



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 4

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**

42^a seduta: mercoledì 10 dicembre 2008

Presidenza del presidente GIULIANO

I N D I C E**Audizione di rappresentanti della Manpower Italia e della GEVI S.p.A.**

* PRESIDENTE	Pag. 3, 7, 8 e passim		* ZANDOMENEGHI	Pag. 3, 7, 8 e passim
* CASTRO (PdL)	8		AMOROSO	11, 16

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 Manpower Italia, il dottor Vittorio Zandomeneghi, direttore operativo area grandi clienti, e, in rappresentanza della GEVI S.p.A., il presidente Michele Amoroso, accompagnato dall'avvocato Luca Peluso, responsabile dell'area legale, e dall'avvocato Pietro Schiavone, consulente legale esterno.

I lavori hanno inizio alle ore 15,30.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti della Manpower Italia e della GEVI S.p.A.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento delle agenzie del lavoro, sospesa nella seduta del 2 dicembre.

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

È oggi prevista l'audizione di rappresentanti della Manpower Italia e della GEVI spa.

Do innanzitutto la parola al dottor Zandomeneghi, direttore operativo dell'area grandi clienti, a cui do il benvenuto e che ringrazio per avere accettato il nostro invito.

ZANDOMENEGHI. Signor Presidente, cercherò di offrire alla Commissione un quadro del settore delle agenzie per l'impiego in Italia. Farò inizialmente un discorso ad ampio raggio, restando a disposizione per qualsiasi approfondimento.

Sono responsabile della rete dedicata al segmento dei grandi clienti, quindi rivolta ai servizi per le medie e grandi imprese del Paese. Pur essendo giovane il settore delle agenzie per il lavoro, ci sono ormai 11.000 dipendenti diretti e circa 2.500 uffici presenti in Italia. Il valore complessivo del fatturato del settore è intorno ai 6 miliardi di euro, secondo i dati attuali. Le agenzie per il lavoro hanno avviato al lavoro oltre 4 milioni di persone, in dieci anni, e di queste circa il 35 per cento è stato stabilizzato nell'arco di due anni. Ciò significa che, su dieci persone avviate al lavoro, circa un terzo ha trovato occupazione presso l'azienda cliente.

Credo si possa affermare, quindi, che in questi dieci anni il contributo del segmento delle agenzie per il lavoro è stato determinante anche per l'aumento del tasso di occupazione, che è passato dal 51,3 per cento al

58,7 per cento in Italia. Si è registrata invece una diminuzione di circa cinque punti percentuali del tasso di disoccupazione.

Pertanto, a fronte della crescita della nostra economia in dieci anni, i segnali, pur modesti, di crescita del PIL (il nostro prodotto interno lordo è cresciuto del 15-15,5 per cento, mentre la media europea è stata del 26,6 per cento) sono stati tradotti in occupazione. Probabilmente, il settore delle agenzie per l'impiego ha dato un contributo sostanziale da questo punto di vista, considerando i dati sull'avviamento che ho indicato.

Le agenzie per il lavoro, grazie alle novità intervenute, in particolare la cosiddetta legge Biagi, svolgono un ruolo più ampio rispetto alla iniziale somministrazione e si pongono come gestori dei servizi per il lavoro complessivamente, in particolare lavorando sui temi della selezione, della valutazione delle competenze, della formazione e dell'*outplacement*. Questi sono i nuovi segmenti che stiamo tracciando e sviluppando per i nostri clienti.

Manpower è una società protagonista in termini di selezione a tempo indeterminato, quindi non si occupa solo di somministrazione. Infatti, nel 2008 più di 7.000 persone hanno trovato lavoro a tempo indeterminato, quindi con la nostra linea di ricerca e selezione pura, che non riguarda la somministrazione di lavoro a termine. Credo che questo sia molto importante, perché l'area della ricerca e della selezione è tradizionalmente dominata dal «passaparola», che è predominante rispetto alle agenzie di settore o ai tradizionali soggetti che fanno selezione del personale in questo Paese.

Anche in questo momento di difficoltà dell'economia, la possibilità che abbiamo di essere presenti in modo rilevante nel segmento delle piccole e medie imprese ci consente di lavorare, a fronte di grandi gruppi che stanno chiudendo diversi contratti e quindi stanno riducendo l'area di flessibilità. Noi invece riusciamo a compensare tale situazione grazie ad un tessuto di piccola e media impresa che sta ancora assumendo e che necessita della nostra ricerca e selezione classica di profili in ambito tecnico specialistico, su diversi distretti produttivi. In tal modo possiamo essere anticiclici e lavorare in termini di compensazione tra diversi settori.

Abbiamo lavorato nel settore anche in termini di *standard* qualitativi. Pertanto, le agenzie per il lavoro sono sempre di più – visti i numeri che muovono – un canale privilegiato di incontro tra domanda e offerta di lavoro. I risultati saranno sempre migliori quanto più sarà diffusa una corretta conoscenza del settore delle esperienze qualificanti che sono maturate in questi dieci anni di attività.

Come è noto, il lavoro in somministrazione (sembra strano ma giova ripeterlo, perché è un settore nuovo) garantisce gli stessi diritti, le stesse tutele e le stesse retribuzioni del lavoro tipico subordinato. In particolare, con questo tipo di contratto viene recuperato il lavoro non legale e si favoriscono, attraverso percorsi di formazione, l'inserimento lavorativo e l'integrazione del lavoro degli immigrati.

Alle nostre agenzie si rivolgono, per oltre il 50 per cento, giovani sotto i trent'anni, per il 43 per cento, donne e, per il 25 per cento circa,

lavoratori extracomunitari. Si tratta quindi di quei settori che tradizionalmente faticavano nel primo approccio al lavoro e che ora si rivolgono alla rete di oltre 2.500 uffici di cui il settore dispone a livello nazionale.

Occorre poi considerare l'impiego di persone che sono state espulse a vario titolo dal mercato del lavoro e che vi si riaffacciano in una fase di vita diversa e con nuove opportunità. Si tratta di una fascia sempre più ampia. Le agenzie per il lavoro consentono a queste persone di riprendere il percorso interrotto per motivi familiari (grazie ad una maggiore flessibilità in entrata, ora consentita) o congiunturali, ad esempio per la ristrutturazione di gruppi a cui appartenevano. Per semplificare, sto parlando delle persone che hanno più di cinquant'anni.

D'altra parte il lavoro in somministrazione è l'unica forma di flessibilità che, rispetto al lavoro subordinato, costa strutturalmente di più, dal 15 al 17 per cento in media, perché svolgiamo un ruolo imprenditoriale. Non siamo un contenitore, ma lavoriamo attraverso la formazione attiva e la selezione. Anzi, la nostra società ha proprio nella selezione e nel *recruiting*, nella mappatura del fabbisogno, il proprio mestiere, la propria imprenditorialità. È chiaro, quindi, che la flessibilità per l'impresa costerà in media dal 15 al 17 per cento in più.

Abbiamo un segmento di grandi clienti in cui il lavoro somministrato viene sempre più arricchito da altri servizi: ricerca e selezione di profili manageriali, in particolare di quadri dirigenti, e operazioni *cross border* per grandi gruppi a livello europeo, cioè gestiamo la mobilità di persone che si muovono su diversi Paesi europei, arricchendo il loro percorso professionale.

Lavorando sul tema della formazione e dell'*outplacement*, come dicevo prima, e quindi anche dal punto di vista culturale, il mondo delle agenzie per il lavoro rappresenta un modello nuovo, ispirato a criteri di meritocrazia, quindi in controtendenza rispetto a tutte le fasce di mercato del lavoro, che seguono invece criteri diversi. A tale proposito il nostro impegno è rivolto alla frontiera della certificazione delle competenze, della valutazione del potenziale e della certificazione del *curriculum*. Diversi grandi gruppi ci chiedono pertanto un contributo nella definizione dei loro processi di selezione, di reclutamento e di formazione in diverse aree del Paese, proprio certificando – consentitemi di usare questo termine – un sistema professionale coniugato alla formazione e, allo stesso tempo, molto chiaro e trasparente per selezionare risorse umane.

Il comparto delle agenzie per il lavoro e della somministrazione consente un cambio di rotta per il mondo del lavoro perché in tal modo le persone hanno la possibilità di sperimentarsi attraverso uno strumento nuovo e nuovi ambiti formativi, migliorando conseguentemente l'occupabilità e la stessa formazione che in questo momento di difficoltà, in particolare per alcuni settori, rappresenta la principale sfera da presidiare.

Dal 1997 il sistema della formazione ha fatto registrare delle evoluzioni importanti. In particolare, dal 2003 il lavoro in somministrazione è stato connesso ad un sistema di formazione legato all'occupazione che ha valorizzato la bilateralità, soprattutto attraverso il fondo Forma.Temp.

che rappresenta un elemento particolarmente qualificante e che, peraltro, non costa nulla alle casse pubbliche. La formazione attraverso Forma-Temp., cioè mediante uno strumento bilaterale, può essere avviata in tempi rapidissimi (entro dodici giorni), ha un costo allievo assai distante da quello della formazione con altri fondi, sia nazionali che regionali, ed è molto efficace perché risponde immediatamente alle esigenze del mercato.

La formazione incrementa la sicurezza e l'adattabilità immediata al lavoro e lascia entrare una buona prassi in azienda, intendendosi cioè la formazione come processo standard per lo sviluppo professionale dell'individuo, ed è volta anche ad agire sulla performance aziendale in termini di produttività. Pertanto, vediamo sempre più coniugato il lavoro in somministrazione con un fortissimo contenuto di formazione che diventa continua.

In tale contesto è maturato il contratto collettivo nazionale stipulato nel luglio 2008 che comporta novità molto importanti. In particolare, si pone l'obiettivo di garantire sia più stabilità, con la stabilizzazione prevista da parte delle agenzie dopo trentasei mesi con continuità di rapporto, sia più flessibilità, aprendo il settore ad un percorso nuovo che porti ad una via italiana al tema della *flexicurity*. Cito, in particolare, il supporto al reddito per i periodi di disponibilità, l'indennità *una tantum* per la maternità, l'esercizio del diritto di precedenza per le lavoratrici madri al rientro dalla maternità e la stabilizzazione, di particolare importanza, che fa intravedere una fase di maturità del settore che lavora sempre più in *partnership* con i propri clienti, rimanendo però sempre viva l'esigenza di individuare soluzioni nuove per il mondo del lavoro.

Nell'attuale situazione economica, sicuramente non facile, ritengo che la rete delle agenzie per il lavoro possa rappresentare un sensore molto efficace a livello locale per il monitoraggio della situazione occupazionale del Paese e sia anche in grado di garantire un indirizzo costante e mirato di opportunità occupazionali su settori e realtà comunque in crescita. La visione e l'impressione diretta di chi segue ogni giorno questi processi ci consente di confermare l'esistenza di settori in forte contrazione. Ad esempio, nel comparto dell'automotive attualmente l'utilizzo della flessibilità è molto più tattico piuttosto che strategico e ciò ha determinato una riduzione della flessibilità, a fronte di una domanda molto più difficile. In flessione ci sono anche alcuni settori che lavorano tradizionalmente con l'estero, il tessile e l'abbigliamento, mentre altri settori, in particolare quello energetico e delle energie alternative o quello nautico, stanno rappresentando una buona solidità che consente anche a noi di avviare quei percorsi di compensazione tra comparti che cedono e comparti che hanno una buona tenuta.

Nel 2007 il fatturato complessivo delle agenzie per il lavoro è stato di oltre sei miliardi di euro, registrandosi una crescita del 18 per cento rispetto all'anno precedente. Considero questo risultato molto importante perché tale somma è costituita per il 90 per cento da costo del lavoro, cioè da redditi che generano gettito fiscale, e contribuzioni. I lavoratori

in somministrazione nel 2007 sono stati oltre 600.000. Torno a ripetere quali sono i principali utilizzatori della nostra rete di agenzie: giovani, donne (oltre il 43 per cento), lavoratori extracomunitari (21 per cento).

Va anche ricordato, però, che nell'ultimo periodo le agenzie per il lavoro hanno registrato una contrazione delle attività. Si è infatti assistito ad una riduzione del 7,6 per cento dei lavoratori nel terzo trimestre 2008 sul parallelo periodo del terzo trimestre del 2007. I mesi di ottobre e novembre sono stati piuttosto difficili perché la riduzione è stata del 15-17 per cento, a fronte ad un forte aumento – come hanno riportato anche i giornali – di circa il 15-17 per cento dell'utilizzo dei fondi Forma.Temp. al fine di impiegare la formazione in leva anticiclica. Questo è lo scenario in cui ci si muove.

Riteniamo che con gli opportuni interventi il lavoro in somministrazione possa svolgere anche in questo momento di crisi un ruolo anticiclico, come è stato sperimentato anche in altri Paesi europei come la Germania, e siamo impegnati su questo fronte. Stiamo infatti cercando di individuare soluzioni nuove, attraverso un'attenta lettura del mercato del lavoro che è in continuo cambiamento, e anche di offrire servizi nuovi alle imprese e ai lavoratori, come, ad esempio, il servizio di mobilità territoriale con il quale si accompagnano le persone che si spostano dai distretti produttivi che cedono verso distretti che invece accolgono. Inoltre abbiamo allestito un *service* logistico, investendo quindi direttamente in alloggi e *facilities* di cui hanno bisogno le persone. Siamo pertanto impegnati anche su tutto ciò che riguarda l'ambito collaterale per sostenere la *partnership* con i nostri clienti ma, in grandissima misura, soprattutto con le persone che si rivolgono a noi.

Ho cercato di concentrare il mio intervento sui dati principali relativi al settore, con particolare riferimento alla fase che stiamo vivendo, cercando di enfatizzare le nuove frontiere e dando maggiore risalto all'ambito formativo ed alle novità del contratto collettivo nazionale di lavoro appena siglato.

Sono a vostra disposizione per ogni richiesta di chiarimento.

PRESIDENTE. Ringrazio innanzitutto il dottor Zandomeneghi per la sua esposizione nel corso della quale ha già risposto ad una domanda che avrei voluto porre, fornendo i dati relativi, in particolare, agli effetti della crisi e le percentuali in diminuzione che si rivelano effettivamente preoccupanti.

Vorrei inoltre sapere quale incidenza avete registrato sulle controversie del lavoro e qual è la vostra posizione in merito allo *staff leasing*.

ZANDOMENEGHI. Siamo favorevoli a rivalutare lo strumento dello *staff leasing*, in quanto riteniamo che in Italia sia partito con un passo difficile. In realtà, lo *staff leasing* può rappresentare una innovazione nelle relazioni industriali in grado di garantire in maniera più consistente l'occupazione delle persone. Prima dell'abrogazione dello strumento abbiamo iniziato con una serie di contratti con i nostri grandi clienti; poi, chiara-

mente, non abbiamo proseguito dal punto di vista normativo. Credo che anche le nuove frontiere che stiamo cercando di sperimentare circa la stabilizzazione, cercando noi di anticipare tale prospetto con l'assunzione di profili particolarmente qualificati a tempo indeterminato, che fanno poi un percorso di carriera presso i nostri clienti, non sono nient'altro che un modo per sopperire alla mancanza dello strumento di *staff leasing*. Non riteniamo corretto che sia stato accompagnato da un'enfasi non positiva perché, se ben gestito, è uno strumento che può rappresentare una innovazione, un sostegno e buona occupazione. Su questo punto, quindi, siamo assolutamente favorevoli.

Può ripetermi la seconda domanda?

PRESIDENTE. Volevo conoscere i dati percentuali relativi al contenzioso sul contratto di lavoro somministrato, se avete avuto controversie e, in caso affermativo, come si sono concluse, se con la conciliazione, con l'arbitrato o con una sentenza.

ZANDOMENEGHI. Non ho dati così precisi e aggiornati. Le darò una risposta generale, poi contatterò il nostro ufficio legale e saprò fornirle cifre più precise.

Il contenzioso che abbiamo è relativo soprattutto ai motivi del ricorso alla somministrazione, è piuttosto stabile e anche le percentuali sono basse. Come le ho detto, non conosco questo settore, però Manpower Italia ha un livello di contenzioso veramente basso, sicuramente perché cerchiamo di lavorare con attenzione dal punto di vista della qualità e rispettando al massimo le norme. Inoltre, è un settore giovane e l'utilizzo della flessibilità, in particolare negli ultimi due anni, finalizzato all'assunzione delle risorse ritengo riduca l'ambito del contenzioso, considerato che la percentuale delle persone stabilizzate va dal 30 al 35 per cento.

PRESIDENTE. Quindi il contenzioso è modesto.

ZANDOMENEGHI. Sì, è modesto e residuale.

CASTRO (PdL). Dottor Zandomeneghi, vorrei porle due domande.

Il primo quesito riguarda la mappa del mercato. Inizialmente, subito dopo l'approvazione del pacchetto Treu, avevano una presenza più strutturata le multinazionali, cioè Manpower, Kelly e Adecco. Poi sono arrivati i *newcomer* italiani, da Umana a Obiettivo lavoro. Vorrei sapere qual è oggi la mappa del mercato e, soprattutto, qual è il tasso di concentrazione, cioè quali quote di mercato hanno le prime cinque compagnie, per capire anche quale sia la struttura ideale.

La seconda domanda è più funzionale agli interessi prospettici della Commissione. Lei converrà con noi che restano largamente insoddisfacenti (a maggior ragione per voi) i quantitativi complessivi gestiti dalle agenzie per il lavoro, rispetto al mercato potenziale. Se lei fosse il legislatore, quali interventi riterrebbe necessario o urgente promuovere, per dare un

booster alle quote gestite dalle agenzie per il lavoro, nella prospettiva di intensificare complessivamente il risultato occupazionale positivo?

ZANDOMENEGHI. Rispondo prima di tutto al quesito sulle quote dei vari operatori del settore. Nella fase pionieristica (che tra l'altro lei conosce bene direttamente), c'erano grandi operatori multinazionali, quindi Manpower, che è una società americana quotata a Wall Street e presente in 70 Paesi, Adecco, gruppo svizzero-francese, Randstad e Vedior, con sede in Olanda e Belgio, e Kelly, anche se è di dimensioni più contenute.

Attualmente, a mio avviso, si verificherà una concentrazione in questo settore, che ormai muove 6 miliardi di euro ed ha una presenza territoriale di ampio respiro.

Le quote si sono un po' redistribuite, anche in conseguenza del fatto che c'è stata una fusione di Randstad e Vedior. Ciò ha portato alla formazione di un gruppo molto ampio. Ricorderete forse che erano due società distinte: una lavorava più sul segmento della grande impresa, l'altra sul *retail*. Randstad e Vedior ora si sono accorpate e hanno creato un gruppo molto importante, soprattutto nell'ex area del marco. Anche in Italia si è avuta questa fusione.

Sulle società italiane, sicuramente sarà più esauriente il rappresentante della GEVI, che audirete dopo di me. Posso intanto citare il Gi Group, che ha assorbito WorkNet e comincia ad essere il più grande in Italia, seguito da Obiettivo lavoro, che invece è presente fin dalla nascita di questo settore, dieci anni fa.

Le quote fino a qualche anno fa erano più o meno distribuite tra Manpower e Adecco, che avevano quasi la metà del mercato italiano, con differenze veramente minime tra le due agenzie: parliamo del 23 per cento, da una parte, e del 27-28 per cento, dall'altra ma insieme comunque detenevano quasi la metà di questo mercato. Attualmente Manpower è intorno al 16 per cento e Adecco al 17,5 per cento.

C'è bisogno di un grande *cash flow* per operare, perché è un mercato ancora concentrato su una logica di industria dei servizi. Quindi, se si vuole entrare nel segmento industriale, occorre lavorare con le risorse finanziarie adeguate per diversificare il *business*, per seguire le diverse linee, l'*outplacement*, la formazione, con tutti gli investimenti necessari, e consentire lo sviluppo territoriale di una società come la nostra, che ha 450 uffici su tutto il territorio e più di 2.000 dipendenti in struttura.

Non dimenticate che abbiamo un obbligo normativo assoluto di retribuire i lavoratori, ma al tempo stesso – come potete immaginare – i termini di pagamento (gli americani lo chiamano DSO, *days sales outstanding*) sono complessi, soprattutto in questo momento. Quando bisogna pagare 40.000 persone ogni mese e si ha un *delay* medio (e sapete qual è quello italiano), la leva finanziaria è molto importante.

È quindi un mestiere per grandi strutture, in questa fase, se si vuole essere un grande operatore generalista. Altrimenti, i piccoli, i *newcomer* faranno una parte, magari selezionando alcuni profili specifici in determinati segmenti. La Manpower, ad esempio, ha una società di diritto fran-

cese che si chiama Elan che è dedicata al profilo IT, cioè si occupa di *information technology*, quindi di una nicchia.

Se si vuole mantenere una vocazione generalista, entrare in grandi operazioni, avere le risorse per investire ed occuparsi di tutti i settori che riguardano le risorse umane, secondo me sarà necessaria ancora una concentrazione intorno ai grandi gruppi. I *newcomer* si occuperanno di settori di nicchia, presidieranno eventualmente alcuni mercati territoriali, non dico marginali, ma non così centrali, oppure determinati settori. Temo che lavoreranno, per scendere sul concreto, su un *pricing* molto aggressivo. Questo non fa bene al settore, perché invece c'è bisogno di investire in qualità e in valore.

Se dobbiamo creare valore per i nostri clienti, allora occorre progettare risorse specifiche per il futuro. Se dobbiamo formare i talenti di domani, dobbiamo fare un'attenta selezione dei costi per l'impresa, ma anche considerare il valore che consegniamo. Sono anni che diciamo che l'*asset* fondamentale e strategico è costituito dalle risorse umane; forse adesso qualunque azienda (ci siamo arrivati anche per fattori congiunturali), anche quella che si occupa di meccanica di precisione – anzi, a maggior ragione – si rende conto che deve formare le persone, altrimenti non riesce a sostenere la dinamica di competizione globale e di produttività all'interno. Oggi, le risorse umane sono veramente più basilari rispetto a prima.

Sempre con riferimento al mercato, sarà molto importante la possibilità di essere presenti a livello globale. Sempre di più le aziende (non le nomino, sappiamo quali sono i grandi clienti in Italia) ci chiedono un servizio che vale anche in Germania, in Spagna e negli Stati Uniti. Pertanto, la possibilità di essere presenti in tutto il mondo per noi è un fatto molto importante.

Per incentivare il settore, secondo me, occorre *in primis* tantissima cultura, perché è una novità in Italia.

PRESIDENTE. Parla di formazione?

ZANDOMENEGHI. Da un lato, intendo la formazione, che compete a noi, ma parlo anche di cultura in termini generali, riferita a chi dall'esterno vede le agenzie per il lavoro. Insomma, occorre spiegare bene come operiamo attraverso i *media*, i gruppi di interesse e in tutte le altre forme possibili. Si tratta quindi di fornire una buona informazione su quale sia l'azione di un'agenzia, quali siano gli ambiti di tutela da essa presidiati, quale sia il suo mestiere, proprio perché il mercato del lavoro in Italia presenta diverse facce e numerose aree opache e spesso si viene inseriti in realtà in cui non sempre si è attenti alla legalità. È quindi per noi importantissimo e basilare raggiungere questo livello di informazione. Sarebbe pertanto opportuno parlare di nuovi strumenti e riproporre, ad esempio, quello dello *staff leasing* che potrebbe rivelarsi un *booster* importante in questo momento di difficoltà economica, in quanto sarebbe

in grado di mettere le società in condizione di assumere a tempo indeterminato le persone da somministrare.

Con riferimento poi alla contrattazione di secondo livello, chiaramente meno limiti percentuali ci sono – lo sottolineo con molta chiarezza – meglio sarebbe per il sistema economico che, in questo momento difficile, potrebbe giovare di un'area di flessibilità attenta, regolata, ben dosata e coadiuvata da nuove forme di *welfare*.

PRESIDENTE. La ringrazio nuovamente per il contributo che ci ha fornito, molto qualificato e arricchito di dati molto precisi.

Passiamo ora all'audizione dei rappresentanti della GEVI.

Sono con noi il dottor Michele Amoroso, presidente del consiglio d'amministrazione, l'avvocato Luca Peluso, responsabile dell'area legale, e l'avvocato Pietro Schiavone, consulente legale esterno.

Do subito la parola al dottor Michele Amoroso.

AMOROSO. Signor Presidente, porgo i miei saluti alla Commissione e i miei ringraziamenti per l'iniziativa assunta in quanto, dopo dieci anni dall'inizio di questa avventura, possiamo affermare che essa ha rappresentato una piccola rivoluzione culturale nel modo in cui gli italiani, soprattutto giovani, approcciano il mondo del lavoro. Le persone hanno cominciato a trovare per le strade queste particolari vetrine e sono entrate nei negozi una volta tanto non per il gusto di comprare qualche oggetto ma per interesse verso un approccio diverso al mondo del lavoro in grado, magari, di far loro evitare il sistema relazionale amicale. Questo, a mio avviso, ha comportato dei vantaggi in termini culturali.

Le agenzie per il lavoro – immagino lo abbia già ricordato il collega che mi ha preceduto – nascono nel 1997 con la legge n. 196 e hanno seguito un particolare percorso. Infatti, trattandosi di società di fornitura di lavoro temporaneo, svolgono un'attività limitata ad un oggetto esclusivo: il loro ruolo è quello di fare da intermediazione in un rapporto trilaterale tra i soggetti attori del mercato, il lavoratore, le agenzie (soggetto nuovo) ed il mercato delle imprese.

Vorrei aggiungere alcune considerazioni riguardo la mia azienda e a tal proposito vorrei rinnovare i miei ringraziamenti alla Commissione che ha voluto invitare un soggetto come il nostro. Infatti, il mercato è prevalentemente rappresentato da una forte presenza di multinazionali – non voglio con questo esprimere alcun giudizio – provenienti, quindi, da realtà estere in cui l'istituto delle agenzie per il lavoro era già ampiamente maturato. Le multinazionali che si sono presentate sul mercato italiano hanno portato nel nostro Paese tutto il *know how* necessario per un rapido sviluppo di questo strumento.

Le iniziative italiane hanno mostrato caratteristiche particolari. Chi ha intrapreso tale percorso proviene prevalentemente dal mondo professionale delle consulenze ed ha avviato questo tipo di attività con l'intento di creare un *know how* specifico e particolare. In questo tentativo alcune aziende hanno individuato una propria strada, in certi casi anche molto in-

teressante; ne è testimonianza il fatto che tra le prime dieci aziende presenti nel nostro Paese cinque sono italiane, ciò a dimostrazione di aver recuperato quel *gap* di conoscenza che poteva esserci nella fase iniziale.

Il numero delle agenzie autorizzate in Italia non è particolarmente elevato (sono circa 70, di cui una decina multinazionali), ma ciò non significa che la risposta del mondo imprenditoriale italiano nei confronti di questo strumento non sia stata forte ed interessata.

Una deficienza si rileva nel Sud Italia, come spesso accade. GEVI è l'acronimo di «generazione vincente» ed è nata nella convinzione che lo strumento di un operatore privato nell'ambito dei servizi per il lavoro potesse essere addirittura utile per sviluppare attività in un mercato in cui tali servizi o mancavano o erano fortemente deficitari. Ad oggi, dopo dieci anni, GEVI sviluppa l'85 per cento del suo fatturato in Nord Italia. Questo è un segnale del fatto che, pur mantenendo la sede legale al Sud, la nostra azienda non è riuscita ad inserirsi nel mercato locale ed a fornire il servizio che avrebbe voluto nel panorama in cui è nata. Ci si chiede spesso per quale motivo nel Meridione d'Italia, laddove c'è maggiore bisogno di incentivare l'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, le agenzie private – ma anche quelle pubbliche – non hanno avuto successo. La mia ipotesi è che sia gli operatori pubblici che quelli privati hanno percorso la propria strada senza incrociarsi neanche per sbaglio e questa è, a mio avviso, una delle fasi che bisogna assolutamente superare. Infatti, una forte integrazione tra i servizi pubblici e l'impiego di operatori privati sarebbe assolutamente auspicabile e ciò potrebbe avvenire attraverso azioni molto semplici, come, ad esempio, l'accesso alle banche dati dell'INPS per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o per i percettori di sussidi o di assegni di sostegno al reddito. Questo, peraltro, consentirebbe alle agenzie per il lavoro di adempiere all'obbligo, previsto dal decreto legislativo n. 276 del 2003, di segnalare i lavoratori in regime di sostegno al reddito oppure iscritti nelle liste di mobilità che dovessero rifiutare corsi di formazione o offerte di lavoro congrue. Le agenzie per il lavoro, però, non hanno alcuna possibilità di prendere visione delle liste delle persone aventi tali caratteristiche e, di conseguenza, non possono offrire loro corsi di formazione né occasioni di lavoro. Anche perché molti di questi lavoratori, soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno d'Italia, godono di ammortizzatori sociali. Faccio l'esempio di chi ha lavorato nel settore agricolo che ha maturato un certo diritto in base al numero delle giornate lavorate. Questa tipologia di lavoratori si trova a percepire un sostegno al reddito ma normalmente cade nel sommerso occupando la propria giornata in attività alternative. Ritengo rientrasse nello spirito della riforma anche l'intenzione di razionalizzare gli interventi sugli ammortizzatori sociali e penso che un piccolo contributo in merito le agenzie siano in grado di fornirlo, anche semplicemente attingendo alle fonti cui ho fatto riferimento. Pertanto, al lavoratore in mobilità, oppure in regime di disoccupazione, l'agenzia, se ha domanda dal mercato, può offrire l'occasione di lavoro. Se il lavoratore non dovesse accettare l'offerta, l'agenzia dovrà adeguarsi a ciò che prevede la norma, cioè segnalarlo agli istituti competenti.

Auspico che ci sia in questo momento un rafforzamento definitivo dei rapporti tra servizi pubblici all'impiego e operatori privati.

Le agenzie private per il lavoro, secondo me, possono fare molto più di quello che facevano con la cosiddetta riforma Treu (legge n. 196 del 1997). Per le società di fornitura di lavoro temporaneo quel passaggio è stato indispensabile, perché ha consentito alle società private di inserirsi in questo mercato in maniera ordinata, assolutamente controllata, con una univocità di indirizzo.

Con il decreto legislativo n. 276 del 2003, sono state ampliate le funzioni previste dall'oggetto sociale e quindi sono stati aumentati i servizi che le agenzie possono offrire: oltre alla somministrazione di lavoro, sono stati aggiunti la ricerca e selezione di personale, il collocamento privato, l'*outplacement*.

Le agenzie si sono anche spese per fare attività quali l'orientamento. A mio avviso, questo è un passaggio fondamentale, soprattutto nei confronti dei giovani, magari ancora in età scolastica, per orientarli verso un'attività, prevedendo per loro corsi di formazione adeguati e specifici.

La formazione è stata veramente importantissima. È stata l'idea delle idee riuscire a collegare la formazione direttamente alle esigenze dell'azienda che dovrà assumere quel lavoratore. Ciò ha significato che non vi sono stati sprechi di risorse, non è nata una formazione per i formatori. Le agenzie guadagnano se ottengono risultati, se riescono a collocare il lavoratore, e quindi tutti gli sforzi e le risorse sono indirizzati in quel senso. I fondi per la formazione tratti dal mercato e gestiti dalla bilateralità sono orientati verso tale direzione.

A mio avviso, si sarebbe potuto fare meglio, con il raccordo tra pubblico e privato di cui parlavo prima, perché sarebbe stata possibile una migliore capacità di reinserimento di molte persone.

Le agenzie dovrebbero avere il modo di utilizzare o gestire fondi per la formazione, con la stessa metodologia, cioè direttamente mirati all'occupazione. Per cui, se c'è *placement*, c'è rimborso, altrimenti no. Questo al fine di incentivare l'occupazione; magari i fondi potrebbero essere collegati a particolari categorie di soggetti svantaggiati.

Tutte queste attività così brevemente descritte rientrano in quello che le agenzie per il lavoro vorrebbero essere. Mi piace considerare la definizione delle agenzie per il lavoro dal punto di vista etimologico: in questo caso si parla di agenti per il lavoro, cioè di coloro che agiscono a favore del lavoro. Per svolgere queste attività, le società devono essere strumenti per l'attuazione di politiche di *workfare*.

Il 24 luglio scorso c'è stato un momento importante, con la firma del nuovo contratto collettivo. È stato un atto molto difficile per il nostro settore, che ha procurato addirittura una spaccatura a livello associativo, perché prevedeva misure che vanno nella direzione di rendere le agenzie capaci (anche in modo un po' presuntuoso, a mio avviso, guardando la formulazione del contratto) di gestire lavoratori assunti a tempo indeterminato. L'assunzione di questa responsabilità può essere considerata un po' folle, soprattutto quando ci si trova di fronte a crisi come quella

che stiamo affrontando, però è stata vissuta, appunto, anche come un'assunzione di responsabilità.

Le agenzie per il lavoro non vogliono essere, né mai si sono sentite, portatrici di precarietà, ma piuttosto si sono sempre considerate come il mezzo attraverso il quale si riesce a fornire la flessibilità di cui il mercato ha bisogno, per potere competere sui mercati globali.

Questa flessibilità costa di più. Le agenzie per il lavoro forniscono un servizio che costa, è l'unica flessibilità che costa di più nel panorama italiano. Ciò nonostante, le agenzie per il lavoro hanno avuto una crescita esponenziale. Significa che c'è un mercato sano di aziende che riescono a fare economia e creare un vantaggio, nella propria organizzazione della produzione, semplicemente monitorando e gestendo meglio la risorsa lavoro.

Purtroppo, c'è una sacca di flessibilità non buona. Sono indispensabili strumenti legislativi per gestire situazioni che si stanno verificando e che via via dovrebbero essere ricondotti nella sfera dei lavoratori subordinati o autonomi. Il contratto a progetto è una forma spuria, che non identifica correttamente lo *status* della persona.

Addirittura, a mio avviso, bisognerebbe rivisitare anche alcuni aspetti del contratto a termine, perché – a differenza del contratto di somministrazione, che è molto somigliante – non accompagna il lavoratore nel percorso di inserimento definitivo nel mondo del lavoro e praticamente lo lascia solo. Rispetto al lavoratore con contratto di somministrazione, quello con contratto a termine è solo e nudo, non ha le tutele che sono previste dalla bilateralità, non ha l'accompagnamento, quando finisce il lavoro, non ha lo sportello a cui rivolgersi per avere informazioni su quale formazione fare, sui suoi diritti, su ciò che prevede la bilateralità, sulle modalità di accesso al credito, insomma, su tutti gli strumenti che il nostro settore è riuscito a costruire, insieme alle forze sindacali.

Lancio questa proposta come provocazione: lo stesso contributo previsto per le agenzie per il lavoro, gestito dal medesimo tipo di bilateralità, può avviare meccanismi che aiutino anche il contratto a termine a dotarsi di strumenti e di fondi importanti. Facendo una stima approssimativa, si recupererebbero cifre importantissime, oltre un miliardo di euro all'anno.

C'è la convinzione che le aziende sane che hanno bisogno di flessibilità debbano pagare un costo per questo servizio. In sostanza, se vogliono il servizio dell'agenzia, pagheranno il *price* dell'agenzia; altrimenti possono agire da sole, ma pagheranno il *price* della gestione dei momenti difficili di quel lavoratore. È un contributo che secondo me il mercato può sostenere.

Un altro argomento importante, che mi sta molto a cuore, è quello dell'impostazione del nuovo contratto collettivo. Dicevo prima che deve esserci un'assunzione di responsabilità da parte delle agenzie per il lavoro, che debbono spingersi oltre lo steccato, con l'augurio che qualcuno ci segua, perché è pericoloso rimanere soli. Si potrebbe procedere secondo il modello olandese: per gradi, per fasi temporanee successive, si arriva al-

l'assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia, che altrimenti può anche scegliere di assumere subito il lavoratore.

È chiaro che si dovrebbe garantire l'occupazione al lavoratore assunto a tempo indeterminato. Poiché la nostra è una società di servizi, non produce nulla e la nostra azione consiste nel fornire lavoro, sarebbe utile la reintroduzione dell'istituto dello *staff leasing* che, a mio avviso, ad oggi offre un contratto che può aiutare il corretto funzionamento del mercato. Potrebbe magari essere riesaminato nelle sue forme e nelle modalità di applicazione e si potrebbe anche evitare l'inglesismo, che si può amare o odiare, concentrandosi piuttosto sulla sostanza.

Lo *staff leasing*, a mio avviso, dovrebbe accogliere quei lavoratori che loro malgrado non sono riusciti ad inserirsi definitivamente in imprese da cui possono direttamente dipendere, andando così a «curare» una fascia di lavoratori meno fortunati, con minori capacità o minori opportunità di inserimento. Nessuno vieta al lavoratore assunto dall'agenzia a tempo indeterminato di essere assunto dall'azienda utilizzatrice. Bisogna sempre tenere presente che quest'ultima paga un *fee* aggiuntivo che si traduce in un costo ulteriore e in determinate condizioni potrebbe anche operare questa scelta. Considerate che oltre il 30 per cento dei lavoratori somministrati dalla GEVI è stato assunto a tempo indeterminato dalle aziende utilizzatrici e non vedo perché il fenomeno non debba continuare anche per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie. Questo però richiederebbe l'applicazione di una serie di garanzie, come l'accesso al credito, attualmente precluse a questa classe di lavoratori e che in genere accompagnano il collocato a tempo indeterminato.

Considerata sotto questo profilo, la questione potrebbe essere riesaminata. Resta però un problema per le agenzie. Il contratto collettivo ovviamente applica il sistema normativo esistente e può accadere che l'agenzia non riesca a collocare il lavoratore assunto a tempo indeterminato. Il contratto prevede una via d'uscita, una sorta di *flexicurity* all'italiana, tramite la quale il lavoratore percepisce una serie di indennità previste anche dalla legge; in seguito dovrebbe sottostare ad una interruzione del rapporto di lavoro mediante un processo simile a quello di cessazione. Attualmente non è chiara l'applicabilità della legge n. 223 del 1991 in merito al licenziamento di questi soggetti nel caso in cui l'agenzia non riesca a trovare loro un'occupazione. Bisogna tener presente il fatto che l'agenzia guadagna solo se riesce ad occupare il lavoratore. Il suo fortissimo interesse, quindi, è che il lavoratore venga assunto dalle imprese e perché questo avvenga sarebbe opportuno eliminare i limiti che possono porsi ad ostacolo della continua collocabilità di questi soggetti e chiarire, laddove sia possibile, l'applicabilità o meno della legge n. 223 del 1991.

PRESIDENTE. La ringraziamo per la sua dettagliata relazione che ha in qualche modo anticipato le domande che erano state formulate già nelle precedenti audizioni.

Mi ha anche fatto molto piacere la presenza del direttore della Manpower che ha chiesto esplicitamente di poter assistere all'audizione del suo collega della GEVI in modo da trarre spunto per un confronto tra

due mondi diversi dello stesso settore che operano non in dimensioni differenti ma sicuramente su piani non omologhi.

Il dottor Amoroso ha trattato temi molto importanti, dal lavoro sommerso al sostegno al reddito, alla cassa integrazione, agli ammortizzatori sociali. Abbiamo ascoltato anche da lui un'opinione ormai univoca relativa alla reintroduzione o alla rimodulazione dello *staff leasing* di cui ho colto la nuova definizione dal punto di vista semantico, essendo io contrario a quelli che una volta venivano definiti barbarismi.

Lei, dottor Amoroso, rappresenta una società emblematica perché nasce al Sud per la ricerca di lavoro ma poi, per le ben note difficoltà, si espande al Nord e addirittura all'estero. Si tratta, quindi, di una società *sui generis* che ha avuto il coraggio, l'intraprendenza, l'intuizione di avviarsi in un campo sicuramente non facile ma che ha avuto la determinazione e la capacità di espandersi e diventare una delle più grandi società del settore. Sicuramente è questo un titolo di merito.

C'è un solo argomento che lei non ha trattato e che interessa la Commissione nell'ambito dell'esame del disegno di legge collegato alla manovra finanziaria relativo alla riforma del processo del lavoro. Se il contenzioso che vede coinvolte le agenzie per il lavoro dovesse ridursi al minimo, ciò diventerebbe un'ulteriore leva di riduzione del contenzioso in sede ordinaria e, conseguentemente, comporterebbe un'accelerazione dell'attività delle agenzie stesse che si troverebbero ad alleggerire ulteriormente la macchina del lavoro.

Il dottor Zandomenghi ha dichiarato che il contenzioso che coinvolge la Manpower è di dimensioni molto modeste. Vorrei sapere qual è la posizione della GEVI.

AMOROSO. Non dispongo del dato specifico perché, a mio avviso, non è significativo. C'è una patologia relativa al contenzioso, ma è un problema che non si pone per GEVI, così come credo per il resto del settore. Questo è dovuto ad un particolare fenomeno: nel tempo le agenzie per il lavoro hanno sviluppato una certa sensibilità al fatto che il lavoratore rappresenta una risorsa forte ed importante. Tra l'altro, al di là dei buonismi, le agenzie possono lavorare solo se dispongono di un'autorizzazione ministeriale che è molto difficile da ottenere. Pertanto, derogare a principi e regole di comportamento volti a tutelare i lavoratori somministrati potrebbe anche comportare la revoca dell'autorizzazione. Il sistema autorizzatorio severo consente, quindi, anche questo tipo di risultato.

PRESIDENTE. Dottor Amoroso, la ringrazio per il suo contributo di cui terremo certamente conto.

Dichiaro concluse l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,30.