

CAMERA DEI DEPUTATI – XVI LEGISLATURA

COMMISSIONE XI  
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

**Resoconto stenografico**

**INDAGINE CONOSCITIVA**

---

**Seduta di mercoledì 21 settembre 2011**

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE SILVANO MOFFA

**La seduta comincia alle 14,10.**

*(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).*

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

**Audizione di rappresentanti di Assolavoro.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione di rappresentanti di Assolavoro. Sono presenti il dottor Stefano Scabbio e il dottor Michele Amoroso, vicepresidenti, il dottor Agostino di Maio, direttore, e il dottor Rosario Salinbene, funzionario. I rappresentanti di Assolavoro hanno messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*). Nel ringraziarli della loro presenza, do loro la parola.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Vorrei innanzitutto ringraziarvi di questo spazio, che per noi è prezioso. Se siete d'accordo, vorrei spendere qualche minuto per una breve introduzione circa il peso del settore e il suo andamento nei primi sette mesi dell'anno, fornendovi alcune cifre utili a chiarirne la dimensione. A questo proposito, troverete tutti i dettagli nella documentazione che abbiamo consegnato. Vorrei, poi, soffermarmi più a lungo sugli aspetti qualitativi.

Dopo la crisi molto forte del 2008-2009, che aveva visto una contrazione significativa dell'utilizzo di tutte le forme di flessibilità perché le aziende avevano «asciugato» tutta la manodopera che stavano utilizzando in quel momento, il 2010 e il 2011 - quest'ultimo in particolare - hanno segnato una ripresa a doppia cifra; infatti, il monte retributivo è aumentato di circa il 21 per cento nei primi sette mesi del 2011, se si considerano i lavoratori somministrati, e del 14 per cento in numero, cioè per teste. Vi è, quindi, una ripresa abbastanza consistente concentrata soprattutto nel settore manifatturiero; questo perché, in una situazione con visibilità ancora molto corta, l'utilizzo tattico della flessibilità rappresenta tuttora per l'impresa uno strumento che fornisce delle garanzie, considerato il vantaggio della parità retributiva per l'azienda utilizzatrice.

In sintesi, in termini numerici, il settore pesa circa 4 miliardi di euro; nel nostro Paese abbiamo 85

agenzie per il lavoro attualmente iscritte e vi sono circa mezzo milione di lavoratori somministrati. Questi sono i grandi numeri del settore.

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti qualitativi, che sono, a mio avviso, più qualificanti rispetto al ragionamento che vorrei svolgere, devo innanzitutto dire che negli ultimi cinque o sei anni il settore ha avuto un'evoluzione importante, rappresentando oggi un punto rilevante nel nostro mercato del lavoro, con elementi distintivi di qualità per le aziende, per i lavoratori e per l'intero sistema Paese. Riguardo alle aziende, esso permette la disponibilità di manodopera qualificata con la possibilità di formazione specifica, continua e *on the job*, che il nostro contratto di somministrazione prevede attraverso il Fondo bilaterale Formatemp. Si tratta, infatti, di un'opportunità molto utilizzata dalle aziende e molto ben riconosciuta in questo momento. Del resto, sapete benissimo che siamo in un mercato in cui si parla di *talent shortage*. Le aziende sono uscite - mi riferisco almeno a quelle che ce l'hanno fatta - dalla crisi del 2008-2009 con due obiettivi fondamentali, sintetizzabili in due parole: talento e produttività. Sotto il primo aspetto, si sono rese conto che per competere e avere successo nel proprio settore di riferimento è fondamentale avere le persone giuste all'interno della propria organizzazione. C'è, quindi, una forte ricerca da parte delle aziende di persone da inserire nei ruoli chiave e professionali. Peraltro, questo dato è riscontrabile anche nella crescita significativa del mercato cosiddetto «permatemp», ovvero quello che prevede contratti non di somministrazione bensì a tempo indeterminato specialmente per quanto riguarda i profili professionali specializzati medio-alti. Sotto l'aspetto del recupero della produttività, occorrono investimenti in tecnologia o miglioramenti di processo. Infatti, uno dei settori maggiormente in crescita è l'ICT (*Information and communication technology*) poiché in questo momento le aziende stanno investendo nel cambiamento dei *software* o comunque in tecnologia. L'aumento di produttività passa, però, anche attraverso una maggior specializzazione e professionalizzazione delle risorse. Tornando, quindi, alla questione della formazione specifica, la presenza di agenzie per il lavoro che riescano a individuare i fabbisogni di candidati definiti *core* in un certo ambito territoriale, formandoli specificamente secondo le esigenze aziendali, è molto apprezzata. Siamo, quindi, un interlocutore importante proprio perché abbiamo una presenza molto radicata sul territorio e questo rappresenta per le aziende un punto fondamentale.

Rispetto ai talenti, oggi le aziende hanno bisogno di riconoscerli, di attrarli, di svilupparli e di trattenerli. Perciò, considerato che abbiamo un'economia basata sulla media e piccola impresa, la questione della valutazione dei fabbisogni formativi, delle analisi delle competenze presenti in azienda, delle analisi del potenziale, delle analisi di clima o i *performance management* costituiscono attività che, con l'evoluzione della professionalità all'interno delle agenzie, siamo in grado di realizzare. Offriamo, quindi, un supporto reale al sistema imprenditoriale, che si è accorto improvvisamente che è più importante il talento, quindi la risorsa umana, che non il capitale, il quale conta molto meno di un tempo per vincere in un determinato settore. Gli aspetti formativi, di sviluppo, di trattenimento delle persone di talento sono, allora, fondamentali.

In merito, poi, ai candidati, posso dire che essi vedono nella nostra realtà una porta di ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto appena usciti dalla scuola. Infatti, il 73 per cento delle nostre risorse ha meno di 30 anni e il 52 per cento meno di 25. Ci riferiamo, quindi, a un *target* di giovani. Del resto, sapete quanto sia critico oggi il tema della disoccupazione giovanile nel nostro Paese. Le ragioni sono note a tutti: innanzitutto, vi è uno scollamento tra i profili richiesti dalle aziende e quelli prodotti dal sistema scolastico; abbiamo, poi, una carenza di istituti tecnici, che si è generata nel tempo. Pertanto, avere la possibilità di orientare i giovani, a livello locale, in relazione alle opportunità e alle offerte delle imprese e formarli, a seconda delle loro caratteristiche, per i lavori disponibili è un compito che affrontiamo quotidianamente e che ci è ampiamente riconosciuto. Sempre per quanto riguarda il candidato, vorrei sottolineare che in Italia abbiamo adottato fin dall'inizio, con la legge Treu, la parità di trattamento, un fattore fondamentale che non tutti i Paesi europei hanno accolto, nonostante in alcuni vi sia un tasso di penetrazione della flessibilità maggiore che nel nostro. Parità trattamento vuol dire, in poche parole, che a un lavoratore in somministrazione - quindi a tempo determinato - sono applicati tutti gli istituti previsti per quelli a

tempo indeterminato del medesimo livello all'interno di quella realtà produttiva. Ecco, questo è molto importante. Noi, però, come Assolavoro siamo andati oltre. Infatti, il 28 luglio del 2008 abbiamo concluso un accordo con le parti sociali, con il quale abbiamo cominciato un percorso di *flexsecurity*, cercando di fornire maggiori tutele e garanzie, che vanno dalla previdenza integrativa, a un assegno per lavoratori disoccupati e per lavoratrici in maternità; dalle spese relative agli asili nido, ai finanziamenti per l'accesso al credito agevolato, fino ai rimborsi di *ticket* sanitari per familiari a carico. Insomma, si tratta di tutele per il lavoratore somministrato che vengono finanziate autonomamente dal sistema. Un'ulteriore iniziativa, intrapresa, sebbene tiepidamente, nel maggio del 2011, ha dato un segnale altrettanto forte; infatti, abbiamo proceduto, in accordo con le parti sociali, alla cosiddetta «stabilizzazione», secondo la quale un contratto di lavoro temporaneo, continuativo per più di trentasei mesi con il medesimo interlocutore, prevede l'obbligo della stabilizzazione, onde evitare che la risorsa si trovi in una situazione di precariato indefinito. Tuttavia, anche questo fenomeno - bisogna essere onesti nel riconoscerlo - si concentra sulle figure a maggior contenuto professionale e tecnico. Infatti, c'è stata una rincorsa da parte delle agenzie nello stabilizzare le figure maggiormente richieste dal mercato. Si tratta - per usare una metafora - di mettere il vino buono in cantina. Ad ogni modo, questa attività sta proseguendo con una forte focalizzazione sul tema della specializzazione delle competenze tecniche. Di conseguenza, in tutta onestà, coinvolge molto poco - ripeto - profili non professionali.

Sotto l'aspetto del sistema paese, il nostro settore genera un gettito contributivo pari a circa 1,4 miliardi annui. Pertanto, avere una parità contributiva rispetto a un contratto a tempo indeterminato garantisce una forma di flessibilità «etica» che assicura allo Stato un contributo importante. Un altro punto fondamentale riguarda la lotta all'emersione del lavoro nero, che è molto rilevante in questo momento, soprattutto nel sud, laddove il sommerso e l'irregolarità costituiscono fenomeni molto diffusi. Ebbene, anche grazie a una forte sensibilizzazione di imprese etiche e di Confindustria, che ha preso una posizione netta, schierandosi nella lotta contro il sommerso e, in senso più ampio, contro il lavoro informale, abbiamo visto crescere in maniera significativa, in termini numerici, l'utilizzo della somministrazione anche nel meridione. Ecco, credo che questo sia un elemento veramente importante.

Dal punto di vista qualitativo, questi sono gli aspetti fondamentali che definiscono il nostro lavoro. Si tratta di un'attività che è molto cambiata nel tempo; infatti, mentre all'inizio consisteva semplicemente nell'incrocio tra la domanda e l'offerta, oggi si è arricchita di nuove professionalità, grazie alle quali rappresentiamo il tramite attraverso il quale si entra nel mercato del lavoro, si accumula esperienza e, se si esce, si è formati nuovamente per diventare di nuovo occupabili, con un eventuale reingresso. Abbiamo, dunque, raggiunto, in termini di settore, una maturità assimilabile a quella dei Paesi più avanzati nell'utilizzo della flessibilità, come la Francia, l'Inghilterra e altri. Inoltre, partecipiamo a tutto il sistema delle politiche attive. Anche questo è un ruolo estremamente importante, un *plus* del nostro settore poiché operiamo nei confronti dei lavoratori svantaggiati grazie a una rete capillare e alla diretta connessione con le regioni.

Ecco, credo di aver toccato i temi principali. Lascio, quindi, spazio alle vostre domande per poi eventualmente approfondire i singoli punti. Grazie.

**PRESIDENTE.** Do la parola ai deputati che intendano porre domande o formulare osservazioni.

**MASSIMILIANO FEDRIGA.** Grazie, presidente. Sarò breve, anche se vorrei porre diverse domande. Innanzitutto, vorrei sapere quali sono le figure professionali più richieste attualmente nel nostro Paese.

In secondo luogo, in merito alla percentuale di lavoro somministrato e di lavoro stabilizzato, vorrei capire in quale misura riuscite a convertire il lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Infine, conoscendo la sua esperienza in altri Paesi europei, vorrei sapere se ci sono pratiche di eccellenza in altri Paesi, ovvero se, a livello legislativo, vi è qualche mancanza nel nostro Paese che

potremmo colmare seguendo qualche esempio per agevolare l'occupazione in particolar modo giovanile e, ancor meglio, per offrire un futuro di stabilizzazione ai giovani. Infatti, se va bene l'entrata nel mondo del lavoro tramite l'agenzia, quindi con un lavoro precario, di formazione o quant'altro, la stabilità è necessaria per avere la tranquillità economica essenziale per costruire la vita del giovane stesso.

MARIALUISA GNECCHI. Poiché abbiamo visto che ci sono delle associazioni di agenzie per il lavoro che utilizzano anche i contratti di apprendistato, vorrei capire come si possa realizzare un contratto di apprendistato attraverso un'agenzia per il lavoro, quindi come possa essere svolto il lavoro di formazione. Vorrei, poi, sapere chi utilizza lo sconto contributivo legato a questo tipo di rapporto di lavoro.

GIULIANO CAZZOLA. Ringrazio il presidente e i nostri ospiti. Volevo porre una domanda, relativa ai risultati della stabilizzazione contrattuale, già posta dall'onorevole Fedriga, per cui evito di riproporla. Ne ho, però, altre due.

La prima è relativa al rapporto fra domanda e offerta. Vi sono o vi sono state, ed eventualmente in quali periodi, delle discrepanze, nel senso che le agenzie di lavoro interinale non sono state in grado di soddisfare la domanda con l'offerta a loro disposizione? Ecco, vorrei sapere come si è evoluto questo rapporto; infatti, mi pare evidente che nei momenti di difficoltà questo fenomeno possa essere particolarmente rilevante.

Vorrei, poi, dire che sono rimasto piacevolmente stupito dal dato relativo al rapporto fra italiani e stranieri in questo settore perché mi aspettavo una situazione più favorevole per gli stranieri. Invece, sapere che c'è uno straniero occupato ogni cinque italiani sfata alcune convinzioni in merito all'accesso dei giovani al mercato del lavoro e all'attività produttiva, specie considerando che, come lei ha rilevato, i lavoratori che passano per le vostre agenzie hanno meno di 30 anni e che il 50 per cento dei vostri assistiti si colloca nell'industria manifatturiera. Ecco, sarei interessato ad avere ulteriori informazioni su questo aspetto.

LUIGI BOBBA. Vorrei porre due domande. Innanzitutto, visto che gli oggetti specifici della nostra indagine sono il mondo dei giovani e i problemi dell'inserimento, dell'occupazione e della formazione, le chiederei di approfondire questo punto. Ecco, con riferimento a quel 49 per cento - se non erro - di persone con meno di 30 anni, vorrei sapere che tipo di dinamiche si sono registrate anche in questi due frangenti della crisi; nella prima parte, che ha visto un crollo dell'utilizzo del lavoro somministrato, e in questa seconda parte, con la ripresa che ha evidenziato nella sua relazione.

In secondo luogo, mi interesserebbe approfondire la questione della formazione, uno dei punti che ha toccato e che ha una notevole rilevanza. A questo proposito vorrei sapere del mezzo milione di lavoratori somministrati quanti sono stati interessati da processi formativi e a quanto ammonta l'investimento medio per ciascuno e l'investimento totale su base annua. Del resto, credo che questa opportunità sia decisiva ai fini sia della stabilizzazione che del reinserimento lavorativo.

CESARE DAMIANO. Vorrei porre alcune questioni. Penso che il lavoro interinale colga un'oggettiva necessità di flessibilità delle imprese, tuttavia credo che abbia, al tempo stesso, un costo superiore rispetto al lavoro normale. Da questo punto di vista, trovo soddisfatte due condizioni, quella della flessibilità e quella di evitarne l'utilizzo al solo scopo di risparmiare. A questo proposito, vorrei sapere se credete sia necessario selezionare maggiormente le forme di flessibilità di impiego presenti attualmente nel mercato del lavoro e se pensate sia opportuna una legislazione che, in qualche modo, vada nella direzione del lavoro che voi rappresentate, con un costo maggiore della flessibilità.

La seconda domanda è relativa agli appalti. Voi rilevate che vi sono appalti apparentemente regolari che nascondono servizi di fornitura di lavoro in somministrazione, naturalmente con paghe orarie

fuori mercato. Per queste forme di appalto e per quelli al massimo ribasso non sarebbe opportuno, secondo voi, scorporare dagli appalti al massimo ribasso il costo del lavoro calcolato sugli standard definiti dei contratti nazionali di categoria per combattere questo abuso e mettere tutti in una logica di concorrenza? A questo proposito, vorrei ricordare che abbiamo approvato un emendamento al decreto sviluppo che va in questa direzione e che temo potrebbe essere rimesso in discussione dal Governo, ovvero da quelle forze che vedono nel lavoro nero un'opportunità di crescita e di mantenimento dell'equilibrio delle imprese, cosa che ovviamente non condividiamo.

PRESIDENTE. Se non ci sono altre domande, ne vorrei porre due anche io. La prima si ricollega alla positività, registrata anche dall'onorevole Cazzola, del dato relativo alla manodopera straniera. Infatti, ho visto che nella parte della vostra relazione che riguarda le proposte, c'è una particolare attenzione ai vantaggi derivanti dalla reintroduzione dello *staff leasing*. Ecco, vorremmo avere qualche ulteriore elemento di conoscenza per comprendere esattamente in quale percentuale ciò si è determinato e soprattutto in quali settori o tipologie lavorative.

L'altro aspetto riguarda, invece, il rapporto tra pubblico e privato. Ovviamente, il vostro ragionamento va nel senso di una maggiore integrazione fra questi due livelli; tuttavia, ritenete di poterci fornire qualche ulteriore suggerimento per rendere questa integrazione più concreta e nello stesso tempo non sovrapponibile, ma effettivamente affiancabile all'impiego pubblico?

Do ora la parola ai nostri ospiti per la replica.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Procedo con ordine, rispondendo alla domanda dell'onorevole Fedriga; poi, semmai, dividiamo tra noi le risposte, visto che siamo in molti.

L'onorevole Fedriga chiedeva quali profili sono maggiormente richiesti o difficili da trovare e qual è la percentuale di stabilizzazione. In merito al primo aspetto, si tratta di profili di tipo tecnico, quindi periti elettrici, elettronici, manutentori meccanici e così via; è ovvio, poi, che ogni area ha le sue esigenze specifiche, visto che in Italia vi è una certa presenza di distretti industriali. A ogni modo, generalmente parlando, queste sono le figure maggiormente richieste. In più, in questi sette mesi di ripresa, sono richieste anche figure di tipo commerciale, cioè venditori, anch'essi con esperienza tecnica, che parlino un paio di lingue e che siano disponibili a trasferirsi all'estero. Infatti, chi ha spostato le unità produttive in Paesi dove il costo del lavoro è più vantaggioso rispetto al nostro, ha bisogno di personale tecnico commerciale che vada *in loco* a formare le maestranze secondo le direttive e i processi aziendali. Ecco, questa è una richiesta abbastanza notevole. Sono richieste, poi, tutte le figure di tipo tecnico. È scontato che vi dica che c'è una fortissima carenza di ingegneri, per cui appena un ingegnere meccanico o elettronico è disponibile sul mercato non ha difficoltà a trovare un impiego. Si tratta, infatti, di figure che si occupano in tempi relativamente brevi.

A questo proposito, con l'azienda che rappresento stiamo realizzando degli esperimenti interessanti in alcuni settori; tra l'altro, questa può essere una *best practice*, proprio per essere concreti. Abbiamo assunto 150 ingegneri con un anno e mezzo di esperienza a tempo indeterminato - non faccio il nome dell'azienda - nel settore avionico e facciamo fare loro esperienza tra le diverse realtà del medesimo settore, in modo da garantire loro una professionalità strutturata. Abbiamo fatto questo investimento perché crediamo che, essendo una figura professionale scarsa, possa rappresentare per noi e per il lavoratore un'opportunità importante.

Per quanto riguarda la stabilizzazione, non abbiamo ancora i numeri; ve li invieremo appena disponibili perché li stiamo raccogliendo dalle varie agenzie. Non sono, dunque, in grado di fornirvi un dato definitivo; vi posso, però, dire che, al momento, la percentuale è nell'ordine - parlo della mia azienda, che è una delle principali del settore - dell'1 per cento. Certo, non è molto. Tuttavia, come dicevo, stabilizziamo figure professionali per le quali c'è un tornaconto; si stabilizza una figura richiesta, che diventa dipendente di *Manpower*, nel caso specifico, che la rivende un certo numero di volte a diverse aziende con estrema facilità.

Per rispondere alle domande poste da altri onorevoli, vorrei ribadire che oggi è cruciale la conoscenza e la competenza delle risorse. Ciò mi riporta all'altra domanda sulla discrepanza tra domanda e offerta. A questo proposito, devo dire che la questione è proprio la preparazione che offre il sistema scolastico rispetto alle esigenze delle aziende in questo momento. Purtroppo, oggi abbiamo pochissime scuole professionali. Se nel dopoguerra fino agli anni Sessanta le grandi imprese facevano del mecenatismo, creando o finanziando le proprie scuole professionali per avere la manodopera tecnica a disposizione, dagli anni Sessantacinque e Settanta questa pratica è caduta in disuso e non abbiamo più investito in scuole professionali, con le conseguenze odierne in termini di carenza di profili di tipo tecnico. D'altra parte, c'è anche un aspetto culturale, che penso conosciate bene, che porta a considerare il lavoro professionale di serie B. In altri termini, siccome nel vissuto quotidiano il lavoro professionale è ritenuto di serie B, lo studente che esce dalla scuola secondaria non è motivato a intraprendere il percorso di una scuola professionale. Anche questo è un aspetto che credo debba cambiare nell'educazione e nella cultura del Paese.

MASSIMILIANO FEDRIGA. In merito all'1 per cento di stabilizzazione, vorrei capire se si riferisce alla sola stabilizzazione interna, cioè ai lavoratori assunti da *Manpower*. Le chiedo questo perché mi interessava sapere anche se c'è qualche azienda che stabilizza dopo il contratto a tempo determinato.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Parlavo solo dell'interno. Non ho, infatti, altri dati. Ve li faremo avere perché li stiamo raccogliendo a livello di associazione.

GIULIANO CAZZOLA. Il dato relativo alla stabilizzazione riguarda solo il vostro settore.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Sì, è solo interno. Tuttavia, capita, anche se in maniera molto inferiore e raramente, che l'azienda stessa stabilizzi perché magari ha un'elevata presenza di lavoro somministrato e quindi, in seguito a pressioni sindacali, si giunga a un compromesso per la stabilizzazione di una parte di dipendenti in capo all'azienda cliente. È abbastanza raro, ma in alcuni casi accade, specialmente in grandi realtà superutilizzatrici di lavoro somministrato, che una parte dei lavoratori venga stabilizzata a causa di forti spinte sindacali, soprattutto in momenti di tensione come questi. Tuttavia, farei fatica a darvi delle cifre in proposito.

NEDO LORENZO POLI. Vorrei porre una domanda. Ci sono richieste di professioni che non avete la possibilità di soddisfare? Per esempio, panettieri, muratori e via discorrendo li trovate facilmente oppure avete difficoltà?

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Come dicevo prima, i profili tecnici (perito elettronico, perito elettrotecnico, manutentori meccanici e così via) oggi sono scarsi.

NEDO LORENZO POLI. Anche di profilo inferiore, come panettieri, muratori e cose del genere?

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. È vero che sui giornali leggiamo queste notizie, ma si tratta di figure richieste in quantità estremamente limitata rispetto ai tecnici. Insomma, sono numeri ridicoli. La questione di fondo riguarda i profili tecnici.

Un'altra figura richiesta è quella degli infermieri, ma anche delle badanti, rispetto alle quali occorre aprire un altro discorso perché tutto ciò che riguarda la cura della persona o la salute conduce a un tema di riflessione molto più ampio. Innanzitutto, non esiste la professione della badante in sé; spesso si tratta di un'ex infermiera che non fa più questa attività e sceglie di fare la badante. Non esiste, perciò, una professionalizzazione e neanche una dignità di queste figure. È una questione abbastanza rilevante perché il Paese ne ha bisogno. Per esempio, come azienda abbiamo un percorso di formazione virtuoso di badanti e un *call center* disponibile ventiquattro su ventiquattro

che le colloca, ma è un servizio di nicchia, che offriamo a Milano a persone che possono pagarlo, creando un profilo di badante professionale, riconosciuto e strutturato. In realtà, però, le cosiddette «badanti» sono molto spesso persone che, nella maggior parte dei casi, non hanno una professionalità definita e distinta. Mi riferisco, per esempio, all'alimentazione o alla psicologia dell'anziano; tutti argomenti fondamentali che richiedono una professionalizzazione, assente in Italia.

Questa è, quindi, la situazione riguardo ai profili che in questo momento mancano. Ecco, per arrivare alla domanda dell'onorevole Cazzola, il *mismatch* tra domanda e offerta è sostanzialmente questo. Peraltro, anche se ci piangiamo sempre addosso, da statistiche ufficiali risulta che la media europea di *mismatch* è del 25 per cento, cioè le aziende affermano di non trovare il 25 per cento dei profili di cui avrebbero necessità; in Italia siamo al 28, solo 3 punti in più, quindi abbastanza vicini, rispetto alla media europea. Si tratta, perciò, di una questione generale che caratterizza tutta l'Europa, ovviamente con le debite diversità da Paese a Paese, ma abbastanza comune. Insomma, c'è una discrasia tra la domanda delle aziende rispetto all'offerta di lavoro; ecco perché assistiamo al paradosso di fenomeni di disoccupazione affiancati a sacche di offerta di lavoro che non vengono accolte dal mercato.

Se il presidente lo consente, lascio ora la parola al dottor Amoroso per fare il punto in merito all'apprendistato.

PRESIDENTE. Prego, dottor Amoroso.

MICHELE AMOROSO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Innanzitutto, vi ringrazio dell'invito. In merito all'apprendistato, vorrei innanzitutto dire che commentavamo la domanda con una certa tensione; non risulta, infatti, che vi siano agenzie che utilizzino il contratto di apprendistato in somministrazione perché attualmente non è ancora possibile. Si tratta, peraltro, di un argomento sul quale stiamo lavorando molto e sul quale il nostro settore spera di poter trovare una strada. Del resto, ciò riguarda il 46 per cento dell'intera forza somministrata al di sotto dei 30 anni, quindi un *target* che siamo già abituati ad affrontare e a seguire, avendo accumulato in dieci anni un'esperienza unica nella formazione delle risorse secondo i *desiderata* e i bisogni delle aziende utilizzatrici.

Vorrei, inoltre, sottolineare una caratteristica distintiva del nostro settore: la disponibilità dei fondi autoprodotti dal sistema delle agenzie è vincolata al *placement*, ovvero alla collocazione dei lavoratori almeno per un terzo, in media. Pertanto, il connubio tra la capacità di formare su misura e quella di gestire e avviare al lavoro soggetti giovani ci fa ben sperare sulla possibilità di condurli nel mercato del lavoro anche a condizioni come quelle previste dal contratto di apprendistato. Per questa ragione l'Associazione sta cercando di realizzare un accordo con le parti sociali.

AGOSTINO DI MAIO, *Direttore di Assolavoro*. Per quanto riguarda il rapporto tra pubblico e privato, in questi ultimi anni abbiamo sviluppato una proficua interlocuzione con regioni e province. Nella memoria che vi abbiamo consegnato troverete l'elenco degli accordi che abbiamo sottoscritto con le regioni Puglia, Emilia Romagna, Campania e Marche e con le province di Torino, Bologna e Firenze, senza contare che stiamo lavorando anche su altri fronti.

Sulla base di un dato di esperienza emerge innanzitutto la natura trasversale e *bipartisan* degli accordi; infatti, stiamo trovando occasioni di collaborazione in ambiti politici di diversi orientamenti. In secondo luogo, è evidente che la cooperazione tra pubblico e privato si può sviluppare con una *partnership* coerente non conflittuale perché in molti accordi stipulati il pubblico definisce i *target*, gli obiettivi, la popolazione che deve essere ricollocata (giovani, *over*, cassintegrati o lavoratori in mobilità) e valuta anche l'efficacia della misura; nel mezzo, poi, ci sono le agenzie che, conoscendo il mercato e avendo la competenza illustrata dal dottor Scabbio, cercano di ricollocare i lavoratori. Di conseguenza, gli accordi sono diversi anche nel loro impianto, anche se tendenzialmente sono tesi alla ricollocazione dei lavoratori svantaggiati, con misure cofinanziate

anche dalle agenzie che erogano una formazione mirante all'effettiva occupazione del lavoratore. Stiamo, quindi, superando il concetto di occupabilità, puntando alla reale occupazione; difatti, l'incentivo viene erogato solo nel momento in cui i lavoratori trovano un'occasione di lavoro. Insomma, ci muoviamo sul terreno della concretezza e dell'efficacia delle misure e su questo, come sistema, ci stiamo spendendo in maniera significativa.

Un altro dato che emerge da questa esperienza è lo sdoganamento della somministrazione di lavoro. Fino a qualche anno fa era considerata una modalità di impiego utile ai fini di acquisire un incentivo economico l'adozione di un contratto a termine di sei o dodici mesi; per contro, oggi, finalmente, abbiamo abbattuto questo muro chiarendo che un contratto di somministrazione di sei o dodici mesi non è meno tutelante di un contratto a termine di sei o dodici mesi; anzi, sulla base di quanto abbiamo detto, lo è in misura maggiore perché un lavoratore in somministrazione, oltre a essere preso in carico da un'agenzia per il lavoro che continua a tenerlo nel suo bacino quando la missione termina, con un forte interesse a ricollocarlo, può godere di tutte le misure integrative che abbiamo costruito in dieci anni. Un lavoratore a termine, invece, non ha tutele perché quando cessa la missione rimane da solo; viceversa, il lavoratore in somministrazione ha dietro l'agenzia e, mentre è in missione, ha un fondo di previdenza integrativa e misure ulteriori che stiamo definendo. Questo è un messaggio che pian piano si sta diffondendo nei diversi territori, superando un approccio ideologico che ormai consideriamo sorpassato. Vorrei, quindi, evidenziare ancora una volta l'aspetto della presa in carico del lavoratore da parte dell'Agenzia.

Per quanto riguarda la questione del costo, è vero che i lavoratori in somministrazione costano, per legge, il 4 per cento in più, stante l'obbligo di versare questa quota al fondo di settore. Tuttavia, occorre considerare che un'agenzia per il lavoro offre al datore di lavoro anche altri servizi complementari, come il *payroll*, la selezione, il reclutamento e la formazione, per cui, nel complesso, il costo effettivo per l'azienda utilizzatrice non è eccessivo. Si va, dunque, verso una forma di flessibilità - come ricordava l'onorevole Damiano - «tutelata», che non comporta una compressione dei diritti dei lavoratori.

Per quanto riguarda la formazione, il nostro fondo Formatemp - troverete anche questo dato nella memoria che vi abbiamo consegnato - nel 2010 ha investito 110 milioni di euro per finanziare 21.000 progetti di formazione che hanno visto coinvolti circa 140.000 lavoratori. Come ricordava il vicepresidente Amoruso, questo tipo di formazione viene finanziata solo nella misura in cui i lavoratori sono avviati concretamente al lavoro. Si tratta, quindi, di una formazione mirata ai fabbisogni delle aziende. Insomma, non eroghiamo lezioni di inglese o di informatica, bensì corsi che servono a fornire al candidato le *skill* che un certo datore di lavoro richiede in un dato momento. D'altra parte, questo è anche un piccolo contributo per superare il *mismatch* delle competenze.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Riprendo la questione della flessibilità, richiamata dall'onorevole Damiano. Sicuramente nel nostro Paese esistono numerose forme di flessibilità, più o meno tutelanti per il lavoratore e anche per l'impresa. Credo che quella che rappresentiamo sia, ad oggi, una delle migliori, al di là del costo maggiore, a cui corrisponde, però, un valore qualitativo più elevato in termini di servizi, avendo raggiunto una maturità che le aziende apprezzano, soprattutto quando l'attività è svolta in maniera professionale.

A ogni modo, il mio parere personale è che nel nostro Paese occorrerebbe selezionare le forme di flessibilità. Difatti, anche se diciamo che non abbiamo flessibilità, in realtà, girando il mondo, noto che siamo tra i Paesi più flessibili. Ecco, viviamo questa contraddizione. Il dato dell'1,2 per cento che rappresenterebbe la penetrazione del lavoro temporaneo corrisponde a una stupidaggine perché se si considera il mondo delle cooperative che fa intermediazione di manodopera, i contratti Cocopro e simili, il lavoro nero e via dicendo, emerge che siamo tra i Paesi che raggiungono il 7-8 per cento di incidenza di lavoro temporaneo sul totale; pertanto, direi che siamo estremamente flessibili.

A questo proposito, vorrei citare l'esempio della Spagna che due settimane fa ha liberalizzato

totalmente il lavoro temporaneo per tre anni, prevedendo contratti di formazione per lavoratori fino a 40 anni, con il 15 per cento dei contributi e annullando tutte le altre formule di flessibilità. Ebbene, occorrono delle misure nette e dirette, specialmente quando la situazione è grave come quella spagnola, con una disoccupazione giovanile che sfiora il 40 per cento. Noi siamo al 28, quindi non siamo molto distanti.

Del resto, anche la direttiva 2008/108/CE va in questa direzione; avremmo, dunque, anche l'opportunità di sfruttare questa normativa che invita i Paesi membri ad adottare forme di flessibilità a parità contributiva, estendendo il più possibile la cosiddetta flessibilità «etica» a scapito di altre forme. D'altronde, le aziende del settore produttivo hanno bisogno di flessibilità. Ciò mi riporta alla questione degli extracomunitari, sollevata dall'onorevole Cazzola. È vero quanto lei ha detto, tuttavia in alcuni settori, come la logistica, i lavoratori sono quasi tutti extracomunitari, impiegati attraverso cooperative, con un costo del lavoro di 10 euro all'ora invece dei 13 medi previsti. C'è, quindi, uno spaventoso *dumping* di costo.

Di conseguenza, la lettura dei dati va rifatta in maniera complessiva, valutando i singoli aspetti che ho citato. Sicuramente bisogna avere il coraggio di fare scelte più stringenti in termini di utilizzo della flessibilità, andando verso una logica di flessibilità «etica» che dia garanzia di parità di trattamento, che porti un gettito allo Stato e consenta un'entrata nel mercato del lavoro con pari opportunità. È giusto, poi, che l'imprenditore che utilizza questa formula la paghi in maniera regolare.

Peraltro, questo fenomeno genera anche un meccanismo - poco evidenziato, ma relevantissimo - di maggiore competitività del Paese. Infatti, assumendo persone senza professione a basso costo, diminuisce la qualità del prodotto nel tempo, facendo decrescere anche la competitività del nostro Paese. È vero che in questo modo l'imprenditore guadagna di più, ma la competitività del Paese nella produzione dei beni e servizi cala. Ecco, secondo me, questo è un tema importante. Chi investe in professionalità e in conoscenza - cosa cruciale per competere in un mercato globale - vuole farlo attraverso forme di flessibilità che siano qualitative.

AGOSTINO DI MAIO, *Direttore di Assolavoro*. Vorrei solo aggiungere un elemento citato nella nostra relazione a proposito di un possibile intervento normativo. La legge finanziaria del 2010 ha introdotto una norma che prevede la cosiddetta «acausalità per la somministrazione di lavoratori in mobilità». Nel nostro documento trovate il risultato di questa sperimentazione. In nove mesi del 2010 abbiamo mandato in missione più di 25.000 lavoratori grazie a questo incentivo di carattere normativo. Vorrei precisare che un quarto di questi lavoratori ha più di 44 anni e dai nostri dati risulta che circa un terzo è stato stabilizzato presso le aziende utilizzatrici. Infatti, si trattava per lo più di lavoratori espulsi dal mercato, ma dotati di *know-how*, che hanno trovato attraverso la somministrazione una porta per rientrare nel mercato del lavoro. Questo significa che bisognerebbe ragionare sulla possibilità di trovare delle forme di agevolazione, anche attraverso la acausalità più estesa, per la somministrazione, visto che rappresenta una forma di flessibilità tutelata.

GIULIANO CAZZOLA. Vorrei notare che si parla di un'agevolazione normativa, piuttosto che economica. Dico questo perché una legge finanziaria di qualche tempo fa prevedeva un premio per le agenzie di lavoro interinale che riuscivano a sistemare un lavoratore a tempo indeterminato, maggiore se questo aveva degli handicap. Ecco, mi pare che questa norma sia finita in cavalleria. Anzi, credo abbiamo avuto problemi con l'Unione europea.

STEFANO SCABBIO, *Vicepresidente di Assolavoro*. Sì, abbiamo avuto dei problemi con l'Unione europea, per cui questa misura non è mai partita. Invece, i POR (Programmi operativi regionali), che hanno la stessa logica di funzionamento, sono stati interamente utilizzati, mentre la normativa generale a cui fa riferimento non è andata a buon fine.

Credo sia interessante evidenziare quanto ha detto poc'anzi il dottor Di Maio. Infatti, potrebbe risultare vantaggiosa anche una minore burocratizzazione. Mi riferisco alla questione delle causali,

che poteva avere un senso in passato, ma ne ha molto meno in un mercato come quello attuale. Pertanto, potrebbe essere positivo valutarne l'abrogazione - dico nell'ambito della somministrazione - perché ciò garantirebbe un più facile utilizzo dei lavoratori da parte delle imprese. Ecco, questo aspetto potrebbe essere riconsiderato in uno scenario di razionalizzazione normativa degli strumenti di flessibilità, auspicato dall'onorevole Damiano.

Rispondo, infine, alla domanda sullo *staff leasing*, che è una somministrazione a tempo indeterminato, abrogata due anni fa e reintrodotta nel 2010. Direi che sta avendo una piacevole accettazione da parte delle aziende soprattutto riguardo a profili medio-alti, quali figure per i reparti informatici o dedicate a uno specifico progetto in un determinato momento. È, quindi, una formula interessante che, specie quando si ha bisogno di un contratto per due o tre anni, va a sostituire quello che era il Cocopro, che offre poche garanzie anche all'azienda. Oggi attraverso lo *staff leasing* ha una maggiore garanzia il candidato, ma è anche più tutelato il datore di lavoro con un contratto regolare a tutti gli effetti. Pertanto, per figure medio-alte e per progetti di media e lunga durata questo è un contratto che viene utilizzato con favore. A questo proposito disponiamo di alcuni dati che possiamo inviarvi.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi e dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 15,05**