



Giunte e Commissioni

**RESOCONTO STENOGRAFICO**

n. 13

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

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

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

84<sup>a</sup> seduta: martedì 19 maggio 2009

Presidenza del presidente GIULIANO

**I N D I C E****Audizione di rappresentanti di Adecco**

* PRESIDENTE . . . . .	Pag. 3, 10, 11 e <i>passim</i>		VIONE . . . . .	Pag. 3, 10, 11 e <i>passim</i>
CASTRO (PdL) . . . . .	11			
* TREU (PD) . . . . .	12, 13			

---

***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, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, in rappresentanza di Adecco, il dottor Federico Vione, amministratore delegato, accompagnato dal dottor Claudio Soldà, corporate social responsibility & public affairs manager, e dal dottor Gianni Bocchieri, vice presidente Assolavoro e consigliere fondazione Adecco.*

*I lavori hanno inizio alle ore 15,30.*

#### PROCEDURE INFORMATIVE

##### **Audizione di rappresentanti di Adecco**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sul funzionamento delle Agenzie per il lavoro, sospesa nella seduta del 3 marzo 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.

È oggi prevista l'audizione di rappresentanti di Adecco. Sono presenti il dottor Federico Vione, amministratore delegato, accompagnato dal dottor Claudio Soldà, *corporate social responsibility & public affairs manager*, e dal dottor Gianni Bocchieri, vice presidente Assolavoro e consigliere fondazione Adecco.

Lascio quindi la parola al dottor Vione per una relazione introduttiva.

VIONE. Signor Presidente, rivolgo innanzitutto un cordiale saluto all'onorevole presidente Giuliano e agli onorevoli senatori per l'opportunità concessaci con l'audizione odierna. I miei ringraziamenti sono ancora più sentiti e dovuti per l'imperdonabile errore di funzionamento della nostra segreteria, che stava pregiudicando l'opportunità di essere auditi e che ci ha fatto rischiare di apparire privi del rispetto che la mia azienda ha sempre avuto verso le istituzioni della Repubblica.

PRESIDENTE. La interrompo, dottor Vione, solo per aggiungere che avevo completamente cancellato l'episodio occorso, anche perché era stato chiarito con i colleghi che si era trattato di un equivoco cui abbiamo immediatamente ovviato. La ringrazio, quindi, per queste rinnovate scuse che rivolge alla Commissione.

VIONE. Avevo già formalizzato le mie scuse personali al signor Presidente, ma colgo l'occasione della nostra presenza per rinnovarle a tutti

gli onorevoli senatori di questa Commissione. Desidero inoltre rinnovare il nostro apprezzamento per l'indagine conoscitiva che il presidente Giuliano e questa Commissione hanno avviato sul funzionamento delle agenzie per il lavoro: si tratta, infatti, di una iniziativa che ha pochissimi precedenti in Europa. Ho informato al riguardo il nostro *head office* di Zurigo, che sta provvedendo a promuoverla anche in altri Paesi europei.

La mia relazione tiene conto delle precedenti audizioni di illustri colleghi e di analisti di rilevanza nazionale e si articola in una presentazione del gruppo Adecco e della nostra attività di promozione legislativa, nella nostra analisi sul mercato della somministrazione, nella sintesi dell'evoluzione regolamentare dell'istituto della somministrazione (con particolare riguardo agli interventi legislativi e contrattuali), infine nelle nostre proposte per il presente e per il futuro. Se consentito e ritenuto utile, al termine del mio intervento lascerò copia di questa mia relazione agli Uffici della Commissione.

Adecco è una multinazionale nata nel 1996 dalla fusione di due colossi del mondo interinale, la francese Ecco e la svizzera Adia. Adecco è il *leader* mondiale nella gestione delle risorse umane, grazie ad una offerta di servizi ampia che include il *temporary staffing*, il *permanent placement*, la ricollocazione, la formazione e la consulenza.

Con 6.600 uffici distribuiti a livello mondiale in 60 Paesi, il gruppo si pone come il *partner* in grado di proporre soluzioni dedicate sia a grandi gruppi multinazionali che a piccole e medie imprese locali ed offre opportunità di crescita professionale a più di 500.000 lavoratori ogni giorno. Unitamente alle specializzazioni in *industrial* e *office* (profili operai ed impiegatizi) abbiamo sei altre divisioni specializzate su nicchie di settore, quindi su profili particolari.

Le vendite del gruppo nel 2008 ammontano a circa 20 miliardi di euro, gli impiegati diretti sono circa 34.000 e lavorano giornalmente con oltre 145.000 aziende a livello mondiale.

I mercati più rilevanti per Adecco al mondo sono innanzi tutto la Francia, gli Stati Uniti, la Gran Bretagna, il Giappone, la Germania, l'Italia, la Spagna, il Portogallo, i Paesi del Nord Europa, il Benelux e la Svizzera.

L'Italia rappresenta sicuramente uno dei principali mercati del nostro gruppo: nel 2008 Adecco Italia ha raggiunto un fatturato di 1.186 milioni di euro, dando lavoro a quasi 225.000 lavoratori in 16.000 aziende clienti.

Tra i lavoratori si riscontra una presenza equilibrata di uomini e donne (52 per cento e 48 per cento), con un'età media di circa 32 anni ed un livello di istruzione medio (licenza media inferiore e scuola superiore).

I settori di inserimento principali sono riconducibili all'industria (chimica, tessile, *automotive* quindi metalmeccanica, manifatturiera e della gomma plastica) ed al terziario (servizi e comunicazioni).

La presenza multinazionale del gruppo Adecco ci ha sempre consentito di partecipare attivamente alle riforme dei mercati del lavoro europei degli ultimi dieci anni; in questa direzione la vocazione di Adecco, anche

attraverso risorse umane specificatamente dedicate a questa attività, è sempre stata di favorire il *benchmark* (attività di confronto tra le diverse legislazioni a livello internazionale) e di condividere le *best practice* tra i diversi Paesi.

Abbiamo così partecipato attivamente alla riforma Hartz del mercato del lavoro tedesco e alla nuova regolamentazione del *travail intérimaire* francese. Entrambe queste esperienze si collocano temporalmente con la riforma Biagi. Quasi contemporanea alla Biagi, la riforma Hartz ha promosso in Germania un modello di raccordo tra servizi per il lavoro pubblici e privati, con le specifiche agenzie di *personal services* per promuovere la ricollocazione dei lavoratori attraverso un sistema premiante per le agenzie che prima di altre proponevano occasioni di lavoro. Adecco ha promosso questa esperienza ai *policy maker* italiani con il buon risultato di una previsione normativa all'articolo 13 della legge Biagi. Al contrario, dopo la riforma Biagi, abbiamo promosso in Francia il modello della polifunzionalità italiano: la possibilità per le agenzie di effettuare servizi ulteriori rispetto alla somministrazione di lavoro come la ricerca e selezione, il ricollocamento del personale e la formazione. Anche in questo caso la nostra iniziativa ha avuto un risultato positivo. Il Governo de Villepin, infatti, nell'ambito del programma di *cohésion social* ha innovato la pionieristica regolamentazione francese introducendo la possibilità di effettuare altri servizi rispetto alla sola somministrazione di lavoro.

Queste esperienze certamente dimostrano concretamente come le agenzie multinazionali possano svolgere un ruolo positivo anche per la definizione dei sistemi regolamentari del mercato del lavoro. Questo ruolo sicuramente può essere esaltato nel momento in cui ci si trova in un contesto di mercato nazionale maturo.

In ogni mercato abbiamo assistito ad una dialettica tra agenzie di piccole e grandi dimensioni, tra agenzie nazionali e multinazionali, molto spesso sterile e defatigante. In molti Paesi questa dialettica ha portato alla compresenza di più associazioni e solo dopo processi di maturazione del mercato del lavoro abbiamo potuto assistere ad una ricomposizione della rappresentanza.

In Italia abbiamo assistito allo stesso percorso: abbiamo avuto fino a tre associazioni di rappresentanza, proprio in concomitanza con la riforma Biagi. Abbiamo notato che la pluralità di rappresentanza si è realizzata proprio in concomitanza dei processi di riforma, come se il processo di innovazione non potesse avvenire che per progressi a scatti, con un forte bisogno di elaborazione interna da parte del sistema.

Con l'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro, che vi è già stato presentato da miei illustri colleghi, la rappresentanza ha avuto un'altra disarticolazione: il nostro auspicio e il nostro impegno vanno nella direzione di una nuova ricomposizione.

La nostra attività in Italia è iniziata con l'introduzione del pacchetto Treu. Adecco è stata tra le prime agenzie autorizzate e, da subito, ha avviato un programma di aperture di filiali, geograficamente distribuito su tutto il territorio nazionale. Replicando il successo e traendo frutto dall'e-

sperienza che abbiamo avuto in altri mercati all'estero, abbiamo realizzato un sistema di apertura di filiali che ha coniugato l'investimento con la redditività. In questo modo Adecco è diventata *leader* di mercato anche in Italia per volumi e per redditività.

Con la riforma Biagi abbiamo modificato il nostro modello organizzativo per adeguarlo alla polifunzionalità, vale a dire al multiservizio e alla possibilità di offrire ulteriori servizi per il lavoro oltre all'interinale.

Come abbiamo fatto per il pacchetto Treu, abbiamo promosso positivamente sul mercato la riforma Biagi. Riteniamo che la polifunzionalità sia un modello molto positivo per il buon funzionamento delle agenzie, a tal punto – come ho detto – da averlo promosso in Francia e in altri Paesi. Riteniamo anche che il superamento della temporaneità come tratto distintivo della somministrazione di lavoro a termine consenta di esaltare la buona flessibilità di questo istituto rispetto ad altre forme di flessibilità.

Alla linea evolutiva della regolamentazione della somministrazione ascriviamo il nostro ultimo contratto collettivo, che riteniamo abbia saputo trovare un bilanciamento ed una composizione tra flessibilità funzionale offerta alle aziende e tutele offerte ai lavoratori.

Esaminando i Resoconti stenografici delle sedute precedenti abbiamo rilevato che di questo contratto collettivo è stato ripetutamente evidenziato il diritto del lavoratore somministrato alla trasformazione del suo rapporto di lavoro, da tempo determinato a tempo indeterminato, dopo 36 o 42 mesi di lavoro, anche non continuativo, con la stessa agenzia. Noi riteniamo che questa sia una lettura parziale delle innovazioni contenute nel contratto, una lettura che rischia di creare ambiguità e connotazioni, anche politiche, che non aiutano un giusto processo di elaborazione interpretativa.

Più che a questo diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro, a nostro avviso, il contratto collettivo si pone l'obiettivo di incentivare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori in somministrazione. Questa incentivazione non è però fine a se stessa, ma crediamo sia strumentale alla configurazione della somministrazione come elemento strutturale di organizzazione del lavoro in azienda.

Il superamento della temporaneità come solo elemento che può giustificare il ricorso al lavoro tramite agenzia, già operato dalla riforma Biagi (che però trova resistenze in sede giurisprudenziale), può trarre forza dal nuovo contratto collettivo. Allo stesso tempo, con l'incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato, le agenzie assumono un ruolo diverso nel mercato del lavoro: diventano datori di lavoro che si devono impegnare nella duplice direttrice di trovare continuativamente occasioni di lavoro per i lavoratori somministrati (chiaramente anche per evitare perdite derivanti da discontinuità lavorative) e di offrire risorse umane sempre aggiornate alle proprie aziende clienti.

Nel delineare questa prospettiva evolutiva dell'istituto della somministrazione, può dirsi che il contratto collettivo va in continuità sia con il pacchetto Treu che con la legge Biagi, in quanto entrambi prevedevano la possibilità di assunzione a tempo indeterminato da parte delle agenzie.

Della legge Biagi ha sfruttato poi le possibilità e le elaborazioni teoriche e applicative che sono state offerte dallo *staff leasing*, che è stato l'istituto che per primo ha spinto le agenzie ad assumere i lavoratori a tempo indeterminato.

A normativa vigente ci auspichiamo che il contratto collettivo possa aiutare la giurisprudenza nella lettura delle ragioni organizzative, sostitutive e produttive, anche riferite alla ordinaria attività dell'impresa, che giustificano il ricorso alla somministrazione e che non possono essere solo nella temporaneità del ricorso.

Allo stesso tempo, il contratto collettivo può dare il suo contributo anche alle interpretazioni relative ai casi di reiterazione di somministrazione a tempo determinato dello stesso lavoratore nella medesima impresa, partendo dalla considerazione che le esigenze di tutela dei lavoratori possono essere differenti a seconda che la reiterazione dello stesso lavoratore presso la medesima impresa avvenga tramite agenzia o direttamente con un contratto a termine, ovvero tramite un contratto a termine o a tempo indeterminato con l'agenzia, sempre nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato.

Come si può comprendere da queste mie considerazioni, il nostro approccio è assolutamente pratico. I nostri scopi sono semplici e dichiarati: promuoviamo la somministrazione di lavoro rispetto alle altre forme di flessibilità. Tra queste, intendiamo esaltare le caratteristiche positive della somministrazione nel contrasto al lavoro nero e agli appalti non genuini e intendiamo enfatizzare le differenze positive della somministrazione rispetto al lavoro a termine, in termini di maggior tutela e di migliore occupabilità dei lavoratori. I mezzi per questi fini sono l'offerta di buona flessibilità per le imprese e di buone tutele per i lavoratori, attraverso un robusto sistema bilaterale.

Quindi, nonostante l'evoluzione regolamentare realizzata e i tassi di ininterrotta crescita, almeno fino alla crisi attuale, il mercato della somministrazione è ancora ciclico, fortemente connesso all'andamento economico generale: cresciamo quando l'economia cresce, decresciamo quando l'economia è in recessione. Questa tendenza è ravvisabile in tutti i Paesi economicamente avanzati, anche in quelli in cui la somministrazione è più consolidata, come Francia, Gran Bretagna e Olanda.

Un'altra relazione macroeconomica è ravvisabile nel *trade-off* tra tasso di incidenza del lavoro in somministrazione (rispetto al totale della forza lavoro) e tasso di disoccupazione: il tasso di incidenza della somministrazione è inversamente proporzionale al tasso di disoccupazione. Anche questa è una interrelazione ravvisabile in tutti i Paesi economicamente avanzati. Di particolare evidenza, in questa fase di crisi, è la situazione spagnola in cui all'aumentare della disoccupazione il mercato della somministrazione è regredito ai livelli di dieci anni fa.

In Italia ci troviamo con la stessa relazione, seppure con livelli di *stock* della disoccupazione ben lontani dalla Spagna. La caratteristica della situazione italiana sta nel fatto che all'insorgere della crisi i primi lavoratori a scivolare nella disoccupazione sono stati proprio i nostri lavoratori

in somministrazione. Si può spiegare così la più rapida discesa del nostro mercato rispetto ai citati indicatori macroeconomici, quali il PIL e il tasso di disoccupazione.

L'analisi che abbiamo fatto sulla crisi che sta investendo il nostro settore ci ha portato fin da subito a lavorare per il mondo che verrà dopo la crisi. Siamo infatti convinti che il mondo che verrà dopo la crisi potrebbe richiedere professionalità nuove, verso cui riqualificare il nostro capitale umano. L'andamento ciclico del nostro mercato e le precedenti crisi ci consentono di pensare che la somministrazione sarà la prima forma di impiego a cui ricorreranno le nostre imprese utilizzatrici. Se è vero, infatti, che seguiamo il *trend* economico, è anche vero che lo anticipiamo temporalmente. Quando l'economia riparte, il nostro mercato riparte prima; quando l'economia frena il nostro mercato frena per primo.

L'ampiezza e la gravità della crisi in corso ci portano a trovare subito soluzioni per i nostri lavoratori che non hanno la stessa probabilità di continuità lavorativa, tramite la nostra rete, e a preparare per le nostre imprese utilizzatrici le soluzioni a cui ricorreranno non appena usciranno dalla crisi.

Ovviamente, i nostri sacrifici e i nostri investimenti servono a ricomporre, in modo sostenibile, questa frattura temporale tra le esigenze immediate dei lavoratori e le esigenze future delle imprese. Anche per questa ricomposizione temporale, abbiamo cercato di operare nel quadro di un bilanciamento e di una composizione tra le esigenze delle aziende e le esigenze dei lavoratori. Per i lavoratori abbiamo realizzato un programma denominato *candidate caring* che prevede misure di politica attiva a favore di tali lavoratori attraverso percorsi di orientamento, analisi del profilo professionale e formazione per il mantenimento e potenziamento delle competenze e per la ricollocazione. Il progetto è destinato ad oltre 30.000 ex lavoratori somministrati, distinti in due differenti platee: i lavoratori in somministrazione che hanno avuto un contratto di lavoro con Adecco nell'ultimo trimestre del 2008 e che a febbraio risultavano disoccupati; i lavoratori che nel 2008 hanno maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi e che a febbraio 2009 risultavano disoccupati. Questi lavoratori sono stati particolarmente colpiti dalla crisi occupazionale e non hanno potuto godere della continuità lavorativa. Per le imprese utilizzatrici stiamo invece mantenendo un'attività di «prossimità»: innanzi tutto per cogliere qualunque occasione di lavoro da offrire ai lavoratori; in secondo luogo per sviluppare specularmente il progetto di *candidate caring*. In sostanza, portiamo al cliente una sorta di bilancio di servizio in cui riassumiamo il numero di lavoratori a cui ha fatto ricorso nell'anno precedente, le loro mansioni e l'anzianità lavorativa maturata presso lo stesso cliente.

Ci proponiamo quindi di riqualificare quelle risorse, secondo i bisogni presenti e futuri del cliente. I nostri clienti si stanno mostrando molto interessati a questa attività di informazione fatta sui loro ex lavoratori somministrati; sono interessati a ricevere aggiornamenti mensili sull'attività lavorativa o formativa di questi lavoratori, perché li considerano ele-



menti fondamentali per poter cogliere prontamente i primi segnali di ripresa economica.

Abbiamo previsto un comitato di monitoraggio insieme alle organizzazioni sindacali, dal momento che utilizziamo tutte le risorse della bilateralità di legge a nostra disposizione secondo le autoregolamentazioni vigenti. I risultati all'inizio di aprile sono molto incoraggianti: 9.846 lavoratori sono stati seguiti nell'analisi delle competenze e nell'aggiornamento del *curriculum vitae*; 3.915 persone sono state oggetto di almeno una proposta attiva (promozione del *curriculum vitae* senza una offerta già aperta) verso le aziende; 1.719 lavoratori hanno trovato una nuova collocazione professionale; 200 lavoratori hanno concluso un percorso di formazione professionale.

I provvedimenti anticrisi del Governo hanno promosso un modello di politica attiva e di ammortizzatori sociali, con il coinvolgimento della bilateralità. Il nostro progetto del *candidate caring* e l'accordo sottoscritto dal ministro Sacconi la settimana scorsa rendono effettivo questo coinvolgimento: completano infatti il coinvolgimento delle agenzie nell'organizzazione del mercato del lavoro, delineano il ruolo che le agenzie possono avere proprio per la ripartenza.

Dalle audizioni fatte è sicuramente emersa la capacità che il nostro mercato ha avuto nella costruzione di un sistema bilaterale, che oggi è costituito da tre fondi (formatemp, ebitemp ed ebiref), ciascuno con specifici obiettivi, compiti e funzioni.

La stessa legge istitutiva delle agenzie (il pacchetto Treu) e la riforma Biagi hanno sollecitato le parti sociali a costruire un sistema di bilateralità per rispondere ai rischi che il lavoro tramite agenzia può comportare e che principalmente riguardano la discontinuità.

I recenti provvedimenti anti-crisi hanno enfatizzato la destinazione di questi fondi a politiche di integrazione al reddito oltre alle politiche formative e previdenziali di emersione del lavoro nero.

Il citato accordo sottoscritto dal Ministro la settimana scorsa rappresenta un ulteriore affinamento del modello, in quanto prevede la partecipazione di risorse della bilateralità con risorse pubbliche. L'accordo prevede, infatti, che la bilateralità contribuisca con 20 milioni di euro per misure di integrazione al reddito, a cui si aggiungono 20 milioni dal fondo di rotazione, sempre per integrazione al reddito; mentre l'attività formativa è finanziata con risorse del programma operativo nazionale (PON) – fondo sociale europeo (FSE), attraverso la modalità del *voucher* formativo. Il cardine del sistema è il «patto di servizio» tra integrazione al reddito e formazione, in un sistema di responsabilità per cui il rifiuto immotivato esclude dai benefici. Questo modello sta suscitando interesse da parte delle Regioni ed è nostro interesse realizzare accordi anche a livello locale.

Crediamo che il ruolo delle agenzie passi attraverso il completamento della costruzione del mercato del lavoro, in cui l'attività di intermediazione e di ricollocazione possano rappresentare per le stesse agenzie attività anti-cicliche, idonee a gestire meglio la crisi.

Siamo convinti che occorra spostare le sicurezze dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro, perché un mercato del lavoro efficiente è un mercato in cui chi perde il lavoro può trovarne un altro il più rapidamente possibile. Solo così si può aumentare il grado di sicurezza complessivo del sistema. Solo così si può aumentare anche il grado di giustizia sociale, perché non è equo un mercato del lavoro, come quello italiano, che intermedia un livello così basso di incontro domanda-offerta.

Per questi obiettivi, Adecco sarà sempre pronta a rispondere a qualsiasi sollecitazione e richiesta. Questa è la mia breve relazione. Con il *team*, siamo pronti a rispondere a qualsiasi domanda.

PRESIDENTE. La ringrazio per l'esposizione, dottor Vione. Sono veramente contento che si sia chiarito l'equivoco di cui nella sua premessa e sia stata offerta a tutti la possibilità di ascoltarla perché la sua relazione è stata interessante non solo nei contenuti, ma anche per un segnale di non pessimismo – non voglio parlare di ottimismo – che lei ha dato con riferimenti puntuali. Abbiamo constatato che in ordine al ripristino dello *staff leasing* (che lei segna come tappa fondamentale, duolendosi per la sua eliminazione avvenuta nel 2007) la sua autorevole voce si aggiunge a quella dei suoi colleghi.

Ha anche fatto un riferimento alla crisi attuale, sottolineando in modo particolare come voi anticipate lo stesso meccanismo della borsa.

In questi giorni rileviamo alcuni segnali che vengono definiti positivamente dagli osservatori più attenti. Mi riferisco, in particolare, all'andamento fortemente positivo della borsa che in circa due mesi ha recuperato il 30 per cento delle passività accumulate e ai primi segnali provenienti dalla cassa integrazione cui, anche se in maniera lieve, si inizia a ricorrere meno. Come interpreta, ai fini che ci interessano, questi segnali?

Le chiedo, inoltre, di renderci noti – se è possibile fare una previsione del genere, pur conoscendone i limiti, e se vi è stato un dibattito al riguardo al vostro interno – i tempi con cui si potranno determinare nel mondo del lavoro gli ulteriori effetti derivanti dalla «coda» della crisi (speriamo di poterla considerare tale).

VIONE. Signor Presidente, questa crisi ha dato una grande lezione di merito sia alle aziende, che hanno apprezzato la flessibilità che è stato possibile ottenere nel sistema italiano e che certamente ha consentito loro di fronteggiare la crisi più agevolmente con tutti gli ammortizzatori sociali, sia ai nostri lavoratori. Stiamo registrando oggi una affluenza del 50 per cento in più presso le nostre filiali di lavoratori e, con il progetto di *candidate caring* che ho descritto, ci stiamo occupando di loro finanziando la formazione, preparandoli alla ripresa e reimmettendoli nel mercato.

Dal punto di vista dell'andamento del mercato confermo che stiamo registrando qualche segnale positivo unitamente a qualche segnale negativo di altre aziende entrate in difficoltà successivamente rispetto ad alcune organizzazioni: è una sorta di catena che deve reinnescarsi e reinserirsi in tutta l'economia.

Credo che in un momento come questo le agenzie abbiano svolto un ruolo molto forte, perché abbiamo visto in maniera chiara che chi, in veste di lavoratore flessibile, aveva un contratto diverso da quello di somministrazione è rimasto solo nel mercato; chi, invece, aveva un contratto di somministrazione ha potuto fruire di un'agenzia che lo ha orientato, supportato e formato consentendogli di cogliere le opportunità esistenti per i lavoratori anche in un momento di crisi: mi riferisco alla possibilità di investire su sé stessi per riqualificarsi e posizionarsi per il dopo ripresa in maniera più professionale e, quindi, per poter ambire a posizioni di lavoro più elevate.

Se si vuole uscire rafforzati dai momenti di difficoltà, credo che sia sempre opportuno considerare anche le opportunità che ci offre ogni congiuntura. Il messaggio che inviamo al mercato è che stiamo investendo nostre risorse in maniera immediata e pratica. I dati forniti sono il risultato di un'attività che abbiamo portato avanti, che continua in questi mesi e che consentirà – come dicevo – alle aziende, nel momento in cui la ripresa si rafforzerà e i primi segnali si trasformeranno in segni concreti di ripresa, di disporre delle persone giuste al momento giusto.

**PRESIDENTE.** Vorrei rivolgerle un'altra breve domanda, dottor Vione, che forse è pleonastica poiché la risposta è sin d'ora presumibile. Come valterebbe un ruolo delle agenzie del lavoro, magari consorziate, nell'ambito di un processo di degiurisdizionalizzazione delle controversie del lavoro con riferimento, in particolare, al collegato che faticosamente stiamo tentando di portare avanti e al tentativo di conciliazione che stiamo cercando di attuare, sottraendo quante più materie possibili alla competenza del giudice del lavoro per accelerare i tempi e sgravare l'autorità giudiziaria di un carico che rende sempre più lenta la giustizia? Lei ritiene possibile e concretamente realizzabile un vostro ruolo in questo settore, in un tale ambito di azione? Ciò, naturalmente, dovrebbe avvenire sempre con l'adesione del lavoratore che chieda che il tentativo di conciliazione possa realizzarsi con il vostro contributo.

**VIONE.** Credo che questo tipo d'iniziativa sia assolutamente lodevole, necessaria, quanto mai richiesta e sarà la benvenuta nel mondo del lavoro. Il nostro è un ruolo certamente di grande prossimità ai lavoratori e alle aziende. Potremmo fare una riflessione in merito per capire come potremmo eventualmente intervenire.

**CASTRO (PdL).** Signor Presidente, chiunque compari i dati del mercato italiano con quelli del mercato europeo viene colpito da una distribuzione particolarmente concentrata su alcune grandi compagnie del mercato

stesso. La prima domanda (anche se posso immaginare la risposta) che vorrei porre è se, secondo lei, l'elevata concentrazione su queste poche compagnie costituisca un tratto di virtù o di gracilità del mercato italiano. La seconda domanda si riferisce, invece, alla causa di questa concentrazione; un malizioso potrebbe ritenere che si stia configurando un mercato di tipo oligopolistico, qualcun altro potrebbe giudicare questo mercato asfittico per carenza di sbocchi di fatto, altri potrebbero affermare – su questo credo che la Commissione si sia già interrogata – che si tratti piuttosto di un mercato ancora normativamente bloccato e inibito ad una compiuta espansione. Sarei molto interessato a conoscere le sue valutazioni in merito.

*VIONE.* Senatore Castro, potrei fornire un'unica risposta alle sue domande. Certamente il mercato italiano è un'eccezione (se lo confrontiamo con i mercati francese, spagnolo, britannico o statunitense), proprio per la ridotta consistenza numerica dei soggetti. Credo che ciò sia il risultato di una legge che ha posto determinate barriere all'ingresso di tale mercato; ma considero queste barriere vitali e proprio in un momento di crisi come l'attuale stanno dimostrando la loro importanza.

Un dato interessante comparso sui quotidiani alcuni giorni fa è che, nell'attuale momento di crisi, nei Paesi ad alta numerosità di soggetti e con il proliferare di agenzie del lavoro piccole e molto piccole, moltissime di queste agenzie – ahimè – stanno portando i libri in tribunale: ciò chiaramente non deve accadere nel momento in cui i soggetti oggetto dell'intermediazione sono dei lavoratori, che in questo caso non si vedono più tutelati.

Credo che la normativa italiana sia un esempio a livello internazionale proprio per le forti barriere poste all'ingresso, perché in questo modo si hanno esclusivamente enti sani e solidi che possono offrire le corrette garanzie ai lavoratori. La conclusione da trarre è evidente ed è dinanzi ai nostri occhi: in Francia, in un mercato in cui vi sono circa 1.400 agenzie, ne chiudono circa 50 a settimana, mentre in Italia non si sta registrando alcun caso di questo tipo. Credo che la risposta sia univoca.

*TREU (PD).* Vorrei porre due domande al dottor Vione, ma prima vorrei anche io commentare quanto è stato detto.

Mi rallegro della sua risposta: infatti, a quei tempi la scelta effettuata di operare una forte selezione delle agenzie del lavoro fu consapevole, perché pensavamo – come è stato appena detto – che il proliferare incontrollato di queste entità e la loro eccessiva frammentazione avrebbero comportato la dispersione delle risorse e la difficoltà a controllare le agenzie. Uno degli aspetti positivi di queste agenzie consiste proprio nel poter disporre di soggetti imprenditoriali robusti (mestiere difficile, questo!) e

più controllabili dinanzi alla diffusa tendenza alla deviazione del nostro mercato del lavoro. La scelta, allora, fu consapevole e mi sembra che si stia perseverando sulla medesima strada. Registro talvolta opinioni divergenti, come è accaduto anche ora, ma l'esperienza internazionale dovrebbe convincerci del fatto che è bene continuare su questa strada.

In primo luogo, vorrei chiederle come «stia reagendo» il nuovo contratto collettivo di lavoro – che è stato ampiamente discusso – alle attuali controversie e a queste prime difficoltà, visto che anche secondo i criteri normativi doveva servire a far funzionare bene il meccanismo.

In secondo luogo, sui fondi citati vorrei sapere se – a prescindere dall'accordo che avete recentemente stipulato – avete a disposizione dei dati inerenti all'utilizzo del fondo con un *mix* di formazione e integrazione al reddito e, in caso positivo, in che misura siano.

*VIONE*. Per quanto riguarda il fondo con *mix* formazione e integrazione al reddito, l'accordo è stato firmato la settimana scorsa e nel giro di tre giorni lavorativi abbiamo organizzato circa 300 aule coinvolgendo più di 3.000 lavoratori disoccupati aventi i requisiti previsti dall'accordo. Ciò dimostra ancora una volta la rapidità che caratterizza il nostro settore nel trasformare ogni decisione in realtà nel giro di pochissimo tempo.

TREU (*PD*). Prima non ci avevate provato.

*VIONE*. Prima, con il progetto di *candidate caring*, abbiamo deciso di porre a disposizione dei nostri lavoratori le nostre risorse e quelle derivanti dal fondo formatemp. Negli scorsi sei mesi ne abbiamo lasciati a casa più di 31.000: li abbiamo dunque richiamati e abbiamo offerto loro opportunità di lavoro sulla base delle alternative che offriva il mercato e delle loro competenze. Abbiamo utilizzato il fondo formatemp con l'obiettivo di colmare il *gap* di competenze esistenti, spostando, per citare un esempio pratico, un montatore dal settore dell'*automotive* al settore dei pannelli fotovoltaici ma senza integrazione al reddito.

Per quanto riguarda il nuovo contratto di lavoro, sicuramente lancia messaggi molto forti e ancora una volta ha lo scopo di puntare verso la giusta direzione per consentire al nostro settore di gestire la flessibilità nel miglior modo possibile. Credo che la crisi attuale abbia accentuato più che mai le caratteristiche positive di questo contratto. Non dimentichiamo che un numero così elevato di lavoratori disoccupati che non hanno potuto godere di una continuità lavorativa potrebbe potenzialmente creare problematiche anche di impatto sociale: l'essere assunti da agenzie che se ne prendono cura e con un sistema di *welfare* in grado di supportarle (come sapete ed è già stato descritto dai nostri illustri predecessori), insieme a tutta una serie di opportunità che sono state elencate, ha consentito di evidenziarne la matrice di supporto rispetto ad altre formule contrattuali.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Vione per il contributo offerto ai nostri lavori, per la cortesia con la quale ha risposto alle nostre domande e per i dati positivi che ci ha fornito.

Dichiaro conclusa l'audizione.

*I lavori terminano alle ore 16,10.*



