lavoratori di qualità.

Da ultimo, ricordo che si tratta di un ente bilaterale e di un'espressione virtuosa di bilateralità. All'interno del consiglio di amministrazione di FORMATEMP, che è costituito da sei membri di estrazione datoriale e da sei membri di estrazione sindacale, si consumano dialettiche anche complesse tra le parti che si intersecano con le politiche contrattuali delle parti sociali.

PRESIDENTE. Presidente De Luca Tamajo, lei tocca per vocazione naturale il tema della formazione, che è il tema centrale del problema, anche se noi ci muoviamo in un settore dove non sempre si vede chiaro e dove non sempre i fondi spesi, compresi quelli europei, vanno a destinazione naturale. Mi riferisco ad esempio alla Regione dalla quale lei proviene, e dalla quale provengo anche io, cioè la Campania. Più volte, infatti, sono state sollevate polemiche e contestazioni in ordine all'impiego effettivo e all'utilità dei fondi spesi per la formazione. Indubbiamente, però, la funzione e la missione della formazione diventa il tema centrale

sul quale anche i suoi colleghi precedentemente auditi hanno posto l'accento in modo particolare.

ICHINO (PD). Presidente, desidero solo sapere se esiste una rilevazione sistematica o non sistematica del tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi effettivi in relazione ai corsi finanziati da FORMATEMP.

DE LUCA TAMAJO. Non so se tale rilevazione esista ma, nel caso, essa è stata fatta dall'osservatorio di EBITEMP, che si occupa degli studi sulla materia e della rilevazione dei dati statistici. In linea di massima, comunque, la congruenza è forte.

ICHINO (PD). Posso immaginarlo, ma sarebbe interessante rilevarlo anche perché il problema della formazione professionale in Italia è quello di un indice mediamente molto basso e molto inferiore rispetto alle medie considerate decenti a livello europeo. Al contrario, poiché, per quel poco che so, FORMATEMP costituisce un'isola felice mi interessava sapere se esisteva una documentazione in proposito.

DE LUCA TAMAJO. Credo che esista ma non l'abbiamo curata noi direttamente perché l'ufficio studi è gestito appunto da EBITEMP.

ICHINO (PD). Presidente, possiamo chiedere allora a FORMATEMP, qualora questa documentazione esistesse, di fornircela anche in seguito? Questo aspetto, infatti, porterebbe argomenti e materiale utile per la discussione sullo sviluppo della bilateralità e degli enti bilaterali. La domanda è se una formazione professionale co-gestita attraverso l'ente bilaterale sia migliore rispetto ad una formazione professionale gestita direttamente da un centro di formazione regionale.

DE LUCA TAMAJO. Mi permetto di precisare che nel pianeta formazione, che certamente non brilla in generale per genuinità e proficuità, la tipologia formativa gestita da FORMATEMP ha buoni tassi di concretezza, specie perché essa in genere è di breve durata e viene fornita nell'imminenza della somministrazione. Quindi, c'è un interesse concreto da parte di tutti i soggetti affinché la formazione sia effettiva: il lavoratore vuole arrivare preparato alla missione mentre l'Agenzia vuole fornire un lavoratore preparato e di qualità.

Queste caratteristiche creano un differenziale positivo rispetto ad altre forme e modalità di formazione.

ICHINO (PD). Per quanto riguarda la prospettiva di un'utilizzazione parziale dei fondi di cui FORMATEMP dispone in funzione di sostegno al reddito nelle fasi di disoccupazione dei lavoratori, poiché siamo in un'area in cui il lavoro è per definizione discontinuo immagino che sovvenire alle necessità del lavoratore negli intervalli tra una missione e un'altra costitui-

sca problema non di poco conto. È materia di cui avete discusso, per la quale bolle qualcosa in pentola tra le parti sociali interessate o escludete qualsiasi possibile sviluppo?

DE LUCA TAMAJO. FORMATEMP deve occuparsi, per legge, di formazione e di previdenza. Si è discusso se il termine previdenza potesse comprendere anche il sostegno al reddito e mi risulta che sia in gestazione il provvedimento legislativo che attribuisce a FORMATEMP la funzione di sostegno al reddito. È un provvedimento che potrebbe addirittura essere inserito in sede di conversione del decreto legge sulla situazione di crisi. In questo caso, le parti sociali saranno chiamate a quantificare la parte di risorse destinata al sostegno al reddito.

PRESIDENTE. FORMATEMP dispone di dati statistici sulla provenienza dei formatori?

RAFFO. I formatori vengono selezionati, insieme ai centri di formazione, dalle Agenzie per il Lavoro. Questo è un meccanismo che in qualche modo semplifica la vita a noi e agli altri perché i nostri interlocutori non sono i centri di formazione. Noi non facciamo bandi di formazione ma sono le Agenzie per il Lavoro che hanno la disponibilità delle risorse sulla base di quanto versato. Quindi, il meccanismo è molto rapido. L'Agenzia per il lavoro deve inserire lavoratori in missione, programmare un corso di formazione, individuare il centro di formazione e, di conseguenza, i formatori. I tempi sono rapidissimi e, come indicato nella nota da noi consegnata, nel tempo massimo di 12 giorni lavorativi noi valutiamo un progetto, altrimenti scatta il silenzio assenso. Ovviamente, effettuiamo controlli *in itinere* ed *ex post*. I formatori sono all'interno di centri di formazione che noi accreditiamo sulla base del sistema di accreditamento regionale in primo luogo, ma anche sulla base di una nostra valutazione.

Un esempio classico di questa seconda fattispecie è quello del Goethe Institut. Questo istituto può essere luogo di formazione per la lingua tedesca, è ente certificatore per il Ministero della pubblica istruzione, ma non mi risulta che sia accreditato da alcuna Regione, perché non offre corsi con il Fondo sociale europeo e il sistema di accreditamento regionale è legato soprattutto al Fondo sociale europeo. Non accreditare il Goethe Institut, qualora un'agenzia ritenga utile formare i lavoratori in quella sede, sarebbe una sciocchezza, quindi ci siamo mossi anche verso l'accREDITAMENTO diretto. All'interno del nostro sistema, infatti, i formatori, tranne talune situazioni, non hanno un meccanismo di validazione, di certificazione e di accreditamento.

Stiamo destinando risorse cospicue per la sicurezza nei luoghi di lavoro: ad esempio, solo lo scorso anno circa 7 milioni di euro, dei 144 investiti, sono andati in questa direzione; inoltre, la Provincia di Reggio Emilia sta effettuando una prima sperimentazione, che si sta ripercuotendo anche nelle Province della Toscana, mettendo in piedi programmi nei

quali ASL, ISPESL, Provincia, sedi territoriali dell'INAIL con nostri finanziamenti certificano la qualità del processo formativo e quindi individuano i formatori adeguati, i centri di formazione e i programmi.

Un terzo delle nostre risorse è destinato alla Lombardia e ciò va messo in relazione al volume delle attività e dei lavoratori somministrati presenti sul territorio.

PRESIDENTE. Da un punto di vista geografico, i centri di formazione sono allocati presso le Agenzie per il lavoro o ci sono centrali o circoscrizioni più vaste dove vengono concentrati?

RAFFO. I centri di formazione sono distribuiti sul territorio, non sono collocati presso le Agenzie. Il nostro sistema consente l'operatività nella formazione anche direttamente da parte delle Agenzie per il lavoro, perché sono autorizzate dal Ministero anche per lo svolgimento di attività formative. Vorrei sottolineare in questa sede che in sette anni la nostra regolamentazione è cambiata quattro volte, quindi da parte nostra c'è il tentativo di adeguarci costantemente ai cambiamenti in atto. In questo caso, con il nuovo *vademecum* entrato in vigore il primo ottobre, le Agenzie per il lavoro possono svolgere le attività in forma diretta, purché rendicontino solo i costi e non ci siano margini, come invece possono avere i centri di formazione che normalmente ritroviamo negli elenchi di accreditamento delle Regioni. Attualmente nella nostra banca dati sono autorizzati 650 centri di formazione, la gran parte dei quali si trova nell'area lombarda e nel Tri-veneto; manca all'appello soltanto la Valle d'Aosta, dove non abbiamo alcun centro di formazione accreditato, ma in quell'area si tengono meno di 50 corsi l'anno. In questo sistema di 650 centri di formazione sono autorizzate circa 1.200 sedi operative distribuite su tutto il territorio.

PRESIDENTE. Vorrei sapere da chi vengono dettati e con quale modalità vengono seguiti i criteri in base ai quali sono individuati i centri di formazione e le persone che vi devono accedere.

RAFFO. Sono le Agenzie a scegliere le persone che accedono ai corsi di formazione. Per definizione, un allievo di un corso di formazione finanziato da FORMATEMP deve essere preliminarmente selezionato da un'agenzia per il lavoro e iscritto presso la stessa come lavoratore o come candidato al lavoro (questa è la *conditio sine qua non*); tuttavia non sempre ciò avviene, perché a volte i centri di formazione sono l'*alter ego* dell'agenzia per il lavoro.

I centri di formazione vengono scelti dalle Agenzie: se ad esempio serve un corso per saldatori e sul territorio ci sono centri di formazione in grado di garantire una formazione di qualità gli allievi vengono inseriti in quegli organismi.

PRESIDENTE. Vengono notificati? Li seguite, almeno dal punto di vista statistico?

RAFFO. Seguiamo tutto. Abbiamo costruito un sistema di presentazione dei progetti, di rendicontazione, ma anche – come dicono i francesi – di *suivi* del percorso che prende in esame i risultati del *placement*; è invece complicato realizzare un'analisi circa la coerenza della tipologia formativa, perché a volte un'agenzia effettua un corso per saldatori, ma se si verifica la possibilità di inserire il lavoratore come metalmeccanico generico non gli si può dire di aspettare, ma lo si inserisce per quel profilo.

Abbiamo inventato un *software* che consente alle Agenzie di presentare i progetti in linea, allegandolo ad una *e-mail* che entra in un nostro *database*, e ci permette di avere la memoria storica di tutti i corsi finanziati dal 2 aprile del 2002, quando abbiamo approvato il primo *vademe-cum*, fino ad oggi. La suddetta banca dati contiene tutte le comunicazioni trasmesse al Fondo che hanno consentito di approvare il progetto e i codici fiscali degli allievi; siamo altresì in grado di verificare se dopo il corso c'è stata una missione di lavoro, quanti corsi un allievo ha frequentato, dove li ha seguiti e se ha ottenuto l'attestato. Dal primo di ottobre di quest'anno è inoltre obbligatorio inserire anche la durata della missione di lavoro, per verificare il rapporto tra durata della formazione e durata della missione di lavoro.

PRESIDENTE. Sono dati interessanti e le saremmo grati se avesse l'opportunità di inviarceli.

RAFFO. Possiamo trasmettervi un *report* sintetico dell'attività 2007; inoltre abbiamo i dati dell'ultimo triennio 2004-2006 che sintetizzano in maniera significativa il volume delle attività, che per noi è enorme. Lo scorso anno abbiamo approvato 36.000 corsi, la gran parte dei quali sono di formazione *on the job* della durata massima di 5 giorni, in accompagnamento all'inserimento al lavoro.

PRESIDENTE. Con quale spesa?

RAFFO. Ogni intervento di formazione *on the job* costa mediamente 800 euro e la spesa complessiva che abbiamo sostenuto l'anno scorso è stata di 144 milioni di euro, a fronte di una disponibilità di 142 milioni. I 2 milioni spesi in più sono residui degli anni precedenti. Oggi non abbiamo residui e le Agenzie spendono tutto quello che hanno a disposizione, anche perché hanno 18 mesi di tempo dalla fine dell'esercizio: quindi dovranno spendere tutto ciò che maturano nel 2008 entro giugno 2010, ma di norma entro i mesi di maggio o giugno 2009 avranno esaurito tutte le risorse del 2008.

PRESIDENTE. Il corso di formazione può interessare anche dipendenti che sono alla fine della loro missione?

RAFFO. Se sono lavoratori in somministrazione sì.

PRESIDENTE. Vi può essere anche un accavallamento?

RAFFO. Sì, la formazione può riguardare competenze trasversali di base: intendo una formazione di breve durata sulla sicurezza, su diritti e doveri, sui meccanismi operativi dell'impresa, sull'inglese commerciale, insomma sugli elementi essenziali delle competenze trasversali. La formazione *on the job* è l'accompagnamento al lavoro in affiancamento, quindi prevede poca formazione teorica, tranne sei ore obbligatorie sulla sicurezza, e molta formazione pratica.

La formazione continua in questa fase è interessata da diversi cambiamenti e intendo farvi cenno rapidamente perché fa *pendant* anche con la richiesta del senatore Ichino relativa al sostegno al reddito. Mi riferisco cioè ad un'intuizione che le parti hanno avuto quest'anno, vale a dire alla formazione professionale mirata all'inserimento al lavoro, ma anche a quei lavoratori in missione che hanno bisogno di adeguare le proprie competenze mentre lavorano. Si tenga conto che, dal 1° gennaio, destiniamo l'84 per cento delle risorse (che ammontano a 144 milioni di euro) alla formazione professionale, anche se, numericamente, i corsi *on the job* sono la metà di tutti quelli finanziati.

Quella che viene impropriamente chiamata formazione continua, fino ad oggi legata ai requisiti dei lavoratori (come l'anzianità di servizio), dal 1° gennaio – ma ne stiamo elaborando il modello – si trasforma in *voucher* individuali richiesti dal lavoratore, non più dall'Agenzia per il lavoro. Questi consentono, ad esempio, per il lavoratore in missione, di chiedere un congedo formativo, il quale permette di finanziare il corso di formazione e di far mantenere al lavoratore il proprio posto nel frattempo (quindi, rimborseremo alle agenzie il costo del lavoro durante la formazione). Ovviamente, il lavoratore deve andare in formazione.

ICHINO (PD). È previsto un tempo massimo?

RAFFO. Un massimo di 250 ore, in regime ordinario: abbiamo mutuato questo modello dal sistema francese, che però agisce anche in forza di legge, perché i lavoratori francesi hanno diritto al congedo individuale sulla base dell'anzianità lavorativa. Qui è stato deciso dalle parti sociali nel rinnovo contrattuale.

PRESIDENTE. La certificazione dell'avvenuta formazione avviene da parte della stessa Agenzia?

RAFFO. Sì, signor Presidente, e qui arriviamo ad un punto che, a nostro parere, è ancora debole, nel senso che – anche se altri Paesi fanno cose più semplici – automatizziamo il riconoscimento della frequenza con il certificato di frequenza: raramente abbiamo certificati di qualifica, perché non abbiamo una durata dei corsi così lunga. Il certificato di frequenza viene redatto sulla base delle ore frequentate, perché non c'è una valutazione degli apprendimenti. Ci stiamo cominciando a pensare, perché

vorremmo iniziare a valutare l'apprendimento, almeno sul tema della sicurezza.

PRESIDENTE. Questo mi sembra un punto debole.

RAFFO. Se un lavoratore ha frequentato più del 70 per cento delle ore, ha diritto a ricevere l'attestato di frequenza, ma si tratta di un punto sul quale vorremmo sviluppare una maggiore qualità della valutazione.

Quindi, per quanto riguarda l'apprendimento, si parte da una valutazione delle competenze in ingresso, per poi valutare che sia stato compiuto un percorso di apprendimento utile. Il quesito posto prima, però, e l'evidenza che ha dato il presidente al fatto che la nostra formazione è volta all'ingresso al lavoro (quindi, in previsione di una missione che poi si raggiunge, con il conseguimento di un risultato occupazionale), a volte prevalgono anche sulla qualità della formazione.

PRESIDENTE. Avete compiti «ispettivi», per così dire, o di verifica in ordine a ciò che avviene? E se li avete, come e quando li espletate?

RAFFO. Sì, sono compiti che abbiamo in forza di legge; purtroppo, però, c'è stato un *qui pro quo*, perché la legge attribuisce a noi, che siamo un soggetto di diritto privato, compiti sanzionatori; addirittura, definisce la sanzione amministrativa nelle nostre competenze, ma evidentemente non può essere così, visto che non siamo un ente di diritto pubblico.

PRESIDENTE. Siete enti privati esercenti la funzione pubblica: spesso accade.

RAFFO. Infatti, si tratta di un aspetto che stiamo cercando di chiarire con il Ministro del Lavoro e che il Presidente conosce bene, perché segue direttamente questa partita.

Svolgiamo compiti ispettivi su quattro livelli, due legati alla formazione e due legati all'agire delle Agenzie e dei loro *partner* formativi.

Il primo livello è il controllo sulle entrate: le Agenzie dichiarano il maturato contributivo; prima inviavano il cedolone riepilogativo sui bollati INAIL o il modello DM10; adesso, cambiata la normativa, non c'è più l'obbligo del bollati INPS, ma dovremo valutare i documenti. Controlliamo, però, la corrispondenza tra la dichiarazione dell'agenzia e i materiali e i documenti (non possiamo acquisire gli F24, perché contengono di tutto, ma facciamo questo tipo di controllo). L'Agenzia, oltre alla dichiarazione del suo legale rappresentante, deve inviarci, una volta l'anno, una relazione del proprio collegio sindacale, che conferma la qualità e la correttezza dei dati dichiarati.

Svolgiamo un secondo livello di controllo sui centri di formazione (è il tipico sistema di *audit* di qualità): abbiamo un servizio interno che accredita i centri di formazione e va a fare i controlli in *audit* sui centri di

formazione, per verificare che quanto dichiarato corrisponda alla realtà. Lo facciamo poco con i centri accreditati dalle Regioni, perché ci fidiamo del sistema di accreditamento regionale; privilegiamo quelli accreditati da noi, perché ce ne sentiamo maggiormente responsabili.

Sui corsi facciamo due tipi di controllo ispettivo, oltre ovviamente alla valutazione preventiva del progetto e alla valutazione del rendiconto, su tutti i corsi (42.000 arrivati e 36.000 finanziati), che controlliamo tutti all'inizio e alla fine; poi, svolgiamo due controlli ispettivi. Il primo di questi è il monitoraggio *in itinere*: l'obiettivo di oggi è di farne 1.500 l'anno, senza preavviso, con il nostro personale, che conosce bene le regole. Su questo, attiviamo anche meccanismi «sanzionatori»: possiamo revocare il corso, togliere risorse, segnalare al Ministero del lavoro – come abbiamo fatto – gravi irregolarità, che potrebbero anche comportare la sospensione o la revoca dell'accreditamento (questo non è mai successo, perché non c'è una correlazione diretta o una corrispondenza con il Ministero). Nel monitoraggio *in itinere* dialoghiamo anche con gli allievi, verifichiamo i documenti e i registri, parliamo con gli insegnanti e acquisiamo tutti gli elementi di coerenza e congruità del progetto rispetto a quanto approvato. L'obiettivo è di arrivare a 3.000 controlli *in itinere* annui (dai 1.500 cui puntiamo oggi) probabilmente già dal 2009 (quindi, si tratta di circa il 10 per cento dei progetti approvati).

Il secondo tipo di controllo ispettivo è rappresentato dal monitoraggio *ex post*, in un lasso di tempo che va da 6 a 36 mesi dalla fine del corso. Si tratta di un controllo di tipo amministrativo: quindi acquisiamo dati sulla dichiarazione e sulla rendicontazione (fatta con autocertificazione), tabelle numeriche, registri, attestati, fatture, lettere di incarico, convenzioni, quietanze e quant'altro, per verificare che tutto ciò che è stato dichiarato che si è speso sia stato effettivamente quietanzato. In questo momento, i controlli sono in media 600 l'anno, con l'obiettivo di portarli a 1.500: quindi, nel complesso, vorremmo arrivare a 4.500 controlli annui, oltre a quelli ordinari.

Presidenza del vice presidente MORRA

PRESIDENTE. Il meccanismo di finanziamento delle Agenzie e di assegnazione delle risorse a queste, se ho capito bene, è una preassegnazione in base al volume di affari dell'Agenzia stessa.

ICHINO (PD). Un contributo sul monte salari.

PRESIDENTE. Ma c'è un meccanismo, casomai, di recupero di risorse non utilizzate in tempo reale? Ci può essere pure qualche Agenzia che non presenta progetti.

ICHINO (PD). In tal caso, essa perde i contributi che le vengono assegnati.

PRESIDENTE. Ma vi è la possibilità da parte di FORMATEMP di recuperarli e riassegnarli casomai a chi presenta progetti in eccesso rispetto al monte salari?

ICHINO (PD). Chi non li usa, peggio per lui.

PRESIDENTE. Li perde, ma l'Agenzia li può riutilizzare?

RAFFO. Il meccanismo è relativamente semplice, perché fin dall'inizio è stato previsto molto snello, per cui nessuna Agenzia può accampare scuse per non pagare i fornitori (ad esempio, dicendo che FORMATEMP non eroga le risorse). L'Agenzia matura tutti i mesi il valore da versare al fondo, lo dichiara mensilmente e versa al fondo le risorse che non può utilizzare per la formazione, cioè il 3 per cento del montante complessivo (quindi, del 4), destinato ai costi di gestione del fondo, uno 0,32, destinato alle misure previdenziali, e il 2 per cento, destinato alle azioni di sistema. Diciamo che il 95 per cento delle risorse dichiarate l'Agenzia le tiene, non le versa e le spende. Alla fine dell'esercizio si fa un conguaglio, noi comunichiamo alle Agenzie il valore di tutti i progetti approvati, ovviamente comunicati di volta in volta. L'Agenzia ci avrà inviato un riepilogo annuale di tutte le dichiarazioni mensili di conferma con la certificazione del proprio collegio sindacale e, in caso di rettifica, noi la facciamo in tempo rapidissimo. Di conseguenza, al 30 aprile dell'anno successivo noi conguagliamo. Se l'Agenzia ha maturato 100 e ha speso 80, versa 20; se ha maturato 100, ha speso 110 e ha dei residui da utilizzare riceve da noi 10.

Per quanto riguarda le Agenzie che non utilizzano, le parti sociali destinano queste risorse alle azioni di sistema, alla formazione dei formatori o le rimettono nella disponibilità delle Agenzie (non si tratta, comunque, di risorse ingenti). Vi è al momento in esame in consiglio di amministrazione il caso di un'Agenzia che non ha mai speso le proprie risorse ma le ha sempre versate e quindi noi le abbiamo in cassa. L'Agenzia il cui caso è all'esame del nostro consiglio di amministrazione ha cambiato il gruppo dirigente, forse anche la proprietà, e scrive chiedendo se è possibile recuperare le risorse degli anni precedenti. È materia all'ordine del giorno del consiglio di amministrazione, ma difficilmente potranno essere recuperate le risorse già scadute e già destinate ad altre finalità.

Al momento, comunque, non abbiamo fatto azioni di sistema perché siamo talmente attenti al rispetto della norma da esserci posti la seguente domanda. Già la legge n. 196 del 1997 e poi il decreto legislativo n. 276 del 2003 destinano queste risorse alla formazione dei lavoratori in somministrazione. Le azioni di sistema sono compatibili con questa finalità primaria? Se il Ministero, le istituzioni e il legislatore dicono di sì, noi sa-

remmo sicuramente interessati a investire un pezzo di risorse (il 2 per cento del montante) per formare i formatori e i sistemi.

ICHINO (PD). Mi sembra, però, che questo tema rientri nella logica della tassa di formazione. Anche la storia degli *industrial training boards* va nel senso che quanto si fa nel campo della formazione ritorna a vantaggio di tutto il settore: chi fa più formazione, forma più lavoratori che domani potranno anche rivolgersi ad altre Agenzie (perché essi non sono vincolati all'Agenzia da cui hanno ricevuto la formazione). Comunque, non è questa la sede per rispondere a tale quesito anche se non dovrebbero esserci dubbi sulla risposta positiva ad esso.

Probabilmente la domanda che intendo porre è prematura perché la questione non è ancora decollata anche se è di grandissimo interesse in quanto riguarda il nesso tra iniziative di formazione e di impegno nella riqualificazione del lavoratore ed erogazione di indennizzi e sostegni del reddito. Il salto qualitativo di cui l'Italia ha bisogno, e che finora non è stato fatto quasi da nessuna parte, riguarda proprio il collegamento stretto fra le due erogazioni, collegamento tale da consentire la non erogazione del sostegno del reddito a chi non è realmente disponibile per un programma di riqualificazione e di ricerca della nuova collocazione. Il tema è prematuro perché ancora non avete messo in atto questa doppia erogazione ma, ovviamente, ci interessa moltissimo tutto quanto è già maturato o sta per maturare su questo terreno. Infatti, il futuro della *flex security*, cui accennava il presidente di FORMATEMP, sta proprio nella capacità di creare un sistema nel quale il sostegno del reddito è dato a chi realmente è coinvolto in un programma di ricollocazione. Immagino, però, che non abbiate ancora esperienza in questo campo.

DE LUCA TAMAJO. Fino ad oggi abbiamo considerato il sostegno del reddito al di fuori dei nostri compiti istituzionali. Mi risulta, però, che stiano per cambiare le cose e questo apre scenari molto interessanti. Al momento, l'unica forma indiretta di sostegno al reddito è la possibilità per le Agenzie di versare tre euro all'ora ai lavoratori in formazione. L'innalzamento di questa cifra potrebbe rappresentare un primo segmento di una più generale politica di sostegno al reddito in periodi di crisi.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per il loro contributo ai lavori della Commissione e dichiaro concluse le audizioni odierne.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

La seduta termina alle ore 16,20.