



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 9

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**

54^a seduta: martedì 10 febbraio 2009

Presidenza del vice presidente MORRA

INDICE

Audizione di rappresentanti di UMANA

| | | | | |
|--------------------|------------|--|------------------|------------|
| * PRESIDENTE | Pag. 3, 11 | | * BRUGNARO | Pag. 3, 11 |
|--------------------|------------|--|------------------|------------|

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

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

Interviene, in rappresentanza di UMANA, il presidente dottor Luigi Brugnaro, accompagnato dalla dottoressa Maria Raffaella Caprioglio, vice presidente, dal dottor Leonardo Fabretti, consigliere di amministrazione, dal dottor Mario Barbieri, componente dell'area relazioni esterni e affari istituzionali e dal dottor Morris Ceron, direttore del settore sportivo.

I lavori hanno inizio alle ore 16.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti UMANA

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento delle Agenzie del lavoro, sospesa nella seduta del 27 gennaio scorso.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo 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.

Voglio comunicarvi che è stata più volte contattata l'agenzia ADECCO che, però, ha fatto orecchie da mercante. Prego quindi gli uffici di non reiterare l'invito.

Per la seduta odierna sono presenti il presidente, dottor Luigi Brugnaro, la dottoressa Maria Raffaella Caprioglio, vice presidente, il dottor Leonardo Fabretti, consigliere di amministrazione, dal dottor Mario Barbieri, componente dell'area relazioni esterni e affari istituzionali e il dottor Morris Ceron, direttore del settore sportivo. Do quindi la parola al dottor Brugnaro.

BRUGNARO. Ringrazio il Presidente della Commissione per averci invitati. Noi siamo venuti molto volentieri perché crediamo che il lavoro sia sempre stato un argomento importante e delicato per il nostro Paese, a maggior ragione in questo momento. Se l'audizione può essere utile per comprendere quello che sta succedendo, credo che la Commissione stia facendo un ottimo lavoro.

Ho consegnato una relazione agli atti della Commissione, che seguirò molto velocemente. Resto poi disponibile per rispondere ad eventuali domande. Ho portato anche la documentazione che noi consegniamo ai lavoratori e alle imprese e che servirà per esplicitare la relazione e dimostrare quanto andrò dicendo.

È la prima volta che abbiamo l'occasione, in questo caso presso una Commissione parlamentare, penso uno dei massimi organi di questa Nazione, per parlare pubblicamente del problema del lavoro, con cui convivo ormai da dieci anni. Innanzitutto, anche se molti di voi la conoscono perfettamente, vorrei ricordare rapidamente la situazione generale. Siamo una società per azioni e lavoriamo da quando è entrato in vigore il cosiddetto pacchetto Treu, con l'autorizzazione al lavoro temporaneo; successivamente, con la legge Biagi, siamo diventati Agenzia per il lavoro. Devo ricordare che prima dell'entrata in vigore di tale legge l'Italia aveva accumulato rispetto agli altri Paesi europei un ritardo di circa quarant'anni. Pertanto, ci siamo dovuti attrezzare rapidamente. Le società italiane come la nostra – noi siamo a capitale interamente italiano – hanno dovuto rapidamente cercare di confrontarsi con le multinazionali e con l'esperienza che queste avevano già all'estero e trovare una strada italiana per il lavoro. Noi infatti crediamo che la nostra cultura non sia esattamente la stessa degli altri. Abbiamo cercato e, penso, trovato con successo una strada nazionale.

Il punto della situazione in termini di dati attualmente è il seguente: la somministrazione del lavoro rappresenta in Italia l'1 per cento dell'intero mercato del lavoro, contro il 4,5 per cento degli altri Paesi. Il processo è iniziato con l'accordo confederale del 16 aprile 1998, cui è succeduta la legge Treu e quindi la legge Biagi. Non mi soffermo su tali aspetti, perché so che li conoscete bene. Non è seguito, purtroppo, un forte riconoscimento sociale ed economico delle Agenzie del lavoro, che noi invece crediamo sia utile e dovremmo insistere affinché ci sia. Crediamo che ciò sia dovuto ad un problema culturale. Facciamo, infatti, fatica ad affrontare con pacatezza e ragionevolezza a livello di opinione pubblica temi così delicati.

Crediamo inoltre che una delle mancanze, spesso richiamate da più parti, sia quella relativa agli ammortizzatori sociali, soprattutto nei periodi di non lavoro. In questo periodo sicuramente se ne sta parlando: ben vengano, quindi, perché crediamo che ciò rappresenti una componente importante per la macchina della flessibilità in Italia.

Un elemento significativo e distintivo del nostro lavoro è la parità contributiva e retributiva. Mai è stata ricordata con forza la differenza tra la somministrazione di lavoro e altre forme di lavoro effettivamente atipico. Dalla stampa e nel linguaggio comune il lavoro interinale è sempre stato parificato al lavoro atipico: si parla di un po' di tutto, di somministrazione, di partita IVA, di Co.Co.Pro, di associazione in partecipazione. Non è così. Sappiamo bene che abbiamo un costo retributivo e contributivo identico rispetto ad altri lavori. Non è quindi un lavoro atipico, è un lavoro a termine previsto dalle norme. Questo dovrebbe aiutare a comprendere le nostre proposte.

Cercherò di ricordare brevemente i vantaggi del lavoro in somministrazione e delle Agenzie del lavoro. Vorrei anche ringraziare davvero le persone che sono morte per difendere certe idee, perché credo veramente in questa forma di lavoro; non dico che ci debba essere un pensiero

unico, ma il Paese è certamente maturo per comprendere i precursori che hanno indicato una strada giusta. Sono qui per dimostrarlo, perché ci credo fortemente.

Innanzitutto, le Agenzie del lavoro hanno requisiti non irrilevanti in termini organizzativi e finanziari. Credo siano poche le società che devono avere i nostri stessi requisiti, tra cui un'autorizzazione ministeriale. Alla base dobbiamo avere una serie di dipendenti e di filiali, dobbiamo ottemperare ad una serie di norme e di fidejussioni e poi otteniamo l'autorizzazione ministeriale. Credo che sia positivo il fatto che ci sia uno stretto controllo del Governo, quindi una garanzia per i lavoratori e per le imprese.

In secondo luogo, UMANA, in una graduatoria di fatturato all'incirca di 87 società autorizzate, è al settimo posto per numero di agenzie: abbiamo 110 agenzie aperte. Queste filiali, negozi su strada, sono rimaste aperte in qualunque condizione di tensione sociale, anche in distretti particolarmente interessati da situazioni complesse riguardo le relazioni industriali. Noi siamo in prima linea.

In terzo luogo, le Agenzie rappresentano un buon deterrente al lavoro nero e all'immigrazione clandestina, perché offrono soltanto occasioni di lavoro regolare. Inoltre facilitano l'accesso al primo lavoro per i neodiplomati e i neolaureati, che hanno problematiche diverse anche se spesso trattate insieme, agli immigrati, ai cosiddetti lavoratori svantaggiati, ovvero le donne, ai disoccupati di lunga durata e agli *over 45*. Tutti entrano nelle nostre filiali, sempre aperte dalla mattina alla sera, e trovano operatrici, spesso laureate, disponibili e cortesi, senza alcun costo per lo Stato. Questo tipo di mercato del lavoro consta di circa 2.500 filiali in Italia. Ascoltiamo ogni giorno migliaia di persone: le Agenzie in questo momento rappresentano spesso l'unico riferimento concreto per persone che si trovano in una situazione di pesante difficoltà emotiva – tornerò su questo aspetto, che secondo me è uno di quelli centrali della nostra audizione – e consentono alle persone di cambiare lavoro con maggiore serenità in quanto, fidandosi di un'agenzia, sanno di non rischiare un salto nel buio.

Le Agenzie, inoltre, hanno costituito e costituiscono un importante canale di ricollocamento per i lavoratori provenienti da aziende in crisi. Per quanto ci riguarda, spesso ci siamo confrontati e ci confrontiamo positivamente e con grande interesse con l'amministrazione pubblica per costruire occasioni di ricollocamento in situazioni di crisi e di fattivo coinvolgimento del lavoratore a tal fine. Da questo punto di vista, le Agenzie del lavoro hanno consentito alle aziende – lo vediamo anche in questo momento – di cogliere alcune opportunità, come quella di contrarre la propria forza lavoro in momenti di crisi. In sostanza, siamo continuamente in prima linea anche su questo fronte, ma nel contempo rendiamo più competitive le aziende. In alcune parti del Paese questa situazione è di immediata evidenza.

Abbiamo creato occasioni di lavoro stabile a seguito di missioni di lavoro temporaneo: la nostra percentuale di stabilizzazione, dopo le prime missioni, è del 38 per cento, ma si passa a più dell'87 per cento dopo

qualche anno. In sostanza, a fronte delle nostre missioni, della capacità delle persone di rimettersi in gioco e di ricollocarsi, mediamente in un periodo di tre o quattro anni, l'87 per cento di chi si è rivolto alle Agenzie ha ritrovato un lavoro stabile.

Abbiamo creato occupazione per i nostri dipendenti diretti: si tratta spesso di giovani con un livello di scolarità molto elevato e vi è una percentuale molto elevata di donne. In UMANA i dipendenti laureati sono l'84 per cento, hanno un'età media di trent'anni e l'80 per cento è costituito da donne.

Un capitolo a parte meriterebbe la formazione realizzata grazie al fondo FORMATEMP. Non mi dilungo sul punto, però sottolineo che abbiamo fatto molta formazione per l'inserimento nel mondo del lavoro, con un'attenzione particolare nei confronti della sicurezza. Spesso attraverso di noi le aziende sono riuscite ad ottenere una formazione molto rapida che ha consentito di impiegare il lavoratore in condizioni di assoluta tranquillità e sicurezza, prima che, per esempio, mettessero le mani su macchine o situazioni lavorative che probabilmente non conoscevano. Aggiungo anche che noi di UMANA siamo soliti accompagnare il lavoratore in azienda a conoscere i suoi futuri responsabili o direttori del personale – è la nostra metodologia di lavoro: per questo parlavo di un caso italiano, non copiato da altri contesti anche di tipo internazionale – pensando al suo orgoglio, al suo onore, alla sua centralità come persona nell'impresa, perché crediamo che l'impresa in Italia creda nella centralità della persona. Una volta superati i colloqui di selezione con i responsabili delle aziende, accompagniamo il lavoratore nei reparti e lo facciamo conoscere alle persone che poi con lui lavoreranno, dal diretto superiore a quelli che diventeranno i colleghi di lavoro del reparto. Questo accompagnamento è assolutamente gratuito e compreso nel servizio che offriamo al cliente e peraltro ci dà ragione, considerato che continuiamo ad aumentare i fatturati del nostro lavoro. Così facendo evitiamo quelle tensioni personali e quel senso di imbarazzo che un lavoratore che spesso viene giudicato di serie B si troverebbe ad avere: noi lo facciamo entrare dalla porta principale, come un lavoratore di serie A, che spesso può vantare con i suoi colleghi altre esperienze di lavoro, spesso può condividere altri percorsi, altre esperienze, per cui diventa un momento gratificante per lui e per gli altri. In quel contesto, quindi, si spiegano le normative sulla sicurezza relative all'azienda utilizzatrice così come gli usi e costumi della stessa, proprio perché la legge ci impone la parità retributiva, contributiva e di trattamento. Dunque, se i lavoratori hanno diritto ad una mensa l'avrà anche lui, se ci sono dei parcheggi o dei *pass* li avrà anche lui. Questo è il lavoratore in somministrazione così come lo intende UMANA.

La somministrazione, contrariamente ai luoghi comuni, ha posto fin dall'inizio il problema di una vera e concreta attenzione alla sicurezza, dapprima con il pacchetto Treu, nel quale era prevista l'impossibilità di affittare ad aziende che non avessero fatto la valutazione dei rischi, e poi con la legge Biagi, che ha dedicato, se possibile, ancora più attenzione alla protezione dagli infortuni sul lavoro. Ci piace a questo punto inserire

un dato che per noi è importante, ovvero il nostro tasso di infortunio, che è pari allo 0,39 per cento contro l'1 per cento circa medio del settore. Un tasso ben lontano e di molto inferiore al tasso che invece normalmente viene percepito. Stiamo parlando – è bene ribadirlo – del lavoratore in somministrazione: è una differenza che continuo a sottolineare perché è molto importante. Crediamo di doverci ascrivere da questo punto di vista il merito di aver contribuito alla diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro. Abbiamo anche realizzato, con l'INAIL, una piccola pubblicazione il cui titolo è: «Sicurezza sul lavoro: conviene a tutti » nella quale abbiamo spiegato, in maniera se vogliamo simpatica anche dal punto di vista grafico, perché l'utilizzo di tutta una serie di funzioni e di utensili conviene all'azienda. Quindi, spieghiamo che la sicurezza è una convenienza per l'azienda. In sostanza, ne facciamo una questione non solo etica e morale – cosa di tutta evidenza – ma anche economica. Lo abbiamo dimostrato, le imprese ci seguono, in assoluta armonia, e secondo noi questa è la strada per poter realmente esplicitare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Abbiamo realizzato questo opuscolo insieme all'INAIL, lo abbiamo diffuso in modo gratuito e continuiamo a darlo alle imprese, ai lavoratori che vengono nelle nostre filiali, ai lavoratori dei nostri clienti, con una diffusione un po' a macchia d'olio.

Torno al ruolo sociale delle Agenzie; ci tengo molto, perché secondo noi quelli che stiamo vivendo sono momenti di seria riflessione personale e morale che credo vadano condivisi in un'occasione come quella di oggi. Noi siamo ovviamente in prima linea nell'affrontare la crisi e crediamo di essere veramente utili alle imprese, perché l'impresa grazie anche a noi può restare sana e sarà pronta a cogliere le opportunità della ripresa; vediamo già dei primi segnali anticiclici, di rinascita. Dicevo prima che l'uomo è al centro dell'azienda: ebbene, anche l'imprenditore è una persona. Se riusciamo a mantenere il corpo dell'azienda sano, cioè compatto, a fare in modo che le persone non si ostacolino l'una con l'altra, riusciremo a prendere il meglio che c'è della prossima rinascita, del prossimo sviluppo economico. Questo per l'Italia sarà molto importante, visto che siamo forse il primo Paese per un certo tipo di attività che ha bisogno della pace sociale, di un clima di squadra e di collaborazione.

Oggi le persone che vanno in crisi vera non sono i lavoratori temporanei: abbiamo scoperto che coloro che stanno vivendo veri e propri drammi sono i lavoratori a tempo indeterminato. In migliaia di casi queste persone erano convinte che ci fosse l'articolo 18, che ci fossero i contratti a tempo indeterminato, qualcuno li aveva convinti della cultura del posto fisso e garantito. Purtroppo, nel momento in cui la crisi si è fatta così forte che anche il sindacato ha dovuto farsene carico e sono arrivati i licenziamenti, questi lavoratori spesso hanno minacciato e minacciano di ammazzarsi, perché dal loro punto di vista non hanno perso un posto di lavoro: hanno perso la loro vita, hanno perso una loro dimensione umana perché per loro il lavoro è tutto, è la famiglia, è il futuro, è la loro cultura. Con questo tipo di persone, purtroppo, è difficile fare un discorso di cultura

della flessibilità e dunque, in questo momento, sono persone a grave rischio.

Una prima analisi, allora, è che paradossalmente il lavoro flessibile, così duramente contestato e criticato, ha consentito a taluni di costruire esperienze tali per cui le loro opportunità di occupazione risultano essere migliori, mentre in situazioni dove sussistono particolari convinzioni che vengono a crollare le persone si trovano immediatamente in uno stato di grave difficoltà. Nelle nostre filiali arrivano migliaia di persone, che in questo momento potrebbero creare rilevanti problemi, anche sociali, per loro stessi e per gli altri; grazie quindi di cuore per questa convocazione. Noi, senza alcun tipo di strumentazione che non sia a costi personali e privati e con tanta buona volontà, affrontiamo le persone che entrano in filiale e si mettono a piangere. Il migliore intervento che prestiamo è, credo, far vedere che esistono occasioni di lavoro, che in quel momento un cassaintegrato o una persona in mobilità non accetta perché non gli conviene, ma intanto comincia a crearsi la speranza che vi sia qualcos'altro.

Spesso queste persone non riescono a parlare se ci sono altri in filiale, per cui le facciamo tornare magari il pomeriggio e le seguiamo con un atteggiamento che speriamo sia il più umano possibile. Incontriamo alcune difficoltà perché arrivano molte persone. Scusate l'emozione, ma io credo molto in questa attività. Se vogliamo essere utili per il Paese dobbiamo riuscire a dare una speranza a queste persone.

Per far questo abbiamo predisposto alcune proposte. È importante che vi siano proposte di lavoro e noi ne abbiamo; il tessuto delle piccole e medie imprese, ma anche quello di alcuni settori specifici, continua a trainare; pertanto, sicuramente con più difficoltà e con missioni più corte (la visibilità delle aziende è prossima allo zero, come tutti sanno), è chiaro che non ci si può arrendere. Dobbiamo superare questo brutto momento; se lo affrontiamo tutti insieme diventa più facile anche per la persona che attraversa una fase di particolare emotività riuscire a guardare al futuro. Si possono orientare le persone verso corsi di formazione e riaggiornamento professionale e provare a spiegare loro che è interessante fare piccole esperienze di lavori diversi. Sono percorsi costruiti con molta delicatezza, ma che danno i frutti sperati. Le persone si rilassano, cominciano ad essere meno stressate, meno arrabbiate e probabilmente meno risose. Pensate quali risultati queste persone ottengono in casa, nelle famiglie, nelle strutture sociali.

Credo quindi che l'Agenzia per il lavoro debba essere politicamente aiutata. Non con contributi, nessuno chiede questo; dovrà essere aiutata politicamente, come probabilmente dovrà essere aiutata tutta l'organizzazione dello Stato nei suoi gangli principali, ad esempio le Forze dell'ordine, e come presumo si stia immaginando di fare con le banche. L'aspetto finanziario è uno dei sistemi di azione, perché i soldi ricadono sulle imprese che poi costruiscono il lavoro. Questi sono dunque i tre temi importanti.

Sentiamo oggi parlare di ammortizzatori sociali per i lavoratori; mi sembra una questione assolutamente importante e utile e credo che le Agenzie in questo momento stiano facendo un lavoro importantissimo.

Su questo fronte abbiamo alcune proposte. Collegare la possibilità dell'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga anche ai lavori in somministrazione secondo noi rappresenta uno strumento assolutamente importante, che va approvato e consentito. In casi di particolare ed immediata difficoltà delle imprese si deve consentire anche ai lavoratori in somministrazione di avere accesso agli ammortizzatori sociali in deroga. Devo dire comunque che fino ad oggi non ne abbiamo avuto grande necessità, perché le imprese hanno fatto un uso abbastanza lungimirante del lavoro temporaneo; non ci sono quindi molti casi, ma potrebbe anche succedere, quindi è bene che la norma, relativa a tutti i dipendenti di un'impresa, sia ulteriormente estesa.

Il secondo passo che suggeriamo è limitare al minimo l'utilizzo delle somme derivanti dal fondo FORMATEMP; abbiamo sentito dire che si intende finanziare gli ammortizzatori sociali anche attraverso FORMATEMP, il fondo dedicato alla formazione, che caratterizza la peculiarità del lavoro temporaneo e in somministrazione e consente al lavoratore di sentirsi di serie A. I fondi utilizzati per introdurre al lavoro sono quindi assolutamente necessari; vengono impiegati per due o tre giorni, non per fare cassa, e consentono di dare alla somministrazione la caratteristica di serie A.

In terzo luogo, richiamo la vostra attenzione sul fenomeno degli appalti non genuini, ossia quelli che non sono caratterizzati da un potere direttivo-organizzativo realmente in capo all'appaltatore. Non mi dilungo su questo tema perché so che parlo con esperti, ma spesso si riscontra il ricorso all'appalto non genuino (tra l'altro punito dalla legge) con la motivazione del risparmio e spesso, per quanto abbiamo visto, è fatto da società cooperative. Al di là di questo aspetto, evidentemente l'effetto sul mercato è una distorsione della concorrenza, quindi è importante vigilare.

Un altro fenomeno da denunciare e controllare è lo sviluppo di Agenzie per il lavoro autorizzate in Paesi neocomunitari. È un problema importante, perché, se è vero che questi Paesi sono entrati in Europa, è anche vero che le Agenzie dichiarano di pagare i contributi nei propri Paesi di origine, dove non siamo in grado di fare controlli e, mentre in Italia vi è una legge sulla parità contributiva e retributiva, senz'altro altrove queste Agenzie non sono tassate come le nostre. Alla fine ci potrebbero essere – anzi, lo stiamo denunciando perché questo fenomeno è già in corso – importanti riduzioni di introiti da parte dell'INPS. Occorre quindi arginare assolutamente questo fenomeno, anche perché si tratta di concorrenza sleale e sottrazione di lavoro italiano.

Un ruolo che ci sentiamo di assumere come Agenzie per il lavoro riguarda la gestione dei flussi migratori. Riteniamo di poter essere soggetti esclusivi in grado di gestire l'ingresso dei lavoratori, avendo conoscenza delle reali necessità del mercato. Inoltre, essendo autorizzati dal Governo, potremmo benissimo essere anche sanzionati per un uso, eventualmente,

distorto o abnorme di questi lavoratori. Senz'altro in questo modo si disporrebbe, in forma gratuita, di una leva efficace per scegliere i lavoratori che servono per lo sviluppo e la crescita dell'Italia.

Il rischio è che invece occupiamo lavoratori che arrivano in Italia in maniera spesso casuale. Per carità, da una parte vi è sicuramente un problema civile, di aiuto, ma dall'altra vi è un problema di moderazione ed equilibrio della situazione sociale del Paese. Crediamo di poter rappresentare un utile strumento. Se vorrete, potremo farvi conoscere le esperienze che abbiamo già iniziato – ripeto, con soldi privati, senza alcun finanziamento da parte dello Stato o delle Regioni – tramite percorsi di selezione in Paesi del Sud America, come il Brasile, per individuare personale specializzato nel settore infermieristico; saremmo eventualmente disponibili a fornire altra documentazione.

Aggiungo quindi questa richiesta, che ci sembra importante ed urgente. Questo è il motivo della mia presenza in questa sede. Si tratterebbe di un segnale di interessamento politico da parte del Governo e in generale del Paese nei confronti delle Agenzie del lavoro. Credo che maggioranza e opposizione su questo potrebbero trovare tranquillamente un accordo.

L'Agenzia del lavoro sostiene l'impresa fornendo i lavoratori; noi paghiamo i lavoratori *cash*, immediatamente; l'impresa invece non ci paga immediatamente: prima dobbiamo emettere una fattura e poi l'azienda paga in tempi normali. È chiaro che in un momento del genere l'azienda talvolta paga con un po' di ritardo. Stiamo però parlando di cifre importanti. Faccio un esempio: somministrare cinque lavoratori per sei mesi, quindi niente di straordinario, significa impegnare cifre che si aggirano mediamente dai 70 ai 100.000 euro, a seconda del livello del contratto applicato. Per cui, evidentemente, se considerate che somministriamo migliaia di lavoratori, comprenderete che le cifre in gioco sono molto importanti. Non credo che lo Stato debba finanziare niente, però, poiché riteniamo di dover pagare i lavoratori e diventiamo garanzia di questo, nel senso che se l'impresa va in crisi noi comunque i lavoratori li paghiamo, chiediamo la possibilità di dilazionare il pagamento dei contributi dovuti all'INPS, esclusivamente per i lavoratori in somministrazione, di novanta-centoventi giorni, utilizzando come garanzia la fideiussione già versata al Ministero del lavoro ma potendo comunque disporre di una documentazione di regolarità contributiva da presentare in azienda e ai clienti. In sostanza, ogni mese, il giorno 16, andiamo a versare all'INPS – nel nostro caso, abbiamo circa 240 milioni di euro di fatturato – circa 5 milioni di contributi all'INPS. Ebbene, noi quei soldi li prenderemo in certi casi, sei, sette, otto mesi dopo; succede, in questo periodo di crisi. Ciò che chiediamo è, quindi, di poter versare i contributi all'INPS, con tutte le fideiussioni che abbiamo già dato, centoventi giorni dopo. A partire da quella data cominciamo a pagare, di fatto, tutti i mesi. In questo modo otterremmo un'iniezione di liquidità finanziaria che ci consentirebbe di far fronte alle necessità del momento e delle imprese. Come ripeto, potrebbe trattarsi di un provvedimento di carattere assolutamente temporaneo e

straordinario, considerata la situazione del momento; non darebbe in nessun modo un peso specifico all'istituto.

PRESIDENTE. La ringrazio per la sua relazione e per l'accurata partecipazione con cui l'ha esposta, che abbiamo apprezzato. Abbiamo purtroppo i minuti contati, fra poco avranno inizio i lavori dell'Aula, e quindi mi limito ad alcune domande telegrafiche.

Per quanto riguarda i problemi connessi alla crisi, vorrei chiederle qualche notizia ulteriore, in particolare in che misura ha inciso secondo lei il rapporto causa-effetto e quali effetti sta provocando sulle Agenzie.

In secondo luogo, lei ha fornito qualche spunto interessante alla Commissione in ordine alla dilazione dei pagamenti dei contributi previdenziali: si tratta di un'idea che può essere presa in considerazione e valutata. Lo stesso dicasi per quello spunto che ci ha dato sugli effetti della migrazione e quindi sulla possibilità di collaborare per quanto attiene la collocazione di lavoratori extracomunitari o comunque di coloro che non trovano un'occupazione immediata. Su entrambi i punti le chiederei un approfondimento.

BRUGNARO. Nel nostro caso, ormai da due anni a questa parte abbiamo riscontrato un calo di crescita, fino a toccare una riduzione del 9 per cento a novembre e del 20 per cento a gennaio. Rispetto ai dati tendenziali di febbraio vediamo una quasi lievissima ripresa (siamo al 19,5 per cento), però secondo noi il livello massimo della situazione lo vediamo in questi giorni, in questi momenti. Personalmente, sono ottimista, per cui le mie risposte potrebbero magari essere inficiate da situazioni altrui e dunque posso parlare solo per UMANA. Oggi siamo molto vicini ai nostri clienti e devo dire che, con questa vicinanza di rapporti, la soddisfazione e anche l'umanità con cui si sta gestendo la situazione è massima.

PRESIDENTE. La ringrazio molto per la sua disponibilità e la sua testimonianza e per il materiale che ci ha fornito e dichiaro conclusa l'audizione.

Onorevoli colleghi, con l'audizione odierna abbiamo esaurito il programma delle audizioni previste nell'ambito dell'indagine conoscitiva. Tuttavia, prima di trarre le nostre conclusioni sulla base di quanto emerso vorrei sottoporre alla valutazione della Commissione la possibilità di sentire anche il Presidente del progetto SOUL (Sistema orientamento università e lavoro), professor Pietro Lucisano. Tale progetto raccoglie un bacino di utenza di quattro università romane, (la Sapienza, Tor Vergata, Roma 3 e l'Istituto universitario di scienze motorie) ed è rivolto a tutti coloro, studenti universitari e non, che sono in cerca di un'occupazione. Il progetto è nato nel 2007, si è sviluppato attraverso varie fasi e quindi potrebbe essere interessante, secondo me, sentire, a conclusione delle nostre audizioni, quale sia stata in questo ambito l'esperienza universitaria. Poiché non vi

sono osservazioni, così rimane stabilito. Procederò pertanto ad inoltrare alla Presidenza del Senato la prescritta richiesta di integrazione.

Da ultimo, desidero stigmatizzare il comportamento dell'agenzia Adecco, che, più volte sollecitata ad intervenire, non si è peritata di rispondere. Mi pare un comportamento molto grave, lesivo delle prerogative delle Commissione.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,35.