

2

SEDUTA DI MARTEDÌ 3 DICEMBRE 1985

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE VINCENZO MANCINI

PAGINA BIANCA

La seduta comincia alle 17.

**Audizione dei rappresentanti
della Confcommercio.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno prevede per prima, 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 Confcommercio, della Confesercenti, delle organizzazioni dei quadri e della CIDA.

Ringraziamo innanzitutto il dottor Basilio Mussolin, direttore dei servizi sindacali ed il dottor Sergio Ceci, rappresentanti della Confcommercio, per aver accolto il nostro invito. Gradiremmo avere indicazioni e suggerimenti, nonché conoscere le esperienze effettuate sulla base della legge n. 863. Infatti, sono all'esame del Parlamento provvedimenti riguardanti i contratti di formazione-lavoro, nonché altre forme di rapporti di lavoro, come il contratto a termine.

BASILIO MUSSOLIN, *Direttore dei servizi sindacali della Confcommercio*. Signor presidente, la ringrazio per l'occasione offertaci di esprimere le nostre idee relativamente alla legge n. 863. Noi riteniamo che il discorso sull'occupazione sia il più importante in questo momento; premetto altresì che le cose che dirò sono contenute in un documento, che lasciamo alla Commissione.

Il settore del terziario, in specie il settore del commercio, in questi ultimi anni ha assorbito in maniera estremamente rilevante manodopera che veniva espulsa

da altri settori produttivi, in particolare dall'industria. Nonostante i numeri, che dimostrano questa tendenza rilevante sotto l'aspetto dell'assorbimento della manodopera, non riusciamo evidentemente a rivoluzionare il *trend* negativo dell'occupazione.

In questo campo riteniamo che si possa pervenire a risultati positivi soltanto attraverso il coordinamento, l'armonizzazione di politiche economiche effettive; in questo quadro, quindi, la legge n. 863 è evidentemente uno strumento di carattere contingente, nel senso che è servita ad individuare strumenti per brevi periodi. Riteniamo, però, che alcune modifiche potrebbero renderla più funzionale al mercato del lavoro e quindi allo sviluppo all'occupazione.

Non abbiamo dati quantitativi relativamente ai contratti di solidarietà per quanto riguarda il nostro settore, perché la loro diffusione non ha per noi un carattere significativo. Infatti, da una parte, il riferimento, per quanto attiene alle aziende in crisi, al criterio numerico dei mille dipendenti e, dall'altra, la caratteristica del riferimento alla riduzione dell'orario di lavoro, non hanno certamente facilitato l'adozione di questi strumenti. Riteniamo, quindi, che nel nostro settore l'utilizzazione sia veramente marginale.

Per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro, abbiamo ravvisato non esservi un grande sviluppo dello stesso istituto. Ciò è determinato, a nostro avviso, da una serie di elementi negativi recati dall'articolo 3. In particolare, la normativa sembra soprattutto orientata verso le esigenze della grande impresa; quindi, in un settore come il nostro, nel quale il fenomeno della grande impresa è

abbastanza limitato, il riferimento ai contratti di formazione-lavoro diventa più difficile. Infatti, nelle strutture, anche medie, del nostro settore, è difficile prevedere l'adozione di strumenti che permettano un'alternanza tra il momento formativo teorico e il momento formativo sul lavoro.

Inoltre, le procedure per l'ammissione ai contratti di formazione-lavoro appaiono notevolmente farraginose e, in particolare, la procedura per le piccole imprese, secondo noi, dovrebbe avere sostituita con una notificazione all'Ispettorato del lavoro dell'atto dell'assunzione con contratto di formazione, soprattutto là dove fosse possibile (attraverso una contrattazione non tipicamente aziendale, ma più spiccatamente territoriale, o comunque articolata) individuare le categorie di lavoratori per le quali far permanere il contratto di formazione.

Un altro motivo per il quale è stato abbastanza difficile stipulare contratti di formazione-lavoro è la notevole lentezza che, nella prima fase di applicazione, si è avuta nell'attuare questa procedura. L'ipotesi migliore per risolvere i problemi sarebbe quella di far riferimento ad una procedura di silenzio-assenso; allo scadere di un determinato termine di decorrenza, la domanda presentata dalle aziende dovrebbe cioè essere ritenuta accolta.

Un'altra ipotesi, che sicuramente potrebbe consentire un incremento dell'utilizzo dei contratti di formazione, è di prevedere contratti di formazione *part time*. Ciò perché nel nostro settore l'utilizzo del *part time* (e lo vedremo immediatamente dopo) è essenziale e si presta a favorire l'accesso di classi di lavoratori di grande interesse, quali i giovani e le donne.

Passando all'articolo 4, sulle commissioni regionali per l'impiego, dobbiamo ritenere che un principio di pariteticità nella composizione potrebbe essere, senza dubbio, un elemento di attivazione e potrebbe favorire interventi positivi sull'occupazione.

Passando poi al *part time*, come dicevo prima, nel nostro settore il contratto di

lavoro a tempo parziale va sicuramente ampliato ed il suo utilizzo deve essere senz'altro favorito. Ciò può avvenire attraverso una serie di modifiche della normativa vigente, che, a nostro avviso, presenta caratteri di eccessiva rigidità. Sarebbe opportuno addivenire contrattualmente, nelle singole realtà produttive — così come è avvenuto nel nostro settore —, alla formulazione delle norme sul *part time*; essendo, infatti, la situazione nei diversi settori del tutto peculiare, soltanto chi stipula il contratto può, a nostro avviso, individuare i criteri validi per un giusto ricorso al contratto medesimo.

Riteniamo che l'anelasticità delle norme dipenda soprattutto da alcune parti riguardanti il divieto del lavoro supplementare (non contemplato nel nostro contratto nazionale), l'individuazione di un rapporto percentuale tra il numero dei lavoratori *full time* e *part time*, nonché l'oneroso sistema sanzionatorio (40 mila lire al giorno per dipendente) in caso di violazione delle norme contrattuali sul *part time*. Nell'ambito della logica di terziario, in cui si fa riferimento al tempo flessibile, piuttosto che a quello parziale, e ad una prestazione lavorativa che, nell'interesse del lavoratore e dell'azienda, segue i flussi di attività aziendale e della clientela nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, l'indicazione prevista dal secondo comma dell'articolo 5 (secondo cui la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere stabilita al momento dell'assunzione), si riflette negativamente sulla flessibilità della prestazione stessa.

A nostro avviso, il disposto legislativo dovrebbe riguardare essenzialmente gli aspetti previdenziali; occorrerebbe, infatti, ricercare i meccanismi di collegamento della prestazione *part time* con la normativa previdenziale, dal momento che attualmente i lavoratori ad esso interessati maturano il diritto a pensione in tempi più lunghi, soprattutto in caso di *part time* « verticale »; un ulteriore intervento sarebbe, altresì, opportuno in ordine di carattere di proporzionalità da prevedere per i minimali contributivi.

Per quanto concerne l'articolo 6, secondo cui i datori di lavoro che intendono assumere a tempo indeterminato lavoratori per i quali è prescritta la richiesta numerica possono inoltrare richiesta nominativa di avviamento per il 50 per cento di essi, riteniamo che esso sia perfettamente in sintonia con i fini di raggiungimento dell'obiettivo primario: la liberalizzazione completa della richiesta nominativa come uno degli strumenti più efficaci per l'avviamento al lavoro. Dobbiamo, in proposito, ricordare che l'esperienza dei contratti con finalità formative è stata particolarmente significativa, avendo offerto alle aziende la possibilità di avviare ad un'attività lavoratori con richiesta nominativa.

Intendiamo approfittare di quest'occasione d'incontro per mettere in risalto come alcune modifiche potrebbero riguardare anche altri istituti, non previsti dalla legge n. 863; in particolare, l'apprendistato, a nostro avviso, dovrebbe essere riscoperto come momento essenziale di qualificazione, in aggiunta e a corollario dei contratti di formazione e lavoro, per favorire l'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro.

A tal fine, occorre introdurre modifiche soprattutto con riferimento alle previsioni contrattuali. Da una parte, occorre disciplinare con legge la possibilità di assumere apprendisti in numero pari ai lavoratori qualificati presenti in azienda – così come avviene negli altri settori – attraverso contratti validi *erga omnes* e modificabili solo con norma legislativa (attualmente l'istituto è penalizzato in seguito alla previsione di un apprendista ogni tre lavoratori qualificati); d'altra parte, riteniamo che le disposizioni vigenti vadano riviste con riferimento al problema della durata del periodo di apprendistato, così come previsto dal disegno di legge n. 665. In tale progetto, infatti, viene elevato a 25 anni il limite di età per l'assunzione come apprendista.

In questo discorso s'inquadra anche la possibilità di prevedere un « salario d'ingresso » proporzionale alla fase di ap-

prendistato; riteniamo, infatti, che attraverso questo meccanismo si permetta a molti giovani di conoscere il mondo del lavoro, in quanto l'elevato livello retributivo stabilito dagli attuali contratti collettivi costituisce senz'altro un freno per l'inserimento di nuove unità lavorative.

Un ulteriore strumento per aprire nuovi spazi a lavoratori con particolari esigenze e limitate disponibilità di tempo è rappresentato dal rapporto di lavoro a tempo determinato. A questo proposito, la normativa contenuta nella legge n. 230 del 1962 è fortemente limitativa, laddove occasioni di lavoro anche saltuarie dovrebbero essere esaltate come sostegno all'occupazione. Pensiamo, in particolare, alla sostituzione del personale in ferie; alla possibilità di fare riferimento, senza vincoli del collocamento per pubblici esercizi o alberghi, a lavoratori addetti a particolari servizi, che non durano normalmente più di una giornata, e da assumere con chiamata diretta; esiste quel personale *extra* o di surroga che viene avviato al lavoro per mansioni specifiche e per particolari occasioni, come banchetti o convegni, che durano soltanto alcune giornate.

Evidentemente, fare riferimento alla normativa del collocamento – e, quindi ai criteri di avviamento e, agli istituti previdenziali – in questi casi è assai difficile, se non impossibile.

PRESIDENTE. L'aspetto sul quale ella si è soffermato di più (e ne capisco la ragione, tenuto conto delle specificità del settore che rappresenta) è il *part time*, un istituto che ha trovato ospitalità, diciamo così, nell'ambito degli aderenti alla Confcommercio prima ancora del varo della legge.

Le vorrei chiedere dei chiarimenti che vanno al di là della normativa, in modo da capire che cosa sia avvenuto e se e in quale misura la nuova legge abbia incoraggiato il *part time*. La Commissione ha bisogno di questi elementi, riguardanti anche l'esperienza pregressa rispetto al dettato normativo.

NOVELLO PALLANTI. Gradirei sapere, in base ai dati in vostro possesso, se la legge abbia portato ad una accentuazione del lavoro a tempo parziale.

Circa la questione dei contratti di formazione-lavoro, poi, vorrei ulteriori chiarimenti sull'esperienza nei punti di vendita di un certo rilievo, considerato che la normativa sulla formazione-lavoro lascia alcuni margini di discrezionalità.

Vorrei, inoltre, sapere se nelle assunzioni in base a contratti di formazione-lavoro il rapporto tra lavoratori e lavoratrici sia rimasto inalterato o vi sia stata una inversione di tendenza, considerando che nel settore del commercio la presenza femminile è molto forte.

MARTE FERRARI. A me pare che i contratti di formazione-lavoro nel settore del commercio siano stati anzi poco utilizzati, poiché non vi sono le condizioni di applicazione, se non in certe aziende. Ora, non potrebbe trovarsi una strada da utilizzare maggiormente? Lei è giunto ad una conclusione negativa, mentre io ho esperienze positive nel settore delle libere professioni.

BASILIO MUSSOLIN, *Direttore dei servizi sindacali della Confcommercio*. Per quanto riguarda il *part time*, con l'ultimo contratto, precedente alla legge, abbiamo individuato una disciplina di tale istituto che è estremamente congeniale al nostro settore. Essa si articola secondo i seguenti principi: innanzitutto, vi è una definizione di lavoro a tempo parziale, dopo una dichiarazione di carattere politico, nel senso che il *part time* serve a facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro; per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo.

Le finalità vengono individuate, come dicevo prima, nel riferimento al flusso di clientela, alla flessibilità del lavoro e così via.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale, vengono individuati soltanto il

periodo di prova per i nuovi assunti ed un minimo e massimo che, di norma (è quindi possibile anche la deroga rispetto a questi minimi e massimi), si riferisce all'orario di lavoro settimanale, mensile o annuale.

Con tale normativa discipliniamo non soltanto il rapporto classico di lavoro a tempo parziale, cui tutti noi pensiamo, ma anche tutte quelle ipotesi di lavoro che rispondono a diverse o di determinati flussi di utenza nel corso della settimana.

Quindi, si individua, in alcuni casi, l'ipotesi del *part time* non solo « verticale » (cioè, ad esempio, nella giornata del sabato) ma anche il cosiddetto *part time* « obliquo », cioè il lavoro che viene svolto talvolta in ore antimeridiane, altre volte in ore pomeridiane, a seconda delle esigenze dell'impresa e dei flussi di clientela e di attività.

L'ultima indicazione che deve essere contenuta nella lettera di assunzione è il trattamento economico e normativo, che deve seguire, ovviamente, i criteri — in quanto applicabili — previsti dal contratto. Il rapporto è disciplinato secondo i seguenti principi: il primo è dato dalla volontà delle parti; i singoli lavoratori interessati al ricorso al *part time* si mettono in contatto con la direzione aziendale per definire le modalità, ovvero la direzione aziendale, invece di procedere a ristrutturazioni dell'unità lavorativa, indica la strada del tempo parziale come possibile soluzione a problemi di esubero temporaneo di manodopera.

Evidentemente, la situazione è reversibile, nel senso che il lavoratore a tempo parziale può ritornare al tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali, quando cioè sia compatibile con le mansioni svolte e ferma restando la volontarietà del rapporto. Esiste, comunque, la previsione della priorità nel passaggio dal tempo pieno a quello parziale per il personale già in forza nell'azienda e che svolga le stesse mansioni.

Un altro principio fondamentale, in ordine al *part time*, prevede che si applichino le norme previste dal contratto collettivo. Per quanto attiene ai rapporti sin-

dacali, gli ultimi due articoli della disciplina contrattuale individuano momenti di riferimento sia aziendali che regionali per l'individuazione dell'andamento dell'utilizzazione del regime del tempo parziale e per i problemi ad esso connessi; evidentemente, restano ferme le condizioni aziendali di miglior favore in atto.

Come potete vedere, la disciplina del *part time* si attaglia perfettamente alle esigenze delle aziende commerciali e di analoghi comparti - anche se il contratto del turismo non è stato ancora stipulato - in quanto non contempla quelle rigidità, indicate nella legge, come il divieto di lavoro supplementare, che, qualora fosse previsto, comporterebbe notevoli difficoltà.

Desidero mettere in evidenza che, là dove contratti aziendali sono intercorsi successivamente all'approvazione della legge, le organizzazioni sindacali hanno inteso riconfermare la disciplina contrattuale, proprio per ovviare all'eccessiva rigidità del disposto legislativo: anche i sindacati, evidentemente, ritengono sia da seguire questa strada.

Per quanto concerne i contratti di formazione e lavoro, ho prima affermato che non possiamo limitare le occasioni nelle quali scatta immediatamente la possibilità di utilizzare quei contratti agli accordi stipulati in sede aziendale. La nostra struttura media, infatti, è tale da non far riferimento alla contrattazione aziendale collettiva, per cui in questo settore - cito il caso del Friuli-Venezia Giulia, ma ce ne sono altri - si stanno raggiungendo accordi a livello regionale per individuare le modalità di utilizzazione dei contratti in oggetto. Tale meccanismo dovrebbe essere esteso e, se fosse previsto anche dalla legge, potrebbe avere una dinamica diffusiva con effetti sicuramente positivi.

Un altro aspetto disciplinato in alcune regioni riguarda il collegamento ai contratti di formazione e lavoro di provvidenze specifiche maggiori rispetto a quelle previste dalla legge. Un tale strumento potrebbe essere utilizzato più inci-

sivamente, anche soltanto ricorrendo ad un sistema di informazione di tutte le regioni, che faciliti la diffusione di soluzioni di questo tipo.

PRESIDENTE. Nel rinnovare, anche a nome dei colleghi, il ringraziamento per il vostro intervento, vi preghiamo di farci pervenire quanto prima i dati e le osservazioni che riterrete opportuni ai fini di una più completa informazione.

Audizione dei rappresentanti della Confesercenti.

PRESIDENTE. Saluto e ringrazio il dottor Silvio Moretti e il dottor Gaetano Pergamo, rispettivamente responsabile dell'ufficio sindacale e funzionario addetto all'ufficio legislativo della Confesercenti, per aver accolto il nostro invito. Senza ulteriore indugio, vi dò senz'altro la parola.

SILVIO MORETTI, Responsabile dell'Ufficio sindacale della Confesercenti. Sulla base delle segnalazioni giunteci, ci risulta innanzitutto che nell'attuazione del provvedimento si sono registrati intralci burocratici; desidero peraltro anche sottolineare che nel Veneto, nelle Marche e in numerose altre regioni sono state raggiunte intese; inoltre, abbiamo elaborato una proposta di accordo con i sindacati, al fine di realizzare in pieno le finalità che la legge si propone.

Abbiamo avuto già incontri con i sindacati e ne avremo altri sulla proposta che abbiamo formulato, e che a nostro avviso deve puntare soprattutto sull'aspetto formativo della legge. In ogni caso, depositeremo agli atti della Commissione una memoria.

Per quanto riguarda i problemi creati dalla legge, siamo tuttora in una fase di studio. Abbiamo pertanto esposto alcune posizioni generali, ma ci riserviamo di farvi successivamente pervenire dati analitici.

MARTE FERRARI. Signor presidente, vorrei svolgere una breve considerazione. Il dottor Moretti ha rilevato che l'esperienza che è stata compiuta dalla Confesercenti è relativa ad accordi regionali. Mi chiedo e gli chiedo se questi accordi regionali siano nel complesso generici o siano stati stipulati per determinati settori merceologici. Chiedo inoltre al dottor Moretti se questi accordi riguardino soltanto contratti di formazione e lavoro o anche i problemi connessi con il *part time*.

SILVIO MORETTI, *Responsabile dell'Ufficio sindacale della Confesercenti*. Gli accordi riguardano soprattutto i contratti di formazione e lavoro. Soprattutto su questi ultimi abbiamo avuto la possibilità di raggiungere risultati che a nostro avviso sembrano importanti e incoraggianti. Per quanto concerne invece gli altri accordi, riguardano settori in generale del commercio, ma non potrei specificare in particolare di quali settori si tratti.

ALFONSO GIANNI. Gradirei che in sintesi ci venisse data una valutazione sul problema del contratto di formazione e lavoro: ne abbiamo sentito parlare dalla Confcommercio e vorremmo avere immediatamente un confronto con le vostre dichiarazioni.

PRESIDENTE. Io non vorrei tuttavia che si mettessero in relazione le domande con le osservazioni svolte nel corso di un'audizione che si è svolta in precedenza ...

ALFONSO GIANNI. Non si tratta certamente di un segreto!

PRESIDENTE. Non era certamente di un segreto che volevo parlare, onorevole Gianni!

ALFONSO GIANNI. In ogni caso, vorrei formulare una domanda: qual è il giudizio che la Confesercenti dà circa la congruità rispetto ai fini dell'attività produttiva, in questo caso commerciale, e ai fini

che a noi stanno a cuore (e credo che stiano a cuore anche della Confesercenti), cioè uno sviluppo occupazionale in campo giovanile, della nuova forma dei contratti di formazione e lavoro rispetto alla precedente legislazione sui contratti con finalità formative? È un punto, questo, che è stato focalizzato nei vari settori industriali, e oggi nel settore commerciale dalle varie organizzazioni. Abbiamo sentito diverse opinioni: a me personalmente interessa conoscere anche la vostra precisa opinione su questo punto.

SILVIO MORETTI, *Responsabile dell'Ufficio sindacale della Confesercenti*. Noi esprimiamo valutazioni abbastanza positive. Io ho fermato l'attenzione sull'aspetto formativo perché la Confesercenti ha interesse a che questo aspetto venga messo nella giusta luce. Ovviamente, lei faceva riferimento anche agli altri aspetti e agli altri risultati cui può portare la nuova legge. Nonostante le difficoltà e soprattutto nella possibilità che la nuova legge riesca a raggiungere risultati importanti ai fini occupazionali.

NOVELLO PALLANTI. Io sono curioso di verificare ciò che la Confesercenti ci dirà sulla questione dei contratti di formazione e lavoro. Io mi ero fatto l'idea, non so se del tutto puntuale, di una confederazione che per lo più associa aziende di dimensioni numericamente limitate, a differenza della Confcommercio, che, per approssimazione, si configura come quella che raccoglie associati per lo più della distribuzione maggiore e quindi più interessati ai contratti di formazione e lavoro.

Non è detto che questo mio schema debba corrispondere alla realtà, ma avevo immaginato l'interesse della Confesercenti acceso più sulla questione del *part time*, avendo presente la flessibilità offerta nell'occupazione della forza lavoro, anche per esperienza vissuta. Noi non viviamo soltanto in Parlamento, e io ho notato l'attenzione rivolta al problema appunto nei piccoli esercizi, in cui un dipendente fisso alle volte diviene insostenibile, men-

tre un dipendente a metà tempo, in alcuni giorni ed ore della settimana, può essere utile, immaginavo che questa possibilità potesse interessare maggiormente la Confesercenti, ma evidentemente non è così.

La nuova legge ha creato aspettative, delusioni? Vedete difficoltà applicative, oppure c'è ancora una non sufficiente conoscenza della normativa? Quali tipi di ostacoli si intravedono?

SILVIO MORETTI, *Responsabile dell'Ufficio sindacale della Confesercenti*. Per quanto riguarda la questione del *part time*, la Confesercenti ha interesse ad affrontare questo argomento e lo affronta, tra l'altro, in questa memoria, forse un po' troppo superficialmente, ma sicuramente lo esamineremo meglio in seguito. Riteniamo che, soprattutto nel settore del turismo, l'utilizzazione dei contratti *part time* sia uno strumento molto utile. Si tratta, quindi, di uno strumento che va incontro agli interessi che la Confesercenti intende perseguire.

Per quanto riguarda gli ostacoli, ho già parlato di quelli di natura burocratica, che rappresentano un elemento di appesantimento; ciò emerge anche dalle segnalazioni pervenuteci da chi ha stipulato questi contratti.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti della Confesercenti che, se lo riterranno opportuno, potranno fornirci ulteriori notizie su altri aspetti del problema: vi saremo grati anche di questo.

Audizione dei rappresentanti delle organizzazioni dei quadri.

PRESIDENTE. Procediamo all'audizione dei rappresentanti dell'Italquadri, dottor Arnaldo Valentini, presidente, dottor Umberto Grassi, vicepresidente, signori Attilio Achler e Renzo Celestre, consiglieri nazionali quadri SIP, Gianni Caserta e Ciro Gallo, del coordinamento nazionale AQUITEL; della Confederquadri,

dottor Isidoro Giovannotti, presidente, dottor Amedeo Criscuolo, segretario generale, signor Mauro Atzeni, segretario regionale per la Sardegna; dell'Unionquadri, dottor Corrado Rossitto, presidente, dottor Antonio Dionesalvi, segretario nazionale, signor Augusto Gori, coordinatore nazionale Italtel, dottor Lanfranco Apeticchia, vicesegretario regionale per il Lazio.

UMBERTO GRASSI, *Vicepresidente dell'Italquadri*. Signor presidente, desidero premettere che come rappresentanti dell'Italquadri abbiamo avuto l'incarico di esprimere anche le posizioni dei quadri della SIP.

Ringrazio innanzitutto il presidente e la Commissione tutta per aver ritenuto opportuno ascoltare i rappresentanti di una fascia di professionalità, quale quella dei quadri, recentemente riconosciuta per legge come portatrice di interessi del tutto particolari. In effetti, la legge n. 863 chiarisce molto bene quale possa essere l'utilità sociale di un apporto concreto della professionalità presente in aziende (rappresentata nella fascia dei quadri) nell'individuazione di un tipo di costruzione come quella designata dalla legge stessa, per attutire l'impatto dell'innovazione tecnologica e per porre basi che consentano di affrontare con maggiore professionalità e snellezza aziendale la sfida tecnologica che il nostro paese oggi ha davanti a sé.

In concreto, affronteremo gli aspetti principali della legge, vale a dire i contratti di solidarietà, i contratti di formazione e lavoro ed il *part time*, che rappresentano l'impalcatura della legge stessa.

Per quanto riguarda i contratti di solidarietà, in effetti, se la previsione della legge era « bicipite », nel senso di disciplinare un contratto di solidarietà sia per incrementare l'occupazione, sia per attutire l'eventuale presenza di esuberanti in particolari fasi della vita aziendale, solo la seconda ipotesi è stata verificata nei 300 contratti di solidarietà finora sperimentati. Dov'è che la presenza di un « fattore quadri organizzato » ha posto in evidenza taluni limiti per quanto ri-

guarda la legge? Ciò si è verificato quando si è proceduto ad una attuazione, ci sia consentito questo termine, senza il necessario approfondimento del modo concreto in cui la vita dell'azienda potesse essere assicurata dal punto di vista della continuità produttiva, decurtando nella stessa misura tutte le professionalità presenti. Il caso dell'Italtel, che è di qualche settimana fa e del quale hanno ovviamente conoscenza, ha dimostrato, solo dopo l'intervento nel caso specifico dell'Italquadri, cui aderiscono i quadri dell'Italtel, che questa strada era teoricamente buona, ma solo se si fosse proceduto a una consultazione reale sulle procedure di lavoro in atto nei vari stabilimenti dell'Italtel medesima, nel senso di assoggettare alla riduzione di orario, e quindi alla integrazione e alla migliore utilizzazione del rapporto disponibile in azienda, esclusivamente quel tipo di professionalità che con termine in uso si chiama fungibile, vale a dire sostituibile attraverso qualunque altro lavoratore portatore del medesimo livello di professionalità. La storia è terminata con l'uso del buonsenso e della moderazione da parte di tutti, al di là di alcune questioni di principio che pure erano sorte, nel senso di esonerare innanzitutto tutti gli ottavi livelli dal contratto di solidarietà, in quanto non sostituibili, dalla decurtazione dell'orario.

Riteniamo quindi che il caso dei quadri sia stato eclatante; riteniamo altresì, con una ragionevole certezza, che non sia stato altro che il fortunato primo segnale di un iceberg che il legislatore deve poter gestire, vale a dire che l'applicazione di regole concettualmente ineccepibili come questa, nel caso specifico del contratto di solidarietà, trova un limite preciso quando non si tenga conto delle particolarità di processo. Il caso dei quadri è — ripeto — eclatante, ma nessuno può ignorare l'ipotesi di professionalità anche lontane da quelle dei quadri, ma portatrici di specificità tali che debbono, senza inficiare il principio, poter essere esonerate. In questo senso, la previsione legislativa non dice nulla, ma non reca neanche un

divieto: se il legislatore, nella sua preveggenza, ritenesse di poter migliorare la dizione della legge, a mio modo di vedere ciò sarebbe saggio.

L'altro discorso di fondo è quello della armonizzazione della regolamentazione dei contratti di solidarietà con l'annoso problema della Cassa integrazione, che è all'attenzione dei membri della Commissione. È chiaro infatti che non c'è nessuna incentivazione fino a quando la Cassa integrazione dura, con le regolamentazioni anche di carattere monetario che ci sono attualmente e che, lo dico fra parentesi, rappresentano esclusivamente una penalizzazione del lavoro impiegatizio, in particolare dei quadri, perché i « tetti » corrispondono *grosso modo* alla metà o al 40 per cento della retribuzione del quadro, mentre coprono circa l'80 per cento della retribuzione degli operai. Loro sanno che nell'ipotesi di Cassa integrazione straordinaria la decurtazione si applica anche agli impiegati, quindi ai quadri.

A parte questi inconvenienti, comunque, tutta l'impalcatura della legge è penalizzante in relazione agli scopi. In particolare, riteniamo che debba essere dato impulso a quelle proposte che ne prevedono una finalizzazione a termine, altrimenti non si vede per quali motivi un lavoratore dovrebbe, potendo usufruire della Cassa integrazione e occupare di conseguenza il tempo non più occupato dal lavoro in altre attività, andare a gestire una diminuzione di paga, come è quella prevista dai contratti di solidarietà, precludendosi l'ipotesi di altri guadagni. Questa che sto facendo è un'ipotesi di lotta al lavoro « nero », al doppio lavoro: riteniamo che dovrebbe essere pertanto oggetto dell'attenzione della Commissione.

Il ruolo dei quadri ci appare ancor più evidenziato se affrontiamo il secondo punto principale della legge n. 863, quello che prevede i contratti di formazione e lavoro. Anche in questo caso, a nostro modo di vedere, si registrano alcuni dubbi interpretativi, che prima o poi perverranno anche alla sede giurisdizionale, se non si procede celermente a un

raccordo con la normativa vigente. Sollecitiamo in particolare l'emanazione, in tempi rapidi, di norme che chiariscano i rapporti che possono intercorrere fra assunzioni individuali e contratti a termine. Occorre anche chiarire il discorso dell'assunzione a tempo determinato, una volta decorsi i tre mesi o, in alcuni particolari contratti, i sei mesi.

C'è tutta una serie di argomenti sui quali evidentemente si può tornare nel dettaglio in seguito. Per ora ci limitiamo a mettere in evidenza due aspetti di fondo nei contratti di formazione e lavoro che ci sembrano ad oggi, nonostante le 80 mila situazioni in atto a fine settembre, non affrontati con sufficiente chiarezza. Questi problemi sono stati evidenziati dai fatti succedutisi a livello applicativo. Innanzitutto, non è chiaro il rapporto con la legislazione vigente. Non è chiaro, ad esempio, cosa succede del tempo fisso, durante i 24 mesi di Cassa integrazione per causa di forza maggiore, a proposito della prestazione da parte dei lavoratori assunti a termine, in deroga al periodo di tre mesi, per contratti di questo tipo. Non è assolutamente chiaro, ad esempio, con le previsioni che regolano l'apprendistato. Non è altrettanto chiaro il tempo, che deve essere minimo, destinato alla formazione, se lo scopo del contratto di formazione e lavoro è proprio quello di creare un lavoratore mobile e aperto all'offerta di lavoro proveniente da comparti analoghi. Non è assolutamente chiarito nella legge un termine minimo di garanzia, perché, attraverso scavalcamenti di fatto di tale indicazione e dello spirito della legge, il lavoratore non viene avviato ad attività di formazione. Noi siamo evidentemente per una formazione ragionevolmente polivalente, proprio per garantire flessibilità: non sussistendo l'obbligo delle aziende di assumere al termine del periodo, non è fissato un termine minimo garantistico, in considerazione del fatto che i contratti di formazione e lavoro sono agevolati dal punto di vista previdenziale e attraverso un'altra serie di previdenze che alleggeriscono i costi per l'azienda.

A nostro modo di vedere, non è ancora sufficientemente approfondito il discorso sulla tutela della manodopera femminile. È un discorso che non facciamo, naturalmente, perché siano presenti delle donne, ma per una necessità di giustizia sociale fondamentale, in quanto riteniamo che, essendo la legge rivolta a un tipo di manodopera il cui limite di età è posto a 29 anni, la manodopera femminile, per livello di preparazione scolastica e culturale, non è assolutamente diversa da quella maschile. La pratica delle prime 80 mila assunzioni dei contratti di formazione e lavoro dimostra però che soltanto il 3 per cento è manodopera femminile. Riteniamo che, senza esagerare in un senso o nell'altro, debba essere stabilito qualcosa di più preciso a tale riguardo.

Termino con un accenno al problema principale che ci pare di rilevare per quel che riguarda il contratto *part time*.

Almeno in questa prima fase, è chiaro che il fallimento, tranne in alcuni determinati e molto specifici settori del terziario, del contratto *part time* trova la sua prima radice nel fatto che i contratti di questo genere costano di più rispetto a un contratto di impiego normale a tempo pieno. Noi riteniamo che se il contratto *part time* viene anche inteso dal legislatore come inevitabile recupero di una parte di quella manodopera - che non è mai la più giovane - allontanata dal lavoro nelle fasi di riconversione tecnologica, e come un recupero di quella parte di manodopera femminile che per motivi di carattere sociale (che non voglio affrontare in questo momento) non può utilmente essere inserita con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il *part time* deve essere sostenuto da una normativa che lo renda economicamente appetibile nel senso da noi indicato.

CORRADO ROSSITTO, *Presidente della Unionquadri*. La Unionquadri dà una valutazione sostanzialmente positiva della legge n. 863 del 1984, che ha introdotto numerose norme aventi come obiettivo principale la salvaguardia e l'incremento dell'occupazione mediante l'attivazione ed

il rilancio di rapporti di lavoro diversi dal tradizionale contratto *full time* a tempo indeterminato. Riteniamo nel contempo che determinati istituti meritino alcuni correttivi.

Mi soffermerò su tre punti che ritengo particolarmente critici: il *part time*, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di solidarietà.

I rapporti di lavoro *part time* conclusi sino ad oggi non rappresentano, per lo meno direttamente, un incremento di manodopera, in quanto derivano in massima parte dalla trasformazione di precedenti rapporti a tempo pieno.

PRESIDENTE. Quella che lei ha testé sottolineato è una questione che interessa particolarmente la nostra Commissione. Le saremmo pertanto grati se ci potesse fornire elementi ulteriori al riguardo.

CORRADO ROSSITTO, *Presidente della Unionquadri*. Ci faremo senz'altro carico di questa sua richiesta, ma sottolineo che è estremamente difficile anche alle stesse aziende avere dati precisi. Cercheremo comunque di approfondire l'argomento e inviare alla Commissione questi dati.

È da rilevare che i costi dell'ora lavorata per i rapporti *part time* sono maggiori rispetto a quelli per il *full time*, in quanto, anche se la retribuzione è proporzionata all'orario, alcuni costi sono collegati al numero dei lavoratori; il *part time* può considerarsi, invece, conveniente per permettere una maggiore flessibilità nello svolgimento del lavoro, oppure per far fronte a punte stagionali (ad esempio nel periodo estivo per il settore autostradale o della distribuzione).

Il personale interessato è generalmente femminile, di età compresa tra i 30 e i 40 anni, che ha optato per tale tipo di rapporto prevalentemente per motivi familiari.

Le qualifiche interessate sono principalmente impiegati di basso livello di inquadramento e pertanto per i quadri femminili tale istituto non viene richiesto dalle interessate, né le aziende sarebbero in condizione di poterlo concedere, pro-

prio per la infungibilità delle funzioni e la posizione dei quadri.

La normativa, di fatto, scoraggia i lavoratori ad accedere al *part time* negli anni di attività precedenti la pensione. Si sottolinea pertanto l'esigenza che vengano studiate modifiche all'attuale normativa in modo da incentivare i lavoratori anziani al *part time* (prevedendo, ad esempio, la commisurazione della pensione non alla retribuzione *part time*, bensì a quella *full time*), lasciando in tal modo più spazio alla crescita professionale e di carriera dei giovani e dei quadri. In Germania, ad esempio, si affianca al lavoratore pensionato con contratto *part time* un giovane. Quest'ultimo ha pertanto per 4 ore al giorno la vicinanza di un anziano che lo istruisce, mentre per le altre 4 ore lavora da solo. È questa una maniera per colmare la distanza che vi è tra scuola e lavoro, con un minore aggravio di spese per l'azienda.

Per quanto concerne i contratti di formazione e lavoro, si ritiene che essi, per le particolari agevolazioni di carattere contributivo, nonché per la possibilità di assunzioni nominative, siano destinati ad un'estesa applicazione per le nuove assunzioni.

I lavoratori avviati con tali contratti sono stati sino ad oggi per lo più impiegati tecnici (55 per cento) e operai (45 per cento) con un buon grado di scolarità e quindi destinati, nel tempo, a ricoprire funzioni di elevata specializzazione e professionalità.

Non ci risulta che siano emerse in sede di approvazione da parte degli organi competenti (generalmente le commissioni regionali) particolari difficoltà od ostacoli e non si può quindi che valutare positivamente uno strumento che rappresenta un effettivo passo avanti verso un più snello ed agile sistema di collocamento.

Il successo dell'istituto, a nostro avviso, è da ricercarsi prevalentemente nella nominatività delle nuove assunzioni e quindi nella possibilità di realizzare la massima coincidenza fra caratteristiche ed aspirazioni personali e requisiti richiesti per le posizioni da ricoprire.

Sulla base di questa esperienza reputiamo che, per agevolare ed incentivare nuova occupazione, debba essere liberalizzato quanto più possibile il mercato del lavoro.

I contratti di solidarietà hanno sino ad oggi trovato applicazione solo per quanto riguarda la fattispecie disciplinata dall'articolo 1, quindi solo come strumento alternativo od integrativo della dichiarazione di crisi o della riduzione del personale. I contratti in oggetto non si sono quindi, sino ad oggi, dimostrati uno strumento utile per incentivare l'occupazione, come originariamente era da alcuni auspicato, ed anche per quanto riguarda i contratti di solidarietà conclusi ai sensi dell'articolo 1, destano perplessità i criteri seguiti che, per la generalità e diffusione dell'applicazione, sostenuta in particolare dal sindacato, hanno determinato spesso ingiuste penalizzazioni per i quadri.

Tale categoria di lavoratori, infatti, svolge un ruolo in azienda che, per importanza e responsabilità assegnate, richiede un'ampia disponibilità, anche in termini di orario di lavoro. Al di là della riduzione dell'orario, contenuta nei contratti di solidarietà, essi lavorano in effetti a tempo pieno.

L'applicazione massificata e massificante dei contratti di solidarietà coinvolge e penalizza, invece, anche i quadri, la cui prestazione è necessaria e non fungibile, massimamente quando si tratta di uscire da situazioni di crisi. Ragion per cui la legge dovrebbe essere arricchita, prevedendo un limite all'intervento dei contratti nelle sole aree per le quali esistono attività fungibili nel primario interesse dell'azienda, dei singoli soggetti e dell'economia in genere.

ISIDORO GIOVANNOTTI, *Presidente della Confederquadri*. I contratti di solidarietà sono stati introdotti per la prima volta dal governo francese per contenere la progressiva disoccupazione. In Francia, tali contratti hanno assunto contenuti diversi, quali le dimissioni e i pensionamenti agevolati per i lavoratori tra i 55-

60 anni, o la trasformazione del rapporto di lavoro a *part time*, sempre per gli stessi lavoratori, oppure una riduzione dell'orario di lavoro per ottenere un aumento di organico. Anche nei primi due casi, la legge prevedeva il rimpiazzo numerico e il mantenimento degli organici per un dato periodo. Lo Stato interveniva con esoneri quanto ai contributi sociali nei confronti di quelle aziende che riducevano l'orario settimanale di lavoro.

In Italia, invece, si sono sviluppati, in base all'articolo 1, solo pochi contratti di solidarietà, tesi ad evitare la riduzione degli organici. L'articolo 2 del decreto-legge n. 726, poi modificato dalla legge di conversione, la n. 863, che riguarda l'aumento dell'occupazione, non ci risulta abbia avuto un grosso successo. Ciò che nella legge ci ha lasciato perplessi è che il legislatore abbia voluto inserire il requisito della maggiore rappresentatività, sul piano nazionale, delle confederazioni alle quali aderiscono i sindacati stipulanti dei contratti collettivi aziendali.

Di fronte a tale riconoscimento legislativo, per quanto ci concerne, nelle aziende dove siamo presenti ed ove si rendesse necessaria la stipula di tali accordi, saremmo costretti ad aprire un contenzioso circa l'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali, che l'articolo 19 dello statuto dei lavoratori privilegia in forma per noi incostituzionale.

Noi riteniamo che, com'è già avvenuto per il contratto di solidarietà dell'Italtel, i quadri, nuova categoria riconosciuta ora anche per legge, debbano essere esclusi, come i dirigenti, da ogni decisione che avvenga a livello aziendale senza l'opportuno suo coinvolgimento.

Anche se in realtà la normativa concernente i contratti di solidarietà può aver lasciato aperti alcuni problemi e contraddizioni, è sostanzialmente una iniziativa che va rivista, ma sostenuta. Anche se i quadri sono parzialmente interessati ai contratti di solidarietà, chiedono di poter discutere direttamente, anche in quei casi limitati, e di non essere scavalcati, come è accaduto finora.

Per quanto riguarda i contratti di formazione-lavoro, debbo dire che, anche per esperienza aziendale, in questi ultimi periodi sono stati compiuti dei passi in avanti. In alcune regioni, non in tutte, sono stati dati contributi alle aziende; recentemente diversi laureati (nella mia azienda in questi giorni hanno conseguito la laurea sei lavoratori) vengono assunti con contratto di formazione. La speranza di questi giovani è, ovviamente, quella di rimanere in azienda, perché due anni trascorrono rapidamente. È molto probabile che, se la situazione economica cambierà, tali giovani potranno rimanere in azienda definitivamente.

Relativamente al *part time*, ai quadri non può essere offerto, perché la professionalità dei quadri non può essere conseguita in tempi brevi. Infatti, per acquisire professionalità occorre stare sul posto di lavoro anche degli anni, quindi difficilmente il *part time* può risolvere il problema dei quadri.

Il *part time* è sicuramente utile per le mansioni ausiliarie, per le quali non è richiesta una elevata professionalità, dove l'esperienza conta relativamente. Non mi risulta che abbia funzionato nell'azienda privata; forse negli enti pubblici è stato utilizzato, ma nelle aziende non esiste, lo posso dire con certezza. Potrebbe forse valere per il volontariato interno, ma non credo che neppure a livello femminile sia stato scelto rispetto alla piena occupazione che le donne già avevano.

Si tratta di un discorso che va portato avanti gradualmente, che potrebbe in parte risolvere il problema occupazionale, soprattutto nel settore femminile, infatti, le donne forse preferiranno lavorare metà giornata piuttosto che otto ore, con la possibilità, così, di dedicare più tempo alla famiglia.

PRESIDENTE. Prima di passare alle domande, vorrei conoscere la denominazione della sua azienda (può sembrare una semplice curiosità, ma non lo è) che, in un momento di crisi come l'attuale, assume sei laureati, e vorrei sapere a quale livello sono inquadrati.

ISIDORO GIOVANNOTTI, *Presidente della Confederquadri*. L'azienda è la Montedison di Terni e i laureati vengono inquadrati nel quinto livello. L'azienda è interessata alle problematiche fin qui emerse e spera che i giovani in questione non escano dal ciclo produttivo.

LUIGI ARISIO. Nessuno dei componenti di questa Commissione e, credo, nessuno degli uomini politici che hanno dovuto affrontare, per motivi diversi, il problema della disoccupazione, ha pensato di dover risolvere tale problema, così grave, insistendo anche sulle figure professionali come i dirigenti. È ovvio, a mio parere, che la legge non riguarda i quadri; non è questa l'intenzione. Credo piuttosto di dover sottolineare il grosso problema politico che si è toccato e che si è cercato di risolvere, almeno parzialmente, con questa legge e che risponde anche, tutto sommato, alle segnalazioni dell'organizzazione dei quadri sulla necessità (mi riferisco al disegno di legge n. 665) di una maggiore flessibilità nel collocamento, di un rapporto diverso nei confronti del mercato di lavoro.

Si tratta di una soluzione, forse solo parziale, che dimostra in qualche misura la volontà politica di affrontare e risolvere i problemi al nostro esame, nei limiti del possibile e con tutte le riserve del caso.

Devo dire che non abbiamo mai nutrito eccessive speranze relativamente a questo tipo di contratto, anche se in determinate occasioni, in particolari contesti, esso rappresenta uno strumento per cogliere ulteriori occasioni di assortimento di una disoccupazione così drammatica.

Desidero aggiungere che le leggi vengono quasi sempre approvate a titolo sperimentale e molto spesso - l'ho inizialmente constatato con una sorta di sbalordimento - si rende necessaria l'introduzione di norme di interpretazione autentica. A questo riguardo, alcuni elementi già sono presenti, mentre altri verranno da un'ulteriore riflessione sullo spirito della legge n. 863.

ADRIANA LODI FAUSTINI FUSTINI. Desidero chiedere al dottor Grassi dove ha reperito il dato secondo cui solo il 3 per cento delle 80 mila assunzioni con contratto di formazione e lavoro riguarderebbe personale femminile, infatti, i dati forniti dal ministro del lavoro, durante una discussione in aula, sono diversi. Sono anch'io dell'avviso che tale tipo di contratto non favorisca l'occupazione femminile, ma sono abituata ad avere il conforto di dati statistici certi.

Sarei anche interessata a conoscere la sua opinione circa i motivi che hanno determinato una percentuale così bassa nell'assunzione di donne; eventualmente, potremmo prevedere una modifica legislativa per varare altre forme di intervento.

NOVELLO PALLANTI. La decisione di dare luogo ad un'indagine conoscitiva non è nata dalla volontà di fare piccoli comizi di circostanza, ma dalla consapevolezza della necessità di rivedere molti aspetti della normativa in oggetto, con riferimento alle finalità che intendeva perseguire ed agli effetti che in concreto sono stati prodotti.

Ritengo che i dati forniti - in tal senso desidererei avere una risposta precisa - non riguardino la situazione nel suo insieme, ma si riferiscano alla realtà dei quadri; probabilmente, la percentuale del 3 per cento in relazione al contratto di formazione e lavoro, riferita al personale femminile, riguarda esclusivamente la qualifica dei quadri.

MARTE FERRARI. Ci si dice che il contratto di solidarietà o quello *part time* non ha sostanzialmente inciso sulla situazione dei quadri e sulla loro realtà occupazionale; si afferma, altresì, che il contratto a *part time* non viene utilizzato per alcuni aspetti previdenziali che ne riducono l'interesse. Ne devo dedurre che quel tipo di contratto è consigliabile in rapporto ad altre condizioni oggettive di carattere familiare o lavorativo.

Si sottolinea l'esigenza di liberalizzare in misura maggiore il mercato del lavoro; in proposito, non nascondo di nutrire

qualche perplessità, poiché quanto ai quadri esiste già una sostanziale liberalizzazione. Oltretutto, rispetto a quest'esigenza, assume una indiscussa priorità la necessità di rispondere ad una pressante domanda di lavoro.

UMBERTO GRASSI, *Vicepresidente dell'Italquadri*. Il dato del 3 per cento delle assunzioni derivanti dal contratto di formazione e lavoro, riguardante il personale femminile, è stato fornito durante un convegno tenuto venerdì e sabato scorso a Padova. Esso risulta ancora superiore se facciamo rientrare nel computo i contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di una serie di ordini professionali, come quello dei consulenti del lavoro.

L'onorevole Lodi Faustini Fustini ci chiedeva alcune interpretazioni; non abbiamo certamente la pretesa di essere depositari di verità indiscusse e, d'altra parte, siamo qui per esporre semplicemente il nostro punto di vista.

In merito all'occupazione femminile, posso dire - non intendo affrontare in questo momento un problema molto vasto - che per quanto riguarda specificamente l'incentivazione all'occupazione, quella femminile non deve essere penalizzata; occorre dare, in altri termini, piena attuazione alle disposizioni costituzionali di legge, che traducono nella pratica la volontà di eliminare ogni discriminazione tra i sessi in relazione al collocamento del lavoratore nell'azienda. Se, in base ai dati più recenti, dobbiamo registrare un'esplosione del fenomeno delle donne *manager*, dirigenti di azienda, il legislatore deve prestare la massima attenzione, affinché, nel momento in cui verrà liberalizzato il mercato del lavoro, nel senso auspicato da tutte le persone serie - intendo dire mantenendo alcune regole di garanzia - non si operi un'espulsione dal processo produttivo di quella manodopera femminile compresa nelle fasce di età prima indicate e dotata di un livello di preparazione del tutto uguale a quello del lavoratore di sesso maschile. Se verrà ritenuto opportuno, potremo anche approfondire questo argomento.

Per quanto riguarda il discorso che mi è stato fatto dall'onorevole Pallanti, cioè di guardare i problemi dall'ottica dei quadri, mi permetto, con il rispetto che debbo all'onorevole Pallanti, di dissentire totalmente. Lo scopo dell'associazione dei quadri è proprio quella di evitare che questi dipendenti guardino ai problemi in un'ottica esclusivamente corporativa.

PRESIDENTE. L'onorevole Pallanti ha detto esattamente il contrario. Egli contestava in qualche modo il nostro modo di procedere, muovendo qualche riserva nei confronti di un certo discorso della Commissione, che avrebbe potuto apparire settoriale. L'onorevole Pallanti ha quindi espresso un'esigenza opposta a quella che lei sta rilevando. In sostanza, dunque, lei concorda con l'onorevole Pallanti.

UMBERTO GRASSI, Vicepresidente dell'Italquadri. Per completare il mio intervento, vorrei aggiungere che dalle risposte fornite emerge una necessità, cioè che, dal punto di vista del processo di sviluppo del paese (come già facemmo presente in occasione dell'audizione sulla riforma del collocamento) sembra indispensabile e corretto, a valle della legge che ha riconosciuto giuridicamente la categoria dei quadri, che si proceda con idonee tutele per una presenza diretta dei quadri medesimi, che oggi sono completamente individuati già in tredici contratti, ma che nel giro di poco tempo lo potranno essere concretamente in tutti, già a livello delle commissioni regionali per l'impiego, proprio per i riflessi che in principal modo riguardano i contratti di formazione e lavoro. Sappiamo che questi contratti hanno notevolissime prospettive per il futuro, non appena si sarà mosso tutto l'apparato organizzativo e produttivo del paese. È importante che ci sia già la presenza di professionalità qualificate, quali sono quelle che andremo a immettere sul mercato del lavoro e che, come ricordava il collega Rossitto, appartengono alla fascia medio-alta.

Ciò rende altrettanto imprescindibile che si provveda in tempi sufficientemente

ragionevoli, ma certi, ad una integrazione della rappresentanza dello spaccato sociale nel CNEL, nulla vietando che le attuali rappresentanze facciano posto alla specificità professionale dei quadri o che, nell'ipotesi di un allargamento della presenza delle parti sociali nel CNEL, una adeguata rappresentanza venga garantita anche a questa parte del paese. Ciò potrebbe avvenire con un sistema di rotazione delle presenze, la cui definizione potrebbe essere affidata alla responsabilità delle organizzazioni rappresentative dei quadri. Riteniamo di dover attirare la vostra attenzione anche su questa opportunità.

CORRADO ROSSITTO, Presidente della Unionquadri. Certamente noi vorremmo parlare nella nostra ottica di quadri, ma affrontare anche un discorso più generale e complessivo.

Un membro della Commissione ha poc'anzi posto l'accento sul caso dei lavoratori ad alta professionalità che si accingono ad andare in pensione e che trovano un freno nella limitazione del computo dei soli ultimi cinque anni per il calcolo della pensione. Questo è un fatto che crediamo importante, sia per dare la possibilità di nuova occupazione, sia per consentire la formazione di giovani, riprendendo in qualche modo ciò che è già in atto in Germania.

Un'altra domanda ha riguardato la liberalizzazione. Indubbiamente la liberalizzazione c'è, e quella dei quadri è una categoria che è stata riconosciuta, che esiste in termini politici e in termini pratici grazie al rinvio alla contrattazione collettiva, nonostante le grosse resistenze che vi sono all'applicazione della legge. Dunque, in termini pratici la categoria non si è ancora creata. Da ciò deriva evidentemente il fatto che tuttora si sia soggetti alla soluzione in base alle regole ordinarie del collocamento, anche se mi sembra che nell'ambito della legge n. 655 sia stato approvato un articolo che prevede assunzioni nominative anche per coloro che svolgono funzioni direttive.

Vorrei ribadire ancora questa resistenza che c'è nell'attuazione e nell'applicazione della legge n. 195: occorre introdurre correttivi di ordine legislativo, perché il provvedimento trovi un'effettiva applicazione.

ISIDORO GIOVANNOTTI, *Presidente della Confederquadri*. Le difficoltà maggiori per l'applicazione pratica di tutta la normativa stanno nel fatto che il mercato del lavoro non offre professionalità adatte all'evoluzione tecnologica in atto. Nelle aziende abbiamo bisogno di alcune professionalità che non esistono sul mercato, perché la scuola purtroppo fornisce diplomi e lauree che spesso non servono alle esigenze specifiche.

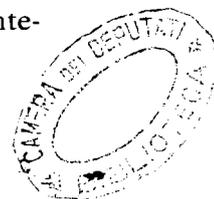
Noi abbiamo parlato dei quadri perché siamo portatori degli interessi particolari dei quadri medesimi. Se volessimo dare uno spaccato che tenga conto delle esigenze di tutto il mondo del lavoro, dovremmo rilevare che alcune professionalità non esistono più. Non si trova più un saldatore, un elettronico, perché a livello regionale la formazione professionale, che tanto è stata decantata (vengono erogati anche notevoli contributi a questo proposito) non decolla. Molti giovani escono dall'università, magari con il 110 e lode, ma in termini pratici, se si avvicinano ad un motore a corrente continua hanno delle difficoltà a riconoscerlo. Inoltre nelle regioni servirebbero corsi di formazione professionali specifici, per arricchire, attraverso un collegamento fra le realtà aziendali e la scuola, le cognizioni di coloro che sono già diplomati e laureati, per creare un « polmone » di professionalità tale da poter essere recepito attraverso gli strumenti legislativi. Le aziende preferiscono in alcuni casi tenere anche dipendenti che abbiano raggiunto i limiti di età pensionabile, perché questi sono ricchi di professionalità, piuttosto che andare ad acquisire professionalità sul mercato, il che richiederebbe un certo periodo di rodaggio. Ho l'impressione che la legge debba essere rivista in base alla evoluzione in atto nelle aziende,

C'è stato lo sviluppo dell'informatica, si sta arrivando ad un'automazione molto spinta. Ci sono professionalità che purtroppo non esistono sul mercato, per cui occorre che lo Stato e le regioni si facciano carico di preparare un patrimonio che deve essere assorbito dalle aziende. Oggi purtroppo la disoccupazione è altissima, ma le professionalità richieste sono carenti. Parallelamente a tutte queste iniziative occorre compiere uno sforzo perché, attraverso la formazione professionale, le regioni si impegnino veramente a spendere bene le somme a loro disposizione. Prendete i casi dei nostri quadri, collocati in quiescenza prima del termine: nel settore siderurgico, abbiamo dei quadri che sono usciti a 50 anni, nel settore chimico a 55 anni. Potremmo essere in grado (e lo stiamo facendo) di acquisire tutte queste professionalità e di metterle a disposizione delle regioni, anche a costi limitati, creando gruppi di lavoro. In caso contrario non ne verremo mai fuori, perché abbiamo da una parte il problema sociale e dall'altra esigenze economiche, pratiche delle aziende, e non possiamo risolvere contemporaneamente i problemi.

MARTE FERRARI. I contratti di formazione possono risolvere questi problemi. Capisco che esistono alcune difficoltà, anche a causa delle diversità tra regione e regione, per cui occorrono informazioni sulla modalità del lavoro: ma dal punto di vista della formazione, perché non si utilizza questa legge?

ISIDORO GIOVANNOTTI, *Presidente della Confederquadri*. Se viene assunto un laureato appena uscito dall'università, inizialmente non produce nulla; diverso è il caso del laureato che abbia già avuto un rapporto di lavoro.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti dei quadri per essere intervenuti perché ci interessa conoscere le valutazioni di tutti gli operatori attenti ed interessati.



Audizione dei rappresentanti del CIDA.

PRESIDENTE. Procediamo ora all'audizione dei rappresentanti della CIDA (Confederazione italiana dirigenti di azienda) avvocato Raffaele Ciabattini, segretario generale, e dottor Giovanni Beltrame, capo del servizio affari sindacali.

RAFFAELE CIABATTINI, *Segretario generale della CIDA*. Sono veramente onorato di partecipare a questa audizione su delega del presidente della CIDA, il quale in questo momento si trova a Bruxelles quale membro del Comitato economico e sociale della CEE.

Siamo qui soprattutto per lamentare (dal momento che si parla di applicazione della legge n. 863) una disapplicazione da parte dello stesso Ministero. Infatti, il Ministero del lavoro, nell'applicare l'articolo 4, che prevede la rappresentanza delle forze del lavoro nelle commissioni per l'impiego, dimentica i dirigenti di azienda, in quanto non tiene conto neppure di una serie di questioni che ci siamo permessi di indicare nella memoria che vi presentiamo. Questa nostra presenza è stata più volte riconosciuta dal Consiglio di Stato e dai TAR, ma nonostante che il Ministero sia stato condannato (persino alle spese), esso continua ad imporre l'esclusiva rappresentanza delle tre centrali sindacali (CGIL, CISL e UIL), che non hanno la minima rappresentatività della categoria dei dirigenti d'azienda. Che la presenza dei rappresentanti dei dirigenti d'azienda sia necessaria nelle commissioni regionali per l'impiego è di tutta evidenza; si tratta infatti di una categoria di lavoratori subordinati ad alta qualificazione, che svolge nelle aziende funzioni a tutti note. D'altra parte, si tratta di tener conto di quel principio della qualità del lavoro, più volte richiamato dalla Costituzione.

Noi chiediamo che, in sede di revisione della normativa, si tenga conto della esigenza di non escludere la rappresentanza dei dirigenti aziendali. In una

sua pronuncia, il Consiglio di Stato ha affermato che l'organizzazione sindacale dei dirigenti d'azienda è specificamente competente per la realizzazione della peculiare attività propria delle commissioni e che non può disconoscersi la competenza dei dirigenti d'azienda sia in tema di formulazione sia di valutazione dei programmi di attività e di intervento per favorire la ristrutturazione industriale, per l'apporto qualificante che può essere assicurato dai suoi rappresentanti per la realizzazione delle finalità di ordine generale indicato dalla richiamata normativa.

Vi preghiamo, pertanto, in un eventuale perfezionamento della normativa, di inserire una norma che non permetta un'omissione di questo tipo.

Relativamente ad una valutazione generale della normativa, riteniamo che tutti gli istituti disciplinati nella legge n. 863 siano di notevole rilievo per quanto riguarda una maggiore flessibilità delle forze di lavoro.

Ci sembra particolarmente interessante il collegamento tra il momento formativo e quello dell'assunzione. Evidentemente, tutto è perfettibile, ma se vogliamo che la categoria dei dirigenti dia il proprio contributo in quanto espressione più alta del lavoro subordinato, è necessario che abbia la possibilità di intervenire nelle commissioni per l'impiego.

Siamo molto dispiaciuti di aver dovuto ricorrere a provvedimenti che hanno persino bloccato i lavori delle commissioni per l'impiego, ma abbiamo dovuto farlo perché abbiamo ottenuto dal giudice amministrativo la sospensiva dei provvedimenti. La nostra categoria ha partecipato all'elaborazione del parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro sulla legge relativa all'occupazione. Nel rifarci a quel parere, riteniamo che la categoria dei dirigenti d'azienda sia particolarmente qualificata a dare un contributo al funzionamento delle commissioni per l'impiego e all'applicazione di questa legge.

PRESIDENTE. Desidero sottolineare come il nostro ospite, nel suo intervento,

si sia limitato esclusivamente a porre l'accento su un determinato problema. Non che esso non abbia rilievo, ma la nostra Commissione, per il semplice fatto di avervi invitato questa audizione, era evidentemente interessata ad avere una vostra valutazione su tutta la legge n. 863.

Se riterrete dunque opportuno farci pervenire le vostre osservazioni in merito ai contenuti della legge oggetto della nostra indagine, ve ne saremmo estremamente grati.

MARTE FERRARI. Condivido quanto affermato dal presidente e vorrei osservare che per quanto ci riguarda non vi è ostilità nei confronti dei rappresentanti dei dirigenti d'azienda, come testimonia il fatto che sono presenti nei comitati provinciali dell'INPS.

Per quanto concerne specificamente l'oggetto della nostra indagine, vorrei fare una riflessione sul ruolo dei dirigenti d'azienda. Ritengo che questa categoria, nella legge di cui ci stiamo occupando, abbia un ruolo propositivo, di formazione della politica aziendale, non solo una funzione attuativa delle direttive imprenditoriali. Trovo che vi sia spazio, al di là del problema delle commissioni regionali per l'impiego o di altre questioni, per un vostro contributo positivo. Nel processo di superamento delle difficoltà sociali, il ruolo dei dirigenti d'azienda, inteso come spinta alla formazione culturale e sociale dell'imprenditore, deve costituire oggetto di riflessione.

In secondo luogo, per quanto riguarda la formazione professionale, vi sono enti a ciò preposti, ma essa costituisce anche una delle scelte dell'azienda che sostiene come la formazione di manodopera effettuata nel proprio ambito sia più sicura e qualificata. Se non si utilizzano questi strumenti che il Parlamento ha offerto, vorrei sapere quali canali saranno seguiti.

Infatti, ci si lamenta, da una parte, della mancanza di momenti di intervento produttivo nel lavoro, nelle qualifiche e nei profili professionali, dall'altra parte, però, non si utilizzano strumenti di questo genere.

In conclusione, la CIDA dovrebbe, a mio avviso, entrare in una fase propositiva, affinché i dirigenti possano contribuire nel modo più valido alla soluzione dei problemi in campo.

RAFFAELE CIABATTINI, *Segretario generale della CIDA*. Nell'ultima parte della mia esposizione ho espresso il parere della CIDA sul provvedimento, che è sostanzialmente favorevole. Ritengo che la legge segni una svolta circa la possibilità di incidere socialmente nel rapporto di lavoro.

Mi riservo, comunque, di far pervenire ai commissari più precise notazioni, anche in relazione al disegno di legge, di iniziativa del ministro De Vito, relativo al Mezzogiorno, ad essa collegato. La relazione introduttiva al disegno di legge parla, infatti, della necessità di utilizzare un vasto patrimonio di esperienze manageriali. Siamo tutti convinti di questa necessità, ma occorre fornire gli strumenti adeguati.

Vorrei, infine, assicurare all'onorevole Marte Ferrari che i dirigenti di azienda hanno sempre svolto e sempre svolgeranno un ruolo profondamente sociale e di impulso.

PRESIDENTE. Ringrazio i rappresentanti della CIDA per aver partecipato alla seduta dedicata all'indagine conoscitiva sulla legge n. 863, nonché per le integrazioni della memoria presentata che vorranno farci gentilmente pervenire.

La seduta termina alle 19,30.