

1

SEDUTA DI MARTEDÌ 26 NOVEMBRE 1985

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE VINCENZO MANCINI

PAGINA BIANCA

La seduta comincia alle 16,40.

**Audizione dei rappresentanti
della Confindustria.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva, ai sensi dell'articolo 144 del regolamento, sui rapporti di lavoro sorti sulla base della legge n. 863 del 1984 e sul funzionamento delle Commissioni regionali per l'impiego, l'audizione dei rappresentanti della Confindustria, dell'Inter-sind, dell'ASAP, della CONFAPI e delle associazioni cooperative.

Ringrazio molto i signori che sono intervenuti, anzitutto il dottor Olivieri, direttore centrale per i rapporti sindacali della Confindustria, e i funzionari che lo accompagnano, cioè il dottor Nobile, responsabile dei rapporti con il Parlamento, il dottor Palladini, responsabile della legislazione del lavoro, il dottor Arturo Parisi, responsabile per la contrattazione collettiva.

I nostri ospiti sanno che vi è un interesse particolare non solo ad una riflessione sulle norme in vigore, ma anche in relazione a ipotesi di modificazione delle stesse, contenute in disegni e proposte di legge che sono all'esame del Parlamento. Esso è interessato a verificare con gli operatori quali siano stati gli effetti della nuova legislazione e quali possano essere i fattori di discrasia, le contraddittorietà, le difficoltà, causate dalle disposizioni di legge, in particolare quelle riguardanti i nuovi tipi di rapporti di lavoro rappresentati dai contratti a tempo parziale, dai contratti di formazione e lavoro, dai contratti di solidarietà.

Non abbiamo ritenuto opportuno formulare domande specifiche, per consentire ai nostri ospiti la massima libertà di espressione, senza circoscriverla in ambiti più limitati. Siamo infatti interessati a conoscere tutta la vostra esperienza. Possibilmente, vorremmo conoscere i dati in vostro possesso, che mi auguro possiamo ottenere disaggregati, per sesso, età, settore, area geografica, tipi di contratto. Siamo inoltre interessati anche a conoscere in quale misura i tipi nuovi di contratto rappresentino la trasformazione di precedenti contratti. Durante la settimana scorsa, in sede di *question time* la domanda è stata posta al ministro del lavoro, ma il ministro, in Assemblea, ha risposto che per il momento non aveva elementi sufficienti per rispondere. Saranno dunque utilissime le indicazioni che i nostri ospiti potranno fornirci al riguardo.

Per la restante parte chiediamo di conoscere il loro giudizio sulle modifiche ritenute necessarie; in passato, mi sembra di ricordare che sia stato espresso un giudizio severo soprattutto sulla rigidità di alcuni adempimenti formali. Sarebbe per noi utile oggi sapere se, sulla base dell'esperienza, viene mantenuto quel giudizio.

WALTER OLIVIERI, *Direttore centrale per i rapporti sindacali della Confindustria.* Anche noi desideriamo ringraziare la Commissione per averci interpellato. Premettiamo che lasceremo agli atti della Commissione i dati relativi ad alcune indagini che abbiamo svolto sull'argomento.

Desideriamo iniziare da alcune osservazioni che ci derivano dall'esperienza concreta degli istituti previsti dalla legge n. 863; per sostenere queste osservazioni,

ci riferiremo ai dati ufficiali che la scorsa settimana l'ISFOL, ente strumentale ai compiti del Ministero del lavoro, ha presentato come quelli più aggiornati.

Il problema dell'occupazione non può essere affrontato interamente in questa sede, date le sue proporzioni gigantesche, sia a livello nazionale che internazionale. Va però sottolineato il fatto che in Italia tale problema ha assunto tre caratteristiche o dimensioni (disoccupazione giovanile, femminile e meridionale) che non si riscontrano nella situazione di altri paesi. A tal proposito abbiamo organizzato un convegno a Torino, che si terrà proprio alla fine di questa settimana, intitolato « Risorse per lo sviluppo ». Siamo infatti convinti che è necessario forzare lo sviluppo al di là del tasso normalmente consentito in una situazione di profonda internazionalizzazione, come quella della nostra economia, nonché di tutti i paesi occidentali. Non va dimenticato che la perdita di competitività, registrata nel nostro settore industriale, propone, in modo molto accentuato rispetto al passato, il cosiddetto vincolo esterno: non si può crescere se non a costo di squilibri commerciali con conseguente indebolimento della lira e maggiore inflazione.

Da parte nostra, siamo convinti che sia possibile mobilitare le risorse del paese per forzare lo sviluppo, essendo il nostro un paese che ha determinate attitudini e soprattutto la voglia di battersi per questo sviluppo; bisogna trovare il modo di incanalare risorse ed energie per forzare il livello del 2 - 2,5 per cento che gli enti di ricerca prevedono come tasso di sviluppo per il 1986 (e per il prossimo triennio). Solo da questo atteggiamento potrà derivare una attenuazione o un miglioramento netto della situazione occupazionale.

Noi attribuiamo un peso rilevante alla legislazione sul mercato del lavoro; a tal proposito vogliamo sottolineare come la Germania - che ha passato momenti difficili sul piano dell'occupazione - stia sviluppando la propria economia in misura ottimale e si proponga di creare un milione di posti di lavoro nel triennio 1985-

1987 (il consuntivo del 1985 fa registrare 300 mila posti di lavoro in più). Per noi sembrano tuttora obiettivi irraggiungibili. È dimostrato dall'esperienza tedesca, ma non solo tedesca (il caso degli Stati Uniti e quello del Giappone sono forse più noti) che, in presenza di un certo sviluppo che un paese industriale può avere, anche il problema occupazionale ha immediatamente riflessi positivi.

Aggiungo solo che noi riteniamo che per mobilitare queste risorse sia importante anche agire sulla rete delle grandi infrastrutture pubbliche; il nostro paese, negli anni cinquanta e in parte degli anni sessanta, ha fatto poco per le infrastrutture, per il territorio, per la cura dell'ambiente, per il disinquinamento, soprattutto per le nuove strutture di trasmissione dei dati. Tutto ciò apre un ampio spazio e, soprattutto, un ruolo importante all'azione pubblica. Ricordo che ancora uno, due, tre anni fa, nelle discussioni sulla materia di cui ora parleremo nel merito, si obiettava: « ma non si possono fare dei lavori pubblici seri? ». Nelle discussioni triangolari, per esempio presso il Ministero del lavoro, uno o due anni fa, dopo il « protocollo Scotti », c'era una certa reticenza a parlare di questi settori di intervento, perché erano considerati ottocenteschi, superati: la tecnica dei lavori pubblici ricordava pratiche di altri tempi.

Ciò non è vero, se per lavori pubblici intendiamo non fare buchi nella sabbia per poi riempirli, o piantare foreste per poi incendiarle, ma realizzare interventi sulle infrastrutture civili ed industriali di questo paese.

Abbiamo sempre detto che, nonostante il periodo recessivo e di crisi occupazionale, in tutti i paesi ci sono una serie di « battenti » di occupazione possibile, anche mediante una più adeguata formazione professionale. In tutti i paesi si segnala sempre - anche in periodi di elevata disoccupazione - un *gap* fra posti di lavoro offerti di tipo qualificato e mancanza di qualificazione professionale. Anche questo è un tema importante per il nostro paese.

L'altro tema è quello della flessibilizzazione delle norme sul mercato del lavoro, cioè il tema sul quale la Commissione ed il presidente ci hanno invitati a riferire. « Flessibilizzazione » è un termine che va di moda non solo in Italia, ma in tutto il mondo; bisogna che non si riduca ad una formuletta. La formuletta della flessibilizzazione, che oggi pare si vada affacciando da talune parti, è questa: si è di fronte a trasformazioni tecnologiche e strutturali profonde, incisive, ci si troverà di fronte alla rivoluzione tecnologica per diversi anni. Questo significa — espongono una tesi sostenuta da molte parti — che si va quindi incontro a grossi processi di mobilità ed anche di riduzione in certi settori produttivi, con un incremento in altri settori che però non è contestuale, che seguirà — si dice — a distanza di tempo.

Questa situazione non è eludibile, né può essere rallentata, perché faremmo un danno a noi stessi se ci ponessimo in una posizione di tipo « luddista » (nella quale, per la verità, nessuno si pone, almeno a parole). Questa evoluzione tecnologica non è scongiurabile. Non c'è opposizione da parte dei sindacati, delle forze politiche e sociali a questa trasformazione tecnologica, che nel bene e nel male — ripeto — non è eludibile e che dobbiamo, invece, abbracciare rapidamente per non essere tagliati fuori. Ma si dice che ciò comporterà un certo « avvallamento » dell'occupazione, perché prima che si riformino in altri settori (soprattutto nel terziario) altri posti di lavoro, passerà un certo periodo di tempo, durante il quale potrebbe peggiorare la situazione occupazionale. Occorre la consapevolezza dei cittadini, che debbono affrontare, in vista di un futuro vantaggio, sacrifici immediati.

Questa consapevolezza, in materia di mercato del lavoro, deve passare attraverso una forma di consenso, in modo specifico delle parti imprenditoriale e sindacale. Da alcune parti questo consenso viene concepito in forma di contrattazione particolare, a livello aziendale. Ebbene, questa impostazione trova noi, come rappresentanti della Confindustria,

assolutamente contrari e critici. È nostra opinione, infatti, che occorra senz'altro un consenso per affrontare temi rilevanti quale quello, ad esempio, dello sviluppo; ma riteniamo anche che un conto è discutere su temi che riguardano la macro-organizzazione, a livello aziendale, di certi processi, e un altro è ricoprire un ruolo preciso da parte delle componenti sociali, nel momento della definizione degli obiettivi e della strategia politica dell'occupazione.

Già queste prime considerazioni ci introducono nell'ambito dei rilievi che, come rappresentanti della Confindustria, formuleremo, in questa sede, anche alla luce dell'esperienza e della pratica attuazione che hanno avuto alcuni istituti previsti dalla legge n. 863.

A nostro giudizio, la cosiddetta flessibilità del mercato del lavoro dovrà tenere in giusto conto il fatto che il mondo delle professionalità cambia enormemente, giorno per giorno. A tale riguardo, è sufficiente considerare un dato che di per sé è tutt'altro che perfetto: il numero degli impiegati rispetto a quello degli operai. La tendenza in corso è questa: in certe aziende, la presenza degli impiegati ricopre oltre il 50 per cento degli addetti; la previsione è che ben presto gli impiegati saranno in netta maggioranza. Una proiezione, questa, condivisa anche dai sindacati. Questi impiegati sono soprattutto tecnici e capi-reparto e non più, quindi, semplici impiegati d'ordine.

La situazione, che si sta evolvendo giorno per giorno, riguarda la stessa propensione dell'offerta di lavoro, meno interessata, attualmente, al vecchio schema di lavoro a tempo pieno, garantista, ma immobile.

Indubbiamente, oggi, ai giovani non è dato avere una ampia possibilità di scelta. Questo è dimostrato da studi condotti da nostri centri di ricerca, nonché dal CENSIS. È altrettanto certo, in ogni caso, che da parte di questi giovani vi è il desiderio di non fossilizzarsi in un'unica esperienza lavorativa.

Quanto, poi, alla questione del lavoro *part time*, condivido il giudizio che esso

rappresenti più una necessità che una scelta. D'altra parte, ho già avuto modo di sottolineare come le forze lavorative in Italia siano molto aumentate in virtù di una sempre più massiccia presenza femminile. Infatti, sia al nord sia – soprattutto – al sud le donne vogliono lavorare, si affacciano sul mercato del lavoro con lo spiccato desiderio di una autonomia ed una emancipazione dalla famiglia. Purtroppo, il mercato del lavoro non offre loro risposte adeguate.

Poiché tutti questi fattori (soggettivi) della manodopera stanno cambiando, così come sta cambiando, dal lato della domanda, la situazione (oggettiva) delle imprese, considerato poi che ci troviamo in un tipo di economia con cicli sempre più brevi, ne deriva una considerazione abbastanza scontata: le aziende dovranno disporre del lavoro anche in maniera quantitativa. Aggiungerò, inoltre, che non è più possibile definire programmi pluriennali: oggi, infatti, un ciclo economico che parta, ad esempio, dal Giappone, dagli Stati Uniti o – me lo auguro – dall'Europa è destinato a durare pochi mesi, poi ad invertire il segno, poi a riprendere. L'insieme di queste osservazioni ci fa dire che la flessibilità del mercato del lavoro, se non vuol essere una formula, deve essere un sistema in grado di offrire alla reciproca convenienza delle parti una quantità di istituti paralleli, affiancati l'uno all'altro, a favore delle aziende, dei lavoratori e, in particolare, dei disoccupati.

Ho svolto questa lunga introduzione – e me ne scuso – per dire che le critiche e gli apprezzamenti che muoviamo alla legge n. 863 devono essere visti in questa chiave: non tutti gli strumenti utili vengono contemplati dal nostro ordinamento, e, per introdurne alcuni, se ne sono soppressi altri. Secondo noi, invece, tutti quegli strumenti devono poter coesistere con caratteristiche differenziate l'una dall'altra, essendo impossibile stabilire qual è il sistema o l'istituto o il rapporto di lavoro elitario, opzionale per tutti: ci deve essere una quantità di opzioni coerenti con le varie situazioni.

Svolte queste considerazioni introduttive, entro subito nel merito della legge n. 863 ed inizio dall'articolo 6, che amplia la possibilità di assumere nominativamente, aggiungendo il 50 per cento di personale che, in difetto di questa norma, avrebbe dovuto essere avviato numericamente al lavoro. Ebbene, i dati del Ministero del lavoro evidenziano che da maggio 1984 all'agosto 1985 sono state assunte 222 mila persone. Non è poco, soprattutto se consideriamo che più di due terzi di quelle assunzioni hanno riguardato il settore dell'industria. Ciò conferma che il principio della nominatività agisce beneficamente attivando « battenti » di occupazione aggiuntiva, perché si è eliminato un vincolo che, a torto o a ragione, l'imprenditore ritiene di subire, ma di non poter accettare.

A questo punto, constatati i notevoli passi avanti che sono stati fatti, sottoponiamo a lei, signor presidente, ed alla Commissione, un nostro convincimento, cioè che sia giunto il momento di stabilire il principio per cui la nominatività sia la regola e l'avviamento numerico l'eccezione. Crediamo che dopo 36 anni il principio su cui si fonda la legge vigente, che era rivolta ad una società completamente diversa dall'attuale, possa e debba essere ribaltato, cessando di dire che solo per casi eccezionali deve essere prevista la nominatività dell'assunzione. Infatti, si è parlato recentemente di questo principio e si è detto: « con l'eccezione delle fasce deboli ». Queste fasce deboli non si capiva, all'inizio, quali fossero; poi sono state enucleate tra gli attuali lavoratori che usufruiscono delle assunzioni obbligatorie. Ebbene, dal « protocollo Scotti » in avanti c'è stata una lunga vicenda in tema di assunzioni obbligatorie, e vorrei fosse chiaro che l'industria non rifiuta di assumere invalidi e altre persone degne di tutela sociale, ma chiede di essere messa nelle condizioni degli altri paesi: non è pensabile che la Germania, che dalla guerra ha avuto danni senz'altro superiori ai nostri, abbia aliquote nettamente inferiori. Per noi esse sono virtualmente del 15 per cento, mentre negli altri

paesi non superano il 3-5 per cento. Chiediamo, quindi, che vi sia questa valutazione quantitativa, chiediamo soprattutto maggior chiarezza sulla nozione di invalido. Quando dico invalido non mi riferisco semplicemente ad una quantità di invalidi civili (io stesso potrei essere legalmente definito un invalido civile, e, scherzando, lo dico spesso ai miei colleghi), perché la definizione di invalidità civile credo che sia tale da consentire di ricomprendervi la quasi totalità degli anziani; mi riferisco, invece, al vero invalido, e credo che in queste condizioni l'assunzione selettiva e nominativa sia ancor più richiesta, perché non è vero che qualsiasi invalido (mi riferisco sempre agli invalidi gravi) possa essere assunto dovunque. Oggi la tecnologia apre, probabilmente, spazi maggiori di utilizzo di tali persone, purché si consenta all'azienda di individuare la persona, che può essere pressoché normale sul lavoro. (Quando ero in fabbrica - chiedo scusa di questa breve digressione - vedevo arrivare persone le quali, pur dovendo lavorare ad un banco di montaggio, erano prive, per esempio, di un braccio. Ciò non era possibile in un'azienda di montaggio fini, minuti, e significava tenere una persona inattiva e infliggerle la menomazione psicologica di prendere lo stipendio senza essere utile).

Credo, quindi, che tali fasce deboli debbano, a maggior ragione, essere individuate; credo anche che occorre dare un po' di peso, più di quanto non se ne sia mai dato finora in questo paese, all'azione volontaria.

Non è vero che l'imprenditore è una persona che non vuole lavoratori in linea di principio poco efficienti, se è vero che anche persone seriamente invalidate possono dare un contributo quasi normale all'impresa, purché siano assegnate al posto giusto e siano state formate ed addestrate con molta attenzione. Per fare ciò sarebbe importante che lo Stato rimborsasse, ad esempio, i costi del posto di lavoro. Mi pare che qualche progetto di legge in tal senso sia stato elaborato. Non intendiamo rifarci alla solita fiscalizza-

zione degli oneri sociali, bensì ad un contributo per formare l'invalido, ad un contributo per attrezzare il posto di lavoro, cioè a misure che già si attuano in paesi come la Francia e la Repubblica federale di Germania. In Francia, un grande invalido assunto dall'azienda liberamente, su sua scelta, ma naturalmente computabile nella quota d'obbligo, ha addirittura un punteggio doppio rispetto a quello di persone con invalidità più leggera.

Si tratta di misure che possono aiutare in concreto, più dell'assunzione numerica, la quale troppo spesso pone l'invalido in una condizione di *deficit* psicologico davvero imbarazzante, e l'azienda nella situazione di sentirlo come un peso, una «tassa».

Credo che, se tali persone fossero assunte con riguardo alle caratteristiche personali, vi sarebbe un beneficio per tutti e non si avrebbe la sensazione (che, invece, oggi si avverte) di essere da una parte tollerati e, dall'altra, considerati come una sorta di tassazione molto iniqua.

Detto questo, riteniamo di sottoporre a codesta Commissione l'opportunità di ribadire il principio fin qui seguito, in modo tale da poter immaginare, a partire dal 1986, il mercato del lavoro secondo l'ottica che ho poc'anzi descritto.

Desidero passare ora ai problemi del *part time*. I dati dell'ISFOL dicono che l'industria ha assorbito, nell'arco di circa 15 mesi, il 27 per cento delle 116 mila persone assunte. In effetti, l'industria non è la più immediata utilizzatrice del contratto a *part time*; tuttavia, essa può sviluppare un rapporto di tale tipo, come avviene già nel settore dei servizi. Dunque siamo interessati, al di là dell'attuale livello di utilizzazione, a che tale tipo di contratto divenga il più possibile sciolto ed agile.

Quello che noi consideriamo come un aspetto di rallentamento del *part time* è il terzo comma del relativo articolo, che recita: «I contratti collettivi, anche aziendali, possono stabilire la percentuale dei lavoratori, le mansioni e le modalità temporali», cioè le tre caratteristiche fonda-

mentali del contratto. Si chiederà, a questo punto, il motivo per cui non si voglia che sia formato a livello aziendale, dal momento che questa è un facoltà riconosciuta. Concordiamo sull'opportunità di una formazione integrativa: lasciare la facoltà, cui ho accennato, a livello di azienda, significa mettere in mora il consiglio di fabbrica, che sarà sicuramente molto « distratto », se non potrà esprimere la propria opinione. Non si comprende infatti il motivo per cui il rappresentante di un piccolo organismo sociale, politico o istituzionale, cui è attribuita la facoltà di intervenire, non debba sindacare o addirittura chiedere anche qualche contropartita. Ciò è a nostro avviso motivo di rallentamento e di preoccupazione per gli imprenditori piccoli e medi, i quali incontrano difficoltà nel dialogo con il sindacato, riscontrando un elemento di vincolo.

Desidero raccomandare, in sede di eventuale revisione dell'articolo 5, il problema relativo ai contratti collettivi, non anche di quello inerente alla contrattazione aziendale. Nulla vieta che l'imprenditore riunisca il proprio consiglio di fabbrica per affrontare la questione del *part time*.

ALFONSO GIANNI. Non ho ben compreso la sua proposta.

PRESIDENTE. Il dottor Olivieri si riferisce ai contratti collettivi, mettendo in risalto l'eventuale rischio di distorsione rispetto all'obiettivo che si prefigge la legge.

WALTER OLIVIERI, *Direttore centrale per i rapporti sindacali della Confindustria*. C'è poi il punto 4, che fa divieto di lavoro supplementare, salvo previsione dei contratti collettivi. In sostanza, la norma vieta le pattuizioni successive eccedenti l'orario previsto nel contratto *part time*. La norma, infatti, prevede che, « una volta stabilito in quali periodi dell'anno e della settimana si lavori », il lavoratore *part time* non può svolgere lavoro supplementare. Esprimo qualche perplessità su

questo punto, considerando che non dovrebbe essere vietato ad un'azienda – nel momento in cui si trovasse il comune interesse della stessa e del lavoratore – di impegnare il lavoratore in questione anche nel secondo turno della giornata. I motivi possono ricercarsi anche in circostanze quali, ad esempio, i ritardi dei lavoratori del turno pomeridiano. Tale utilizzo eviterebbe anche momenti di inattività.

Se esaminiamo attentamente la norma, notiamo che non vi è alcun divieto di accordi tra azienda e lavoratori interessati in materia di flessibilità di orario. Non comprendo per quale motivo si debba prevedere un divieto *a posteriori*.

D'altra parte, l'eventuale divieto di lavoro supplementare dovrebbe valere solo per il cosiddetto *part time* « orizzontale », dal momento che – come sostengono alcuni eminenti giuristi – quello « verticale » non soffre di divieti di questo tipo. Innanzitutto, vi è una ragione pratica, quella di non rendere rigido un rapporto; in secondo luogo, a mio avviso, vi sono anche ragioni di incongruenza della lettera della norma, per le considerazioni che ho svolto poc'anzi: essa vieta azioni che le parti possono benissimo concordare tra loro, purché lo facciano *ex ante*, e non successivamente.

Per questo rapporto – in ordine al quale non abbiamo altri rilievi sostanziali da svolgere – è importante il trattamento pensionistico. L'undicesimo comma prevede, molto opportunamente, che agli effetti della commisurazione della percentuale di trattamento pensionistico, i periodi di lavoro *part time* siano imputati *pro rata*; però esso non stabilisce (e questa è una notazione di carattere generale), qualora il lavoratore passasse, ad esempio, dal lavoro *full time* a quello *part time* negli ultimi cinque anni della sua attività (cioè nel periodo assunto per il calcolo della retribuzione), le modalità di determinazione del trattamento pensionistico. Se il lavoratore in questione avesse lavorato per 35 anni a tempo pieno e, negli ultimi cinque anni, *part time*, avrebbe in effetti maturato un'anzianità di 37 anni e

mezzo, e questo punto è chiarito, molto correttamente e puntualmente, dall'undicesimo comma. Non si dà però conto, ripeto, delle modalità di calcolo della retribuzione. Poiché per legge bisogna assumere la retribuzione del periodo finale, nasce il dubbio che l'INPS, a questo punto, liquidi tutto il periodo in base ad una retribuzione pari, ad esempio, alla metà di quella spettante al lavoratore a tempo pieno. So che questo problema viene sollevato dall'INPS stesso, ma l'istituto non può risolverlo in difetto di precisazioni legislative al riguardo.

Un ultimo aspetto concerne il computo dei lavoratori *part time* ai vari fini della qualificazione dell'organico aziendale. Il dodicesimo comma fa riferimento, ai fini della qualificazione dell'azienda (ad esempio, industriale o artigiana), ai benefici di carattere finanziario e creditizio (non so quali siano, ma ve ne saranno) e alla legge n. 482 (sulle assunzioni obbligatorie). Per queste voci, i lavoratori *part time* sono computati in proporzione all'orario di lavoro praticato: cioè, due dipendenti che prestino la loro opera per quattro ore giornaliere vengono considerati come un solo lavoratore. Ciò è corretto, non vi è nulla da dire in proposito; ma una formulazione di questo tipo significa, implicitamente, che i lavoratori *part time*, forse in maniera paradossale, non si considerano assolutamente oppure si considerano come dipendenti a tempo pieno in tutti gli altri casi. Ora, ritengo che questa sia una lacuna della legge. Se la normativa precisa tre casi, evidentemente non si possono computare *pro rata* i lavoratori *part time* in tutti gli altri: ad esempio – e lo dico contro il nostro interesse, da un certo punto di vista – nel caso dei licenziamenti individuali.

Vi è una quantità di norme che fanno riferimento all'organico aziendale; meglio sarebbe emanare una norma generale la quale stabilisca che, agli effetti della determinazione di quest'ultimo, i lavoratori *part time* sono computati in proporzione all'orario svolto. Una norma di questo genere, se interpreto bene la legge, è previ-

sta dal decimo comma dell'articolo 3, che si riferisce ai contratti di formazione e lavoro. Esistono due articoli, diretti allo stesso scopo, formulati diversamente.

Credo, infine – ma l'ho già anticipato implicitamente – che anche agli effetti delle assunzioni obbligatorie bisognerebbe prevedere che un lavoratore assunto fra gli invalidi, ma *part time* (e proprio gli invalidi possono avere più interesse rispetto ad altre categorie per questo regime), rientrando nella casistica delle assunzioni obbligatorie, appunto, fosse computato *pro rata*.

Quanto al contratto di formazione e lavoro, la nostra divergenza è profonda nei confronti dell'interpretazione data al comma terzo dell'articolo 3 dal Ministero del lavoro. Noi riteniamo che la legge sia chiara nelle sue finalità.

Essa, molto correttamente, distingue i contratti di formazione-lavoro per i quali l'azienda chiede il finanziamento pubblico da quelli per i quali nessun finanziamento è domandato.

È giusto e corretto che dove corre il denaro pubblico esista il controllo; ma dove ciò non accade ci sembra più in linea con i tempi – e questo la legge ha voluto affermare – il principio del silenzio-assenso. Infatti, la legge (articolo 3), oltre a stabilire sanzioni molto pesanti, prevede la facoltà, per la commissione regionale, di controllare l'esatto adempimento dei contratti formativi, tramite l'Ispezzorato del lavoro; tuttavia, qualora un contratto di formazione-lavoro sia fittizio, esso è considerato a tempo indeterminato fin dall'inizio, con perdita dei benefici contributivi.

Secondo noi non vi è ragione di prevedere una sanzione così pesante (opposta alla natura del contratto di formazione-lavoro, che è a termine), qualora non vi fosse la responsabilizzazione dell'azienda, che subisce tutti i controlli possibili, ma deve « marciare » rapidamente al fine di accendere il maggior numero di contratti di formazione-lavoro, senza domandare finanziamenti allo Stato.

Su tale interpretazione abbiamo dissentito al punto tale che talune aziende, associate alla Confindustria, hanno proposto ricorso al TAR.

Nella formulazione attuale della disposizione si stabilisce che a livello nazionale possono essere previsti progetti – le « specifiche », onorevole Arisio, come si diceva una volta in azienda – del contratto di formazione-lavoro, e noi siamo d'accordo su questo; tuttavia, non si dice che tutto ciò debba essere sostituito da un assenso sindacale a livello aziendale, cioè da una contrattazione con il consiglio di fabbrica, il quale si presta non solo ad essere *extra legem*, ma anche ad una quantità di condizionamenti, di abusi e – voglio essere franco – di malcostume, che non ci sembra fossero previsti dalla legge. In sostanza, non ci piace (anche se può trattarsi di gusto personale) la precedenza ai progetti predisposti di intesa con il sindacato, né condividiamo che i contratti nazionali di settore possano stabilire la fisionomia dell'istituto.

Quanto all'attuazione dell'istituto, le nostre federazioni di settore avevano proposto un anno fa, dopo l'entrata in vigore della legge, ai rispettivi contrapposti sindacati dei lavoratori a livello nazionale, metalmeccanici e chimici, di stipulare questi contratti. Il settore chimico aveva già stilato un documento, quando è arrivata una nota – così ci è stato detto da una delle confederazioni di Roma – di non concludere, poiché l'articolo sarebbe stato rivisto.

Il recupero, rispetto allo spirito ed agli obiettivi della legge, ha portato i seguenti dati: nel 1983, in un anno in cui l'economia era ad « encefalogramma piatto », i contratti con finalità formative hanno interessato 162 mila persone, quindi 13.500 persone al mese. Dal maggio 1984 al marzo 1985, il nuovo contratto di formazione-lavoro ha dato luogo a 25 mila assunzioni, che sono diventate 70 mila nel mese di settembre del 1985, quindi 4.500 assunzioni al mese.

La notevolissima differenza esistente tra i due contratti – il primo oltretutto non prevedeva benefici contributivi – di-

mostra che la ragione per cui il meccanismo si è inceppato, va ricercata nel rinvio alle commissioni regionali, che non sempre sono agili nel valutare tali questioni. A ciò va aggiunto anche che, in alcune regioni, tali commissioni non sono state ancora costituite: in sostanza, esiste una quantità di motivi, non ultima la citata circolare ministeriale, che hanno segnato questa caduta verticale di assunzioni.

Può darsi che il sistema sia in recupero; per riportarlo sui risultati prodotti dal vecchio contratto, riteniamo sia sufficiente un chiarimento che specifichi meglio e senza ombra di dubbio l'intenzione originaria.

ALFONSO GIANNI. Non ho ben compreso.

WALTER OLIVIERI, *Direttore centrale per i rapporti sindacali della Confindustria*. L'articolo 3 è sufficientemente chiaro ed è stato fatto valutare da giuristi.

ALFONSO GIANNI. Ci si riferisce sempre all'articolo 3...

PRESIDENTE. Occorre ricordare che nel disegno di legge, già approvato dal Senato, ed attualmente sottoposto al parere della Commissione bilancio, recante norme per il piano straordinario per l'occupazione giovanile, è ricompresa una parte riguardante la modifica di alcuni aspetti della legge n. 863. In particolare, in quel testo si introduce una norma interpretativa che aggraverebbe ulteriormente la doglianza espresso dal dottor Olivieri; si legge infatti che l'articolo 3 deve essere interpretato nel senso che le condizioni richieste debbano essere congiunte e non alternative.

WALTER OLIVIERI, *Direttore centrale per i rapporti sindacali della Confindustria*. In tal caso, credo che i risultati saranno purtroppo inferiori rispetto a quelli che l'istituto potrebbe dare, come fino adesso è stato.

Vorrei aggiungere un'ultima osservazione. In base ai dati forniti dall'ISFOL –

non nostri, quindi, ma del Ministero del lavoro – ho potuto notare che nel sud, attraverso il contratto con finalità formative previsto dal « protocollo Scotti », era stato assunto il 25 per cento del totale, percentuale che è passata al 5 per cento con il contratto di formazione-lavoro. Con il primo tipo di contratto erano state assunte in quell'area, in dodici mesi, 41 mila persone, mentre con il secondo le assunzioni hanno riguardato solo 1.400 persone. È evidente quali condizionamenti – funzionamento imperfetto delle commissioni regionali, struttura più piccola delle aziende, eccetera – hanno contribuito ad un simile risultato.

Sempre a proposito del contratto di formazione-lavoro, l'INPS non si è ancora pronunciato, avendo solo sollevato quesiti se il trattamento di malattia e quello di Cassa integrazione siano compatibili con il contratto di formazione-lavoro. Noi riteniamo che a tale domanda si debba rispondere positivamente. Ho voluto segnalare questo punto, poiché rappresenta un elemento di notevole incertezza. Poiché l'INPS ha riconosciuto che, in caso di maternità, il trattamento economico può essere concesso anche nei contratti di formazione-lavoro, non esistono ragioni, che dovrebbero essere chiarite, sul motivo per cui i trattamenti di malattia e Cassa integrazione non possono essere applicati a questo che è un normale rapporto di lavoro subordinato.

Abbiamo visto il testo della disciplina del contratto a termine, elaborato dalla Commissione in sede di esame del disegno di legge n. 665, ed esprimiamo a questo proposito un sincero apprezzamento, poiché rappresenta uno sforzo di modernizzazione. Tuttavia, desidero segnalare che nella Repubblica federale di Germania, all'inizio di quest'anno, è stata approvata una legge, nella quale si prevede che sperimentalmente, per la durata di 3 anni, si dia piena libertà alle aziende di assumere con contratto a termine, qualsiasi sia la causa. Noi crediamo che un provvedimento di questo genere sia necessario; anche se a titolo sperimentale, e con alcune cautele con

riguardo, per esempio, al numero massimo di lavoratori da assumere, o al divieto di agire in tal modo per le aziende che abbiano proceduto a riduzioni di personale o abbiano forti aliquote di dipendenti in Cassa integrazione. Ma noi crediamo che un contratto a termine libero, sperimentale, sia uno degli strumenti importanti nella tabella degli strumenti di flessibilità. Esso consentirebbe anche – senza chiedere riduzioni contributive, ovviamente – di concentrare sul contratto di formazione-lavoro precipuamente le finalità formative, mentre oggi è chiaro che si fa formazione, ma è altrettanto chiaro che hanno un ruolo anche la riduzione contributiva e la possibilità di assumere con contratti a termine. Se inserissimo, almeno sperimentalmente, un contratto a termine molto sciolto, molto libero, avremmo probabilmente una selettività dei contratti di formazione-lavoro, più centrati sulle professionalità elevate, sulla saldatura tra scuola e lavoro.

Non parlo, per concludere, dell'articolo 1 e dell'articolo 2, cioè dei contratti di solidarietà. Direi che l'articolo 2, relativo ai contratti di solidarietà cosiddetti « alla francese » e per il quale i risultati sono inesistenti (non sono nemmeno censiti), è superato di fatto dalla rivendicazione del sindacato di ridurre l'orario a parità di salario. Nell'articolo 2 si afferma infatti che l'azienda può ridurre l'orario, al fine di occupare nuovo personale, con riduzione di retribuzione; ma trovo che la legge sia spiazzata dall'azione sindacale (non apriamo polemiche sulla riduzione dell'orario) e che, dunque, sia nata morta, e che la sua morte sia stata anagraficamente scritta nel registro dalla piattaforma sindacale che chiede la riduzione di orario a parità di salario. Non vi è quindi ragione di pensare a contratti di solidarietà di questo tipo, in presenza di una linea sindacale come quella. Rispetto ai contratti di solidarietà del primo tipo, invece (e credo che i dati parlino chiaro), non vi è una nostra opposizione. Ma fino all'aprile 1985 i contratti di solidarietà erano 208, e riguardavano 4.642 lavoratori. Sono diventati 21 mila

ad agosto, perché è scattato l'accordo ITALTEL, un accordo che io non giudico, non riguardando una nostra associata, che però costituisce un brillante modo per non far perdere retribuzione ai lavoratori. Ma, escluso questo caso, che potrebbe essere considerato superato anch'esso, nell'eventualità in cui si arrivasse a riduzioni di orario a livello nazionale a parità di salario, l'unica cosa che possiamo dire, oltre al fatto che non ci ha mai convinto, che non l'abbiamo mai ritenuto uno strumento efficace e condivisibile, è che, ancora una volta, in presenza di questi istituti, si fa ricorso a contributi figurativi pensionistici, a quote di trattamento di fine rapporto che vengono accolte allo Stato. La domanda, molto semplice, che ci si pone, è: ma che solidarietà è questa, quando alla fin fine le perdite retributive sono limitatissime e quelle sul salario indiretto, sulla posizione pensionistica, non esistono? Non sarebbe preferibile, visto che si parla di altri strumenti, non spendere denaro pubblico e lasciare che chi lo vuole fare lo faccia, assumendosene gli onori, il merito, ma anche gli oneri?

Ringrazio la Commissione per avermi ascoltato. Credo di essermi dilungato un po' troppo, ma, se il presidente o altri deputati vorranno porermi domande, sono a loro disposizione, insieme con i miei colleghi qui presenti.

PRESIDENTE. La ringrazio, dottor Olivieri. Mi rendo conto che la portata dell'argomento al nostro esame - alla loro riflessione e al nostro ascolto - sia tale che il tempo da lei dedicatogli non sia stato sproporzionato, atteso che forse non ha potuto neanche completare tutto il quadro delle questioni. Peraltro, un po' il fitto programma di incontri, che abbiamo concordato, un po' l'ampiezza della sua esposizione possono far ritenere non indispensabili ulteriori precisazioni.

Tuttavia, mi sembra si debba riconoscere che nella seduta odierna viene avviato un dialogo che ci auspichiamo prosegua, e che, abbiamo potuto ascoltare considerazioni quanto mai interessanti;

non intendo, ovviamente, anticipare in tal modo valutazioni e giudizi che sarà la Commissione ad esprimere, solo successivamente. Ritengo, peraltro, che, ove la Commissione ne ravvisasse l'opportunità, potrà comunque arricchire le sue conoscenze, chiedendo integrazioni che di certo avrete la cortesia di fornirci.

ALFONSO GIANNI. Vorrei chiedere ai rappresentanti della Confindustria se, oltre alla relazione analitica, che ci hanno consegnato possano fornirci anche un quadro sintetico delle proposte di modifica che l'associazione ha elaborato.

WALTER OLIVIERI, *Direttore centrale per i rapporti sindacali della Confindustria.* Entro la settimana faremo pervenire alla Commissione un quadro di tali proposte.

PRESIDENTE. Si tratterà senz'altro di un apporto molto utile per il prosieguo della nostra indagine conoscitiva.

Ringrazio nuovamente, pertanto, i rappresentanti della Confindustria per il contributo che hanno voluto dare alla Commissione.

Audizione dei rappresentanti dell'INTERSIND e dell'ASAP.

PRESIDENTE. Vorrei innanzitutto ringraziare i rappresentanti dell'Intersind e dell'ASAP per aver accolto il nostro invito e per essere presenti in Commissione con una nutrita rappresentanza.

Come loro sanno, la nostra Commissione sta svolgendo un'indagine conoscitiva ed è interessata ad acquisire le riflessioni e le valutazioni che loro, quali attenti osservatori della realtà del nostro paese, hanno sicuramente formulato, anche sulla base delle riflessioni effettuate in merito all'esperienza finora svolta.

In rappresentanza dell'Intersind sono presenti il dottor Sampietro, vicedirettore generale, il dottor Rocchi, direttore del servizio affari sindacali delle aziende manifatturiere, il professor Ambroso, vicedirettore del servizio affari legislativi e previdenziali, il dottor Trivelloni, funzionario

del servizio affari legislativi e previdenziali, il dottor Petrini, vicedirettore del servizio affari legislativi e previdenziali, ed il dottor Ranzi, funzionario dell'ufficio stampa.

In rappresentanza dell'ASAP intervengono il dottor Falcucci, responsabile del servizio legislazione sociale e previdenziale, il dottor Bonfanti, dirigente del settore occupazione dell'ENI ed il signor Granata, dell'ufficio legislazione sociale e previdenziale.

Nel dare la parola al dottor Sampietro, vorrei ricordare che, se gli intervenuti vorranno, potranno depositare memorie scritte, di modo che rimanga ancor più vivo e operante il rapporto tra le vostre associazioni ed il Parlamento.

CARLO SAMPIETRO, *Vicedirettore generale dell'Intersind*. Per poter soddisfare le richieste di chiarimento che i membri della Commissione vorranno rivolgerci, l'Intersind è presente con una delegazione in grado di far fronte alle molteplici esigenze di conoscenza.

Abbiamo predisposto uno schema di riflessione ed alcune note che lasceremo a vostra disposizione, in modo che tali documenti possano fornire ulteriori chiarimenti e precisazioni.

Cercherò di esporre con la massima sinteticità possibile alcune considerazioni sul rendimento della legge n. 863 del 1984, considerazioni che provengono dall'esperienza maturata nelle nostre associate, con particolare riguardo agli istituti ivi disciplinati.

Ci siamo preoccupati di quantificare e qualificare l'impatto della recente normativa sul mercato del lavoro e di valutarne la rispondenza rispetto a quanto, sul piano legislativo e contrattuale, da più anni la nostra associazione è andata perseguendo. Difatti, rispetto ai problemi così rappresentati, la risposta fornita dalla legge n. 863, per quanto apprezzabile, è tuttavia parziale. Essa ha riguardato soltanto alcuni degli istituti per i quali per lungo tempo si sono perseguite la revisione e l'introduzione, nel quadro normativo, di diversi livelli.

L'importanza delle problematiche concernenti il mercato del lavoro è stata sottolineata dall'Intersind già da parecchi anni (a partire dalla fine degli anni settanta), e l'adesione della nostra associazione alle proposte di sperimentazione avanzate dai ministri del lavoro *pro tempore* è sempre stata pronta, e ciò per una duplice prospettiva. Innanzitutto, quella dell'assoluta ed inderogabile necessità, per il settore produttivo, di introdurre elementi di flessibilità nell'impiego del fattore umano. La mancanza di tali elementi ha reso difficile nel recente passato e, a nostro parere, tuttora ostacola l'opera di risanamento e di recupero di competitività delle nostre imprese. In secondo luogo, nella prospettiva, certamente di rilievo, di tenuta dell'occupazione, nonché di sostegno e di possibile rilancio della stessa.

Ci sembra evidente che la realizzazione di queste linee politiche e programmatiche non possa prescindere dal ricorso a tutti gli strumenti e a tutti gli istituti più idonei a corrispondere agli obiettivi che si intendono perseguire. Si tratta, a nostro parere, di promuovere oggi l'arricchimento di un patrimonio di esperienze maturate, appunto, dopo l'entrata in vigore della legge n. 863 che, indubbiamente, ha segnato un primo apprezzabile momento di superamento di troppo accentuato garantismo, ispirato a quella che possiamo definire «la cultura del vincolo», che ha caratterizzato per lungo tempo il nostro paese.

Nell'attuale congiuntura, quando il problema dell'occupazione, specialmente di quella giovanile, è sempre al centro dell'attenzione e della riflessione delle forze politiche e sociali, l'Intersind ribadisce la propria piena disponibilità ad un rinnovato confronto in tutte le sedi (e naturalmente questa ci sembra particolarmente idonea), un confronto improntato e sviluppato con grande realismo e senza alcun preconcetto.

È nostro convincimento che il mercato del lavoro debba essere sollecitamente sgombrato dai residui vincoli anacronistici, fra l'altro più nominalistici che ef-

fettivi, e dagli appesantimenti burocratici che non favoriscono certamente l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Crediamo che l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro debba essere un tema centrale sul quale il legislatore dovrebbe riflettere con la massima attenzione.

Quanto agli istituti disciplinati dalla legge n. 863, essi si offrono all'attenzione per due ordini di valutazione: uno di congruità della normativa, l'altro di risultati, in termini quantitativi, offerti dalla pur breve esperienza maturata. Possiamo affermare che il periodo di osservazione ci sembra troppo breve per poter esprimere considerazioni esaurienti; però riteniamo che, nonostante ciò, alcune considerazioni possano essere comunque fatte.

I dati quantitativi concernenti gli effetti in termini occupazionali del ricorso ai singoli istituti, se a prima vista possono apparire non molto significativi, in realtà hanno notevole rilevanza, ove si tenga in debito conto che nel periodo di vigenza della nuova normativa il comparto delle aziende nostre associate è stato investito in notevole misura da problemi di esuberanza di personale, con l'esigenza prioritaria, quindi, del riassorbimento delle stesse esuberanze in uno sforzo teso a garantire i livelli occupazionali.

Se vogliamo considerare molto brevemente (naturalmente daremo precise risposte a vostri quesiti specifici) i vari istituti, possiamo dire, ad esempio per quanto riguarda i contratti di solidarietà, che la nostra esperienza si è manifestata soprattutto nel campo della cosiddetta solidarietà interna. C'è stato cioè un tentativo particolarmente significativo, che ha investito circa 15 mila lavoratori, nel senso di provvedere, attraverso i contratti di solidarietà, ad assorbire le esuberanze in un quadro di circa 30 mila unità, che possono essere considerate generalmente in Cassa integrazione guadagni straordinaria.

Per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro, sempre in relazione alla nostra esperienza, l'istituto ha trovato alcune apprezzabili applicazioni, anche se

naturalmente la nostra esperienza richiede ulteriori prove e maturazioni nell'ambito delle aziende del gruppo. Le applicazioni potrebbero crescere se venissero semplificate le procedure di autorizzazione. Riteniamo, ad esempio, che dovrebbero essere ritenute non necessarie particolari procedure nel caso di corsi finanziati con risorse proprie delle aziende o di consorzi tra aziende, ovvero quando si sia in presenza di accordi sindacali. Il richiedere anche in questi casi procedure che passano attraverso le commissioni regionali per l'impiego determina necessariamente degli ostacoli, dei rinvii, e, magari, un certo scoraggiamento rispetto a decisioni che molto spesso non comportano alcun peso economico per le casse della comunità.

In relazione al *part time*, lo stato delle nostre aziende, per le ragioni che dicevo in premessa, non è stato tale da favorire un'ampia applicazione di tale istituto. Riteniamo comunque che, pur riscontrando una qualche difficoltà di applicazione in relazione a taluni profili, come quelli di carattere previdenziale, intorno ai quali è necessario riflettere si potrebbe consolidare una tradizione, che ha visto in anticipo l'applicazione dell'istituto nell'ambito del nostro sistema con alcuni esempi particolari introdotti dalla società Autostrade, che ha « inventato » il cosiddetto *part time* verticale, e in certe situazioni, in particolare nelle grandi società di servizi, l'applicazione dello stesso istituto potrebbe essere, superata la fase di difficoltà attuale, notevolmente più estesa.

Per quanto riguarda l'aspetto relativo alle modalità di assunzione, riteniamo, come abbiamo detto in premessa, che sia importante organizzare sempre meglio gli incontri tra domanda e offerta di lavoro. Riteniamo che la richiesta nominativa e gli strumenti di orientamento dei lavoratori sul mercato del lavoro possano rappresentare i mezzi più efficaci per favorire tale incontro.

Per quanto riguarda le commissioni regionali per l'impiego abbiamo condotto nelle regioni, anche in vista dell'audizione, una piccola indagine per portarvi

alcuni dati ed elementi di valutazione circa lo stato attuale. Ci sembra che sostanzialmente, ad eccezione del Veneto, le commissioni regionali dell'impiego siano oggi in regime di *prorogatio*. Il disposto di cui all'articolo 4 della legge n. 863 non ha trovato attuazione, soprattutto in ragione del conflitto che sul tema delle commissioni contrappone le regioni allo Stato: credo che questo sia un elemento non indifferente, che grava sui funzionamenti di tali commissioni. Possiamo dire, comunque, che, per quanto riguarda il funzionamento delle commissioni, vi sono difficoltà nel raggiungere il numero legale; vi sono, inoltre, intralci di ordine burocratico nei casi di compiti specifici o interventi ostativi di ordine sindacale che inceppano alcune autorizzazioni riguardanti le iniziative di carattere aziendale.

A questo punto possiamo tentare di darvi alcune indicazioni circa l'applicazione dei contratti di formazione lavoro.

In base all'articolo 3 della legge n. 863 sono state assunte circa 800 unità con tale contratto (il 60 per cento formato da unità impiegatizie), mentre in precedenza si era fatto ricorso alla assunzione tramite contratti con finalità formative ed a questo istituto erano interessate circa 350 unità (anche in questo caso per il 60 per cento impiegatizie).

Possiamo ora fare una specifica osservazione: organizzazioni come la nostra, che tendono a programmare la formazione ed a preparare, ove le condizioni lo permettano, l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, rivolgono una particolare attenzione ai contratti di formazione-lavoro. Ci rendiamo conto che in determinate unità, di piccole dimensioni, e per le quali il creare strumenti formativi ampi ed organici, come richiederebbero i contratti di formazione-lavoro, il sistema delle assunzioni con finalità formative rappresentava indubbiamente un elemento da non trascurare. Sappiamo che ci sono state molte critiche di origine sindacale a questo istituto, comunque riteniamo che il problema vada considerato con attenzione, soprattutto per quanto ri-

guarda quelle unità che sono meno complesse ed articolate delle grandi aziende.

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, dopo la legge n. 863, possiamo dire che le assunzioni *part time* hanno interessato 370 lavoratori, di cui il 15 per cento uomini e l'85 per cento donne; tali assunzioni hanno riguardato prevalentemente (per l'80 per cento) le qualifiche impiegatizie. Prima della legge n. 863 ci risultavano esistenti 2 mila 250 contratti di lavoro a tempo parziale (30 per cento personale maschile, 70 per cento personale femminile).

I rapporti di lavoro *part time* in atto, derivanti dalla trasformazione di precedenti rapporti a tempo pieno, sono circa 1.900. Tutto ciò si inquadra nell'ambito di quelle note sulla occupazione alle quali mi sono riferito in premessa. Le qualifiche prevalentemente interessate dal fenomeno sono qualifiche impiegatizie per circa il 90 per cento.

Per quanto riguarda la trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part time*, questa ha interessato maggiormente il personale femminile; l'età prevalente è tra i 25 e i 45 anni. Le ragioni di tale trasformazione sono soprattutto familiari e personali (in buona misura ragioni di studio); in alcuni casi e in una seconda fase si sono anche manifestate ragioni di carattere organizzativo ed aziendale.

Si sono anche verificate, dopo l'applicazione della legge, trasformazioni del rapporto *part time* in rapporto a tempo pieno in circa 350 casi. I motivi sono di organizzazione aziendale, ma si è risposto anche a nuove esigenze di carattere personale.

Per quanto riguarda eventuali correttivi alla disciplina legislativa, riteniamo che possono essere considerati alcuni aspetti, come per esempio l'incentivo al *part time* per i lavoratori prossimi alla pensione. Allo stesso modo, riteniamo che la revisione del trattamento previdenziale possa essere uno degli aspetti da prendere in considerazione.

Esistono inoltre alcuni aspetti che possiamo definire incentivi per le aziende, intendendo per esempio la possibilità di

estendere in una certa misura e in certe situazioni il *part time* ai contratti di formazione-lavoro, oppure il computo dei lavoratori a tempo parziale come unità piena ai fini del collocamento obbligatorio. Per certi aspetti esiste anche un problema di gestione; l'abbiamo potuto riscontrare noi, che in genere abbiamo un rapporto colloquiale con i sindacati su questo aspetto, derivante dal divieto del lavoro supplementare, per il quale l'attenuazione di legge non sempre risponde a puntuali problemi di gestione aziendale, che spesso si manifestano con carattere di urgenza in situazioni organizzative e determinano l'abbandono del posto di lavoro senza la possibilità di sostituzione per situazioni particolari.

Per quanto concerne le assunzioni nominative di cui all'articolo 6 della legge, ci siamo avvalsi di tale facoltà per circa 75 lavoratori. Tale dato diviene significativo se si considera che le aziende che hanno proceduto ad assunzioni nel periodo hanno assorbito soprattutto personale di notevole qualificazione e comunque di concetto.

Conclusivamente vorrei sottolineare alcuni aspetti ulteriori. Il carattere iniziale dell'intervento posto in essere con la legge n. 863 necessita di integrazioni e correttivi che possono completare il quadro dei necessari interventi di flessibilizzazione degli istituti.

Vorrei richiamare l'attenzione, in particolare, sul contratto a termine e sul problema del salario di ingresso; inoltre riteniamo importante la revisione di essenziali strumenti per il governo del mercato del lavoro nella particolare congiuntura: la Cassa integrazione guadagni, la mobilità, temi tutt'ora all'attenzione del legislatore.

Pensiamo che per una maggiore chiarezza ed un miglior funzionamento del mercato del lavoro occorra una tempestiva definizione del nuovo quadro normativo nel suo complesso.

GIANCARLO FALCUCCI, *Responsabile del servizio legislazione sociale e previdenziale.* Desidero, innanzitutto, ringraziare questa

Commissione e, in particolare, il suo presidente, per aver dimostrato sempre la massima disponibilità e sensibilità al confronto con le parti sociali.

Abbiamo ritenuto e riteniamo tuttora che dal rapporto tra legislatore e sistema dei sindacati possa maturare un contributo fattivo per la soluzione dei problemi che stanno a cuore ad ambedue.

Questa affermazione introduttiva mi consente di richiamare l'attenzione della Commissione sul rapporto che deve esistere fra la legge ed il contratto collettivo, soprattutto in questo momento in cui si parla tanto di *deregulation*. Ritengo che sia indispensabile compiere una approfondita riflessione sugli spazi che dovrà occupare la contrattazione rispetto ad un assetto legislativamente preordinato.

È mia opinione che, in questo momento, nell'attuale contesto storico, non si possa procedere ad un « abbattimento » *tout court* di tutta la legislazione vigente, così come alcuni vorrebbero. Pur nella presente situazione di crisi, il mio giudizio è che debba essere puntualizzato un quadro normativo atto ad adeguare contrattualmente la legislazione alle reali situazioni che via via si determinano.

Questo adeguamento normativo alla contrattazione consentirebbe la realizzazione di obiettivi anche di non breve periodo. Infatti, se noi oggi modificassimo *tout court* certe leggi, domani potremmo correre il rischio di dover di nuovo intervenire legislativamente.

Dopo queste considerazioni di carattere generale e che, tuttavia, già riguardano da vicino la legge n. 863, è mia intenzione formulare alcune valutazioni su determinati istituti disciplinati dalla suddetta legge.

Una prima riflessione è sulla questione relativa ai contratti di formazione-lavoro. A tale riguardo, desidero esprimere un giudizio nettamente positivo su tali contratti. Il nuovo istituto, che è stato disciplinato dall'articolo 3 della legge n. 863, ha permesso la realizzazione di un giusto equilibrio fra la domanda di flessibilità e di adattamento professionale, invocato dalle aziende, sul mercato del lavoro,

nonché il mantenimento, per i lavoratori, di quelle aziende tipiche di uno Stato come il nostro, socialmente evoluto, e che può contare su una rilevante esperienza giuridica nel campo del lavoro. A questo punto, anche se la legge non lo disciplina, desideriamo esporre la nostra posizione per quanto concerne il salario d'ingresso. In linea di massima, noi non siamo d'accordo sul principio di una disciplina legislativa del salario d'ingresso. Non siamo d'accordo perché espropriremmo le parti interessate di una tematica che è loro propria, così come la Costituzione stabilisce. Non solo, ma a distanza di tempo potremmo dover intervenire nuovamente. E inoltre: se noi non osservassimo i limiti retributivi fissati per legge, che cosa succederebbe nella realtà? Francamente, a mio avviso, sortirebbe una normativa fluida, anomala. Da questo punto di vista riteniamo, quindi, che l'intervento legislativo dovrebbe eliminare i vincoli che attualmente possono ostacolare un salario d'ingresso determinato contrattualmente, e mi riferisco, in particolar modo, alla legge del 1959.

Premesse queste osservazioni di carattere generale, posso dire che noi, come gruppo ENI, abbiamo avuto un'esperienza positiva in tema di formazione-lavoro, anche considerando l'attuale situazione della manodopera all'interno del gruppo, che certamente voi conoscete.

Nonostante l'attuale situazione, abbiamo registrato assunzioni per un totale di circa 900 unità; si è trattato di assunzioni riguardanti soprattutto neo-laureati e neo-diplomati, e concentrate in particolare nei comparti dell'energia, del minerario e del chimico. Soltanto in un determinato comparto, in quello minerario, si è proceduto all'assunzione mediante contratti di formazione e lavoro, con riferimento alle qualifiche operaie.

I problemi sorti in sede di applicazione possono essere sintetizzati in due esempi. Il primo è costituito dalla circolare del Ministero del lavoro che, interpretata in una certa maniera – direi illegittimamente – si muove in una direzione diametralmente opposta a quella in cui il

ministro ed il Governo volevano muoversi, cioè incentivare le forze sindacali. Oggi come oggi, possiamo fare accordi di questo tipo soltanto nelle grandi e medie aziende. E direi che proprio nelle grandi aziende vi è la necessità di avere progetti finanziati dalla pubblica amministrazione. Ma affermando ciò, in realtà si dice di non dover fare accordi in tema di formazione e lavoro. Suscita una certa preoccupazione anche il fatto che l'interpretazione data dal Ministero del lavoro sia stata recepita legislativamente nel disegno di legge n. 1041, approvato dal Senato. E da questo punto di vista dobbiamo dire, francamente, che una formulazione del genere disincentiverà l'attività sindacale per quanto riguarda la stipulazione di contratti di formazione-lavoro.

Altra questione, a proposito dei contratti di formazione-lavoro, è quella relativa ai tempi di approvazione. Scartata l'ipotesi di contratti di formazione-lavoro concordati a livello sindacale, non rimane altro che la procedura normale prevista dalla legge, cioè l'autorizzazione da parte della commissione regionale per l'impiego e del Ministero del lavoro.

Da questo punto di vista, l'esperienza che abbiamo fatto, con riferimento sia alle autorizzazioni ministeriali che ad alcune commissioni regionali per l'impiego, ci induce a ritenere che sarebbe opportuna qualche modifica alla disposizione vigente, perché l'autorizzazione si ottiene, in realtà, a distanza di mesi dalla presentazione del progetto, con ritardi nelle assunzioni e quindi con danni per gli stessi lavoratori.

Si potrebbe pensare, per esempio, ad una sorta di silenzio-assenso, cosicché, trascorso un certo numero di giorni, il progetto si intende approvato se non vi sia stato un diverso provvedimento da parte del Ministero del lavoro o delle commissioni regionali per l'impiego.

Quanto ai contratti di solidarietà, non possiamo fornire l'apporto di una nostra esperienza concreta perché, nelle aziende facenti capo al gruppo ENI, in realtà non vi è stata alcuna sollecitazione dei sindacati in tale senso e pertanto, pur avendo

noi rapporti metodici con i sindacati, nell'ambito di un sistema di relazioni industriali piuttosto severo, non ci è stato mai chiesto di procedere a contratti di formazione-lavoro. Questo deriva dal fatto che i lavoratori rappresentati dai sindacati non hanno mai avuto sollecitazioni a fare contratti di solidarietà.

Comunque, a nostro parere, bisognerà riflettere su alcune modifiche che si richiedono, in particolare all'articolo 1. Ci riferiamo alla possibilità di estendere l'istituto del prepensionamento anche ai lavoratori i quali fruiscono dell'integrazione salariale per contratti di solidarietà e ad alcune sistemazioni della legislazione previdenziale che attiene ai contratti di solidarietà (in particolar modo, quanto ai riposi per maternità ed al problema della determinazione delle indennità economiche di malattia ed infortunio per i lavoratori i quali utilizzino il contratto di solidarietà).

Per quanto concerne il *part time*, già prima dell'entrata in vigore della legge n. 863 e dei precedenti decreti che avevano introdotto tale tipo di rapporto, avevamo fatto esperienze di carattere sindacale, le quali erano state dettate dagli *slogans* politici e sindacali di certe epoche e che hanno finito per non produrre niente, perché si è verificato uno scarsissimo ricorso al lavoro *part time*, tant'è che dall'entrata in vigore della legge ad oggi possiamo contare quasi sulla punta delle dita il numero dei lavoratori che sono stati assunti a *part time* ricorrendo alla lista speciale prevista dalla legge n. 863. In realtà si è trattato soprattutto di trasformazioni di rapporti di lavoro *full time* in rapporti di lavoro *part time*, che hanno interessato circa 400 unità in tutto il periodo.

Le aziende del gruppo ENI non hanno mai contrastato (essendosi, invece, sempre rese disponibili ad accoglierle) richieste di trasformazione del rapporto di lavoro avanzate dai lavoratori. È in realtà falso che, nonostante il fatto che si parli di incentivazione del *part time*, vi sia un interesse dei lavoratori a effettuarlo laddove vi siano esigenze personali o familiari.

Probabilmente è opportuno introdurre alcune modifiche all'istituto del *part time*, per poter intervenire sul lato dei costi, sul quale rispetto ad un rapporto di lavoro *full time* vi sono incrementi di oneri. Ci riferiamo in particolare ai contributi previdenziali che per i lavoratori *part time* sono rapportati ad un sesto dell'orario settimanale. Da questo punto di vista, vi è un *quid* in più che grava sulle aziende per quanto riguarda il costo orario dei lavoratori *part time*. Vi è, inoltre, la norma che stabilisce che ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni si debba tenere conto, per il pagamento del premio, di una retribuzione pari a quella erogata al lavoratore a tempo pieno. Anche questa è una norma che sicuramente incide sui costi.

Altro problema che, dal lato aziendale, merita una riflessione, è quello del lavoro straordinario. Vi ha già fatto cenno il dottor Sampietro; io desidero ribadire che dagli stessi spazi che vengono lasciati alla contrattazione dal quarto comma dell'articolo 2 scaturisce che la stessa contrattazione può intervenire a rimuovere il divieto di lavoro straordinario soltanto in presenza di specifiche e ben determinate fattispecie, la qual cosa risulta contraddittoria con la norma precedente che si occupa di contratti collettivi sostenendo che gli stessi contratti, stipulati in questa materia, prevedono una sanzione. Ricordo a tal proposito il parere del CNEL del 4 giugno 1985 a proposito delle modifiche della legislazione del lavoro. Ritengo illegittima una sanzione amministrativa relativa ad un comportamento interprivato.

Per quanto riguarda il divieto di lavoro notturno, ritengo che si possa giungere alla introduzione di controlli da parte dell'Ispettorato del lavoro, senza però incidere in maniera rigida sulle esigenze aziendali.

Bisognerebbe introdurre altre norme relative alla determinazione dell'indennità economica di malattia e maternità e alla fissazione di un minimo di ore giornaliere per fruire di riposi per maternità. Lo stesso dicasi per le rendite per inabilità

temporanea. La legge stabilisce, infatti, che, ai fini della rendita, si fa riferimento alla retribuzione del lavoratore a tempo pieno. A mio avviso è necessario prendere in considerazione non la rendita temporanea, ma quella vitalizia. È necessario evitare di trovarsi di fronte alla situazione — che viene oggi modificata con la legge finanziaria — della riliquidazione biennale, anziché annuale, delle rendite vitalizie. Una norma così formulata avrà certamente incidenza negativa sul bilancio.

A conclusione, l'ASAP desidera richiamare l'attenzione della Commissione lavoro sull'esigenza dell'approvazione del disegno di legge n. 665, il quale, nonostante la necessità di miglioramenti sul piano tecnico, sicuramente potrebbe produrre risultati positivi sul piano occupazionale.

Per quanto riguarda le commissioni regionali per l'impiego, dobbiamo lamentare il fatto che, a distanza di un anno dall'entrata in vigore della legislazione, il Ministero del lavoro non ha ancora dato attuazione alla nuova composizione, come previsto dalla legge n. 863. Ci troviamo, in sostanza, allo stesso punto dell'anno 1984.

ALFONSO GIANNI. Con tutte queste nuove forme di contratto di lavoro che la legge n. 863 ha introdotto, qual è il vostro giudizio circa il saldo occupazionale? Siamo di fronte semplicemente al reintegro, eventualmente parziale, di vecchi posti di lavoro con l'introduzione di nuova forza-lavoro, oppure siamo di fronte ad una — seppure timida, debole — inversione di tendenza rispetto al calo occupazionale? Ricordo che durante un recente *question time* un parlamentare ha posto il quesito al ministro del lavoro il quale ha sostenuto che nessuno è in grado di rispondere, nemmeno lui (per l'esattezza, il ministro ha detto che egli non poteva rispondere e, dunque, nessun altro poteva farlo).

CARLO SAMPIETRO, *Vicedirettore generale dell'Intersind*. Vorrei dare una prima risposta in via generale. Nella nostra introduzione abbiamo cercato di sottoli-

neare che, trovandosi il nostro sistema in una situazione di particolare esuberanza e di grandi trasformazioni tecnologiche ed organizzative, l'applicazione di alcuni degli strumenti previsti dalla legge n. 863 ha, in un certo senso, aiutato a rendere più semplici, più facili, queste trasformazioni ed ha risposto ad alcune esigenze specifiche. Riteniamo che sia quanto meno prematuro darne una valutazione, oggi, in assoluto, anche perché l'applicazione è molto recente, e alcuni strumenti organizzativi praticamente non sono ancora in movimento.

Per quanto riguarda alcuni istituti, mi pare che la nostra valutazione, così come quella del collega Falcucci per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro, sottolinei un avvio interessante. Vi è una serie di impegni da parte delle aziende, delle nostre organizzazioni, tendenti ad utilizzare meglio lo strumento. Però, come i signori commissari fanno, questi meccanismi non hanno mai un avvio molto rapido: essi richiedono anche una diversa cultura organizzativa nell'ambito stesso delle imprese; è importante che funzionino determinati strumenti anche nell'organizzazione della società, nei rapporti fra impresa e sindacato. Sono tutti processi, ripeto, che richiedono certi tempi di avvio e che non sono mai rapidissimi. Anzi, esiste un grosso pericolo: chi si attende soluzioni miracolose e, quindi, è pronto a giudicare che esse non si siano verificate, può facilmente disprezzare determinati strumenti o considerarli non particolarmente adatti per raggiungere immediatamente taluni obiettivi e, di conseguenza, formulare riserve che potrebbero essere fortemente controproducenti. Dico questo perché, ad esempio, proprio sul terreno dei contratti di formazione-lavoro abbiamo in corso un confronto in varie sedi con lo stesso sindacato per poter meglio mettere a fuoco reciprocamente, in un colloquio al di fuori delle tensioni contrattuali, una conoscenza di tali strumenti e delle possibilità di azionarli. Credo che questa valutazione debba essere tenuta particolarmente in considerazione.

GIOVANNI AMBROSO, *Vicedirettore del servizio affari legislativi e previdenziali dell'Intersind.* L'onorevole Gianni ha posto una domanda in termini di saldo occupazionale. Da quando siamo stati convocati per questa indagine, ci siamo attivati a 360 gradi sullo spettro delle aziende associate ed abbiamo avuto qualche sorpresa, che può aiutare a leggere i dati forniti dal dottor Sampietro. Ciò, soprattutto, per quanto riguarda un istituto che anche nel piano per l'occupazione nel prossimo decennio, presentato dal ministro del lavoro, è considerato il volano della ripresa dell'occupazione e quindi tale da determinare un impatto favorevole sui saldi occupazionali.

Mi riferisco al *part time*. Noi riteniamo che la legge n. 863 rappresenti il primo passo per liberare le relazioni industriali dalla « cultura del vincolo », la quale ha generalizzato quelle forme di garantismo che ormai sono superate nei fatti.

Il primo impatto positivo che questi nuovi istituti hanno avuto sul sistema delle partecipazioni statali, per le aziende da noi rappresentate, è stato proprio di aver contribuito a mantenere i saldi occupazionali. In termini espliciti, il *part time* è stato utilizzato in alternativa alla risoluzione del rapporto.

Tuttavia, a nostro avviso, tale valutazione del *part time* è riduttiva per tre ordini di motivi: in primo luogo, per la brevità dell'esperienza della legge; in secondo luogo, per la congiuntura economica generale sfavorevole all'incremento del livello occupazionale e, infine, in relazione al sistema delle aziende da noi rappresentate, la particolare congiuntura che attraversa il sistema stesso, il quale, appunto, è connotato da esuberanze occupazionali, piuttosto che da un complesso di aziende « accipienti ».

Per ciò che concerne la nostra esperienza, l'impatto della legge sul mercato del lavoro ha rappresentato un ausilio al mantenimento dei saldi occupazionali. Lo stesso può dirsi — certamente altre organizzazioni imprenditoriali non l'avranno sostenuto — per il contratto di solidarietà. Sostanzialmente, per un'organizzazione

datoriale tendente ad utilizzare il ricorso alla Cassa integrazione guadagni nel modo meno traumatico per il lavoratore l'istituto del contratto di solidarietà ha un proprio spazio, e noi abbiamo ritenuto di poterlo cogliere, nella nostra politica contrattuale, anche prima della definizione, in termini certi, della normativa recata dalla legge n. 863.

PAOLO BONFANTI, *Direttore del settore occupazionale dell'ENI.* Indubbiamente la legislazione riguardante il lavoro rappresenta uno degli aspetti della manovra che i gruppi industriali hanno dovuto affrontare sul fronte dell'occupazione.

L'onorevole Gianni chiedeva se si colgono dei segni di ottimismo...

ALFONSO GIANNI. Veramente ho domandato se esistono dei dati, e non quali siano gli atteggiamenti soggettivi...

PAOLO BONFANTI, *Direttore del settore occupazionale dell'ENI.* Il collega Ambroso ha sostenuto che questo tipo di legislazione ci ha aiutato nella strategia di difesa dell'occupazione. Diciamo, quindi, che esiste la premessa per poter lavorare seriamente verso la creazione di nuovi spazi occupazionali. Tuttavia i tempi sono quelli che sono ed è troppo poco tempo che la legge opera, per cui possiamo solo dire di essere sulla strada giusta e che questo è uno degli elementi che può consentirci di percorrerla.

Qualcuno ha affrontato il problema del contratto a termine. Personalmente, ed in virtù del contratto diretto con l'offerta di lavoro che quotidianamente affronto, ritengo che, indubbiamente, ulteriori elementi di flessibilità consentirebbero alle aziende di accelerare questo processo. Per esempio, la legislazione sul contratto a tempo determinato consentirebbe ai giovani che si stanno affacciando sul mercato del lavoro di rompere la spirale della mancata prima esperienza, la quale è sempre, a mio avviso, estremamente positiva per consentire poi un ingresso stabile.

PRESIDENTE. Ringrazio vivamente tutti gli intervenuti. Credo che nessuno di noi consideri esaustivo il tempo dedicato a questi argomenti, ma l'insieme delle riflessioni e delle osservazioni formulate rappresentano già l'avvio di una meditazione comune, insieme con le memorie che loro vorranno lasciare alla Commissione e alle ulteriori indicazioni che in prosieguo di tempo vorranno farci pervenire.

Sul complesso della materia ci soffermeremo ancora entro breve tempo, a partire dal disegno di legge n. 665, per il quale si tratterà di superare alcune difficoltà sorte nell'ambito della Commissione bilancio.

Ci impegneremo poi ancora nell'esame del provvedimento recante modifiche – rispetto alle quali voi stessi vi siete testé pronunciati – alla legge n. 863, già approvato dal Senato, ed avente per oggetto primario il piano straordinario per l'occupazione giovanile; si coglierà quell'occasione per introdurre un'interpretazione autentica dell'articolo 3, riguardante i contratti di formazione-lavoro.

Ho voluto dire, con queste brevi informazioni, che è interesse della Commissione tenere anche con loro costanti rapporti; nella misura in cui lo riterranno opportuno, potranno farci pervenire note, osservazioni e suggerimenti in forme ufficiali. Riteniamo che la nostra produzione legislativa sarà più penetrante se saremo in grado di mantenere con voi, e con altri portatori di interessi sociali e produttivi, accesi e vivi collegamenti.

RAFFAELE PETRINI, Vicedirettore del servizio affari legislativi e previdenziali. Signor presidente, mi permetta una brevissima aggiunta. Avendo lei fatto riferimento al disegno di legge già approvato dal Senato, sull'occupazione giovanile, ed essendo stata l'esposizione del dottor Falcucci estremamente articolata ed apprezzabile sul piano dei suggerimenti *de iure condendo*, desidero sottolineare che, in merito al contratto di formazione e lavoro, suggeriamo una modifica affinché le due condizioni, ritenute dalla circolare

ministeriale concorrenti, vengano invece intese in modo reciprocamente autonomo.

PRESIDENTE. Proprio a questo mi sono riferito quando ho alluso ad una norma interpretativa dell'articolo 3. Esiste in proposito una certa tendenza: giorni fa è stata introdotta addirittura con decreto-legge un'interpretazione autentica di una disposizione riguardante il pubblico impiego.

Vi ringrazio nuovamente.

Audizione dei rappresentanti della CONFAPI.

PRESIDENTE. Ringrazio a nome della Commissione il dottor Del Monte, capo della delegazione sindacale della CONFAPI, ed il dottor Naccarelli, dirigente affari sindacali, per aver accolto il nostro invito.

PAOLO DEL MONTE, Capo della delegazione sindacale della CONFAPI. Dividerei i problemi al nostro esame in due parti, una prima riguardante i contratti di formazione-lavoro, una seconda riguardante tutti gli altri contratti.

Per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro sussiste un contenzioso, se non ancora largamente diffuso, certamente in grado di diffondersi largamente, proprio per l'atipicità di questa forma di contratti. Il periodo di prova è legittimo o meno? La copertura previdenziale per malattia, dal punto di vista del trattamento integrativo, è dovuta? I dipendenti in prova sono comparabili agli apprendisti? Vi è tutta una serie di questioni che si sono accumulate in un certo periodo di tempo (a Milano si trovano in tale situazione ancora 4 mila persone), con una serie di distorsioni gravissime, perché alcune aziende, proprio al fine di ovviare a questi ritardi, chiedevano l'assunzione di dieci lavoratori e ne assumevano immediatamente solo due, giustificandosi con il fatto che, se di lì a qualche tempo avessero avuto bisogno di altro personale, lo avrebbero chiamato, avendo già ottenuto l'autorizzazione.

La CONFAPI ha stipulato il 7 novembre scorso il primo (e finora unico) accordo nell'ambito dell'autonomia negoziale che la legge conferisce alle parti in materia di occupazione giovanile, regolamentando tutta la materia, dal « salario d'ingresso » al periodo di prova, al trattamento previsto in caso di malattia, sia dal punto di vista salariale sia da quello della conservazione del posto di lavoro, nonché una serie di altri argomenti minori. Tale accordo è stato stipulato privilegiando la possibilità di favorire la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, tant'è vero che una quota del « salario d'ingresso » deve essere restituita al lavoratore qualora il suo contratto di lavoro non si trasformi a tempo indeterminato. Si tratta, insomma, di una sorta di penale.

Ci si è mossi secondo tale ottica anche perché si è saputo che in alcune zone del paese talune aziende usavano i contratti di formazione-lavoro per assumere manodopera non qualificata e per brevi periodi. Così facendo, però, si disincentiva questo strumento.

Presentiamo alla Commissione una copia dell'accordo interconfederale, sul quale si sta aprendo un ampio dibattito, e che consente, tra l'altro, l'assunzione diretta, presso l'ufficio di collocamento competente, purché vi sia l'accordo sindacale sui progetti di formazione-lavoro. Ciò tenendo anche conto del fatto che alcune aziende, specie quelle di minori dimensioni, non trovandosi il progetto approvato ed avendo programmazioni a breve, dopo tre o quattro mesi rinunciano alle assunzioni, anche se approvate.

Noi riteniamo che, specie per quanto concerne le aziende di minori dimensioni — quelle con 15, 20 o 30 dipendenti — quest'accordo di per sé consenta di assumere in un anno 30 o 40 mila giovani, con tutti gli incentivi che ne conseguirebbero.

SANDRO NACCARELLI, *Dirigente degli affari sindacali della CONFAPI*. Per il

complesso delle norme introdotte con la legge n. 863 del 1984 vale il principio generale che ha portato a stipulare questo accordo che ha reso operativa una norma della legge citata, a nostro avviso non « tarata » per una dimensione industriale media e piccola.

Questa considerazione, purtroppo, dobbiamo estenderla al complesso della legge n. 863. L'esperienza di questo anno ci ha dato ragione delle critiche che a suo tempo esprimemmo agli istituti introdotti con la legge n. 285 sull'occupazione giovanile, che ha avuto l'esperienza che tutti conosciamo perché era strutturata in modo fortemente burocratico e non è stata perciò applicata dalle aziende.

In particolare, mi riferisco ai due primi articoli della legge n. 863, con i quali sono stati introdotti i contratti di solidarietà e la riduzione dell'orario di lavoro, in cambio di un aumento dell'occupazione. Al di là della volontà politica di offrire uno strumento che incentivi il mantenimento dell'occupazione nelle aziende, nel settore della piccola e media industria tali nuovi istituti non avrebbero la minima possibilità di essere applicati. Non è possibile procedere alla stipula di contratti di solidarietà in aziende con 20-40 dipendenti, perché le dimensioni aziendali non lo permettono. Vi può essere una possibilità di utilizzazione nelle aziende dove agiscono i « grandi numeri » e dove l'attività dei lavoratori sia fungibile. Nel settore della piccola e media industria, dove ogni lavoratore ha una particolare qualifica professionale, non è possibile procedere con facilità a sostituzioni; al di là della mancanza della volontà politica, ciò spiega come possa accadere che in tale settore i contratti di solidarietà non siano stati applicati.

Un discorso analogo si può fare per l'incremento dell'occupazione da realizzare attraverso la riduzione strutturale dell'orario di lavoro con una contestuale riduzione della retribuzione. Riteniamo sia estremamente difficile proporre ad un lavoratore la riduzione dell'orario di la-

voro con una corrispondente riduzione della paga: bisogna considerare, infatti, le condizioni generali dell'economia del paese, ciò spiega come su questa parte dell'articolo 2 non vi sia stato un accordo applicativo.

Si può fare il medesimo discorso per l'ulteriore opportunità offerta dalla legge n. 863 di trasformare in *part time* i contratti di lavoro a tempo indeterminato per i dipendenti in fase di prepensionamento. Anche in questo caso, se vi è qualche possibilità di attuazione, essa la si può avere soltanto in aziende che hanno dimensioni notevoli, che occupano migliaia di unità. Andare ad individuare, in un'azienda con 40 dipendenti, un certo numero di dipendenti, a 24 mesi dalla pensione, che siano interessati a trasformare l'orario di lavoro in quote di assunzione aggiuntive, significa non cogliere la sostanza del problema dell'occupazione, ma tendere solo a risolvere quelli dei singoli.

Un'ulteriore critica, purtroppo, è rivolta all'articolo 5, che disciplina il *part time*. Malgrado l'esigenza, più volte espressa al Parlamento ed al ministro del lavoro, di introdurre nel nostro paese una legislazione di assunzioni e di contratti di lavoro di tipo non tradizionale (come sono il *part time* ed i contratti a tempo determinato), di fatto l'articolo 5 ne ha impedita l'attuazione concreta perché l'adozione del *part time* ha introdotto una categoria di lavoratori di « serie B », i quali sono vincolati da numerosissimi limiti. Infatti, rispetto alle esperienze straniere, da noi il *part time* è libero, nel senso che si definisce preventivamente il monte-ore di prestazioni che viene gestito nel modo più flessibile, mentre nell'ipotesi prevista dall'articolo 5 devono essere definiti i minuti, il giorno, la settimana, il mese, l'anno, la durata complessiva della prestazione.

Vi è una forte incidenza della contrattazione collettiva per la definizione del numero dei lavoratori in rapporto all'organico e alle mansioni che tutti coloro che collaborano *part time* possono svolgere, alle modalità temporali, al divieto

di svolgere straordinario, agli oneri contributivi, i quali sono più che proporzionali rispetto a quelli degli altri lavoratori, e, infine, alle sanzioni, estremamente onerose, che questa legge ha introdotto in tutti i casi di mancato rispetto dell'articolo 5.

Il quadro che abbiamo dovuto prospettare alle aziende nostre associate, dopo l'approvazione di questo articolo, è stato piuttosto deludente: mentre riteniamo che con i contratti di solidarietà, così come per i contratti di formazione-lavoro, sia possibile venire incontro ad esigenze fondamentali delle nostre aziende - procedure brevi, assunzioni a costi ridotti di giovani, equo rapporto tra produttività del giovane che deve imparare e costi delle aziende - purtroppo, quanto all'articolo 5, non abbiamo trovato alcuna sensibilità da parte del legislatore.

La proposta che a suo tempo formulammo al ministro, e che riproponiamo in questa sede, è quella di prevedere, sì, una normativa sul *part time* e sul contratto a tempo determinato, ma di escluderne i limiti introdotti nella fase precedente, che di fatto ne hanno vanificato l'attuazione nel nostro comparto.

A questo punto debbo fare una considerazione di carattere generale: se è vero che ormai dal 1980 il settore della grande industria sta perdendo ogni anno il 5-6 per cento di occupazione e quello della piccola impresa, invece, riesce a mantenere una situazione di minore difficoltà, se si vuol portare avanti una operazione di incentivazione dell'occupazione, è necessario tener presente l'unico settore in grado di fornire un saldo positivo dal punto di vista occupazionale: il settore della piccola e media industria.

Ci auguriamo che le nostre osservazioni possano essere colte nel loro pieno significato, così come ci auguriamo possa essere valutata positivamente la nostra disponibilità, peraltro manifestata nell'accordo che ci vincola ad un rapporto negoziale con i sindacati, che la legge non ci impone. Infatti, chi passa per le commissioni regionali per l'impiego non ha nes-

sun obbligo negoziale; nonostante questo, abbiamo creduto in tale tipo di rapporto e l'abbiamo portato avanti in funzione dell'obiettivo di favorire le assunzioni nelle nostre aziende.

Riteniamo che le indicazioni che ci siamo permessi di offrire al Parlamento si muovano in questa ottica. Dobbiamo confermare il giudizio positivo sull'articolo 6, riguardante le assunzioni nominative al 50 per cento, del quale abbiamo avuto un riscontro positivo. Abbiamo avuto la dimostrazione concreta che, quando si eliminano vincoli al collocamento, le nostre aziende rispondono immediatamente in termini significativi.

Un'ulteriore considerazione nasce da una decisione adottata dal Parlamento circa un anno fa: l'abrogazione dell'articolo 4 della legge n. 863, con il quale veniva bloccato lo « scorrimento » per gli invalidi. Noi, a suo tempo, manifestammo la nostra perplessità perché il blocco dello « scorrimento » faceva parte delle condizioni che erano state concordate in sede di « accordo Scotti » del 22 gennaio 1983. Noi, una volta assunti gli impegni che quel protocollo ci imponeva, rinnovando i contratti e applicando le riduzioni di orario, alla fine, dopo aver onorato quegli impegni, ci siamo trovati in una situazione per la quale uno degli elementi fondamentali di quell'accordo, vale a dire un collegamento più razionale fra le dimensioni industriali e gli oneri connessi con la legge n. 482, è venuto meno e lo abbiamo trovato di nuovo sul tappeto, senza alcuna possibilità di contestarne la definitiva attuazione.

PAOLO DEL MONTE, *Capo della delegazione sindacale della CONFAPI*. Sul contratto di formazione-lavoro dobbiamo avanzare due richieste, apparentemente modeste, ma significative.

In caso di malattia, l'accordo prevede la proroga, che però non può andare oltre il massimo di 24 mesi previsto dalla legge. Si è trattato forse di una dimenticanza, ma questo significa che se un giovane si ammala, e noi gli conserviamo il

posto, non può completare il periodo di formazione. Bisognerebbe immaginare una modifica della normativa in maniera tale che per il periodo di conservazione del posto, previsto nell'accordo, la durata del contratto possa essere prorogata anche dopo i 24 mesi.

Il secondo problema è che il periodo di 24 mesi, in qualche caso, è insufficiente: soprattutto grazie alle nuove tecnologie esistono ora qualifiche piuttosto complesse, per cui è del tutto impensabile che in 24 mesi si arrivi a completare la formazione di un giovane qualificato. Bisognerebbe prevedere l'allungamento dei termini da 24 a 36 mesi, sulla scia di quanto abbiamo già fatto per incentivare la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. La legge dovrebbe prevedere in tal caso qualche incentivo, una volta cessato il periodo di formazione a tempo determinato, qualora si prolunghi e diventi a tempo indeterminato per un altro anno o per altri due anni, in maniera di spingere le aziende a usare correttamente questo strumento e a dar corpo ad una tendenza nel senso della trasformazione dei contratti a tempo indeterminato.

Ci riserviamo infine far pervenire alla Commissione una memoria scritta.

ALFONSO GIANNI. Debbo far osservare francamente ai rappresentanti della CONFAPI che resto sempre molto stupito di fronte ad affermazioni come quelle che sono state rese a proposito della questione relativa agli invalidi. Forse non sono stato sentito, ma quando il dottor Naccarelli faceva osservare che il blocco dello « scorrimento » faceva parte delle clausole contenute nell'« accordo Scotti », io ho esclamato: « Purtroppo! ». Il mio rammarico non deriva certamente dal fatto che i rappresentanti di parte industriale reclamino l'applicazione integrale di quegli accordi. La mia esclamazione va riferita al fatto che non riesco a capire quale problema reale, salvo alcuni casi, che possono verificarsi, comporti il mantenimento di quella norma. Lo capirei, se

il problema fosse quello di una riforma complessiva delle assunzioni obbligatorie: il Parlamento è, colpevolmente, da troppi anni impegnato in una riforma della legge n. 482, riforma che è tuttora ferma.

Ma francamente non capisco l'insistenza con cui la questione è stata riproposta in molte audizioni: a me questa sembra, pur cercando di mettermi dal punto di vista del datore di lavoro, una esagerazione.

SANDRO NACCARELLI, *Dirigente degli affari sindacali della CONFAPI*. Il problema, almeno dal nostro punto di vista, dipende dal fatto che il legislatore, particolarmente in una legge come la n. 482, che è stata approvata molti anni addietro, non abbia preso in considerazione la stessa struttura del settore industriale minore. È in vigore una legge che, una volta superato il trentacinquesimo dipendente, impone all'impresa l'assunzione di invalidi nella misura del 15 per cento rispetto ai dipendenti medesimi. Purtroppo, va rilevato che attualmente, con il sistema di formazione esistente, questi invalidi non hanno capacità lavorative; si tratta di un problema che abbiamo sottolineato in molte occasioni.

Se vi fossero altre possibilità di utilizzazione lavorativa — come nel caso dei centralinisti ciechi — o se i lavoratori invalidi fossero avviati in rapporto a capacità professionali mirate, il problema del rapporto di lavoro con l'invalido non sarebbe conflittuale. Ma fino a quando ciò non sarà, le aziende continueranno a vedere questo problema in termini di aggravio di costi. Quanto più piccola è l'azienda, tanto più lo spazio nel quale occupare lavoratori invalidi è inesistente; le grandi aziende hanno figure di fattorino, di portiere, di custode, che permettono di utilizzare persone con scarse capacità professionali, mentre nel nostro settore (aziende con 35-40 dipendenti) l'invalido senza capacità produttive viene emarginato e lasciato senza compiti specifici.

In sede di riforma della legge n. 482 abbiamo più volte sottolineato questo problema (anche in quest'aula); non vi è

alcun accanimento nei confronti degli invalidi, ma una forma di dichiarata insoddisfazione relativa alla legge n. 482, che impone un aggravio di costo a seguito dell'assunzione di invalidi, nei modi previsti da tale normativa.

Sarebbe necessaria una modifica, in materia di formazione professionale, che ci fornisse lavoratori invalidi in grado di essere utilizzati realmente nel processo produttivo. Oggi continuiamo a vedere unicamente l'onere che ci deriva da una normativa che è stata riconfermata con un semplice tratto di penna, ma non vediamo alcuna risposta positiva al problema della formazione professionale.

Un altro problema legato alla legge n. 482 è quello relativo alla percentuale (15 per cento « secco » dai 35 dipendenti in su), che non è graduale; in effetti, se si potesse introdurre una certa gradualità nella presenza dell'invalido all'interno di aziende di piccole dimensioni, l'onere sarebbe più accettabile (una proporzione migliore di quella attuale potrebbe essere un invalido su 30 dipendenti).

Non nutriamo una opposizione preconcetta alla legge n. 482. Dobbiamo semplicemente osservare che si tratta di una legge vecchia, che non tiene conto dell'evoluzione che vi è stata nel settore e che non coglie il problema fondamentale: l'invalido entra in azienda sapendo di non avere capacità lavorative utilizzabili e sapendo di non dover dare controprestazioni; l'azienda, a sua volta, sa che in assenza di capacità lavorative si troverà di fronte ad un puro e semplice aggravio di costi.

PAOLO DEL MONTE, *Capo della delegazione sindacale della CONFAPI*. Vorrei fare una piccola aggiunta, che ha il sapore di battuta: la qualifica di orfano (da sottoporre quindi come tale a tutela normativa) arriva sino ai 55 anni di età! Non mi sembra che ciò corrisponda agli interessi ed alle aspettative del settore.

Su tutti questi argomenti faremo pervenire comunque alla Commissione una memoria scritta.

PRESIDENTE. Vi ringrazio, anche a nome della Commissione, per l'ulteriore apporto che avete voluto dare ai nostri lavori.

**Audizione dei rappresentanti
delle associazioni cooperative.**

PRESIDENTE. Procediamo ora all'audizione del dottor Carlo Bagni, dell'ufficio sindacale della Confederazione delle cooperative italiane, e del dottor Francesco Mastidoro, della direzione della Lega nazionale delle cooperative, responsabile dei contratti di formazione-lavoro. Li ringrazio per aver accolto il nostro invito e vi sono grato per le osservazioni e le considerazioni che vorrete fornirci.

CARLO BAGNI, *Componente dell'ufficio sindacale della Confederazione delle cooperative italiane.* La ringrazio, signor presidente. Per quanto ci riguarda, sui contratti di formazione-lavoro e sul *part time* abbiamo svolto una indagine attraverso l'istituto di formazione della Confederazione delle cooperative, indagine che non abbraccia l'intero territorio italiano, ma soltanto tre province, prese a campione. Quindi, i dati che emergono probabilmente non sono rappresentativi di tutta la realtà italiana.

L'indagine, svolta su una provincia della Lombardia, una dell'Emilia-Romagna ed una dell'Umbria, ci sembra dia alcuni dati sufficientemente vicini ad alcune realtà che sono emerse anche dall'indagine dell'ISFOL.

Peraltro, per quanto concerne i contratti di formazione-lavoro, come movimento cooperativo riteniamo di poter dare una spinta maggiore alla affermazione ed alla diffusione di questo strumento e, quindi, una migliore applicazione della legge n. 863 attraverso la trattativa attualmente in corso con le confederazioni sindacali dei lavoratori, che dovrebbe meglio regolamentare alcuni aspetti normativi e, soprattutto, econo-

mici del contratto di formazione-lavoro. Il testo dell'accordo è già pronto. Avremmo dovuto siglarlo, come movimento cooperativo, la settimana scorsa, ma sono emerse talune difficoltà da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori in riferimento a situazioni di fatto esistenti in alcune province, e quindi è stata rinviata la sottoscrizione dell'accordo. Credo, però, che questa sarà la conclusione alla quale perverremo e ritengo quindi che, una volta sottoscritto l'accordo, ci impegneremo maggiormente nella diffusione dei contratti di formazione-lavoro.

Del resto, l'indagine alla quale prima mi riferivo riguarda un campione composto da 39 cooperative nelle tre province: 107 sono stati i lavoratori avviati nel periodo da febbraio a giugno 1985. Il numero degli avviati addetti alle cooperative nelle singole province si può stimare, come percentuale su base annua, tra il 2 e il 10 per cento del totale degli addetti. Quindi, l'accordo che è stato elaborato fa ben sperare per una prossima ripresa dell'occupazione giovanile.

Dobbiamo aggiungere che tale accordo, in via di stipulazione, prevede progetti formativi da parte dell'impresa. Ciò consentirebbe di abbreviare i tempi, attualmente piuttosto lunghi, che intercorrono tra il momento della realizzazione del progetto e quello della assunzione del lavoratore con contratto di formazione-lavoro. Tali tempi sono oggi di circa 45 giorni, anche se occorre precisare che, in altre realtà, il momento della assunzione interviene molto più rapidamente. È nostra opinione che, apportando precise modifiche normative, atte a snellire le procedure burocratiche, sarà possibile, nel prossimo futuro, consentire alle aziende, nel giro di due o tre giorni, di realizzare i progetti di formazione-lavoro.

Per quanto riguarda le assunzioni con contratto di formazione-lavoro, esse si sono realizzate, nel periodo che va dal marzo 1984 al marzo 1985, per le piccole aziende, nel 59 per cento dei casi; questo dato è confrontabile, a nostro avviso, con quello concernente le aziende cooperative.

Da esso si evince, dunque, che sono soprattutto le piccole aziende a fruire della normativa vigente.

Da una ricerca svolta dalla nostra Confederazione, risulta che nel 67 per cento dei casi le aziende hanno meno di dieci addetti assunti con contratto di formazione-lavoro.

Si può, pertanto, sostenere a ragione che la creazione di manodopera avviene soprattutto grazie alle piccole unità produttive. D'altra parte, questo dato conferma un andamento di carattere generale.

Nel terziario, rispetto agli altri settori, si registra una presenza prevalente di cooperative e di avviati al lavoro (il dato oscilla tra il 41 e il 42 per cento). Questa percentuale è superiore a quella nazionale, che è stata del 26 per cento nel 1983 e del 35 per cento nel biennio 1984-1985.

Nel settore industriale si registra il 33,6 per cento degli avviati al lavoro, secondo i dati risultanti da un campione che abbiamo esaminato. Una percentuale, questa, molto inferiore a quella nazionale, che si aggira intorno al 60 per cento.

Nel comparto agroindustriale la percentuale di avviati è, invece, superiore a quella nazionale (24,3 per cento rispetto all'1 per cento a livello nazionale). Evidentemente, ciò dipende dal fatto che nel comparto agroindustriale c'è una presenza molto rilevante di imprese cooperative.

Per quanto riguarda la distribuzione per classi di età degli avviati, nella nostra indagine abbiamo la frequenza maggiore (69 per cento) nella classe dai 19 ai 24 anni, il che vuol dire che, soprattutto nelle imprese cooperative, vi è una propensione ad assumere giovani più maturi, molto probabilmente anche perché vi è una tendenza, relativamente ai giovani tra i 15 ed i 18 anni (la presenza dei quali è soltanto del 2,8 per cento rispetto alla media nazionale del 13,6 per cento), ad utilizzare più l'apprendistato che il contratto di formazione-lavoro.

Per quanto concerne la distribuzione per sesso degli avviati con contratto di formazione-lavoro, mentre a livello nazionale si registra una prevalenza di maschi, con il 64 per cento delle presenze, nel nostro campione tale percentuale scende al 55,1 per cento, a vantaggio della componente femminile.

Quanto al titolo di studio, il 70,5 per cento dei giovani è stato assunto per qualifiche operaie. Il 64 per cento risulta in possesso del solo titolo di scuola dell'obbligo (dati di carattere nazionale). Nel nostro campione, invece, il 32,7 per cento è in possesso del titolo della scuola dell'obbligo ed il 67,3 per cento possiede un diploma od una laurea (i laureati sono il 2,8 per cento). Questi dati indicano che vi è una capacità delle cooperative di assorbire manodopera più qualificata.

Per quanto riguarda le mansioni (a conferma della elevatezza delle qualifiche per le quali i lavoratori con contratto di formazione-lavoro vengono avviati), la percentuale di avviati con qualifiche operaie è del 32 per cento. All'interno di tale percentuale, quella di avviati con mansioni « povere » è soltanto del 7,5 per cento.

Per quel che concerne, invece, l'altro gruppo - attestato intorno al 10 per cento - esso comprende categorie centrali di avviati, che abbiamo definito in questa ricerca come operatori dell'assistenza, operatori di attività parascolastiche, tecnici agricoli e della manutenzione del verde pubblico, tecnici ed operatori commerciali.

Il 20,6 per cento è la percentuale di avviati con la qualifica di impiegato amministrativo, con tendenza all'assunzione di responsabilità di gestione complessiva della cooperativa (soci o lavoratori i quali possono assumere funzioni alte o medio-alte all'interno della cooperativa). A tale percentuale possiamo aggiungere un 4,7 per cento relativo a mansioni varie nei settori veterinario, turistico, eccetera. Pertanto, un quarto degli avviati con contratto di formazione-lavoro, che assumono ruoli rilevanti, nei quali possono emergere i futuri quadri della cooperazione.

Per quanto riguarda la durata del contratto di formazione-lavoro, la stragrande maggioranza, all'interno del campione che abbiamo esaminato, fa prevalere la formula dei 24 mesi.

Passando ad altro tema, cioè alla questione relativa al *part time*, dai dati generali del 1983 si rileva che in Italia si registravano soltanto 952 mila occupati a tempo parziale, una cifra irrisoria rispetto ai 4,5 milioni dell'Inghilterra e ai 12,5 milioni degli Stati Uniti. Ma ciò che colpisce maggiormente, è il fatto che dal 1973 al 1983 l'Italia è stato l'unico paese dell'area industrializzata in cui il ricorso al *part time*, anziché crescere, ha subito una flessione, passando dal 6,4 per cento al 4,6 per cento, ed ha riguardato soprattutto le donne: nel 1973 era occupato a tempo parziale il 14 per cento delle donne che lavoravano; nel 1983, la percentuale era scesa al 9,4 per cento. Tutto ciò mentre la disoccupazione femminile registra primati nel nostro paese, tant'è vero che l'ufficio statistiche della Comunità economica europea rileva 1 milione 287 mila donne italiane in cerca di lavoro, con un tasso di disoccupazione femminile che ha raggiunto la percentuale del 17,4 per cento.

La posizione delle donne italiane risulta la più sfavorevole in Europa occidentale e nel mondo: esse costituiscono il 58,1 per cento delle persone in cerca di lavoro, e rappresentano il 32,4 per cento degli occupati.

La legge n. 863 del 1984, con l'articolo 5, contribuisce ad una prima apertura verso una diffusione del *part time*, anche se questa è - a nostro avviso - un po' condizionata dall'ottica di concedere la possibilità di accesso al lavoro tramite *part time* solo in casi limitati e comunque da tenere sotto controllo; se la normativa fosse più aperta, e fossero risolti alcuni problemi di carattere previdenziale, assai probabilmente la diffusione potrebbe essere maggiore.

Nel periodo maggio 1984 - gennaio 1985 i contratti *part time* stipulati nel settore privato sono stati 50.897; nel febbraio 1985 sono stati 10.293; nel marzo 1985 sono stati 11.057.

Per quanto riguarda il campione preso in esame per svolgere valutazioni in merito a quanto accade all'interno del movimento cooperativo, va detto che esso si riferisce a 21 cooperative con 564 addetti a tempo pieno, 101 addetti *part time* e 63 addetti con rapporto di lavoro a tempo determinato, cioè stagionale.

È possibile osservare che il settore maggiormente interessato dal fenomeno del ricorso al *part time* è quello dei servizi; in esso, infatti, i lavoratori rientranti in questo settore rappresentano il 28 per cento di quelli addetti ad attività a tempo pieno.

All'interno dei servizi, il campione che abbiamo rilevato ha raccolto cooperative che offrono sia servizi alle città ed alle imprese sia servizi alle persone. In questo ambito, evidentemente, esiste una flessibilità maggiore che in altre, una flessibilità addirittura « sovrana ». Direi che in questo campo siamo già vicini al volontariato. Una conferma indiretta ci viene da una provincia, Brescia, dove è molto diffuso il *part time* nei servizi. Le forme di cooperazione si rilevano nel sociale, nei servizi alle persone ed alle imprese. C'è quindi, una conferma della diffusione di tale fenomeno nelle cooperative e nelle strutture di servizi alle imprese.

La situazione per quanto concerne la Lombardia è la seguente: i dipendenti *part time* risultano il 16 per cento di quelli a tempo pieno nel settore dei servizi. Sia nel settore industriale sia in quelli sociale e agroalimentare questa forma di lavoro, come rilevato dal nostro campione, risulta inferiore ai servizi. Siamo in presenza del 14 per cento nel settore industriale e del 6 per cento in quelli sociale e agroalimentare.

Esiste un fenomeno di lavoro stagionale, soprattutto in quest'ultimo settore. Pensiamo che, applicando gli accordi che stiamo tentando di portare a termine con il sindacato - peraltro una prima intesa è già in atto e mi riservo di depositare un'apposita documentazione alla Commissione - tale fenomeno possa essere ridotto. Lo stesso dicasi per la flessibilità degli orari di lavoro.

In sostanza, adottando criteri di flessibilità nella gestione dell'orario per lunghi periodi, addirittura annualmente, giungendo anche a programmare la gestione del monte-ore annuo, si otterrà una riduzione della stagionalità, con una stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

A giudicare dal rilievo effettuato sul nostro campione, si deduce che il fenomeno del lavoro *part time* comprende il 18 per cento di addetti rispetto a quelli a tempo pieno e che è diffuso nelle cooperative più di quanto non si pensi, confermando quindi l'ipotesi di una maggiore ricettività nella cooperazione di forme di flessibilità del lavoro. Questa, unita ad altri elementi, quale ad esempio l'orario di lavoro, è parte - oltre al problema dei turni - dello schema di accordo già siglato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Per quanto riguarda la distribuzione per sesso e per comparto, la maggioranza degli addetti al lavoro *part time* - come si rileva sempre nel nostro campione - è di sesso femminile (72 per cento).

Nel febbraio-marzo 1985, su 10.293 contratti *part time*, 7.253 sono stati realizzati nei servizi, 2.995 nell'industria e 39 nell'agricoltura, mentre quelli trasformati da tempo pieno a tempo parziale sono stati 1.536, di cui 851 nei servizi.

Per quanto riguarda le classi di età, si ha una maggiore diffusione dai 30 ai 45 anni; segue la classe dai 15 ai 29 anni ed infine quella oltre i 45 anni.

Si può ritenere che la propensione delle donne verso il *part time* derivi dall'esigenza di maggior tempo da dedicare allo studio e alle attività personali quando le lavoratrici sono al di sotto dei 30 anni; quando si superano i 30 anni, balza in primissima posizione l'esigenza del tempo da dedicare alla famiglia.

Quanto ai titoli di studio, il 28 per cento dei lavoratori *part time* è in possesso della licenza elementare, il 29 per cento del diploma di scuola media superiore, mentre la restante parte ha concluso il ciclo della scuola dell'obbligo.

Per quanto riguarda le qualifiche professionali, la maggior parte del lavoro *part time* è riservata agli operai; al secondo posto vengono le attività di tipo impiegatizio (nei settori amministrativo e commerciale) e le attività parascolastiche.

Concludo la mia brevissima relazione confermando l'esigenza di un ampliamento di questo tipo di rapporto e della soluzione dei problemi relativi al trattamento economico, anche attraverso un accordo sindacale, nonché dei problemi concernenti la previdenza.

FRANCESCO MASTIDORO, *Responsabile dei contratti di formazione-lavoro e membro della direzione della Lega nazionale delle cooperative italiane*. Il collega Bagni ha svolto un'ampia analisi che nasce da una ricerca sui temi in esame, quindi non mi soffermerò su questa parte che comprende dati oggettivi, e pertanto validi per l'intero movimento. Mi sembra invece opportuno puntualizzare alcuni aspetti, a poco più di un anno dall'entrata in vigore della legge n. 863.

Debbo dire, innanzitutto, che il movimento cooperativo si rapporta al mercato del lavoro giovanile in due modi, uno dei quali è quello adottato da qualsiasi altra impresa: la chiamata nominativa di un giovane che si sceglie di formare in funzione dell'attività produttiva. Da questo punto di vista, il fenomeno è identico al resto della realtà imprenditoriale, salvo la capacità di dare una risposta più ampia di quanto, di regola, le altre imprese diano.

Ma vi è un altro fenomeno di grande interesse: cioè che il movimento cooperativo, attraverso i contratti di formazione-lavoro, compie una doppia operazione, quella di formare un lavoratore ed un imprenditore. Su questo piano, la legge ci crea problemi seri; il punto vero è di far sì che la figura del giovane cooperatore, in quanto operatore di impresa, sia riconosciuta come impegnata nella struttura dell'impresa stessa.

Noi abbiamo avuto un problema molto grave, quello di non vedere ricono-

sciuto al lavoratore, socio di cooperativa, il diritto al contratto di formazione-lavoro. Questo è uno scoglio da superare, ecco il punto. La legge, infatti, dice che in quanto socio di cooperativa egli non è lavoratore dipendente, e soltanto assimilabile genericamente a quello per il trattamento previdenziale. Abbiamo avuto dunque una serie di problemi, e mi riferisco alle cooperative di lavoro, che sono le classiche strutture in cui si misura il lavoratore nelle condizioni di cooperatore; non prendiamo ovviamente in considerazione le cooperative di consumo, in cui il lavoratore, in genere, è un mero dipendente.

La questione che poniamo è di grande delicatezza, perché la sua soluzione ci permetterebbe di operare a favore della collettività, e in specie dei giovani del nostro paese, nel senso di immettere in questa cultura d'impresa attraverso un processo formativo, impegno e responsabilità (ma anche rischio) in una fase nuova nella quale, probabilmente, la possibilità di creare reddito, più che nell'occupazione vera e propria, sta nell'autooccupazione.

Inoltre, noi siamo estremamente rigorosi nel rivendicare, dal Ministero del lavoro, una vigilanza sulla formazione-lavoro; però, con molta franchezza, dobbiamo dire che molto spesso si tratta più di formazione che di lavoro.

Arrivo ora ad una proposta più concreta, quella di riuscire a sbloccare i meccanismi di uso dei fondi comunitari e dei fondi per la formazione. Voglio dire che se la formazione, in quel settore, ha il peso che ha ed è portata avanti solo sul posto di lavoro, *nulla quaestio*. Ma qualora vi sia l'intervento del denaro pubblico, è necessaria una vigilanza estremamente severa, auspicando, però, che i meccanismi non siano troppo rigidi. Per esempio, abbiamo predisposto un piano per mille contratti di formazione-lavoro (l'unico approvato a Bruxelles) che è stato varato il 18 novembre scorso, in quanto l'autorizzazione è pervenuta solamente in quella data. Quindi, procede-

remo alla formazione per quaranta giovani e poi chiederemo la proroga al Ministero del lavoro, sperando che la conceda.

Esiste un intreccio tra i meccanismi di finanziamento della formazione e quelli di collocamento che rende estremamente difficile il governo nel settore. Sottolineo che, quando vi è formazione finanziata, vi sono le migliori condizioni per creare lavoro in un biennio, anche se aggiungo che non sarebbe male allungare il periodo. Il problema non è tanto dare due anni di occupazione, bensì mantenere l'occupazione dopo tale periodo; altrimenti si crea un continuo *turn over* che, comunque, rappresenta sempre un passo avanti rispetto all'inattività totale.

Nel concreto abbiamo bisogno che, dopo due anni, (o tre, aggiungo io, per certi livelli di professionalità e non sarebbe male distinguere tra professionalità basse e medio-alte) il giovane si sia potuto costruire una capacità di impresa, una vita autonoma ed una capacità di permanere nello sviluppo della propria scelta iniziale.

PRESIDENTE. Desidero chiederle un ulteriore apporto in termini di riflessione: immaginando che sia possibile – e non dovrebbe essere impossibile, scusi questa forma che può apparire ipocrita, diciamo, rispetto alla chiarezza delle proposte da lei avanzate – estendere il contratto di formazione-lavoro al socio, al fine di prepararlo e stimolarlo alla imprenditorialità, come si coniuga ciò con il « progetto De Vito », che prevede, per le cooperative di produzione, determinati stimoli immediati, attraverso i contributi per le attrezzature, le spese di impianto e successivamente, quelle di gestione? Lì è previsto ed immaginato l'imprenditore...

Ragiono ad alta voce, avendo accolto la sua « provocazione », che mi sembra stimolante ed interessante: lei ritiene che sia possibile, magari immaginando periodi prestabiliti, nei quali far operare i vari strumenti, conciliare la formazione in cooperativa con l'incentivo alla capacità di impresa?

FRANCESCO MASTIDORO, *Responsabile dei contratti di formazione-lavoro e membro della direzione della Lega nazionale delle cooperative italiane*. Ho la fortuna, come osservatore, di essere stato l'estensore del « progetto dei mille » (l'abbiamo così denominato). In primo luogo, dobbiamo individuare un soggetto responsabile della formazione, che non può essere individuato nell'impresa produttrice di bulloni. Quest'ultima può essere penalmente responsabile delle norme relative, ma non del risultato professionale. Vi deve essere un ente registrato e riconosciuto, una scuola pubblica che assuma la responsabilità della formazione. L'aspetto non è irrilevante, se vogliamo offrire lavoro e formazione.

Per quanto concerne il finanziamento, nel momento in cui viene previsto l'intervento del Fondo sociale europeo, basta presentare il programma e dimostrare l'idoneità di chi lo deve svolgere. Questo aspetto si collega all'idea di grande interesse da lei espressa; il contributo all'impresa concesso a un gruppo di giovani, che nulla sanno in materia e che hanno ricevuto una cultura scolastica, la quale esprime non certamente un modello d'impresa, inevitabilmente finirà per costituire un'assistenza destinata a durare negli anni. Se facciamo precedere al momento del contratto di formazione-lavoro mirato agli obiettivi d'impresa un progetto formativo rispetto a ciò che quell'impresa deve realizzare, l'intervento avrà un senso ed un supporto reale.

In ordine al movimento cooperativo, con grande rispetto per le altre organizzazioni - si potrebbe semmai ritenere a noi più vicine le confederazioni artigiane - la responsabilità e il coinvolgimento degli istituti di formazione nazionali delle centrali cooperative e, la responsabilizzazione politica delle centrali stesse costituiscono un elemento che, allorquando i progetti di formazione sono, ad esempio, atti negoziati tra sindacato e centrali cooperative, rappresenta una delle non se-

condarie garanzie che il progetto di contratto di formazione e lavoro conduca a risultati positivi.

Ritengo che il Parlamento debba prestare particolare attenzione all'incentivazione reale del processo di formazione. Al riguardo, ciascuno può proporre una formula, così come io ne ho consigliata una; in ogni caso, sulla base dell'esperienza dobbiamo mettere i giovani in condizione di mantenere il lavoro e di non perderlo dopo uno o due anni.

CARLO BAGNI, *Componente dell'ufficio sindacale della Confederazione delle cooperative italiane*. Concordo con quanto ha detto il collega, e vorrei aggiungere che nell'accordo sulla formazione-lavoro, quasi raggiunto con il sindacato, abbiamo previsto questa formula: « Le parti concordano nel ritenere ammissibile la stipula di contratti di formazione e lavoro anche per i soci di cooperative ». Una tale specificazione si è resa necessaria, in quanto abbiamo riscontrato enormi difficoltà presso le commissioni per l'impiego di alcune regioni.

PRESIDENTE. Sono loro grato per l'apporto che ci hanno fornito e per le indicazioni che ci invieranno sulla base delle valutazioni tratte in questa sede. Credo, a complemento delle vostre osservazioni, che, affinché il contratto di formazione-lavoro sia veramente tale, occorrerà stabilire un minimo di rapporto tra le ore destinate alla formazione e quelle destinate al lavoro e dovrà essere prevista, possibilmente, la retribuzione delle ore di lavoro, al di là del rimborso delle spese di viaggio e delle altre spese rimborsabili.

Con ciò ringrazio nuovamente gli intervenuti.

La seduta termina alle 20,5.