

**3**

**SEDUTA DI MERCOLEDÌ 4 DICEMBRE 1985**

**PRESIDENZA DEL PRESIDENTE VINCENZO MANCINI**

PAGINA BIANCA

---

---

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

**Audizione dei rappresentanti  
della CGIL-CISL-UIL.**

**PRESIDENTE.** Informo i colleghi che sono presenti la dottoressa Chiara De Camillis, responsabile del settore mercato del lavoro della UIL, la dottoressa Annalisa Vittore, responsabile del settore mercato della CISL, il dottor Gino Di Palma, responsabile del settore mercato del lavoro della CGIL.

Vi ringrazio per aver accolto il nostro invito e vi sono grato fin d'ora per gli elementi, le notizie e le delucidazioni che vorrete offrirci, anche in considerazione del fatto che il vostro è un osservatorio complessivo, che ci può offrire una visione globale dei dati che ci interessano.

**GINO DI PALMA, Responsabile del settore mercato del lavoro della CGIL.** Signor presidente, premetto che non parlerò soltanto a nome della CGIL, ma di tutte e tre le organizzazioni sindacali. Naturalmente, ad osservazioni e domande che potranno esserci rivolte, ciascuno di noi potrà fornire delucidazioni più puntuali e precise.

Una valutazione generale sulla legge n. 863 rimane ancora abbastanza incompiuta, nel senso che sarà possibile una valutazione più dettagliata nel momento in cui la legge avrà dispiegato fino in fondo i suoi effetti. Tuttavia, siamo in grado fin d'ora di compiere, a distanza di oltre un anno dalla approvazione della legge stessa, le prime rilevazioni che ci appaiono opportune. Vorrei seguire l'ordine degli articoli della stessa legge, esa-

minando singolarmente gli istituti regolamentati dalla legge: mi riferisco ai contratti di solidarietà, a quelli di formazione-lavoro ed al *part time*.

Per quanto riguarda i contratti di solidarietà, soprattutto in riferimento all'articolo 1, cioè a quelli di carattere « difensivo », che permettono di ridurre l'orario di lavoro in rapporto alla possibilità di evitare il ricorso alla Cassa integrazione, stando agli ultimi dati che ci sono stati forniti dal Ministero del lavoro, emerge un primo elemento importante: questo articolo, dall'aprile 1984 al settembre 1985, è stato applicato assai scarsamente. Per tutto il periodo suddetto abbiamo avuto soltanto 286 contratti di solidarietà con 23.992 lavoratori interessati. Si tratta, come è evidente, di una quantità minima. Per parte nostra non abbiamo notizie di contratti stipulati sulla base dell'articolo 2.

In sostanza, per quanto riguarda l'articolo 1, dobbiamo riprendere le osservazioni che abbiamo già espresso nel momento della entrata in vigore della legge: questa disposizione non ha funzionato soprattutto perché non erano configurati con chiarezza i rapporti che dovevano intercorrere tra questo istituto e le varie questioni attinenti alla Cassa integrazione. Infatti, se non si stabilisce un rapporto di convenienza tra le indennità previste dalla legge e la Cassa integrazione, tutto diventa più complicato e difficile, soprattutto in presenza dell'atteggiamento dei datori di lavoro, che preferiscono ricorrere allo strumento della Cassa integrazione a zero ore piuttosto che al contratto di solidarietà.

Avevamo altresì fatto presente la necessità di sostenere questo tipo di solida-

rietà attraverso la ristrutturazione degli orari, che abbiamo sempre inserito nelle nostre richieste. Sembrava che il Governo intendesse recepire questa istanza, ma, fino a questo momento, un provvedimento in questa direzione non è stato presentato.

Un altro elemento che ha reso difficile il ricorso al contratto di solidarietà è dato dalla eccessiva articolazione del testo legislativo, che risulta assai nebuloso e per nulla chiaro, per cui sono stati necessari vari incontri e ben due circolari interpretative del Ministero per risolvere i problemi di non poco conto che erano sorti quanto agli istituti previdenziali. Uno dei problemi più rilevanti riguardava cosa si dovesse intendere quando ci si riferiva al 50 per cento della retribuzione: si tratta di un dubbio risolto soltanto da qualche mese.

Un altro elemento di ostacolo, che più volte abbiamo denunciato, è rappresentato dai ritardi burocratici nella erogazione dei trattamenti. Abbiamo a nostra disposizione dati sconcertanti: soltanto alcune decine di contratti di solidarietà stipulati sono provvisti del decreto ministeriale. Questa mancanza impedisce un ulteriore sviluppo dell'istituto.

Per quanto riguarda l'articolo 2, abbiamo poco da dire, poiché in esso, fin dal primo momento, non abbiamo mai riposto eccessive speranze, nel senso che non poteva funzionare così come era stato formulato. Noi avevamo sottolineato con forza la necessità che il contratto di solidarietà dovesse avere validità per precise situazioni, nel senso che esso avrebbe avuto un significato se non fosse stato soltanto di tipo « difensivo », ma se avesse ridotto anche l'orario per far posto a nuovi occupati. Tuttavia l'articolato, da questo punto di vista, è estremamente carente, poiché non è possibile pensare che una norma di questo tipo possa funzionare senza un sostegno adeguato nei confronti dei lavoratori. Per queste ragioni, si rende assolutamente necessaria una modifica legislativa, per non condurre questo istituto a restare inapplicato, come ha dimostrato l'esperienza di questi anni.

Veniamo ora all'articolo 3, cioè ai contratti di formazione-lavoro. È il punto sul quale desideriamo richiamare l'attenzione maggiore. Si tratta di un istituto nuovo che, nella nostra qualità di rappresentanti sindacali, avevamo richiesto per una valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori e per la necessità di determinare uno scambio tra i benefici che la legge accorda ai datori di lavoro in termini di incentivazione e la possibilità di offrire ai giovani un inserimento nel mondo del lavoro con una adeguata formazione professionale. In effetti, da una analisi dei progetti di formazione-lavoro, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, si può ricavare un giudizio nettamente insufficiente rispetto ai presupposti che avevano portato a sostenere l'inserimento di questo istituto nel nostro ordinamento. In proposito, abbiamo a disposizione alcuni dati che servono ad illuminare la situazione in ordine ad alcune carenze che si sono manifestate. In primo luogo, è apparso evidente uno scarto notevole tra i lavoratori interessati ai progetti approvati e quelli assunti a seguito di essi. In altre parole, a fronte di 55.480 progetti presentati alle commissioni regionali per l'impiego e a fronte dei 43.135 poi approvati (il che dimostra una notevole selezione), su 136.426 lavoratori interessati solo 81.617 sono stati assunti a seguito dell'approvazione dei progetti, cioè circa il 60 per cento del totale. Queste cifre dimostrano lo scarto notevole tra i lavoratori interessati ai progetti ed il numero di assunzioni effettivamente realizzate.

Un altro elemento che sarebbe utile verificare (anche se non abbiamo la possibilità di farlo in questo momento) è relativo alla percentuale di assunzioni a tempo determinato poi trasformate in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Non abbiamo peraltro a disposizione questo dato, dal momento che parecchi contratti di formazione-lavoro sono ancora in corso e non sappiamo quale conclusione essi avranno successivamente.

Altri elementi che possiamo ricavare dai dati che abbiamo a disposizione ri-

guardano la nettissima prevalenza verificatasi, in un primo momento, nel settore dell'industria, nella predisposizione dei progetti di formazione-lavoro con una certa qualificazione dell'attività formativa; nel corso dei mesi successivi il peso percentuale del settore dei servizi ha assunto invece una dimensione sempre più rilevante. Anche da questo dato ricaviamo elementi di valutazione qualitativa del valore formativo dei progetti.

Un altro elemento sul quale si possono appuntare le nostre riflessioni in merito alla qualità dei progetti si riferisce alla classe di ampiezza delle imprese. Da una analisi dei dati, risulta che, rispetto agli 81.617 lavoratori assunti, 53.730 sono stati avviati in aziende fino a 49 dipendenti (cioè circa il 70 per cento); 18.098 in aziende da 50 a 250 dipendenti; 4.656 in aziende da 250 a 499 dipendenti; infine, 5.133 in aziende con oltre 500 dipendenti.

Per quanto riguarda il tipo di assunzioni che vengono richieste, constatiamo che per i tre quarti si tratta di personale operaio e per la restante quota di personale impiegatizio. I titoli di studio richiesti si riferiscono per circa il 70 per cento alla scuola dell'obbligo (51 mila su 81 mila); 21 mila dispongono di diploma, mentre soltanto 1.266 di laurea. Ciò significa che lo strumento è scarsamente utilizzato per le qualifiche di alta professionalità.

In sostanza, è in atto un tentativo molto marcato, da parte delle imprese, di usare questo istituto, che aveva in origine altre finalità, esclusivamente come strumento di avviamento selettivo ed a termine dei lavoratori, tra l'altro utilizzando cospicui finanziamenti pubblici. Da parte di alcune imprese vi è stato inoltre il tentativo di escludere o di limitare al massimo ogni finalità formativa dei contratti di formazione-lavoro. Questo è il punto sul quale si è determinato lo scadimento più evidente dell'istituto. Di conseguenza, è necessario attivare tutti gli strumenti previsti dalla legge, sia di selezione dei progetti sia di controllo su di

essi. Mi riferisco, ad esempio, a specifiche iniziative dell'Ispettorato del lavoro, anche se ciò non è di per sé assolutamente sufficiente. Infatti, riscontriamo l'esigenza di prevedere modifiche di carattere legislativo idonee a definire, in modo più puntuale di quanto non sia riuscito a fare l'articolo 3 della legge n. 863, i vincoli che riguardano l'attività formativa.

Dalla esperienza maturata fino a questo momento, dunque, siamo in grado di rilevare la necessità di modifiche legislative, nel senso che non possiamo consentire che l'attività di formazione (come avviene nella stragrande maggioranza dei casi) sia un semplice adattamento all'ingresso nel posto di lavoro. L'attività di formazione, infatti, è cosa del tutto diversa e non può essere considerata diversamente. Per ciò occorrerebbe stabilire con legge una percentuale di formazione esterna rispetto all'adattamento al lavoro, che deve essere pari ad una quota prestabilita, allo scopo di garantire una formazione reale. Mi riferisco ad una percentuale di tempo di formazione teorica rispetto alla formazione di affiancamento, poiché, altrimenti, non si riuscirebbe a determinare concretamente un progetto formativo.

Inoltre, la formazione impartita deve essere tale da consentire l'acquisizione di una effettiva professionalità, per cui occorre valutare in termini più precisi quale debba essere l'iter professionale che si deve raggiungere all'interno del contratto di formazione-lavoro.

Su un terzo elemento si sta aprendo una breccia che sta diventando, via via, difficilmente eludibile: intendo parlare della durata del contratto. Infatti, si registra una tendenza ad estendere « a tappeto » fino a 24 mesi la durata del contratto di formazione-lavoro. Al contrario, la durata di questo tipo di contratti deve essere strettamente commisurata agli obiettivi formativi che si intendono perseguire, nel senso che non è possibile estendere fino al massimo previsto dalla legge tutti i contratti. Anche a questo proposito si presenta la necessità di prevedere, nella legge, alcuni elementi che facciano

esplicito riferimento alla durata dei vari tipi di contratto.

Altre questioni urgenti che avevamo rappresentato al Governo riguardavano alcune modifiche da apportare al disegno di legge sui 40 mila contratti di formazione-lavoro. Rispetto a tale articolato avevamo posto alcune questioni, ritenendo che esso – in quanto straordinario – dovesse riguardare contratti di formazione e lavoro per qualifiche medio-alte. Nel contempo, avevamo chiesto alcune modifiche a quello stesso testo legislativo che ci sembravano urgenti soprattutto per quanto concerne l'articolo 3. Le questioni che avevamo posto erano le seguenti: in primo luogo, avevamo posto l'accento sul fatto che l'assenza dei finanziamenti e l'accordo sindacale dovevano essere elementi congiunti per poter escludere il ricorso alla commissione regionale per l'impiego. È noto, infatti, che una norma della legge n. 863 consente di evitare il ricorso alla commissione regionale per l'impiego sia nel caso di assenza di richiesta di finanziamento pubblico sia in caso di accordo sindacale. Su questo punto si è aperta una ridda di interpretazioni, nonostante il testo della legge fosse assai chiaro. Vi è una disgiunzione dei due elementi, ma, visto che non è possibile risolvere le varie questioni con una circolare, chiediamo una modifica della legge.

PRESIDENTE. Al di là del merito della questione e delle valutazioni che su di essa si possono esprimere, desidero ricordare – per completezza e per comune conoscenza – che al Senato questo problema è stato risolto nel senso che, nel disegno di legge riguardante il piano straordinario per l'occupazione giovanile, l'articolo 3 è stato riscritto proprio nel senso da lei indicato.

GINO DI PALMA, *Responsabile del settore mercato del lavoro della CGIL*. Una questione ulteriore sulla quale abbiamo sempre insistito vanamente, ma che consideriamo assai importante, è quella relativa alla attività di formazione ed alla

certificazione pubblica dell'acquisizione della qualifica. Infatti, si impone l'esigenza di individuare meccanismi e procedure affinché l'attestazione della professionalità che viene conseguita dal lavoratore alla scadenza del contratto di formazione e lavoro ottenga un riconoscimento pubblico, che renda spendibile sul mercato del lavoro la qualificazione acquisita.

Abbiamo altresì rilevato la necessità di estrapolare dal testo della legge n. 863 la norma recata dall'articolo 9, che riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato. Non comprendiamo per quale motivo questa sanzione, assai efficace per garantire una rispondenza alle effettive finalità del contratto, sia stata cassata nella proposta attualmente in discussione.

PRESIDENTE. Non è stata cassata, bensì modificata, resa semmai più macchinosa.

GINO DI PALMA, *Responsabile del settore mercato del lavoro della CGIL*. Noi auspichiamo che la norma venga ripristinata come era in origine, per evitare le più diverse interpretazioni.

Un'ultima osservazione che vorrei fare riguarda la possibilità di utilizzare contratti di formazione e lavoro non soltanto per i neoassunti, ma considerare l'opportunità di una loro applicazione anche per i lavoratori in mobilità fino a 29 anni, per favorire una loro riqualificazione ed un loro nuovo inserimento nell'attività produttiva. Si tratta di valutare anche questo elemento dal punto di vista di una possibile modifica legislativa.

Vorrei riservare le ultime riflessioni all'articolo 5 della legge, vale a dire al contratto *part time*. I dati che abbiamo a disposizione ci confermano una forte estensione di questa normativa, poiché – per il periodo di tempo che va dal mese di aprile a quello di settembre dell'anno in corso – sono stati stipulati 123.326 contratti *part time*. Distinguendo per sesso, risulta che oltre l'80 per cento dei contratti riguardano manodopera femminile, cioè 96.686 casi su 123.326. Ricon-

triamo inoltre una prevalenza assoluta di contratti stipulati nel settore dei servizi, che coprono il 70 per cento di tutti i contratti. Si registra inoltre una loro forte concentrazione nelle piccolissime realtà produttive (oltre l'80 per cento riguardano, infatti, aziende fino a 49 dipendenti).

È evidente, quindi, che l'istituto rischia di essere usato come strumento di pura flessibilizzazione dei contratti di lavoro e di sovrapporsi ad altri istituti, come il contratto a termine o quello di formazione-lavoro. Ci ha inoltre preoccupato il numero rilevante di contratti a tempo pieno che, nello stesso periodo di tempo, sono stati trasformati in contratti a tempo parziale. Infatti, nello stesso periodo, sono stati 23.930 i contratti che hanno subito questo mutamento, con una rilevante concentrazione nei servizi. Anche qui l'industria ha un peso rilevante poiché 10.637 contratti riguardano questo settore a fronte dei 13.559 stipulati nel settore dei servizi.

Per quanto riguarda le possibili e opportune modifiche legislative da apportare alla normativa in esame, noi ci siamo sempre mossi nel senso di favorire questo contratto *part time*, considerandolo un utile strumento per il ricambio della manodopera e per la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, soprattutto per i lavoratori anziani. Esso, infatti, consente l'inserimento nella stessa azienda di nuovo personale, con uno scambio alla pari.

Da questo punto di vista, abbiamo sempre sostenuto che, se non si apportano le opportune modifiche legislative all'articolo 5, soprattutto in riferimento ad alcune norme di carattere previdenziale, le finalità che vorremmo attribuire all'istituto vengono rese impossibili, poiché, nel caso di rapporti *part time* trasformati in rapporti *full time*, la legge prevede che l'anzianità assicurativa debba risultare dai periodi di lavoro prestati a tempo pieno e da quelli *part time* in misura proporzionalmente ridotta. Poiché nessun cenno viene fatto alla retribuzione di riferimento, ci pare ingiustamente av-

vantaggiato il lavoratore *part time* che abbia lavorato, negli ultimi anni, a tempo pieno. Si tratta di una contraddizione evidente nella normativa, giacché viene gravemente penalizzato il lavoratore a tempo pieno che, negli ultimi anni, abbia lavorato *part time*. Pertanto è necessario individuare la retribuzione minima oraria da assumere come base di computo per i contributi. Essa - a nostro avviso - può essere fissata in un ottavo del minimale giornaliero.

In secondo luogo, occorre modificare il meccanismo utilizzato per il calcolo della pensione, il quale fa riferimento ai periodi lavorati e non alla retribuzione percepita.

Infine, dobbiamo favorire al massimo l'impiego del *part-time* soprattutto per i lavoratori ormai prossimi all'età pensionabile, anche come soluzione alternativa o da preferire al prepensionamento *tout-court*, stabilendo un meccanismo simile a quello fissato dall'articolo 2 della legge n. 863 per i contratti di solidarietà.

Per particolari attività che richiedono una scarsa qualificazione o che sono considerate disagiate, si dovrebbe prevedere la possibilità di maggiorazioni della retribuzione.

Chiedo scusa della lunghezza del mio intervento. Siamo a disposizione per qualsiasi chiarimento che i membri della Commissione ritengano necessario.

**PRESIDENTE.** Ringrazio il dottor Di Palma per la sua ampia esposizione, alla quale siamo stati molto interessati. Alcune sue osservazioni le avevamo già registrate quando abbiamo ascoltato i sindacati confederali nel corso dell'esame di altri provvedimenti, ma non è stato inopportuno riassumerle in questa occasione.

**CHIARA DE CAMILLIS, Responsabile del settore mercato del lavoro della UIL.** Per quanto riguarda l'articolo 3, signor presidente vorrei aggiungere un aspetto importante: il ruolo che viene riconosciuto da questo articolo alle parti sociali. Mi riferisco alla possibilità che vi siano progetti realizzati attraverso un accordo fra le

parti sociali. Noi abbiamo cercato, soprattutto in questi ultimi tempi, di aprire una serie di confronti con le controparti e abbiamo constatato che in effetti la legge, relativamente a questo punto, ci crea notevoli difficoltà. La legge parla di regolamentazioni fra le parti sociali soprattutto a livello di organizzazioni nazionali: Noi — e si tratta di una modifica che avevamo già richiesto fosse inserita nel testo della legge — vorremmo che questa norma venisse precisata, anche se già la circolare del Ministero del lavoro ha dato alcuni chiarimenti. Riteniamo che sia molto importante sviluppare questo aspetto perché stiamo notando che molte commissioni regionali svolgono benissimo il loro lavoro, ma le richieste sono moltissime e i tempi spesso non vengono rispettati, e, inoltre, in numerose regioni le commissioni non funzionano e pertanto non si riesce ad avere un quadro preciso della situazione. Riteniamo pertanto che lo spazio della negoziazione debba essere valorizzato, poiché può dare risultati positivi. Vorremo quindi che si precisasse che sono possibili progetti realizzati attraverso un accordo fra le parti sociali sia a livello nazionale che a livello territoriale o a livello aziendale. Sostanzialmente, vorremmo che venisse rivisto proprio il termine della regolamentazione. In base alla nostra esperienza, si tratta di un termine che ci crea dei problemi, perché la regolamentazione può essere vista a livello nazionale come progetto-quadro, cioè come una regolamentazione-tipo, dopo di che non si sa però che cosa succede, e risulta difficile avere un momento di confronto ad altri livelli. Non è infatti possibile per noi, come sindacato, che, dopo una regolamentazione a livello nazionale, la singola azienda poi si rivolga all'ufficio di collocamento per procedere alle assunzioni. Riteniamo pertanto che sia necessaria una regolamentazione non solo a livello nazionale, ma anche a livello territoriale nel merito del progetto, sempre portata avanti dalle parti sociali. Tutto ciò — lo stiamo constatando — non è così facile, per cui una maggiore chiarezza della legge aiuterebbe

lo sviluppo della negoziazione. Sarebbe opportuno quindi parlare, invece che di regolamentazione, di accordi precisi, di progetti, che possono essere definiti a livello nazionale, o anche di progetti che interessino più regioni, con un respiro più ampio, ma sempre con accordi concreti stipulati a livelli territoriali minori.

Per quanto riguarda l'articolo 3, vorremmo che venisse meglio precisata la finalizzazione di questo contratto per qualifiche medio-alte. Abbiamo constatato infatti che esso è utilizzato moltissimo per qualifiche medio-basse. L'istituto, così come è, prevede la chiamata nominativa, ma abbiamo dei gravi problemi, perché si applica anche al periodo di prova. Lo constatiamo in tutte le rilevazioni che abbiamo compiuto in questo ultimo periodo. Riteniamo, per altro, che oggi sia fondamentale procedere ad una selezione rispetto alla forza lavoro. Tutto questo, però, lo giustifichiamo di più per quanto riguarda le qualifiche medio-alte (una selezione a monte, un periodo di prova prolungato), mentre per qualifiche basse o medie non riteniamo che sia necessario.

NOVELLO PALLANTI. Dalla esposizione che abbiamo udito, alcuni dati che potevamo intuire già al momento della formulazione di questa legge escono sostanzialmente riconfermati. Mi riferisco in modo particolare ai primi due articoli sui contratti di solidarietà. Questo certo non ci mette l'anima in pace, ma le cose che sono state dette per quanto riguarda gli articoli 1 e 2 impongono semmai la necessità di modifiche normative, che rivedano questi aspetti, e non solo questi. Il dottor Di Palma ha detto sostanzialmente che, quanto a questi due articoli, vi è un certo atteggiamento dei datori di lavoro, che preferiscono il ricorso alla Cassa integrazione. Ma ha aggiunto anche che la normativa è poco chiara e quindi non incentivante nemmeno per i lavoratori. E allora, la questione che pongo è questa: l'atteggiamento del sindacato è che questi due articoli non sono da buttare, ma da modificare, introducendo le innovazioni di cui stamattina si è par-

lato. Quindi, la vostra scelta è che si abbia una normativa chiara, maggiormente incentivante per i lavoratori, sia per l'articolo 1, ma anche e soprattutto per l'articolo 2, il quale ultimo non prevede nemmeno l'ombra di un incentivo, poiché le riduzioni degli orari di lavoro sono tutte in perdita per i lavoratori. Per quanto riguarda l'articolo 5, i risultati sono deludenti, perché in effetti, a fronte di ciò che si ipotizzava, di fronte alle motivazioni che venivano addotte per questa regolamentazione, poteva attendersi un numero maggiore di contratti *part time*. È vero che una valutazione generale di questa legge avrà bisogno ancora di qualche tempo, ma è sintomatico che il numero dei contratti *part time* sia notevolmente ridotto rispetto alle aspettative. Sembrava che ci fossero possibilità di occupazione abbastanza consistenti e l'unico ostacolo fosse rappresentato dalla mancanza di flessibilità che, invece, sarebbe stata introdotta con il *part time*, che avrebbe dispiegato ampie possibilità occupazionali. Ebbene, non mi pare che si possa parlare di consistenti quantità in tal senso. In sostanza, dai dati che abbiamo a disposizione deduciamo che la parte maggiore è riservata alla occupazione femminile. Se la proiezione nel tempo di questo dato dovesse consolidarsi, potremmo cominciare a nutrire dei dubbi, non dico sulla validità di questo strumento, ma sulla sua origine culturale ed il tutto spingerebbe ad alcune riflessioni sull'insieme del mondo del lavoro e sulla sostanziale penalizzazione delle lavoratrici.

A questo punto, una volta verificata la insufficiente estensione del lavoro *part time*, a vostro giudizio sono sufficienti le modifiche che voi suggerite, essenzialmente sotto il profilo previdenziale, o ne sarebbero necessarie altre?

Nelle audizioni dei giorni scorsi qualcuno ha parlato di difficoltà di accesso a questa normativa, dovuta ad un eccesso di rigidità di alcune norme, come quelle che riguardano l'orario settimanale. È stato detto che tutto questo penalizza la volontà di impiego dei soggetti che non

gradirebbero una « imbrigliatura » contrattuale troppo rigida. Qual è il vostro giudizio in proposito?

Chiedo inoltre quale sia la vostra opinione anche sui costi, poiché il *part time* potrebbe certamente avere una maggiore espansione, se i costi fossero ridotti. Infatti, alcuni sostengono che il costo complessivo del *part time* non è proporzionale all'orario. Voi avete già un'idea in proposito? E sul piano dei contratti, che cosa proponete?

ALFONSO GIANNI. La mia domanda, pur essendo di carattere generale, non è certamente generica. Vorrei chiedere, infatti, ai rappresentanti sindacali qual è la loro valutazione sulla occupazione aggiuntiva indotta dai nuovi strumenti, sia pure criticabili, che la legge n. 863 ha introdotto. Mi riferisco in particolare a quelli destinati all'occupazione giovanile. Non sfugge a nessuno che oggi esiste un problema di sovrapposizione di alcune questioni. Ad esempio, è vero che con la legge n. 79 vi fu un aumento dei contratti con finalità formative, ma è anche vero che vi fu una diminuzione dei rapporti di apprendistato. Si tratta di un dato estremamente significativo, almeno per quelle zone del nostro paese nelle quali questo istituto aveva un peso notevole.

Per quanto riguarda il rapporto tra contratto di solidarietà e Cassa integrazione guadagni, io sono convinto che non si tratti semplicemente di modificare le norme in materia di contratti di solidarietà, ma che probabilmente è il momento di intervenire anche sulla legislazione che regola la Cassa integrazione, in particolare pensando a norme di sostegno e di attivazione della contrattazione che – pur non potendo sconfinare in imposizioni – stabiliscano quasi un obbligo, per i datori di lavoro, a ricorrere ad un rapporto contrattuale di tipo diverso prima della Cassa integrazione; ciò al semplice scopo di studiare forme alternative che consentano di evitare il ricorso alla Cassa integrazione a zero ore.

ANGELO MANCUSO. Vorrei conoscere qual è il parere dei nostri ospiti sui contratti di formazione e lavoro. Poco fa, la dottoressa De Camillis ha espresso la necessità che i contratti di formazione e lavoro vengano maggiormente valorizzati, soprattutto in riferimento alle qualifiche medio-alte, implicitamente confermando che questo tipo di contratto viene utilizzato principalmente per qualifiche basse e che non richiedono una eccessiva selezione.

All'interno di questo discorso, dal momento che per i rapporti di questo tipo è generalizzata la chiamata nominativa, mi chiedo se non sia il caso di prevedere nell'ambito di questi contratti (come da molte parti è stato chiesto) un monte-ore prefissato per la formazione. E qual è, inoltre, il vostro giudizio sulla possibilità di chiedere per determinate qualifiche, che non appartengono ai livelli medio-alti, non la chiamata nominativa generalizzata, bensì una percentuale di riserva per la chiamata ordinaria? Così facendo, si corre il rischio di concedere mano libera al mercato, penalizzando il diritto al lavoro nelle aree del Mezzogiorno, già gravemente minacciate dalla mancanza di occasioni occupazionali. Infatti, i problemi del centro-nord sono assai inferiori rispetto a quelli del sud, dove esiste una quasi totale assenza di possibilità occupazionale. Una grande massa di disoccupati rischia di essere tagliata fuori. Vorrei allora sapere se una percentuale da stabilire riservata alla chiamata numerica secondo voi può avere un effetto, e di che tipo, sui contratti di formazione-lavoro.

ANNALISA VITTORE, *Responsabile del settore mercato del lavoro della CISL*. Quanto al problema della mancata applicazione degli articoli 1 e 2 della legge n. 863, relativi ai contratti di solidarietà, noi siamo convinti – come d'altronde ha sottolineato prima il dottor Di Palma – che il problema della diffusione dei contratti di solidarietà del primo tipo sia strettamente collegato alla riforma della Cassa integrazione. Fino a quando vi sarà la possibilità della Cassa integrazione a

vita, molto più conveniente, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, di qualsiasi altro tipo di strumento, è chiaro che non vi sarà alcun interesse – e, se mi è permesso, non vi sarà nessuna maturazione politica – che faccia perno sulla solidarietà ed abbia possibilità di prevalere. Pertanto, la riduzione dell'orario attraverso queste prime forme contrattuali non può marciare se contemporaneamente non vengono risolti alcuni nodi che si riferiscono ad istituti strettamente connessi.

Per quanto riguarda l'articolo 2, relativo al contratto di solidarietà per nuova occupazione, torno a ripetere che su questo fronte bisogna individuare un meccanismo di sostegno dei redditi dei lavoratori, poiché si tratta di solidarietà esterna. La nostra proposta di costituzione di un fondo va nel senso di facilitare l'attuazione di questo strumento, in cui noi crediamo molto, anche se, a nostro avviso, occorrerebbe una ricognizione di tutta legislazione che disciplina gli strumenti nuovi per l'immissione della forza lavoro nel mercato.

Tutto questo bagaglio normativo, poco coordinato e a volte sovrapposto, crea reali problemi di spiazzamento fra gli istituti. A questo punto, è necessaria una verifica di tutti gli istituti ed anche una migliore finalizzazione di ciascuno, proprio al fine di evitare la sovrapposizione di determinati strumenti, a volte anche in contraddizione fra loro. Per esempio, sul contratto di apprendistato viene talvolta a sovrapporsi il contratto di formazione-lavoro. Ci sembra che non sia opportuno mettere in campo tutta una serie di istituti, utilissimi se ben finalizzati e distinti l'uno dall'altro, ma che vengono a sovrapporsi o che si spiazzano a vicenda.

Per quanto riguarda il *part time*, è chiaro che questo strumento, se lasciato libero, forse sarebbe più allettante per le imprese; una volta regolamentato, invece, si è dimostrato di scarso interesse a causa proprio di una serie di vincoli posti dalla legge stessa, ma che secondo noi possono benissimo venir superati se si sviluppa la contrattazione su questo strumento. Quello che probabilmente vuole il

padronato - lo abbiamo già capito - è la deregolamentazione completa che, come sindacato, non possiamo accettare. Quello che possiamo proporre per superare la rigidità dei vincoli legislativi è un aumento degli spazi della contrattazione anche su questi istituti. Per quanto riguarda i costi, vi è da dire che in molte situazioni il rendimento di un lavoratore a *part time* è maggiore del rendimento di un lavoratore a *full time*, perché c'è un minor grado di affaticamento; in altre parole, il lavoratore *part time* interrompe il suo lavoro proprio nel momento di più alto rendimento. Quindi, la maggiorazione prevista dai nostri contratti è giustificata molto spesso dalla situazione produttiva, dal tipo di mansioni, eccetera. In ogni caso, come sindacato abbiamo proposto, proprio per andare incontro alle esigenze di produzione, almeno per quanto riguarda i costi indiretti, che per la manodopera *part time* la contribuzione venga fissata su un ottavo e non su un sesto, come attualmente prevede la legge.

L'onorevole Gianni domandava se tutta questa strumentazione, secondo le nostre osservazioni, ha creato maggiori posti di lavoro. Noi siamo molto scettici sul fatto che questa strumentazione abbia aumentato la possibilità di lavoro in senso oggettivo, cioè nel senso che abbia portato non a una maggiore occupazione, ma ad un aumento del numero dei posti di lavoro. In termini di flussi questo è evidente, nel senso che, attraverso una ricognizione dei dati, abbiamo potuto riscontrare che tra il 1984 e il 1985 si sono avute 400 mila nuove assunzioni: se si sommano i contratti di formazione-lavoro, le assunzioni nominative e numeriche, il *part time*, risultano, appunto, quasi 400 mila posti di lavoro. Poi, si può certamente discutere se siano aggiuntivi o no. Per altro, è contemporaneamente aumentata in maniera gravissima la disoccupazione. E se si guarda l'universo della occupazione giovanile, siamo in presenza di numerose contraddizioni, nel senso che è aumentato il numero dei giovani che cercano il primo lavoro, ma è aumentato molto di più il numero dei giovani (sem-

pre della stessa fascia di età) che sono alla ricerca della seconda occupazione.

NOVELLO PALLANTI. Che cosa intende per seconda occupazione?

ANNALISA VITTORE, *Responsabile del settore mercato del lavoro della CISL*. Un'altra occupazione. Sono aumentati sul mercato del lavoro i giovani che hanno già lavorato e sono alla ricerca di un altro lavoro. Tutto questo ci lascia capire che il contratto di formazione-lavoro è riferito al mondo dei giovani, e che esso presenta una percentuale di stabilizzazione assai bassa, per cui tutti questi giovani, prima o poi, tornano sul mercato del lavoro. Quindi, si è registrata una rotazione nei posti di lavoro e, molto probabilmente, anche una sostituzione in essi. Infatti, è apparso evidente che la manodopera matura è stata spesso sostituita da quella giovanile. Si tratta di dati assai interessanti, anche se è alquanto prematuro fare delle valutazioni, trattandosi di una normativa in vigore da appena un anno e mezzo. I suoi risultati, dunque, si debbono considerare ancora parziali, anche se appaiono chiare alcune tendenze che possono essere ritenute rivelatrici dei fenomeni che si stanno verificando.

Quello della riforma della Cassa integrazione è un problema che nel nostro paese si trascina da tanti anni ed anche noi, come sindacato, siamo pronti ad avanzare delle proposte. Si tratta di un argomento che dobbiamo affrontare comunque, anche perché sembra che la tensione, su questi problemi, sia molto diminuita. Infatti, tutte le proposte che vengono avanzate riguardano la flessibilità in entrata, mentre di quella in uscita non si parla più.

Il fenomeno, nella sua drammaticità, si è in parte risolto, nel senso che i lavoratori posti in Cassa integrazione vengono considerati dal padronato come un problema già risolto. Il sindacato, al contrario, è estremamente preoccupato per questo fenomeno, poiché i lavoratori in Cassa integrazione sono 500 mila e si deve decidere cosa fare. Per questo motivo auspi-

chiamo una riforma dell'istituto della Cassa integrazione.

L'onorevole Mancuso aveva prospettato, per aderire di più alla realtà delle imprese, la possibilità di ricorrere alla richiesta numerica per i lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro. Personalmente, ritengo che ciò contraddica le finalità di questo istituto; nel senso che, se vogliamo veramente qualificare i giovani, non dobbiamo semplicemente prendere atto della situazione esistente, cercando dei correttivi. Attualmente, nel nostro paese, il sistema della richiesta numerica è in discussione, nel senso che si tende a ricorrere alla chiamata nominativa; anche noi siamo abbastanza d'accordo su questa trasformazione di prospettiva, cioè sulla generalizzazione della richiesta numerica, con la salvaguardia di soggetti particolarmente svantaggiati. In questo clima, l'introduzione della chiamata numerica in questo istituto non sarebbe opportuna. Pertanto dovremmo nuoverci in un'altra direzione: quella della qualificazione del momento formativo e non della assoluta garanzia o della assenza di qualsiasi selezione all'ingresso.

ANGELO MANCUSO. Gran parte dei disoccupati giovanili, pur avendo potenzialmente tutte le qualità per qualificarsi, con la chiamata nominativa viene scartata dalla assunzione che viene fatta attraverso altri canali. Esistono centinaia di migliaia di disoccupati iscritti presso gli uffici di collocamento che non verranno mai chiamati!

ANNALISA VITTORE, *Responsabile del settore mercato del lavoro della CISL*. Si tratta di un problema assai rilevante che, secondo me, si risolve poco in questo modo. Il contratto di formazione-lavoro comporta già di per sé una forma di selezione. Tra l'altro, la parte formativa è assai carente, per cui l'istituto acquista validità se si distingue da altri simili. In questo contesto di mutamento complessivo dei meccanismi di entrata nel mercato del lavoro e di valorizzazione del

momento della formazione, questo istituto acquista una particolare importanza.

Secondo noi, e lo abbiamo sostenuto anche di fronte al Governo, è necessaria una ricognizione seria di questi strumenti e una loro migliore finalizzazione per evitare quei danni che comportamenti non in linea con queste indicazioni possono provocare nella forza lavoro.

PRESIDENTE. Vi ringrazio per tutto ciò che ci avete detto, su cui rifletteremo e che, senza dubbio, ci servirà moltissimo.

#### **Audizione dei rappresentanti della CISNAL.**

PRESIDENTE. Vi ringrazio di aver raccolto il nostro invito. Saluto, a nome mio personale e della Commissione, l'avvocato Luigi Gabriele, il dottor Massimo Visconti e il dottor Liano Fabbietti, segretari confederali, e il dottor Ferdinando Greco, dell'ufficio studi della CISNAL. Al momento è presente in Commissione soltanto l'onorevole Fortunato Bianchi, rappresentante del gruppo della democrazia cristiana. Erano presenti, fino a qualche istante fa, anche esponenti di altri gruppi. Credo che altri impegni, o scelte — che debbo rispettare — li abbiano portati a non essere presenti in questo momento. In ogni caso, sarò lieto di ascoltare le vostre osservazioni; la Commissione sarà interessata anche a quelle che ci farete pervenire in seguito. Il resoconto stenografico consentirà comunque anche a chi non è presente, ove fosse interessato (e spero che lo siano tutti), di prendere cognizione delle cose dette.

LUIGI GABRIELE, *Segretario confederale della CISNAL*. La ringrazio, signor presidente, sia per la cortesia testé usata nei nostri confronti, sia per aver voluto la nostra audizione su questi problemi, che effettivamente sono di grandissima importanza. Ci dispiace che altri parlamentari non siano presenti e ci auguriamo che ciò accada soltanto per impegni e non in

conseguenza di altre scelte, quali quelle che hanno imposto a questa confederazione di poter dare soltanto oggi un parere postumo, mentre avrebbe preferito darlo in via preventiva, quando la legge n. 863 veniva discussa, ma non ha potuto farlo perché il ministro del lavoro non ha mai ritenuto opportuno sentire la CISNAL.

La nostra valutazione complessiva su questa legge è negativa, per una serie di considerazioni politiche e tecniche.

Riteniamo innanzitutto che il contratto di solidarietà, uno dei cardini di questa legge, non possa essere considerato come strumento riparatore della disoccupazione e non possa essere inserito nel mondo del lavoro perché costruito, organizzato, articolato in maniera così farraginoso da aver richiesto una circolare esplicativa del Ministero del lavoro, che ha solo recentemente chiarito agli organi periferici quali debbano essere le direttrici fondamentali nei confronti del problema costituito dalle organizzazioni a livello regionale per l'applicazione dei contratti. Da un punto di vista psicologico riteniamo che non si possa far carico al lavoratore — proprio a lui che è parte passiva della crisi — dell'impegno di mettere in moto o di creare strumenti garantistici dell'occupazione, essendo egli indotto in primo luogo a salvaguardare il suo posto di lavoro. Riteniamo che i criteri che possono essere posti a base della salvaguardia dell'occupazione siano la scelta della programmazione concertata con tutte le parti sociali, e non solo con quelle interessate alla gestione degli istituti che vengono creati come palliativi, e la scelta della diversificazione dei settori nei quali è interessata la produzione e che non possono essere i soli settori tradizionali, ma anche quelli che costituiscono le capacità e le possibilità del nostro tessuto produttivo.

Abbiamo anche individuato i quattro punti di sbocco di questa diversificazione produttiva che potrebbe portare all'incremento dell'occupazione. La ricerca di nuove aree verso cui indirizzare lo sviluppo e l'occupazione con benefici imme-

diati possono riguardare: l'industria agro-alimentare, con sollievo, tra l'altro, della nostra dipendenza agro-alimentare dall'estero; il turismo culturale, che può offrire su tutto il territorio nazionale uno sbocco sicuro alla massa di laureati inoccupati (turismo, infatti, vuol dire studio, conoscenza, organizzazione dei settori collaterali); la produzione e l'applicazione di nuove tecnologie, affinché le aziende italiane siano pronte a soddisfare le possibili richieste del mercato senza ritornare alle dipendenze dall'estero; la difesa e il risanamento dell'ambiente con una politica ecologica indirizzata alla prevenzione del dissesto idrogeologico e dell'inquinamento.

Tornando agli aspetti politici, la permanenza di uno strumento, con la sua applicazione perversa, quale la Cassa integrazione guadagni, sia nella fase ordinaria che in quella straordinaria, non consente assolutamente nemmeno di valutare la possibilità di applicazione di questi due tipi di contratto di solidarietà.

Per quello che riguarda invece il contratto di formazione-lavoro, dobbiamo dire che potremmo anche dichiararci solidali e favorevoli. Per altro, ci stiamo accorgendo che il contratto viene applicato soltanto in determinati settori, quasi sempre coincidenti con i servizi. Esso va quindi inquadrato in un sistema di evasione delle normative vigenti, perché il datore di lavoro può assumere chi vuole per esigenze di organico limitate nel tempo, e, senza carichi contributivi, poiché non paga quello che dovrebbe pagare, tiene queste persone in « parcheggio » e, quando non gli servono più, le mette fuori dell'azienda. Può essere un fatto retributivo transitorio, e quindi utilissimo — su questo non si discute — per una certa schiera di giovani, che possono avvantaggiarsene; ma alla fine del biennio, che cosa succederà? Per il momento non è possibile saperlo, anche perché si tratta di un'istituto molto recente.

Siamo invece favorevoli all'istituto del *part time*, che vediamo come volano utile specialmente per il personale femminile, il quale, secondo le statistiche, è quello

che lo utilizza in maggior misura. Con l'istituto del *part time*, la donna non si priva di reddito, non si allontana dalla famiglia, nucleo principale al quale è destinata per sua stessa natura, non si «sprofessionalizza», nel senso che non è più allo stesso tempo donna e casalinga, rimane nel ciclo produttivo, fatto, questo, fondamentale.

Vedremo tale istituto collegato ad altri istituti di mobilità per consentire non tanto la trasformazione del lavoro a tempo pieno in lavoro *part time*, ma per cercare di introdurre il concetto di assunzione a tempo parziale. In tal modo, le aziende avrebbero il personale di cui hanno bisogno e i lavoratori supererebbero la fase di disoccupazione. Invece, fino ad oggi questo tipo di contratto è inteso come conversione di quello a tempo pieno.

Come ho detto in precedenza, la nostra confederazione è disponibile a fornire tutto il contributo tecnico, il bagaglio umano, le esperienze sociali, le capacità di programmazione accumulate. Ci dispiace, però, essere sempre costretti a dare risposte negative, fatto, questo, che può sembrare una scelta di campo aprioristica, tesa ad evitare il confronto. Ma, di fronte ad una situazione che ha colpito l'istituto del collocamento, consentendo che lo Stato veda vanificata la propria funzione di controllo in un settore delicatissimo; di fronte al sistema dell'assunzione nominativa non più, come era in passato, solo per determinate attività e qualificazioni professionali; in presenza di attività produttive e scelte di investimento subordinate alle valutazioni degli osservatori regionali del lavoro — che saranno composti, come sempre, con la nostra esclusione — i quali demanderanno le decisioni alle commissioni regionali per l'impiego, ecco che il sistema della clientela si chiude di nuovo e non consente, anche questa volta, valutazioni positive.

Il nostro non è un «no» per partito preso, ma è la conferma di quanto lo stesso ministro del lavoro ha dichiarato nella seduta del 15 ottobre di quest'anno, che cioè la strategia di Governo di questi ultimi anni è stata un fallimento.

A questo punto, avremmo preferito essere corresponsabili, per assurdo, anche della preparazione del fallimento, e non essere costretti sempre, quasi fosse un compito istituzionale, a fare le «Cassandra» postume di questi fallimenti, perché forse qualche nostra osservazione avrebbe consentito, non dico di rimediare a tutto, ma di evitare complicazioni e conseguenze talmente negative da reclamare provvedimenti legislativi specifici. In questo modo si evadono le norme, si consente libertà totale all'imprenditore, che oggi si muove nella logica del padrone che punta al profitto, e si consente anche una libertà indiscriminata di licenziamento, che si contrabbanda per mobilità. Per tutti i motivi che ho esposto, il nostro giudizio non può che essere negativo.

**PRESIDENTE.** Vorrei svolgere alcune osservazioni, ben consapevole dei miei compiti e del mio ruolo in questo momento. Mi astengo, quindi, dall'esprimere valutazioni di merito su quanto lei ha ritenuto di dire alla Commissione, ma debbo sottolineare, in via di principio, alcune questioni.

Ho compreso quanto lei ha detto, ma in questa sede ciò non ha ragion d'essere, perché la nostra Commissione non sta svolgendo audizioni al fine di raccogliere adesioni o certificazioni della bontà della legge; sta svolgendo un'indagine per conoscere le valutazioni dei cittadini impegnati in attività e organizzazioni sindacali.

Non siamo qui per censire chi sia d'accordo o meno sul fallimento della legge, che certamente noi non dichiariamo assolutamente, soprattutto perché non siamo presuntuosi fino al punto di ritenere di aver legiferato per l'eternità. Ci apprestiamo, quindi, ad ascoltare attentamente tutte le voci per raccogliere indicazioni e suggerimenti proprio al fine di introdurre modifiche e di predisporre nuovi strumenti tesi agli obiettivi che ci prefiggiamo.

Per quanto riguarda il vostro rapporto con il Governo, penso che questa non sia la sede adatta per parlarne. Il Parlamento

non può né giustificare né assolvere le inadempienze che lei ha ritenuto di rilevare e intorno alle quali si è articolata buona parte del suo discorso. Ne ho potuto cogliere l'amarezza ed i motivi di critica ferma e severa, ma penso che ciò non le abbia giovato molto ai fini di formulare proposte od osservazioni utili per noi. Se in un momento successivo, superato il legittimo sfogo che lei ha voluto fare, e sul quale non mi pronuncio, riterrà di recuperare positivamente la sua presenza in questa Commissione, saremo come sempre disponibili ad ascoltarla.

LUIGI GABRIELE, *Segretario confederale della CISNAL*. Il documento, che ci accingiamo a depositare presso la Commissione, contiene le proposte e le osservazioni cui ho fatto cenno.

L'amarezza che lei ha colto nel nostro sfogo non è di parte, ma sincera, da parte di un operatore del settore, il quale vorrebbe facilitare il compito di chi deve legiferare e farlo anche in via preventiva, al fine di consentire alle Camere di valutare preventivamente le iniziative da adottare.

Mi auguro - e non è una notazione polemica, così come non voleva esserlo quella precedente - che il titolare del dicastero del lavoro tenga conto dell'amarezza diffusa e ponga in atto correttivi adeguati ai problemi.

Concludo depositando presso la Commissione una memoria scritta carente di dati statistici perché in molti organi non siamo ben accettati.

PRESIDENTE. Spero che lei abbia colto il senso della mia osservazione: la Commissione non vi ha invitato in un attimo di distrazione; come in tutte le altre occasioni, non abbiamo compiuto alcuna discriminazione nei confronti della CISNAL. Valuteremo dunque con attenzione le vostre considerazioni, che senz'altro potranno risultare utili per eventuali modificazioni alla legge.

LIANO FABBIETTI, *Segretario confederale della CISNAL*. Vorrei intervenire per

quanto riguarda la possibilità di interventi speciali per i contratti di formazione e lavoro.

Sono dell'avviso che, a parte le critiche al Governo, sia necessario procedere alla formazione professionale a livello scolastico, come del resto affermato dalla commissione di studio istituita presso il Ministero del lavoro.

La riforma scolastica dovrebbe prevedere la qualificazione dell'avviamento al lavoro, quindi non occuparsi solo della qualificazione professionale.

Un'altra questione, alla quale vorrei accennare, è che si stanno riempiendo quei « serbatoi » cui faceva cenno, proprio in questa sede, il ministro del lavoro; la possibilità di inserire nuovi giovani nel mondo del lavoro si potrà realizzare solo se ci sarà la volontà politica di approvare leggi che consentano la formazione di qualificazioni professionali. Le proposte parlamentari in tal senso sono numerose: che cosa intende fare il Parlamento?

Pochi giorni fa abbiamo inviato alla Commissione le nostre proposte per quanto riguarda gli immigrati clandestini. Vediamo invece che il testo licenziato prevede la consultazione di sole tre organizzazioni sindacali, anche se molte delle nostre proposte erano state recepite. Tutto ciò ci riporta indietro di almeno dieci anni!

MASSIMO VISCONTI, *Segretario confederale della CISNAL*. Mi associo alle considerazioni già svolte dai colleghi che mi hanno preceduto, nonché alla replica del presidente della Commissione, il quale ci ha richiamati al fatto che siamo dinanzi al Parlamento. Proprio perché siamo in questa sede, riconosciamo alla Commissione ed al Parlamento di aver dato un riconoscimento di fatto alla CISNAL; ma dobbiamo al tempo stesso rilevare che, come poc'anzi ricordava il collega Fabbietti, in un recente testo di legge approvato dalla Commissione compare una disposizione che sembra in contrasto con quel principio.

Se mi è consentito, signor presidente, vorrei ora tornare su alcuni aspetti dell'articolo 3 della legge, concernente i contratti di formazione e lavoro, con particolare riferimento alla chiamata nominativa. Ad un anno di distanza dall'approvazione della legge, le commissioni regionali e gli uffici regionali del lavoro ancora non hanno proceduto alla sua applicazione.

In questi giorni, abbiamo avuto modo di leggere un documento del 27 novembre, inviato nella provincia di Roma, nel quale addirittura si parla, tra taluni chiarimenti normativi, di sostituzione delle unità produttive assunte con lo strumento della formazione. In tal modo si stravolge il concetto di collocamento e si cambia lo spirito della legge, che era quello di dare alle commissioni di collocamento uno strumento tecnico di verifica e di controllo, e si riconosce invece a queste commissioni una funzione di semplice censimento del mercato del lavoro, senza la possibilità di incidere sul mercato.

Sempre con riferimento ai contratti di formazione e lavoro, dobbiamo rilevare che essi purtroppo, almeno da grandi gruppi imprenditoriali, vengono usati per sanare certe situazioni, ovvero per assumere persone che, in ogni caso, sarebbero state collocate presso le piccole aziende, nel terziario ed in altre attività di per se stesse rilevanti dal punto di vista generale, ma di piccola consistenza dal punto di vista produttivo. La nostra impressione è, dunque, che tale strumento venga usato da parte dei datori di lavoro più come un mezzo per risparmiare sui contributi che come uno strumento per incidere socialmente sui livelli occupazionali o addirittura per accrescerli.

PRESIDENTE. Vi ringrazio per il contributo offerto all'indagine che la Commissione sta svolgendo. Vi garantisco che sarà prestata la massima attenzione alle opinioni da voi espresse, nonché alla documentazione che vorrete lasciare agli atti.

### Audizione dei rappresentanti della CISAL.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Germano Gussoni, segretario generale aggiunto, e la dottoressa Angela Maria Delfini, segretario dell'unione provinciale di Roma, per aver accolto l'invito della nostra Commissione alla CISAL.

GERMANO GUSSONI, *Segretario generale aggiunto della CISAL*. Per quanto riguarda la legge n. 863 ed il tentativo di recuperare il massimo di occupazione, riteniamo che si tratti di un valido approccio al problema. Anche noi riconosciamo che quello dell'occupazione dei giovani è un problema drammatico, ma oggi l'occupazione deve essere più che mai qualificata e le capacità professionali adeguate si acquisiscono frequentando scuole altamente specializzate o corsi professionali organizzati dalle aziende stesse. Riteniamo che i contratti di formazione-lavoro rivestano una notevole validità e siano uno strumento capace di incentivare l'occupazione.

Per quanto riguarda, invece, i contratti di solidarietà, esprimiamo grosse perplessità, perché sono un *escamotage* per mantenere artificiosamente i livelli occupazionali al di sopra dell'organico richiesto dalle necessità produttive.

Di fronte a questa situazione, rimane il fatto che i lavoratori sono restii ad accettare una decurtazione dell'orario di lavoro e, di conseguenza, una decurtazione, sia pure ridotta, della retribuzione.

Anche questo provvedimento non risulta indirizzato al problema reale dell'occupazione. Per anni siamo stati convinti che il problema dell'occupazione fosse risolvibile semplicemente ed unicamente creando posti di lavoro; ma se questi ultimi, specie nel settore privato, non sono una necessità produttiva aziendale e di settore, sono artificiosi e assistenziali. Tutto ciò grava sulla finanza pubblica e, quindi, sull'equilibrio economico e produttivo delle varie aziende.

Riteniamo necessario, quindi, rivedere l'intero meccanismo che regola la Cassa integrazione guadagni, anche perché, fino a quando permarrà l'attuale meccanismo, i lavoratori preferiranno all'orario ridotto la Cassa integrazione, che li garantisce economicamente senza chiedere in cambio nessuna prestazione lavorativa.

La nostra confederazione è disponibile a collaborare con tutte le forze sociali e politiche alla ricerca degli ostacoli allo sviluppo e alla ripresa del nostro paese. Ma noi siamo fortemente limitati dal fatto che, se anche si parla di contratti stipulati aziendalmente con le organizzazioni maggiormente rappresentative al livello nazionale, non concludiamo questi contratti, per lo stesso motivo per cui rimaniamo di fatto esclusi anche dalle commissioni provinciali e regionali per il collocamento.

A questo punto, anche se non rientra nell'oggetto del nostro incontro, desideriamo fare alcune puntualizzazioni. Nonostante il TAR ed il Consiglio di Stato abbiano riconosciuta la validità delle nostre pretese riguardo al CNEL, la volontà politica di attuare quanto era stabilito dalle sentenze non si è manifestata, anzi si sono trovate scappatoie che hanno permesso di « riesumare i morti ».

È evidente che, nel momento in cui si congela al 1974 un organismo che dovrebbe essere di indirizzo e di consultazione per il Governo ed il Parlamento, al fine di favorire lo sviluppo sociale ed economico del paese, non si tiene conto delle mutazioni del corpo sociale, per cui tale organismo non è più in grado di rappresentare la realtà sociale e sindacale del paese.

Ritornando al tema dei contratti, siamo impegnati al massimo per cercare di sviluppare i contratti di formazione-lavoro e gli spazi che si possono aprire per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Fino ad oggi un grosso errore, credo, delle organizzazioni sindacali, è stato di difendere, a tutti i costi e comunque, i

posti di lavoro non più rispondenti alle necessità produttive e di difendere accanitamente gli occupati, disinteressandosi completamente dei disoccupati, quasi che non fossero cittadini con gli stessi diritti degli altri.

Abbiamo partecipato alle trattative per i contratti di solidarietà all'Italtel e all'Indesit: si tratta di due casi sintomatici. L'obiettivo dell'Indesit è di occupare 3.500 persone in meno. Di fronte a questa necessità, si cerca artificialmente di mantenere in piedi il totale dell'occupazione, con una decurtazione di salario e di orario per tutti. È ovvio che vi siano resistenze, soprattutto da parte di coloro che pensano di non dover essere compresi tra queste 3.500 persone.

Sarebbe molto più serio procedere ad un esame esatto e rispondente della situazione occupazionale e delle necessità produttive in Italia. Occorrerebbero degli investimenti là dove si devono veramente creare le premesse per uno sviluppo razionale, corrispondente alle richieste del mercato, non dimenticando mai che siamo parte di un sistema internazionale. Quindi, non possiamo gravare di oneri il sistema produttivo, perché essi fanno aumentare il costo per unità di prodotto e non rendono concorrenziali le nostre merci.

Dobbiamo cercare di risolvere il problema dell'occupazione, creando posti reali; ciò può accadere soltanto incrementando gli investimenti produttivi, seguendo l'andamento del mercato. Ad esempio, è evidente lo sviluppo abnorme del settore terziario, mentre nell'industria sta avvenendo ciò che è avvenuto nel settore agricolo nel 1940: la razionalizzazione e la riorganizzazione tecnica portano una diminuzione dell'occupazione, mentre nel settore dei servizi vi è uno sviluppo e, quindi, vi deve essere anche una organizzazione diversa per il tempo libero, il turismo, lo spettacolo e la cultura.

Sono queste le nostre valutazioni sul piano generale; si tratta di un contributo di esperienze - ce ne rendiamo conto -

abbastanza modesto, perché il ruolo che vogliamo ricoprire, e che riteniamo di dover ricoprire, non è quello che svolgiamo oggi. Si dice sempre che il sindacato autonomo è una realtà estemporanea del pubblico impiego. Oggi, all'interno della nostra confederazione, settore industriale e settore privato stanno diventando preponderanti; in tutti i gruppi industriali, che sono veramente affermati nel nostro paese, abbiamo consistenti rappresentanze, che operano in una situazione evidente di grossa difficoltà, perché vengono discriminate sia dalle controparti pubbliche, sia dagli altri sindacati: in effetti, è questo il loro mestiere. Nel momento in cui si varano delle norme, però, occorre tener conto delle mutazioni che avvengono nel nostro paese e nella società.

**PRESIDENTE.** Ringrazio i rappresentanti della CISAL per aver accolto il nostro invito. La Commissione lavoro sta procedendo a questo ciclo di audizioni proprio per poter corrispondere all'esigenza poc'anzi prospettata. Abbiamo ascoltato con interesse la vostra relazione, perché riteniamo che si possa produrre meglio, legislativamente, tenendo conto di tutte le esperienze, qualunque sia l'angolo di osservazione e la loro portata. Una voce rappresenta sempre un angolo del paese e della realtà che il Parlamento ha interesse a valutare attentamente, per poi dare risposte adeguate.

**La seduta termina alle 12,45.**