

6

**SEDUTA DI MERCOLEDÌ 15 GENNAIO 1986**

**PRESIDENZA DEL PRESIDENTE VINCENZO MANCINI**

PAGINA BIANCA

---

**La seduta comincia alle 10,20.**

**Audizione dei rappresentanti dell'Associazione italiana per la direzione del personale.**

**PRESIDENTE.** Nell'ambito dell'indagine conoscitiva sui rapporti di lavoro sorti sulla base della legge n. 863 del 1984 e sul funzionamento delle commissioni regionali per l'impiego, procediamo alla audizione dei rappresentanti dell'Associazione italiana per la direzione del personale, dottor Franco Parvis, segretario generale, e professor Fulvio Comito, consigliere nazionale.

**FRANCO PARVIS, Segretario generale dell'Associazione italiana per la direzione del personale.** L'Associazione italiana per la direzione del personale è stata costituita venticinque anni fa. Ad essa, secondo lo statuto, possono aderire coloro che svolgono effettive funzioni direttive o di responsabilità nelle direzioni o nei settori del personale di aziende o di enti pubblici o privati. Essa conta attualmente 1.800 soci organizzati in gruppi regionali, mentre la presidenza nazionale e la segreteria generale hanno sede a Milano.

In merito alla legge n. 863 del 1984, la nostra associazione non ha svolto analisi statistiche (al riguardo è opportuno far ricorso ai dati ufficiali del Ministero del lavoro) ma ha in più occasioni discusso la nuova normativa, la cui applicazione pratica vede direttamente coinvolti, in quanto operatori aziendali, i nostri soci.

Circa l'applicazione della legge n. 863, va subito precisato che l'argomento maggiormente dibattuto è stato quello dei

contratti di formazione e lavoro. Il minor interesse per i contratti di solidarietà e per il *part time* può essere dovuto ai motivi che esporrò.

Per quanto riguarda i contratti di solidarietà, l'istituto non appare diffuso. La maggior parte delle aziende riesce ad allineare il proprio organico alle esigenze produttive semplicemente mediante il mancato ripristino del *turn over*, senza quindi ricorrere a soluzioni traumatiche o innovative e sicuramente di più complessa gestione, come i contratti di solidarietà. Nè va dimenticata la comprensibile resistenza da parte dei lavoratori ad accettare una sensibile decurtazione del salario, destinata ad essere più consistente trascorso il biennio di integrazione salariale a carico dell'INPS, dopo il quale, a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro, deve corrispondere una proporzionale decurtazione della retribuzione.

Passiamo ora al *part time*. È opinione diffusa tra i nostri soci che la prima disciplina legale del lavoro a tempo parziale non abbia migliorato particolarmente la situazione precedente. I fattori che sembrano costituire oggettivi impedimenti ad una più larga diffusione del *part time* sono: i vincoli formali alla stipulazione del contratto di lavoro *part time*, corredati da sanzioni amministrative per i contravventori; il rigido divieto del lavoro straordinario (questo è un punto fondamentale per molte aziende per esempio quelle della grande distribuzione, in cui il *part time* potrebbe consentire un minimo di elasticità, se vi fosse abbinate il lavoro straordinario); il timore di pregiudizi pensionistici in caso di trasformazione del rapporto di lavoro

da *full time* a *part time*. Nell'ultimo anno, comunque, risultano stipulati un buon numero di contratti di lavoro *part time* « verticali », cioè concentrati su alcuni periodi dell'anno (ricordo per esempio le società « Buitoni » e « Ferrarelle »). In tal modo, alcune aziende con attività a carattere stagionale (come quelle del settore alimentare) e con esuberanza di personale fisso hanno trovato una soluzione non traumatica a quest'ultimo problema, trasformando a *part time* personale fisso e concentrando l'attività di questo in un determinato periodo. Più in generale, lo strumento del *part time* potrebbe avere una maggior diffusione qualora cadesse il vincolo di predeterminare, una volta per tutte, le modalità di una prestazione futura e quindi suscettibile di adattamenti alle esigenze produttive.

A proposito della stagionalità, è chiaro che, per esempio, se la maturazione dei pomodori avviene con uno slittamento stagionale di una quindicina di giorni, aver fissato un contratto *part time* ripetuto negli anni per un periodo di quindici giorni crea un problema pratico di organizzazione.

Quanto ai contratti di formazione e lavoro, le interessanti esperienze registrate già con i contratti con finalità formative di cui alla legge 25 marzo 1983, n. 79, e la timida ripresa economico-produttiva che di recente ha interessato svariati settori del terziario e dell'industria potevano costituire, secondo l'associazione italiana per la direzione del personale, una buona piattaforma di lancio per le norme della legge n. 863 in tema di contratti di formazione e lavoro.

I motivi di interesse da parte delle imprese erano più di uno: la possibilità di richiesta nominativa, che garantisce a tutti i livelli di qualifica e di inquadramento la miglior sintonia possibile tra le predisposizioni dei giovani lavoratori e le esigenze delle aziende; il termine finale del rapporto, che in periodi un po' critici come questi dà un certo margine di tranquillità alle aziende che non riescono a fare previsioni oltre un certo periodo di tempo; il contenimento del costo del la-

voro; la snellezza di procedure, sempre più importante per una tempestiva gestione delle opportunità e particolarmente apprezzata dalle aziende di medie e piccole dimensioni. I nostri soci, normalmente, appartengono ad aziende medio-grandi, ma siamo in contatto anche con quelle più piccole, che sicuramente hanno più problemi nella gestione pratica di alcuni aspetti normativi.

Purtroppo, solo i primi due punti (cioè la possibilità di richiesta nominativa ed il termine finale dell'accordo) possono considerarsi acquisiti, mentre non sono mancate delusioni in ordine agli altri due, cioè al contenimento del costo del lavoro e alla snellezza delle procedure.

In effetti, il temporaneo contenimento del costo del lavoro, derivante dal regime contributivo più favorevole di quello ordinario, non rappresenta una vera e propria incentivazione per tutte le aziende, sulle quali gravano sia l'iniziale ridotta produttività dei giovani senza esperienza, sia i paralleli costi di addestramento professionale e di affiancamento sul lavoro. D'altra parte, proprio la realistica considerazione di quanto ho testè detto ha già portato ad introdurre in molti accordi aziendali il cosiddetto « salario di ingresso », alquanto ridotto rispetto a quello normale che, abbinandosi alle agevolazioni del contratto di formazione e lavoro, ha certamente favorito l'assunzione di molti giovani.

Posso citare un caso personale. L'azienda in cui opero ha circa 1.700 dipendenti; nell'ultimo anno, abbiamo stipulato quasi cento contratti di formazione e lavoro abbinati ad un accordo aziendale che ha previsto una lieve diminuzione del premio di produzione aziendale.

È lecito quindi supporre che, se le agevolazioni economiche stabilite dalla legge n. 863 fossero state articolate diversamente, ad esempio prevedendo la generalizzazione del trattamento economico di ingresso, l'offerta di impiego sarebbe risultata più ampia. In effetti, vediamo che non vi sono problemi per un giovane ad accettare una diminuzione di 100 mila lire al mese per avere la possibilità di un

addestramento e di una formazione. Ciò senza incidere pesantemente o ulteriormente sulle casse dello Stato o dell'INPS, con agevolazioni di tipo contributivo. Crediamo che l'incontro tra domanda e offerta di lavoro si possa realizzare anche tenendo conto di questa ovvia e verificata disponibilità dei giovani ad un trattamento lievemente inferiore nella fase di formazione.

Quindi, noi pensiamo che questa nostra ipotesi sia compatibile con i principi costituzionali in materia retributiva, in quanto il contratto di formazione-lavoro è a causa mista, è cioè uno scambio fra lavoro e retribuzione, ma ha anche finalità formative; è quindi differente dal normale rapporto regolato dalla contrattazione collettiva che, peraltro, è la strada maestra su cui raggiungere eventuali accordi nazionali sul trattamento economico di ingresso.

Comunque, il legislatore, pensando soprattutto alle medie e piccole aziende, potrebbe introdurre un trattamento salariale inferiore per i giovani in formazione.

Esistono poi motivi di carattere procedurale e burocratico che sembrano promettere il raggiungimento degli obiettivi che il legislatore si è posto. Ci riferiamo in particolare alla nota circolare del 16 gennaio 1985, diramata dal Ministero del lavoro ai propri organi periferici, che impone alle aziende che non richiedono finanziamenti pubblici e non hanno concordato a livello sindacale aziendale i contratti di formazione e lavoro di seguire comunque la procedura implicante l'approvazione preventiva dei progetti formativi da parte della Commissione regionale per l'impiego. Tale obbligo procedurale, che secondo l'AIDP non risulta dalla lettera della legge, rappresenta un vero e proprio « collo di bottiglia », i cui effetti negativi vengono avvertiti soprattutto dalle medie e piccole aziende.

Queste imprese, di norma, assumono una o poche persone per volta, non richiedono finanziamenti pubblici per addestrare i giovani assunti e, spesso, non ritengono di stipulare accordi sindacali in

tema di assunzioni e progetti formativi o, talvolta, per la loro dimensione, non hanno un effettivo interlocutore sindacale. Quando tali medie e piccole aziende devono assumere una persona, sono obbligate a rispettare un *iter* abbastanza tortuoso, che richiede, quasi sempre circa due mesi di attesa.

Un piccolo contributo personale: relativamente alla richiesta per una assunzione a Milano della mia azienda con contratto di formazione, avanzata il 20 ottobre, la persona è entrata con tutte le autorizzazioni del caso la settimana scorsa; siamo più verso i tre mesi che non verso i due. Tutto ciò richiede dunque tempo, ma anche — pensiamo alle piccole aziende — il supporto di qualche addetto ai lavori per predisporre il piano formativo e per indirizzare correttamente la pratica.

A questo ultimo proposito, l'associazione osserva anche che esistono molte attività lavorative che non esigono la partecipazione a corsi e lezioni di formazione teorica. Pertanto, anche la normativa concernente i progetti formativi potrebbe forse essere semplificata, a tutto vantaggio di un più immediato e proficuo incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Infine, considerati i dubbi esistenti circa la compatibilità del periodo di prova con il contratto di formazione-lavoro, l'associazione riterrebbe opportuno che il legislatore ne confermasse espressamente l'ammissibilità. Ciò anche alla luce dei più recenti orientamenti dottrinali e giurisprudenziali, che ammettono l'apposizione del periodo di prova a qualsivoglia rapporto di lavoro, ivi compreso, per esempio, quello delle persone soggette al collocamento obbligatorio.

Quindi, il giudizio complessivo sul contratto di formazione-lavoro è sicuramente favorevole: riteniamo che queste due indicazioni, particolarmente sul trattamento economico di ingresso e sugli aspetti procedurali, siano i punti su cui, in concreto, i nostri soci hanno più volte discusso e con qualche rilievo.

In conclusione, abbiamo limitato il nostro intervento ad alcune informazioni e proposte che nascono dall'esperienza concreta e quotidiana dei nostri 1.800 soci. Nella speranza che il nostro contributo, forse modesto, possa essere utile ai lavori della Commissione, ringraziamo la presidenza per l'invito all'odierna riunione, confermando la piena disponibilità dell'associazione italiana per la direzione del personale ad eventuali futuri approfondimenti che si rendessero necessari.

FULVIO COMITO, *Consigliere nazionale dell'Associazione italiana per la direzione del personale*. Vorrei aggiungere ancora che siamo grati di essere stati convocati, ma che purtroppo, a causa della ristrettezza dei tempi di convocazione, non siamo stati in grado di raccogliere tutte le esperienze che si sono verificate nelle nostre aziende. Se potessimo (e mi pare che questa sia l'intenzione della Commissione per il futuro) essere nuovamente ascoltati, potremmo dare un nostro contributo più elaborato e soprattutto più ricco di esperienze concrete.

PRESIDENTE. Non mancherà certamente l'occasione...

FULVIO COMITO, *Consigliere nazionale dell'Associazione italiana per la direzione del personale*. La ringraziamo, signor presidente.

Sul piano operativo, aggiungerei tuttavia qualcosa in materia di *part time*. Mi domando, ad esempio, quanti si siano resi conto che non esiste nel nostro ordinamento nella esperienza applicativa una precisa definizione del *part time*. Questo implica problemi: *part time*, si dice in alcune norme, è l'orario inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro. E dove esistono contratti aziendali, se esistono? E dove non esistono contratti, ma prassi aziendali?

Il discorso non è privo di rilievo, non solo agli effetti di molte normative, ma anche agli effetti previdenziali, perché il *part time* rilevarebbe solo per parte del tempo di lavoro; e una persona che ha in

una azienda un orario, poniamo, di 35 ore, ha diritto soltanto a trentacinque quarantesimi, anche se in quella azienda trentacinque ore è l'orario pieno? Questo è un punto forse scarsamente meditato, visto che nelle normative vi è un'oscillazione tra il *part time* definito quale orario ridotto rispetto ai contratti collettivi nazionali di lavoro e quale orario ridotto rispetto ai contratti di lavoro; talvolta, nelle stesse leggi, si hanno due distinte definizioni del *part time*.

Ciò, in sede operativa, ha creato non pochi problemi.

FORTUNATO BIANCHI. Vorrei un chiarimento: mi è sembrato che abbiate affermato che si sono verificati casi di lavoratori a pieno tempo che sono stati trasformati a *part time*. E così?

FRANCO PARVIS, *Segretario generale dell'Associazione italiana per la direzione del personale*. Sì, è una delle varie possibilità; ma c'è il cosiddetto « *part time* espansivo », cioè nuove assunzioni a *part time* ed è quello che tutti si augurano!

FORTUNATO BIANCHI. Mi rendo conto della positività di nuove assunzioni a *part time*, ma che si approfitti di questo nuovo istituto per ridurre a *part time* quello che è il rapporto a tempo pieno...

FRANCO PARVIS, *Segretario generale dell'Associazione italiana per la direzione del personale*. In effetti si tratta del cosiddetto « *part time* difensivo », a tutela parziale dell'occupazione. Si tratta di accordi sindacali, quindi, di fatto, credo che si sia cercato di temperare le varie esigenze.

FORTUNATO BIANCHI. Si può parlare allora di contratti di solidarietà, non di *part time*!

FRANCO PARVIS, *Segretario generale dell'Associazione italiana per la direzione del personale*. Si è cercato di realizzare un incrocio tra le varie opportunità offerte.

FORTUNATO BIANCHI. Potete fornirci qualche ulteriore elemento illustrativo di questo fenomeno?

FRANCO PARVIS, *Segretario generale dell'Associazione italiana per la direzione del personale*. Consulterò i nostri colleghi interessati per fornire altri elementi.

PRESIDENTE. Vi ringrazio e vi rinnovo la richiesta, se lo riterrete, di farci pervenire altre osservazioni, dati, elementi interessanti ai fini dell'indagine che stiamo compiendo; ciò proprio allo scopo di individuare i migliori strumenti, sul piano legislativo, per rispondere alle preoccupazioni che sono state espresse.

Ciò su cui avete riferito oggi qui era già stato osservato molto acutamente dal Branca molti anni fa, chiedendo che cosa si potesse dire, in sede di legislazione, anche in rapporto all'esperienza internazionale, sul piano della definizione del rapporto *part time*.

Comunque, sono tutte questioni assai interessanti, sulle quali il Parlamento si soffermerà; questa Commissione, in particolare, ascolta tutte le voci, e la vostra è autorevole e ricca di esperienza, a riprova del fatto che, ogniquale volta sia necessario, la Commissione non si sottrae al dovere di ascoltare chiunque possa fornire un contributo ai suoi lavori.

#### **Audizione dei rappresentanti dell'Associazione nazionale e della Federazione nazionale sindacati dei consulenti del lavoro.**

PRESIDENTE. Procediamo ora all'audizione dei rappresentanti dell'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro, dottori Giuseppe Innocenti, presidente, Leopoldo Ansaldo, Vincenzo Miceli, Edmondo Duraccio, consiglieri nazionali, e del segretario nazionale della Federazione nazionale sindacati consulenti del lavoro, dottor Maurizio Pasqualini.

Vi ringrazio di aver accolto il nostro invito. Con la seduta di oggi termina la serie delle audizioni sui rapporti di la-

voro sorti sulla base della legge n. 863 e sul funzionamento delle commissioni regionali per l'impiego; svolgeremo poi una riflessione in Commissione sull'insieme dei suggerimenti e delle indicazioni che ci sono pervenuti a tale proposito. Il vostro apporto sarà utile ai fini del lavoro che il Parlamento, in particolare la Commissione lavoro, dovrà svolgere.

GIUSEPPE INNOCENTI, *Presidente dell'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro*. Vi ringrazio a nome dell'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro dell'opportunità che ci avete fornito di intervenire presso questa Commissione. Abbiamo preparato alcuni documenti, che consegnamo alla presidenza, perché la materia è molto ampia e sarebbe stato difficile condensarla in un intervento abbastanza limitato.

Noi abbiamo vissuto non solo un'esperienza dal punto di vista di sindacalisti dei consulenti del lavoro ma anche, sulla nostra pelle, l'esperienza applicativa pratica di questa legge, essendo la nostra categoria professionale più direttamente interessata. È chiaro che, senza voler entrare in specifiche valutazioni di natura politica, il nostro giudizio, quanto meno di natura tecnica (perché in questo ci sentiamo sicuri e portatori di una professionalità che abbiamo affinato in tutti questi anni di lavoro) non può essere positivo, per vari motivi.

Il motivo principale è che questa legge non ha permesso di raggiungere le finalità che erano all'origine della emanazione del decreto. Vi era la necessità di ridurre considerevolmente la disoccupazione, non solo quella generale (che è attualmente superiore ai 2 milioni di persone), ma in particolare la disoccupazione giovanile, cioè quella fascia che va fino ai 29 anni e che, quindi, comprende non solo i giovani forniti di licenza di scuola media inferiore e superiore, ma anche coloro che hanno acquisito una specifica preparazione a livello universitario.

Noi non possiamo produrre statistiche, se non quelle limitate alle nostre esperienze professionali e quindi riferite alle

aziende da noi assistite. Ma, senza dover ricorrere a proiezioni, facendo un confronto con le norme precedenti in tema di occupazione giovanile, che tra l'altro non davano nemmeno il grosso aiuto della riduzione o dell'assenza dei contributi previdenziali, è facile vedere come nella prima fase dell'applicazione si sia ridotto, rispetto alla legge precedente, l'incremento dell'occupazione giovanile.

Ritengo però che sia importante, in linea con l'invito rivoltoci dal presidente della Commissione, sottolineare alcuni punti particolari. Per una simpatica coincidenza, mi trovo anche ad essere responsabile della Confederazione delle libere professioni; quindi, la mia esperienza si basa anche sui contatti con gli altri professionisti. Credo che il problema dell'applicazione della legge n. 863 possa in questo momento essere suddiviso nei due grandi raggruppamenti che la legge ha inteso regolamentare: i contratti di formazione e lavoro, per tutte le attività imprenditoriali private e pubbliche, e la possibilità di applicare tali contratti nell'ambito degli studi professionali.

Noi professionisti lamentiamo, nell'applicazione di queste norme, una grave discriminazione. Per le aziende è possibile attivare caso per caso, persona per persona, circostanza per circostanza, arrivando all'assurdo di avere, non solo nella stessa area industriale, ma anche all'interno della stessa area fisica, occupata da due stabilimenti, contratti di formazione e lavoro completamente diversi nell'ambito delle stesse categorie professionali, addirittura nell'ambito delle stesse specializzazioni di impresa. Per noi professionisti, invece, esiste una grossa difficoltà. Benché abilitati ad esercitare la nostra professione su tutto il territorio nazionale e quindi a disporre di studi che possono essere collocati nelle diverse province, dobbiamo sottostare a quella che noi riteniamo una disarticolata emanazione di norme da parte delle commissioni regionali.

Riteniamo che l'ostacolo maggiore nell'applicazione pratica di queste norme sia il passaggio attraverso le commissioni re-

gionali, le quali in alcune realtà locali, ritardano di mesi l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro. Senza dubbio, nel proseguimento dei vostri lavori, i rappresentanti degli ordini professionali vi diranno come in alcune realtà i contratti di formazione e lavoro siano stati attesi per oltre un anno. In particolare, nella nostra categoria professionale la richiesta è stata avanzata alla commissione centrale per l'impiego tra il settembre e l'ottobre 1984; il contratto di formazione e lavoro per la nostra categoria professionale, che ci dà la possibilità di assumere giovani, è stato approvato solamente nel luglio 1985. Ciò, per fortuna, ha sanato, in alcune regioni, la totale mancanza, in quel momento, di autorizzazioni. E mi riferisco a regioni oltretutto estremamente importanti per i livelli occupazionali, ad esempio il Veneto, che non ha mai potuto avere, dalla Commissione regionale, l'approvazione del contratto di formazione-lavoro per la categoria professionale; ciò è avvenuto solo dopo l'approvazione del progetto per tutta Italia.

Un'altra cosa che noi riteniamo determinante è il ricondurre l'autorizzazione alla stipula dei contratti di formazione-lavoro alle forze che possono garantirne una corretta applicazione. Mi riferisco alle rappresentanze sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Noi siamo stati propugnatori di questa scelta, abbiamo interpellato il ministro del lavoro fin dal lontano gennaio 1985, ci siamo fatti carico di organizzare un convegno di studi a Napoli cui ha partecipato, in rappresentanza del Ministero, un sottosegretario, il quale aveva dato ampia assicurazione che si sarebbe giunti in tempi rapidi ad un accordo fra la confederazione delle libere professioni e le confederazioni sindacali dei lavoratori.

Abbiamo raggiunto l'accordo. Nei documenti che depositiamo c'è il testo dell'accordo stipulato il 15 maggio 1985 tra la confederazione di tutte le libere professioni ed i sindacati CGIL-CISL-UIL. Dal 15 maggio stiamo ancora aspettando l'audizione presso il Ministero del lavoro per poter dare pratica attuazione a que-



sto accordo, mentre (non con dispiacere per chi ne sarà destinatario, ma con dispiacere nostro, per essere stati lasciati da parte) abbiamo notato che già la CONFAPI, in data 7 novembre 1985, ha stipulato un accordo-quadro, che vale per tutto il territorio nazionale, con i sindacati CGIL-CISL-UIL, permettendo quindi a tutte le aziende associate di attivare contratti di formazione-lavoro in tempo reale.

Quando dico tempo reale, voglio dire firmare l'accordo con il consiglio di fabbrica o con i sindacati il giorno stesso, poter attivare subito contratti di formazione-lavoro, cosa che nessuna delle procedure previste dall'articolo 3 è in grado di garantire.

Noi consulenti del lavoro siamo circa 700 mila, suddivisi in 22 ordini professionali, e siamo ancora in attesa, dal 15 maggio, che qualcuno ci dia una mano per applicare questo accordo, che consentirebbe, con un calcolo estremamente prudente e sicuramente per difetto, l'attivazione di non meno di 40-50 mila contratti di formazione-lavoro.

La nostra categoria (l'ultima nata, nel 1979) con circa 15 mila iscritti, ha garantito al Ministero, al momento dell'approvazione del nostro contratto di formazione-lavoro, quindi nell'arco del biennio, l'attivazione di non meno di 5.000 contratti di formazione-lavoro. Con un semplice calcolo, potete immaginare allora il rapporto che esisterebbe su tutto l'arco dei liberi professionisti.

Che cosa suggeriamo? Suggeriamo che sia possibile, per iniziativa del Parlamento, un intervento per consentire uno snellimento dalle procedure delle commissioni regionali per l'impiego, una modifica sostanziale nella contrattazione *part time* perché anche in questo caso il *part time*, così come disciplinato dalla legge n. 863, non è innovativo - lo diciamo veramente con cognizione di causa -, ma un istituto che si è limitato a prendere atto di quello che già avveniva, di fatto, all'interno delle aziende da diversi anni, lo ha codificato, lo ha rivestito di orpelli burocratici, come le comunicazioni nei

trenta giorni, la firma autenticata avanti gli uffici provinciali del lavoro; non gli ha dato però quel respiro che, nella Comunità europea, gli è ormai dato da anni.

In particolare, fa fede la legislazione d'avanguardia che esiste in Francia, che prevede due diversi tipi di *part time*, uno per le strutture pubbliche e uno per le strutture private, un *part time* globale, non secondo la vecchia concezione della riduzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata o nell'arco della settimana. Si tratta di una vera possibilità di fare il *part time* per tutta la durata dell'anno, anche avendo sei mesi di particolare orario di lavoro e altri sei mesi di altro particolare rapporto di lavoro; ciò rappresenterebbe, nell'arco di una mobilità interna del lavoro e di una flessibilità, di cui l'industria e tutta l'economia italiana hanno bisogno, un passo avanti per ridurre il ricorso dei contratti a tempo determinato e dei contratti stagionali.

Si tratta di palliativi temporanei, destinati a scomparire, in attesa della riforma del collocamento.

Non credo di potere, in questo momento, aggiungere altro, così da lasciare spazio ai colleghi che sono venuti con me in rappresentanza dell'associazione; siamo lieti di aver avuto l'opportunità di essere ascoltate dalla Commissione, e se qualche onorevole deputato ha domande da porci, in merito alla nostra esposizione, purtroppo lacunosa ed estremamente sintetica, saremo a loro disposizione.

MAURIZIO PASQUALINI, Segretario nazionale della Federazione nazionale dei sindacati consulenti del lavoro. Colgo questa occasione per porgere un saluto alla Commissione, che ci ha cortesemente invitato e ascoltato, tramite il collega Innocenti. Saluto l'onorevole presidente, che ho avuto occasione di conoscere a Napoli, dove fece un'ampia illustrazione dell'argomento in questione, cioè la legge n. 863. Per quanto riguarda i problemi specifici, non posso che associarmi a quanto esposto dal collega Innocenti.

ERIASSE BELARDI MERLO. Vorrei capire meglio il vostro accordo ed i motivi del ritardo nella sua approvazione.

NOVELLO PALLANTI. Ritengo importante l'audizione di oggi, perché le persone che abbiamo di fronte possono aiutarci a capire meglio che cosa è accaduto o sta accadendo nell'applicazione di questa legge. Abbiamo ascoltato un giudizio politico complessivo: la legge, nel suo insieme, non ha sortito l'effetto di attenuare la disoccupazione, quando invece la « filosofia » di tale provvedimento era quella di ridurre la disoccupazione e quindi di agire sulla strumentazione, complessa e farraginosa, per cogliere tale obiettivo. In concreto, i risultati non sono stati raggiunti.

Uno dei punti non secondari di questa legge è costituito dagli articoli 1 e 2, relativi ai contratti di solidarietà; qual è secondo voi la ragione che ha reso di fatto inoperanti questi due articoli? Dico di fatto, perché qualcosa si è ottenuto, ma guardando all'entità del problema si tratta di risultato residuale.

Un'altra questione riguarda il *part time*. Abbiamo già avuto occasione di ascoltare vari rilievi espressi da coloro che sono intervenuti in queste audizioni; in generale, mi è sembrato di capire che la proposta ricorrente è quella di togliere ogni vincolo, nel senso di liberalizzare al massimo i modi di attuazione del contratto. Ritengo importante sentire un vostro parere che confermi o smentisca questo punto: mi riferisco non tanto al modo di svolgimento della prestazione (anche questo, ovviamente, ci interessa), quanto soprattutto ai riflessi previdenziali che la normativa sul *part time* avrebbe per un verso incentivato e per altri versi, invece, notevolmente disincentivato.

Nel vostro intervento sulla formazione avete toccato soprattutto gli aspetti che più vi interessano come associazione, e ciò è legittimo, ma il problema è di dimensioni più globali. A noi è sembrato che nel corso delle audizioni svoltesi fino ad oggi si tendesse, nelle risposte, a chiedere di togliere ogni vincolo; qualcuno ha

proposto che non si parli nemmeno di formazione, purché l'obiettivo sia di favorire l'occupazione giovanile. Ma parlando di formazione e lavoro, occorre che la formazione ci sia. Vorrei dunque avere informazioni sul rapporto tra formazione e lavoro nelle aziende che conoscete. Esiste un minimo di formazione concreta o, nella sostanza, si assume questa forma contrattuale unicamente per godere degli sgravi contributivi che sono previsti?

ALFONSO GIANNI. Sulla scorta di quanto ha affermato il collega Pallanti, vorrei approfondire l'aspetto relativo alla necessità di una revisione legislativa del *part time*. L'attuale testo non impedisce una « verticalizzazione » del *part time*; abbiamo sentito, nel corso della precedente audizione, che sulla legge n. 863 si innesta un accordo sindacale di settore (in quel caso, il settore alimentare), per un *part time* distribuito lungo l'arco dell'anno, anche se di carattere difensivo; si tratta, quindi del passaggio da *full time* a *part time* per evitare l'intervento della Cassa integrazione. Non è una grande conquista sociale, ma, in ogni caso, la legge offre questa possibilità.

È stato posto giustamente (ma vorrei capire meglio in quale direzione si vuole andare) il problema di non limitarsi semplicemente alla registrazione dell'esistente, ma di innovare sul piano legislativo. La nostra obiezione a questo modo di procedere è che, a nostro avviso, sarebbe necessario assumere il problema dell'orario di lavoro dal punto di vista generale, rivedendo complessivamente la legislazione, ferma al 1923, e, quindi, introducendo in questo discorso tutte le varie forme e possibilità di utilizzo particolare dell'orario di lavoro, tra cui la questione del *part time*, ma non solo questa. Vorrei capire se il vostro suggerimento è in questa direzione o se si tratta semplicemente di una ulteriore precisazione di uno snellimento procedurale di quella parte della legge n. 863 relativa al *part time*.

GIUSEPPE INNOCENTI, *Presidente dell'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro*. Rispondo innanzitutto alla domanda dell'onorevole Pallanti circa l'obiettivo propostosi dalla legge e non centrato. È vero, abbiamo inteso sottolineare che l'obiettivo non è stato centrato dalla legge, perché in effetti ci siamo resi conto che abbiamo cercato di dare una veste di un certo tipo a fatti molto più limitati e contingenti. Avevamo un'eccessiva disoccupazione giovanile, abbiamo cercato di ammantare con la veste dell'acquisizione di qualifiche e capacità professionali quello che invece è puramente e semplicemente un modo di togliere alle imprese contributi e carichi fiscali e previdenziali.

In effetti, con l'attuale struttura delle nostre imprese (la maggior parte delle imprese italiane sono tutte strutturate a livello medio-piccolo) non esistono assolutamente tipi di formazione professionale, se non nel senso di acquisizione di specifiche capacità professionali, che è cosa completamente diversa da quella che noi riteniamo si voglia e si debba definire formazione professionale. Da noi (parlo della mia regione, l'Emilia-Romagna) dove sono sviluppati il terziario e le piccole e medie imprese artigiane, non essendovi che una o due imprese di base, c'è la possibilità di imparare il mestiere, non di acquisire una preparazione professionale specifica. Quindi, i contratti di formazione e lavoro servono esclusivamente per insegnare a svolgere un determinato lavoro, non per acquisire una capacità professionale che consenta di occuparsi dei vari settori.

NOVELLO PALLANTI. Questo poteva prevederlo anche una legge sull'apprendistato...

GIUSEPPE INNOCENTI, *Presidente dell'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro*. Certamente, se si volevano favorire questi fenomeni, si doveva vincolare il datore di lavoro a qualcos'altro. Faccio un'ipotesi per assurdo: sono stati instaurati non più di 100-150 mila rapporti di formazione e lavoro; se questi contratti

fossero stati — com'era nelle previsioni — un milione, se lo sgravio contributivo fosse stato una parte a carico del lavoratore ed una parte a carico del datore di lavoro, non avrebbe limitato la ricerca di occupazione o l'incremento dei posti di lavoro, perché il datore di lavoro ormai ha dei costi precisi ai quali può vendere i propri prodotti, quindi anche un risparmio del 50 per cento sarebbe stato più che sufficiente per incentivare l'occupazione. In questo momento, in Italia, manca la possibilità di produrre di più; non serve a nulla che l'Emilia-Romagna sia *leader* europea nella fabbricazione di biciclette, quando poi in questi ultimi dodici mesi il 50 per cento della quota per l'esportazione di biciclette resta in fabbrica. Era importante mettere in condizioni le aziende di riconvertirsi e di insegnare alle nuove forze di lavoro la possibilità di diventare dei bravi lavoratori, non degli specializzati nelle singole mansioni professionali. Questo è quanto noi abbiamo rilevato. Ecco cosa accade nella realtà: si chiede il contratto di formazione-lavoro per il massimo, per 24 mesi; passati tre mesi, avviene un incontro con il consiglio di fabbrica (nei casi più fortunati dopo sei mesi) e si decide già quali sono le « teste » da salvare e le « teste » da eliminare. Si dice infatti: « vi sono 20 contratti di formazione-lavoro, 15 persone stanno lavorando bene, trasformiamo il contratto a tempo indeterminato, in modo da poter chiedere il contributo del fondo europeo ». Gli altri cinque che, al momento, dimostrano poca voglia di lavorare, scarsa capacità o sono assenteisti rimangono con contratto di formazione-lavoro; quando scadranno i 24 mesi, se ci sarà una possibilità di salvezza, saranno recuperati. Questo, consentitemi di dirlo, dal punto di vista professionale, avviene nel 90 per cento dei casi che gestiamo per i nostri clienti.

Ritengo che questo sia veramente contrario allo spirito della legge; il Parlamento ha, secondo noi, la possibilità di codificare in maniera diversa questo tipo di rapporto e quindi di trattare alla pari, giustamente, chi si comporta bene. Non

possiamo, infatti, dimenticare che il contratto di formazione-lavoro non ha limite numerico; forse riceverete notizie di costituzione di imprese o di cooperative *ad hoc*, che assumono solo con contratto di formazione-lavoro.

Se mi consentite – forse il termine sarà sbagliato – questo, secondo il nostro modo di vedere, come professionisti, è concorrenza sleale; non si tratta di contratti di formazione-lavoro, in quanto non è corretto che un'azienda con una struttura di 100 dipendenti si trovi sul mercato un'azienda creata *ex novo*, che assume 30 o 40 persone con contratti di formazione-lavoro, e si metta in grado, così, di fatturare al 50 per cento rispetto all'altra.

La legge sull'apprendistato presta il fianco a tante critiche, è per certi aspetti obsoleta, però alcune norme sancite fin dal lontano 1955 – e io ho cominciato il mio lavoro di consulente pochi anni dopo, quindi ho vissuto tutta questa esperienza – hanno dimostrato la loro validità. Tra queste vi è sicuramente il limite numerico in rapporto al personale qualificato occupato, che dimostra la precisa volontà di insegnare qualcosa. Infatti, se questo limite non venisse rispettato, noi ci troveremmo in situazioni analoghe a quelle del settore artigiano, cioè in assenza di limiti rigorosi nel rapporto tra personale qualificato ed apprendisti.

Abbiamo clienti di questo genere, che hanno un impiegato, un capo-officina e dieci apprendisti: questo non vuol dire fare dell'apprendistato, significa solo produrre a prezzi inferiori.

Per quanto riguarda il chiarimento chiesto dall'onorevole Belardi Merlo, credo che dall'esame della documentazione che forniremo sarà più facile ricavare una risposta che non dalle mie parole. Il problema, comunque, sta in questi termini: abbiamo creduto, sin dall'inizio, che fosse molto più corretto un contratto di formazione-lavoro stipulato tra azienda e consiglio di fabbrica sulle modalità, sulla durata, sui sistemi di istruzione che non il modello standardizzato da presentare alla commissione regionale. Quest'ul-

tima si trova ad esaminare, obbligatoriamente entro trenta giorni, centinaia di contratti che non ha modo di approfondire, sui quali non può intervenire per vigilarne la corretta applicazione.

Un accordo tra l'azienda e le rappresentanze sindacali aziendali, invece, porta al confronto continuo; pertanto, ove venisse meno il rispetto delle clausole stabilite, bisognerebbe pervenire ad una verifica, se non ad una modifica sostanziale di queste situazioni.

Vorremmo che la stessa cosa accadesse per noi professionisti; non possiamo partire dal presupposto che non travasiamo professionalità ai nostri dipendenti. L'attività di un professionista quale è un consulente del lavoro od un commercialista crea un rapporto con i dipendenti che va al di là di un semplice rapporto di lavoro. Da noi tutti i dipendenti, anche gli ultimi inseriti nello studio, sono collaboratori in grado di sviluppare le proprie capacità professionali.

Abbiamo chiesto di ottenere un accordo-quadro nazionale, per fare in modo che il contratto di lavoro venga rispettato da tutti i professionisti; probabilmente sarà a conoscenza di questa Commissione che in mezza Italia non si applica il contratto degli studi professionali. Infatti, quando i collaboratori si dichiarano non soddisfatti della propria retribuzione, vengono rapidamente sostituiti: vi è una grossa rotazione all'interno degli studi professionali, che non rispettano il contratto collettivo di lavoro. D'altro canto, gli studi che rispettano il contratto hanno la necessità di divenire in un certo senso imprenditori e quindi di utilizzare al massimo e al meglio le capacità e la professionalità che i dipendenti possono sviluppare.

Si deve altresì tener presente che viene lasciata la possibilità di avere dei praticanti: si tratta di una condizione di lavoro che non ha uguali nelle altre attività; la legge stessa, giustamente, la richiama facendo salve le norme sul praticantato. E non vi è, in ciò, alcun fine speculativo.

Da ultimo, è importante rilevare che dal 1949, grazie alla legge sul collocamento, i professionisti hanno la possibilità di ricorrere ad assunzioni nominative; anche in questo caso l'applicazione dei contratti di formazione-lavoro non è un *escamotage* per scegliere chi si preferisce, come avviene nelle aziende, ma è soltanto una possibilità concreta di ottenere un risparmio contributivo.

Per quanto riguarda la questione del nostro *part time* e dei contratti di solidarietà, ritengo che i due concetti siano strettamente collegati; il nostro non è stato altro che un tentativo non riuscito, come riconoscono non solo i consulenti del lavoro, ma anche i sindacati, le imprese e le organizzazioni dei datori di lavoro *part time*, di fatto, è una sorta di contratto di solidarietà, obbligatorio. In Italia esso, come tutto ciò che è obbligatorio, non è facilmente accettato in contrattazione. Infatti, se un'azienda ha necessità di ristrutturarsi, non può raggiungere i suoi scopi facendo lavorare al cinquanta per cento i suoi dipendenti; potrà perseguire la ristrutturazione impiegando al cento per cento i residui cinquanta dipendenti, perché la tecnologia, lo sfruttamento degli impianti e gli investimenti non possono essere utilizzati *part time*.

Non si può, ad esempio, nel caso di centri di controllo ad elaborazione gestiti da sofisticati *computers*, impiegare nell'arco della giornata tre operatori diversi, perché in tal modo si aumentano le possibilità di errore, di rottura o di inesatta applicazione degli impianti.

Tutte le imprese che fanno ricorso a leggi speciali per la cassa integrazione straordinaria e ad accordi interconfederali per le riduzioni dell'orario di lavoro ottengono, in cambio, l'autorizzazione delle forze sindacali, perché investono decine e decine di miliardi in rinnovamento tecnologico, unica fonte di garanzia di mantenimento del posto di lavoro per i dipendenti che non sono stati licenziati.

Chi passa ad una prestazione lavorativa *part time* o va incontro — come diceva l'onorevole Gianni — a quel che accade nel settore alimentare oppure si

trova di fronte l'obbligo (perché altrimenti la patria vacilla) di mantenere quei posti di lavoro, ed allora si trova al *part time* « verticale », « orizzontale » o misto; invece, dove c'è la necessità, per l'impresa, di salvare la propria unità produttiva, è necessario comunque incidere sulla forza lavoro, e il *part time* dev'essere una scelta volontaria. Mi sono trovato a regolamentare all'interno delle aziende il *part time*; sapete quali sono i livelli massimi che vengono concordati nelle imprese? Un utilizzo mai superiore contemporaneamente al 5 per cento. In tutta quella parte dell'Emilia-Romagna di cui ho conoscenza diretta non esistono accordi aziendali, firmati con i sindacati dei lavoratori, che vadano oltre il 5 per cento di utilizzo contemporaneo. Ciò vuol dire che se ci sono 100 dipendenti, i sindacati concordano con l'azienda l'utilizzo massimo di 5 soli dipendenti.

Si tratta dello stesso discorso delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto quando se ne stabilisce la quantità massima, non accontenteremo mai nessuno, perché nel momento in cui il *part time* è realmente necessario (in quanto vi è il problema della manodopera femminile, di esigenze familiari o vi sono altri problemi) se si trova oltre quel limite non è di fatto possibile richiederlo; se ci si trova entro quel limite, lo si può raggiungere e poi non avere quindi disponibilità per esigenze produttive concrete.

Tra l'altro, il *part time* è partito con il piede sbagliato anche dal punto di vista legislativo, perché non è pensabile che un grande istituto previdenziale, quale è l'INPS, accetti per il *part time* il calcolo orario ai fini del minimale e che l'INAIL (con un telegramma di questi ultimi giorni) chieda invece il pagamento dei contributi sul livello orario contrattuale. Si tratta di un assurdo, perché nel momento in cui un dipendente che guadagna un milione al mese chiede di lavorare *part time* ed accetta 500 mila lire, non credo sia legittimo chiedere che l'azienda paghi i contributi su un milione di lire. Se si voleva dare un'altra disincentivazione al *part time*, anche in questo caso il Mini-

stero c'è riuscito, con tutte le responsabilità che gli competono. Si tratta infatti di una circolare interpretativa di questi giorni, che chiaramente non va a favore dell'applicazione del *part time*. Forse non è stata ancora pubblicata negli atti ufficiali; noi l'abbiamo già letta, ed è stato con grande sorpresa. Quindi, tutti i contratti *part time* che noi conosciamo, dal punto di vista tecnico sono di costo troppo elevato.

Credo così di aver risposto alle domande poste; e spero di avere altre occasioni per trattare questo argomento, perché si tratta di una prospettiva in cui crediamo e vorremmo confrontare la nostra esperienza professionale con coloro che scrivono e approvano le leggi.

VINCENZO MICELI, *Consigliere nazionale dell'Associazione nazionale dei consulenti del lavoro*. Ritengo di dover ringraziare ancora una volta il presidente e tutta la Commissione per l'invito rivoltoci, siamo infatti convinti che legare la parte politica alla parte applicativa (ma forse in funzione previsionale, più che a consuntivo) ci potrebbe portare a non discutere di una grande prospettiva, come quella offerta dalla legge n. 863, nei termini in cui la stiamo affrontando. È logico, infatti, che il *part time*, i contratti di solidarietà e quelli di formazione lavoro rappresentavano una grande aspettativa da parte della realtà lavorativa del nostro paese.

Nel nostro intervento abbiamo dato la priorità ai contratti di formazione-lavoro, il secondo posto al *part time* ed il terzo ai contratti di solidarietà, perché questa è la realtà. Ma nella situazione italiana ci troviamo di fronte ad uno scacchiere enorme. Ad esempio, la regione Sicilia non ha voluto accettare il contratto per i professionisti, quello stipulato a livello nazionale, perché sostiene che essendo regione autonoma, deve poter legiferare in materia, quindi, i contratti vanno stipulati di volta in volta con l'assessorato regionale al lavoro che può approvarli o meno creando così un'altra pastoia. Ma

realtà di questa natura esistono anche in altre regioni.

Dobbiamo essere disponibili per una modifica che ritengo necessaria. Crediamo che la tematica del *part time* sia talmente complessa da richiedere una legge *ad hoc*; il *part time* non può essere inserito in altre disposizioni come un « vagoncino », perché presenta molte sfaccettature dal punto di vista geografico e di categoria. Non si tratta di un suggerimento, ma di una constatazione.

Per quanto riguarda i contratti di formazione, pensiamo che esistano i margini per poter ottenere dei risultati, ma riteniamo che con queste pastoie burocratiche non potremo ottenere risultati, anche se la stessa « filosofia » del Governo e delle forze politiche dimostra che queste forme di agevolazione occupazionale sono oggi di attualità. Da parte nostra esiste quindi la volontà di poterle attuare nel migliore dei modi, ma non con questo tipo di « filosofia » applicativa della norma.

PRESIDENTE. Vi ringrazio della vostra partecipazione; se riterrete di dover integrare il vostro intervento con altri elementi, la Commissione sarà attenta a tali valutazioni prima di affrontare l'esame delle proposte, che giacciono in Parlamento, relative alla modifica di questa normativa; posso assicurare che la Commissione è orientata ad utilizzare al massimo le esperienze vostre e quelle delle altre categorie.

Non affronto ora un discorso che dovrà essere oggetto di valutazione da parte della Commissione, ma occorre riflettere sul problema di invocare strumenti legislativi che siano onnicomprensivi. Lo strumento legislativo deve essere tale da non scoraggiare l'avvio di una realtà; non scriviamo volumi per le biblioteche, ma produciamo norme relative alla realtà nelle sue varie articolazioni. Occorre certamente un orientamento normativo che eviti gli inconvenienti che sono stati denunciati, per esempio quanto alle circolari ministeriali un problema che non ignoro e rispetto al quale ho assunto,

come presidente della Commissione, concrete ed immediate iniziative, mentre c'è bisogno di dare una risposta su questo punto, per il resto occorre che l'ordinamento legislativo accompagni ed assecondi la realtà nelle sue evoluzioni, senza immaginare di dover dettare norme che già incasellino le possibili figure che possono trovarsi nella realtà.

Si tratta di uno sforzo culturale che dobbiamo compiere assieme per capire fin dove deve arrivare la legge e fin dove, viceversa, la legge non deve contrastare l'esperienza, che si può evolvere. Su questo punto, il vostro apporto è stato proficuo, perché siete più attenti all'esperienza che si sta compiendo; concordo quindi pienamente con l'onorevole Pallanti sull'utilità di queste audizioni. Desidero richiamare il rapporto ISFOL che a questo proposito è particolarmente illuminante, in particolare quanto al rapporto fra contratti di formazione e lavoro ed esperienze attuate nelle varie realtà del paese.

#### **Audizione dei rappresentanti degli Ordini e Collegi professionali.**

**PRESIDENTE.** Procediamo all'audizione dei rappresentanti degli ordini e collegi professionali. Sono presenti il ragioniere Giuliano Gardoni, presidente, il dottor Francesco Guarino e il ragioniere Giorgio Nutini, consiglieri nazionali, del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro; i dottori Ezio Ferrari, presidente, e Pasquale Zotti, consigliere nazionale, del Consiglio nazionale ragionieri; il dottor Mario Greco, della Federazione nazionale ordine medici; la dottoressa Antonella Marsocci e l'ingegner Alberto Dusman, consiglieri nazionali, del Consiglio nazionale ingegneri, il dottor Carlo Caprettini Caprabianca, direttore dell'Ordine nazionale biologi; il dottor Adriano Rendina, vicepresidente dell'Ordine farmacisti di Roma; il dottor Marcello Zalaffi, consigliere dell'Ordine dei geologi; l'avvocato Edoardo Pontecorvo, vicepresidente del Consiglio nazionale forense; il dottor

Francesco Paolo Maggiore, consigliere, del Consiglio nazionale del notariato; i dottori Fulvio Rosina, presidente, e Federico Ventura, segretario, del Consiglio nazionale dottori commercialisti.

Ringrazio tutti a nome della Commissione per aver accolto l'invito a partecipare a questa audizione. Do subito la parola al ragioniere Giuliano Gardoni.

**GIULIANO GARDONI, Presidente del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro.** Esporrò il pensiero della categoria dei consulenti del lavoro o, meglio, del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, in base alle valutazioni emerse dalle esperienze successive all'approvazione della legge n. 863 del 1984, maturate anche nei dibattiti, nei seminari, nei convegni, negli incontri di studio e sulla nostra stampa di categoria dall'entrata in vigore della legge ad oggi.

Innanzitutto faccio presente che la nostra categoria ha operato per l'attuazione della norma privilegiando gli istituti in essa contenuti secondo questo ordine di priorità: contratti di formazione-lavoro, contratti *part time*, contratti di solidarietà. Tale scelta è stata dettata da meri criteri di esigenze contingenti ed è stata imposta in generale dalla situazione socio-economica e, in particolare, dalla caratteristica struttura medio-piccola dell'imprenditoria assistita dal consulente del lavoro.

L'applicazione di questa norma, il cui obiettivo è lo sviluppo dell'occupazione, ha trovato difficoltà sia nell'interpretazione, sia nelle procedure tecniche, troppo macchinose, che hanno impedito ed impediscono il raggiungimento dei pur lodevoli obiettivi che il Governo ed il Parlamento si sono prefissi.

Mentre oggettivamente per i contratti di solidarietà la norma non ha posto grandi difficoltà interpretative ed applicative, per i contratti *part time* e per quelli di formazione-lavoro l'attenzione e l'impegno sono stati notevoli, non solo a favore delle aziende assistite, ma anche per gli stessi studi professionali, che hanno ten-

tato e tentano di contribuire allo avviamento al lavoro dei giovani dai 15 ai 29 anni.

Per quanto riguarda la regolazione dei contratti *part time*, che di fatto esistevano già prima che venissero normati, nonché l'introduzione di questo istituto giuridico e la possibilità di trasformazione dell'occupazione dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa, è stata rilevata — all'indomani dell'entrata in vigore della norma — una rigidità del sistema, che non prevede la flessibilità o la modularità.

In molte realtà imprenditoriali, ad esempio in pubblici esercizi (trattorie e bar), in piccole aziende artigiane ( falegnameria, metalmeccanica, aziende di riparazioni o servizi) ed anche negli stessi studi professionali, non è possibile predeterminare l'orario ridotto; tale impossibilità vanifica di fatto l'instaurazione di rapporti di questo tipo e crea situazioni, là dove essi si instaurino, di difficile gestibilità.

Sui contratti di formazione-lavoro è noto l'impegno profuso dal nostro ordine professionale, che è stato tra i primi a chiedere ed ottenere l'approvazione di un progetto valido per tutto il territorio nazionale, com'è avvenuto per l'ordine degli ingegneri.

Un collega professionista consulente del lavoro o ingegnere può assumere giovani dai 15 ai 29 anni citando, all'atto dell'assunzione, presso l'ufficio di collocamento, l'intenzione di adottare il progetto di formazione-lavoro approvato a favore del proprio ordine professionale.

Ciò è stato ottenuto attraverso una caparbia azione dei Consigli nazionali degli ingegneri e dei consulenti del lavoro, dimostrando che con un progetto unico è possibile evitare il ricorso ad una lunga — ed in alcune realtà regionali estenuante — procedura presso le commissioni regionali per l'impiego.

Le attese del mondo giovanile sono andate, purtroppo, per lo più deluse; a nostro giudizio, le cause devono essere ricercate all'interno del sistema, attraverso un dibattito parlamentare che, su-

perando gli inconvenienti rilevati in questo recente passato, privilegi le strategie del futuro o quelle, più vicine, del post-industriale. Il nostro Consiglio oggi non è in grado di esibire il prospetto, perché il termine della convocazione, signor presidente, non ce lo ha consentito; ci impegniamo però a rendere noto il nostro questionario, per il quale abbiamo incaricato in questi giorni il CENSIS di svolgere una ricerca sulla professionalità. Nel questionario abbiamo anche inserito delle domande sul numero dei contratti di formazione e lavoro che i consulenti del lavoro hanno perfezionato sia per loro stessi sia per le aziende assistite, e del numero dei contratti di solidarietà e *part time*. Questi risultati, attraverso il quaderno CENSIS, verranno consegnati alla Commissione e i 16 mila consulenti del lavoro saranno in grado, tra breve, di dare una risposta esauriente.

Nel frattempo, non possiamo esimerci dal sottoporre alla vostra attenzione i suggerimenti che la categoria intende dare in questo momento, anche a nome degli altri ordini professionali, sugli istituti di cui parliamo. I suggerimenti sono tre e, a nostro giudizio, molto semplici: snellimento delle procedure di avviamento al lavoro, per evitare il ricorso ad organismi sovracomunali o sovraregionali del collocamento, perché abbiamo la dimostrazione che si perde nel tempo, che sono troppo macchinosi; alleggerimento delle sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro, che comunque concorrono a ridurre il fenomeno della disoccupazione (esiste una volontà dell'imprenditore e noi siamo anche datori di lavoro, oltre che professionisti, e vogliamo concorrere, attraverso l'assunzione, allo abbattimento del fenomeno della disoccupazione giovanile; non è demagogia, siamo veramente convinti che dobbiamo snellire queste procedure e quindi evitare pesanti sanzioni amministrative); contemporaneo coinvolgimento del mondo della scuola, quindi riferimento al Ministero della pubblica istruzione, che a sua volta dovrà



tendere a finalizzare corsi di formazione e di specializzazione secondo indicazioni non solo politiche, ma anche sociologiche.

ALBERTO DUSMAN, *Membro del Consiglio nazionale degli ingegneri*. Vorrei fare una premessa. Tra il primo ed il secondo decreto-legge in materia ho vissuto personalmente in Emilia-Romagna l'esperienza dei progetti di formazione e lavoro. È giusto che il presidente della Commissione conosca le difficoltà e gli ostacoli incontrati nell'ambito delle commissioni (non dico degli altri uffici preposti, almeno per l'esperienza della mia regione) da parte degli imprenditori, che per la prima volta si trovavano ad essere parte determinante ed importante dell'attività di creazione diretta dell'occupazione nel nostro paese.

Il primo progetto di formazione regionale si è avuto a cavallo dei citati decreti-legge, portando in Emilia-Romagna, con una azione capillare svolta dagli ordini professionali, e soprattutto dal Consiglio nazionale, circa un centinaio di assunzioni di giovani nell'ambito dei periti e dei geometri. Obiettivamente, abbiamo incontrato alcune difficoltà e quindi un progetto nazionale approvato dal Ministero, come è stato il nostro, ci ha portato alcune facilitazioni per diffondere capillarmente la conoscenza e la pratica di questa situazione. Abbiamo approvato la stesura del contratto, abbiamo fatto una promozione capillare; per esempio, sta partendo in questi giorni per il Mezzogiorno un'operazione congiunta con il FORMEZ, per una assistenza ed una consulenza giuridica soprattutto agli ordini professionali, allo scopo di dare tutte le istruzioni necessarie agli iscritti a tali ordini per utilizzare questi meccanismi.

Come ha già detto il mio collega, non siamo ancora in grado di fornirvi con esattezza i risultati, ma dall'esperienza personale e dalle consultazioni con la dottoressa Marsocci, che è responsabile del Consiglio nazionale, posso dire che abbiamo avuto in tutta Italia circa 300 assunzioni per diplomati geometri e periti.

Vengo ora alle difficoltà. La « macchina » di questi decreti-legge è partita in ritardo non solo per le ovvie resistenze verso i nuovi assetti giuridici, ma anche e soprattutto per il ritardo con cui gli uffici regionali hanno trasmesso i dati indispensabili agli uffici di collocamento. Da parte degli uffici competenti vi è stata una certa disinformazione. Ad esempio, in Sicilia l'assessorato al lavoro non ha ancora recepito il nostro progetto nazionale e le direttive ministeriali già emanate da un anno.

ADRIANO RENDINA, *Vicepresidente dell'Ordine dei farmacisti di Roma*. Devo precisare che, forse per un disguido nella convocazione, sono presente io, che rappresento solo l'Ordine di Roma e posso fornire dati su questa città; evidentemente, avrebbe dovuto essere qui presente la Federazione nazionale degli ordini.

Posso comunque fornirvi i dati di cui ho detto, relativi a Roma. Abbiamo deliberato fin dal febbraio scorso i progetti di formazione e lavoro sia per i laureati in farmacia sia per gli addetti alle farmacie non laureati. Nei contratti di formazione e lavoro stipulati vi sono 9 farmacisti e 29 giovani non laureati; in totale sono 38 persone, di cui 29 donne e 9 uomini. Calcolando che Roma ha circa un decimo delle farmacie italiane e circa un decimo degli iscritti in Italia, questi dati consentono una, certa estrapolazione.

PRESIDENTE. Dottor Rendina, ci scusiamo per il disguido con lei e la Federazione nazionale.

ADRIANO RENDINA, *Vicepresidente dell'Ordine dei farmacisti di Roma*. Posso comunque riservarmi di inviarvi un prospetto con la situazione relativa ai privati in campo nazionale.

PRESIDENTE. La ringrazio: in questo modo potremo acquisire gli elementi necessari a completare la nostra indagine.

MARCELLO ZALAFFI, *Consigliere dell'Ordine nazionale dei geologi*. Il nostro è forse

il più piccolo ordine italiano, in quanto consta di 4.500 iscritti, con un 20-25 per cento di professionisti effettivamente praticanti. Abbiamo a suo tempo presentato il progetto di formazione-lavoro, riconoscendo di averlo quasi integralmente copiato – modificandolo in base alle nostre esigenze – da quello degli ingegneri. Il nostro progetto, però, non è stato approvato. Il Ministero ha più volte sollecitato impegni che l'ordine non può assolutamente assumere. In presenza di 5 mila iscritti e mille professionisti non possiamo attivare in tutte le sedi regionali corsi di aggiornamento, possiamo organizzarne uno a carattere nazionale, ma difficilmente il professionista che assumerà giovani in Sicilia o in Piemonte potrà poi mandarli altrove per farli partecipare al corso.

Non sappiamo cosa rispondere al Ministero del lavoro. Siamo disposti a dare ai nostri iscritti ogni tipo di assistenza tecnico-scientifica, ma il nostro progetto è bloccato e non è possibile attualmente sbloccarlo.

MARIO GRECO, *Rappresentante della Federazione nazionale dell'Ordine dei medici.* La federazione è stata interessata alla legge n. 863 per i contratti di formazione-lavoro applicabili agli studi professionali. Devo dire che, seguendo il più fortunato schema del Consiglio nazionale degli ingegneri...

PRESIDENTE. Non vorrei che si determinassero conflittualità...

MARIO GRECO, *Rappresentante della Federazione nazionale dell'ordine dei medici.* Il termine « più fortunato » è riferito all'atteggiamento che poi il Ministero e la commissione hanno tenuto nei confronti dell'altro ordine...

PRESIDENTE. Non vorrei che si pensasse che siamo una sorta di segreteria del Ministero del lavoro...

MARIO GRECO, *Rappresentante della Federazione nazionale dell'ordine dei medici.* Non mi riferivo a questa Commissione, per carità, ma alla commissione centrale per l'impiego che – nonostante avessimo seguito lo schema di progetto del Consiglio nazionale degli ingegneri, che è stato approvato – non ha approvato, come ha ricordato il rappresentante dell'Ordine dei geologi, il nostro.

Avevamo fornito un quadro abbastanza completo delle possibilità offerte nell'ambito degli studi professionali per alleviare il fenomeno della disoccupazione giovanile ed avevamo presentato un progetto che indicava in circa 10 mila unità le assunzioni che ritenevamo possibili.

C'è stata opposta una serie di osservazioni e di rilievi che, tra l'altro, erano inaccoglibili; il più grave era quello relativo ai cosiddetti « corsi in aula », cioè la pretesa – uso questo termine perché in realtà era impossibile attuarli – della commissione che dovessimo organizzare tali corsi. I singoli studi non sono in grado di organizzare i « corsi in aula » per una o due unità, neanche consorziosandosi, riunendo le forze; è stato perciò disposto che questo compito venisse affidato agli ordini, i quali, a loro volta, non possono farlo perché hanno un sistema di finanziamento che non consente l'espletamento di attività riferite soltanto ad alcuni iscritti. Non c'è dunque tecnicamente la possibilità di avviare questa iniziativa.

In sostanza, il progetto è rimasto fermo fino alla fine di novembre, allorché sembra abbia ottenuto il parere favorevole e l'approvazione ministeriale, che però non ci è ancora pervenuta, essendo ancora alla firma del ministro. Abbiamo centinaia di richieste di medici titolari di studi che chiedono di poter stipulare il contratto, la maggior parte delle quali non può essere soddisfatta perché manca il progetto.

Bisogna altresì tener presente che alcuni ordini regionali, tra i quali quelli della Lombardia e del Piemonte, avvalen-

dosi dell'autonomia di cui godono e che la stessa legge riconosce loro, hanno presentato alla commissione regionale il nostro progetto, che in quella sede è stato approvato.

**PRESIDENTE.** Lo ha fatto sapere al Ministero?

**MARIO GRECO, Rappresentante della Federazione nazionale dell'ordine dei medici.** Sì, ma non è servito a molto. Credo che l'occasione di coprire nel 1985 qualche migliaio di posti nell'ambito degli studi professionali medici sia andata perduta.

**PASQUALE ZOTTI, Membro del Consiglio nazionale dei ragionieri.** Mi dispiace dover ripetere quanto già detto da chi è intervenuto prima di me, ma ci troviamo nella stessa situazione: abbiamo presentato un progetto di contratto di formazione-lavoro fin dall'aprile 1985 e, fino ad oggi, il Ministero non l'ha ancora approvato. È inutile dire che anche noi abbiamo esigenze di assunzione; purtroppo, a nulla sono valsi i vari interventi presso il Ministero del lavoro.

In ultimo è venuto fuori l'ostacolo dei « corsi in aula » che – tengo a puntualizzare – non sono previsti dalla legge: non siamo in grado né di precisare il numero dei corsi che possiamo organizzare, né le ore di corso, né il numero dei giovani che potranno parteciparvi.

Abbiamo cercato di aggirare l'ostacolo facendo approvare dalle commissioni regionali lo stesso progetto presentato al Ministero del lavoro; in alcuni casi è stato approvato, in altri le commissioni regionali hanno negato la propria competenza, inviando conseguentemente il progetto al Ministero del lavoro.

Ritengo strano questo atteggiamento nei confronti di un progetto volto ad agevolare l'assunzione di giovani disoccupati che, inspiegabilmente, viene ostacolato dalla burocrazia. Quindi, abbiamo proceduto ad assunzioni, ma ci sono anche molte regioni in cui i contratti non sono

stati approvati e le assunzioni non sono state fatte.

Passando ora all'esame dei due tipi di contratto che più ci interessano, vale a dire il *part time* e il contratto di formazione e lavoro, le difficoltà incontrate dai consulenti del lavoro le abbiamo incontrate anche noi. Il *part time* non può essere schematizzato in un certo numero di ore con tutte le conseguenze che ne derivano, dato che il contratto, una volta stipulato con i giovani lavoratori, deve essere inviato all'Ispettorato del lavoro, sicché, una volta precisato il numero delle ore, il giorno in cui l'Ispettorato del lavoro dovesse constatare che o viene effettuato un certo numero di ore in più, oppure un certo numero di ore in meno, il datore di lavoro sarebbe sempre in difetto. Sarebbe quindi opportuna una migliore regolazione dell'istituto giuridico, per poter far funzionare questo strumento in maniera più adeguata alla realtà.

Per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro, vogliamo fare due rilievi: il primo si riferisce alla retribuzione, il secondo al periodo di prova, non escluso, ma comunque ostacolato dallo stesso Ministero. Per quanto riguarda la retribuzione, la legge prevede che sia demandata alla contrattazione tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Là dove questa contrattazione non c'è (vedi il contratto dei ragionieri, liberi professionisti o ingegneri) o noi indichiamo nel contratto di formazione di rispettare i contratti collettivi di lavoro, oppure, molto probabilmente, lo stesso progetto sarà respinto dagli organi competenti. Dal momento che in questi ultimi mesi si parla tanto del cosiddetto « salario d'ingresso », vorremmo che per questi contratti di formazione fosse stabilita una norma che prevedesse una certa riduzione delle paghe iniziali, per dare la possibilità ai nostri colleghi o agli operatori di assumere con più tranquillità questi giovani, perché potrebbero trovarsi di fronte ad una vertenza di lavoro. Si tratta di perplessità, da parte dei datori di lavoro e dei professionisti, che costituiscono un ostacolo all'assunzione.

Quanto ai periodi di prova, non si capisce perché il Ministero abbia risposto negativamente alla domanda se per i contratti di formazione e lavoro poteva essere previsto un periodo di prova; il Ministero ha risposto di no perché si tratta di un rapporto di lavoro speciale. Secondo la nostra categoria, non è proprio un rapporto di lavoro speciale, ma è un rapporto di lavoro che prevede anche la formazione, quindi è diverso da altri tipi di contratto. Dal momento che nella legge si dice che, quando non derogate con la stessa, rimangono in vigore le norme comuni e che tali norme dei contratti collettivi di lavoro prevedono il periodo di prova, gradiremmo che il Ministero si pronunciasse positivamente su questa nostra richiesta.

FRANCESCO PAOLO MAGGIORE, *Membro del Consiglio nazionale del notariato*. Dopo tanti apporti di esperienze negative, vorrei rendere nota l'esperienza positiva riguardante i notai. Il Consiglio nazionale del notariato ha predisposto un progetto di formazione ed uno schema di contratto che non ha potuto presentare al Ministero del lavoro, perché il nostro organo centrale non ha funzioni rappresentative vincolanti, che spettano ai consigli notarili distrettuali. Il Consiglio nazionale ha inviato a ciascun consiglio distrettuale questo progetto di formazione e questo schema di contratto; ciascun distretto si è rivolto all'ufficio regionale competente che non ha avuto alcuna difficoltà, con l'eccezione di Bologna, ove ci è stato detto che non si voleva approvare un progetto preventivo per esigere invece, da ciascun notaio, la presentazione di un contratto predisposto dallo stesso. Allora i notai presentano singolarmente questo schema di contratto, che è poi quello approvato dal Consiglio nazionale, che individualmente viene approvato.

Devo dire che questa legge non ha sollevato molti entusiasmi nella nostra categoria perché, se i giovani non sono pochi, noi non siamo tanti, circa 5 mila. Non è un problema molto sentito, anche perché nell'assunzione del personale noi

chiediamo altri requisiti che non siano quelli di risparmiare contributi o di assumere giovani a tutti i costi. Non ho dati precisi, perché non abbiamo avuto il tempo di fare un'indagine a tappeto, ma presumiamo che circa un centinaio di assunzioni siano state operate in base a questa normativa.

EDOARDO PONTECORVO, *Vicepresidente del Consiglio nazionale forense*. Signor presidente, non posso fornire a lei e ai componenti di questa Commissione alcun dato perché, come loro sanno, il Consiglio nazionale forense ha funzioni istituzionali e non funzionali di rappresentanza dell'Ordine degli avvocati. Posso però portare l'esperienza del Consiglio nazionale, specificando e chiedendovi di voler porre mente alla circostanza che il problema per gli studi forensi si presenta in una duplice maniera: i dipendenti d'ordine (ossia i segretari, le segretarie, gli altri collaboratori non professionisti degli studi professionali) e i giovani professionisti che tentano di accedere alla professione forense.

Per i dipendenti degli studi professionali non sorge questione, perché la rappresentanza per la redazione del contratto nazionale se l'è assunta la Federazione degli avvocati e procuratori italiani a livello nazionale, e questo contratto viene regolarmente osservato (ribadisco che si tratta del contratto riguardante i dipendenti).

Vorrei affrontare una questione regolata dalla legge, che ci pone in una posizione particolare: mi riferisco ai giovani professionisti, oserei dire ai giovani laureati in giurisprudenza che non sono ancora professionisti che desiderano accedere alla professione forense. Il nostro ordinamento professionale, che purtroppo risale a un regio decreto del 1933, convertito nella legge n. 36 del 1934, prevede, addirittura, al terzo comma dell'articolo 3, il divieto di dipendenza per i professionisti forensi.

La Commissione deve porsi questo problema. Ho notato (e ne ringrazio il presidente e i membri della Commissione)

che la legge prevede i datori iscritti agli albi professionali. Ma il problema del contratto di formazione e lavoro non può assolutamente porsi per gli avvocati, in quanto essi non possono avere alle loro dipendenze altri avvocati, perché lo vieta l'articolo 3 della legge del 1934. Quest'ultimo prevede addirittura una deroga, sul punto della dipendenza, per gli avvocati dipendenti di enti pubblici, i quali possono esercitare la professione forense solo nell'ambito del loro ufficio.

Secondo la modesta opinione di chi vi parla, questa norma – che non so se vada bene per gli altri datori di lavoro iscritti ad albi professionali – deve necessariamente patire una deroga espressa, eccezione fatta per gli iscritti agli albi forensi. Infatti, in base all'articolo 3 dell'ordinamento professionale, non è consentita l'iscrizione di un professionista forense che sia dipendente privato. Se si attuasse nei confronti di un giovane avvocato il contratto di formazione-lavoro, si violerebbe l'articolo 3 della legge n. 36 del 1934.

Mi rendo conto, poiché parlo a dei legislatori, di avere facile ascolto: la recentissima legge del 15 luglio 1985, che riguarda i praticanti procuratori legali – che ancora non sono professionisti a pieno titolo – ha stabilito che i giovani laureati in giurisprudenza, che devono essere accolti negli studi dei professionisti già abilitati per poter poi superare l'esame di Stato, esercitano soltanto per un anno la pratica prescritta. Dall'inizio del secondo anno essi possono essere abilitati, ricorrendone le condizioni, all'esercizio provvisorio della professione avanti le preture del distretto di appartenenza.

È questo un grave problema: da una parte, la legge vieta l'esercizio dell'attività privata per i giovani professionisti forensi, limitandone l'esercizio nel caso di dipendenza; dall'altra, ciò contrasta con la legge del 1985, che prevede la pratica negli studi forensi, cioè l'acquisizione di nozioni tecniche indispensabili per il futuro esercizio della professione, pratica che non è certo lavoro professionale. Vi prego di tenere presente questa particolare posizione dell'avvocatura.

**PRESIDENTE** La ringrazio per le indicazioni che ci ha fornito; è sorprendente che, a fronte di un richiamo legislativo, risalente al 1933-1934, così autorevole voce che non si sia sollevata prima che venissero disciplinati i contratti di formazione-lavoro.

Vorrei pertanto stimolarla ad un'attenta riflessione su questo aspetto particolare: le norme sul praticantato sono fatte salve, proprio per evitare che questa possibilità finisse per essere ostativa dell'attività prevista nei singoli ordinamenti per le singole attività professionali. Cioè la cosa fu fatta non per distrazione, ma per determinazione. Come mai dal 1934 al 1985 non è stata dedicata la minima attenzione alla materia dei rapporti di lavoro?

Non è una insinuazione impertinente la mia, ma una sollecitazione a fare un'attenta considerazione su materia per la quale non vorremmo che, intervenendo il Parlamento a stabilire che ogni volta che si svolge quel tipo di attività si instaura un rapporto di lavoro, vi fosse poi sollevazione da parte degli ordini, perché studi professionali di grandi luminari sono frequentati da giovani che aspirano ad avere il favore dei maestri.

**EDOARDO PONTECORVO**, *Vicepresidente del Consiglio nazionale forense*. Vorrei rispondere a titolo personale. Per quanto riguarda i motivi della carenza nella legislazione sottolineata dal presidente, gli ordini forensi si stanno battendo da circa 40 anni per la presentazione di appositi progetti, dal primo dell'onorevole Gonnella all'ultimo – se la memoria non mi tradisce – dell'onorevole Ricci, che giacciono ancora in Parlamento.

Vorrei che si cogliesse questo particolare punto: non si può instaurare un rapporto di lavoro, proprio per la qualità squisitamente intellettuale della nostra professione. Ma non mi pare che il presidente sia d'accordo con me...

**PRESIDENTE**. Non credo, infatti, che quel tipo di attività sia ostativo ai fini dell'instaurazione di un rapporto; sarebbe

estremamente limitativo per la concezione stessa del rapporto di lavoro, che non è da intendersi riferito esclusivamente alla manovalanza.

EDOARDO PONTECORVO, *Vicepresidente del Consiglio nazionale forense*. Signor presidente, se lei si riferisce ad una persona della mia età, avrebbe senz'altro ragione: se io entrassi nel suo studio e lei mi considerasse un suo dipendente, data la mia età, certamente avrei l'ambizione di stipulare con lei un contratto di lavoro.

Il problema però riguarda i praticanti, che non sono dei lavoratori, ma dei giovani che fanno quello che lo Stato non ha purtroppo fatto per loro: acquisiscono, cioè, quelle nozioni che l'università, per le ragioni che sappiamo, non è in grado di fornire loro. Non è possibile stipulare un contratto di lavoro per i partecipanti.

FULVIO ROSINA, *Presidente del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti*. Chi mi ha preceduto ha praticamente esposto tutto ciò che avrei voluto dire. Desidero soltanto ribadire che è veramente strano ed anormale che, a seconda dell'ufficio regionale del lavoro che li esamina, i progetti siano o non siano approvati.

Abbiamo l'esempio della Sicilia dove, come è stato in precedenza ricordato, il progetto non è stato approvato; in altre regioni è stato approvato con tutta una serie di precisazioni, in altre ancora il progetto è stato approvato subito, così com'è stato predisposto.

Il nostro Consiglio nazionale, ed in particolare chi mi ha preceduto, ha predisposto uno schema, che alcuni ordini locali hanno approvato ed adottato, mentre altri non hanno accolto, con tutta una serie di informazioni e dettagli che sono stati resi noti. Penso che un maggior collegamento tra i vari uffici (ed è il compito del Ministero) faciliterebbe tutto ciò. È inutile dire che tale iniziativa è stata considerata positiva e, naturalmente, bisognerebbe sburocratizzare le norme di legge che vengono emanate.

CARLO CAPRETTINI CAPRABIANCA, *Direttore dell'Ordine nazionale dei biologi*. Dopo le note liete dei consulenti del lavoro, i biologi non possono che apportare un pizzico di rampogne; non possono che concordare con quanto espresso dai rappresentanti delle altre categorie che ancora non hanno visto approvato dal Ministero del lavoro il progetto di formazione; quest'ultimo ricalca quasi in copia perfetta il progetto che venne approvato per gli ingegneri.

La categoria dei biologi è composta da 30 mila persone; l'età media dei biologi iscritti (e questo è molto importante) si aggira intorno ai 27-28 anni; si tratta infatti di una categoria giovanissima e di una disciplina molto recente. Ci troviamo in gravi difficoltà perché dalla periferia, per esempio, i titolari dei laboratori di analisi spingono per poter formare giovani laureati. Vi è molta disoccupazione che colpisce la categoria, quindi il ritardo nell'approvazione del progetto non può che creare un danno.

Per quanto riguarda l'ipotesi occupazionale che poteva derivare dall'applicazione del progetto, possiamo dire che 2-3 mila professionisti neo-laureati ed altrettanti tecnici di laboratorio e personale addetto a diverse mansioni avrebbero potuto trovare una collocazione più immediata e tempestiva in un momento in cui, tra l'altro, i laboratori di analisi sono costretti ad una vita abbastanza grama. Tutti voi saprete quali sono le situazioni nelle quali versa la struttura privata convenzionata, che subisce (e questo non vuole essere un giudizio) la pressione notevole della struttura pubblica. Esiste quindi la necessità di un rinnovamento nella formazione di questi giovani, per portarli ad utilizzazioni diverse nello spazio professionale che il progetto consente e che è molto ampio.

Non bisogna considerare il biologo solo come analista, inserito in un laboratorio di analisi; il suo compito è molto più vasto, quindi la possibilità di formarsi un altro tipo di profitto professionale potrebbe consentire di ridurre note-

volmente che, come avviene per tante altre categorie, affligge anche quella dei biologi.

NOVELLO PALLANTI. Ho visto che l'attenzione si è concentrata in modo particolare sul problema dei contratti di formazione e lavoro; tuttavia sono stati anche ricordati i contratti *part time* e la nota vicenda della rigidità dell'orario, che rende scarsamente praticabile il contratto *part time*; è stata quindi richiesta una modifica della normativa che introduca elementi di maggiore flessibilità. Vi chiedo come pensate che sia conciliabile una richiesta di flessibilità con una richiesta – altrettanto legittima – di controllo. Vorrei sapere come si può realizzare un controllo dal momento che si deroga dagli orari contrattuali, si conviene il *part time* e in esso si introducono ulteriori elementi di flessibilità. Poiché si tratta di persone esperte in legge, vi è una esigenza di tutela e di controllo l'evasione contrattuale, sia contributiva sia normativa.

Sulla questione della formazione-lavoro, vorrei fare una domanda in relazione alle proposte che sono state avanzate per l'occasione di circa 9 mila posti di lavoro; per i farmacisti, il dottor Rendina ha parlato solo di Roma ed ha citato un'entità più contenuta, ma anche in quel caso desidererei capire meglio. Chiedo su che cosa potrebbe essere formato un giovane in farmacia, dal momento che le medicine può darle solo un laureato, anche se mi rendo conto che ora in farmacia si vendono « anche » le medicine. La formazione professionale in uno studio quale professionalità è volta ad acquisire? Ovviamente non quella del medico, che si deve presumere acquisita. La *ratio* della legge era di creare occupazione aggiuntiva e formazione finalizzata ad un tipo di lavoro. Non trovo rispondenza fra quel tipo di formazione e lo scopo della legge.

GIULIANO GARDONI, *Presidente del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro*. Desidero limitare le mie osserva-

zioni alla questione del *part time*. Vorrei innanzitutto parlare dell'esperienza, all'interno dei settori merceologici, delle aziende che più negativamente risentono dell'attuale formulazione della disposizione. Il *part time* è richiesto nel settore terziario e, in particolare, gli stessi studi professionali hanno necessità di far accedere, nei rispettivi luoghi di lavoro, persone che accettino di prestare la loro opera a tempo ridotto.

Invece, nel campo della piccola industria (mi riferisco anche all'artigianato nelle sue varie forme), le aziende che richiedono personale *part time* sono, soprattutto, le trattorie, i ristoranti, le lavanderie a secco, l'edilizia minore, le aziende metalmeccaniche (soprattutto nel campo della carpenteria meccanica e metallica), cioè quelle strutture che prevedono operazioni di assemblaggio, le aziende di piccolo autotrasporto per conto terzi, le aziende del settore – nel quale chi vi parla è introdotto perché vive in una realtà geografico-economica che presenta queste grandi manifestazioni – delle conserve vegetali e animali.

Quali sono i soggetti che accettano o chiedono il *part time*, che si iscrivono negli speciali elenchi? Si tratta di appartenenti a due categorie che, dal punto di vista dell'età, si trovano in contrapposizione: pensionati e giovani. Tra questi ultimi, addirittura, gli studenti.

Il pensionato chiede di lavorare a tempo ridotto perché – e questo è un aspetto politico che certamente voi parlamentari conoscete molto meglio di noi – vuole rimanere più a lungo a contatto col mondo del lavoro, all'interno del quale si manifesta l'esigenza di utilizzare la cultura, il *know how* di questa categoria. Il pensionato si tiene a disposizione, a volte, della propria azienda, a volte di altre, che vanno alla ricerca di *ex* dirigenti, di *ex* funzionari, di *ex* quadri, di *ex* operai specializzati per avvalersi della loro consulenza. Se prendessimo in considerazione questo aspetto, apriremmo un grosso capitolo anche dal punto di vista fiscale; apro e chiudo questa parentesi, però sot-

tolineo ancora l'esigenza di usufruire del patrimonio culturale e di conoscenze dei pensionati.

NOVELLO PALLANTI. Lei sta dicendo delle cose interessanti, che motivano la richiesta di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, però io ho chiesto di sapere in che modo voi pensiate di conciliare la flessibilità con i controlli.

GIULIANO GARDONI, *Presidente del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro*. Se il contratto viene stipulato tra il datore di lavoro e la persona che intende accettare questo tipo di *part time*, esso è depositato presso l'organo di controllo, che è l'Ispettorato del lavoro. Ora, io ritengo che i diritti e i doveri delle parti siano garantiti da un contratto che è stato, appunto, depositato; qualora venisse disatteso da uno dei contraenti, evidentemente ciascuno di essi avrebbe l'opportunità di interpellare l'Ispettorato del lavoro per far valere i diritti calpestati. Intendo dire questo: se il lavoratore assunto per quattro ore al giorno ritiene che il datore di lavoro ne approfitti, che denunci tre ore anziché quattro, si rivolgerà al proprio sindacato o direttamente all'organo di controllo presso il quale è stato depositato il contratto. L'Ispettorato — lo dice la legge — vuole che siano presenti le due parti in causa; non vi è bisogno che lo Stato si preoccupi di mettere l'organo di controllo in condizione di effettuare una verifica: il diritto del cittadino è salvaguardato perché può essere tutelato nelle sedi opportune. Personalmente, credo che almeno questa libertà debba essere concessa.

Per quanto riguarda poi il concetto di flessibilità o di suddivisione, nell'ambito della giornata, dell'orario di lavoro, riteniamo che, se il contratto *part time* viene stipulato nel senso che si debbono raggiungere le quattro ore, occorre prevedere la possibilità che, nei momenti opportuni, si dilati o si restringa l'orario di lavoro previo accordo delle parti.

PRESIDENTE. Desidero precisare che i punti di vista qui esposti sono rispetta-

bili, ma possono ovviamente anche non essere condivisi: non vorrei che rimanesse l'impressione che vi sia stata un'accettazione delle risposte fornite, delle quali si prende semplicemente atto.

MARIO GRECO, *Rappresentante della Federazione nazionale dell'ordine dei medici*. Ringrazio l'onorevole Pallanti per aver posto una domanda che mi consente di fornire taluni elementi di chiarimento. Deposito anche un nostro schema di progetto, in apertura del quale è inserita un'analisi dettagliata delle possibilità offerte dal « mercato degli studi professionali medici », cioè dal mercato del lavoro in questo settore, nelle varie forme in cui la professione medica si applica. Il progetto riguarda tutte le figure professionali — non ci siamo inventati niente — contenute nel contratto collettivo di lavoro per il personale degli studi professionali. Nulla vieta, in linea di principio, che un medico chirurgo presti la propria opera, con un rapporto di lavoro subordinato, nello studio di un collega. Del resto, per i medici il rapporto di lavoro dipendente è abbastanza diffuso, per ovvie ragioni. Non esiste quindi preclusione in questo senso neanche nell'ambito della libera professione, nelle relazioni fra colleghi. Altrettanto dicasi, a maggior ragione (del resto, è una realtà effettuale), per altre figure di professionisti laureati, per gli stessi diplomati sanitari (ad esempio, gli infermieri professionali) e, soprattutto, per il personale di segreteria ed esecutivo degli studi professionali. Come è noto, nel campo delle attività mediche vi sono numerose strutture sanitarie complesse specialmente nel campo della radiologia, delle indagini strumentali di laboratorio. Tutte queste figure — paramediche o di carattere amministrativo e ausiliario — trovano un certo spazio. In base all'indagine che abbiamo svolto, noi abbiamo valutato, in linea di massima, intorno a 10 mila (anzi, forse un po' di più) i posti offerti con il contratto di formazione e lavoro; 6 mila di queste unità — il Ministero ci ha chiesto anche questo dato — potrebbero continuare l'attività nello



stesso o in altri studi con rapporto di lavoro subordinato normale.

ADRIANO RENDINA, *Vicepresidente dell'Ordine dei farmacisti di Roma*. Vorrei rispondere all'onorevole Pallanti che noi non prendiamo dei farmacisti per insegnare loro a svolgere questa attività, perché sappiamo bene che è l'esame di Stato che autorizza ad esercitare la professione. Si è sorriso quando si è detto che i farmacisti vendono « anche » medicine. Il farmacista riceve dallo Stato, dalle leggi che voi avete approvato, alcune incombenze precise: cito la legge n. 685 del 1975, sulle sostanze psicotrope stupefacenti, che prevede — giustamente — sanzioni penali a carico del farmacista, ma non le prevede, per esempio, a carico del medico che sbaglia la ricetta; se il farmacista invia una ricetta sbagliata al medico può finire in galera. È giusto che il farmacista abbia questa responsabilità, ma l'università non insegna queste cose.

Abbiamo predisposto, come Ordine dei farmacisti di Roma (e l'Ispettorato generale del lavoro lo ha accolto in pieno), un progetto di formazione e lavoro per i giovani non laureati addetti alle farmacie. Nelle nostre farmacie vi sono molte persone addette che non sono laureate. Cito alcuni casi: per esempio, il giovane farmacista laureato deve occuparsi di collocazione, temperatura e modalità di conservazione dei farmaci (esistono, infatti, disposizioni precise secondo le quali alcuni medicinali devono essere conservati a determinate temperature): questo non viene insegnato nelle università. Vi sono inoltre alcuni medicinali dei quali le farmacie devono essere provviste obbligatoriamente, sostanze da tenere in armadio chiuso a chiave, prodotti da vendere solo previa esibizione di ricetta, e così via. In più, ci siamo riservati alla fine un aggiornamento professionale, la partecipazione a seminari o corsi di aggiornamento organizzati dall'ordine dei farmacisti. L'ordine dei farmacisti di Roma ha organizzato nel 1985 un corso, con cadenza settimanale (iniziato a marzo e terminato a di-

cembre) che è stato frequentato da molti giovani. Per quanto riguarda il personale non laureato, chi entra per la prima volta in farmacia deve acquisire alcune nozioni.

ALBERTO DUSMAN, *Membro del Consiglio nazionale degli ingegneri*. Abbiamo detto, come Consiglio nazionale degli ingegneri, di aver incontrato delle obiettive difficoltà in tempi tecnici, ma dovute non agli ingegneri. Si tratta di un ostacolo che abbiamo trovato in tutti e, soprattutto, in coloro che usufruivano ed usufruiscono tuttora della fiscalizzazione di questi oneri sociali, impropriamente chiamati così: parlo di industria, agricoltura e commercio. Quando il Parlamento ha finalmente ritenuto che le libere professioni sono attività di tipo imprenditoriale che danno ricchezza alla nazione, a questo punto abbiamo incontrato quelle difficoltà. Chi sono coloro che entrano negli studi professionali? Sono geometri, periti, ingegneri. Per i geometri, ad esempio, la legge approvata dal Parlamento prevede un tirocinio di due anni. Mentre prima che il tirocinio non si poteva dare lavoro a questi giovani, i nostri istituti professionali hanno offerto questa possibilità grazie alla fiscalizzazione degli oneri sociali.

Aggiungo un altro dato. Non abbiamo interamente esplorato tutte le possibilità che la legge ci offre, ad esempio tutti i progetti speciali; abbiamo solamente esaminato l'aspetto della formazione e lavoro, ma esistono altre possibilità che devono essere esaminate.

MARCELLO ZALAFFI, *Consigliere dell'Ordine nazionale dei geologi*. Vorrei parlare non tanto a nome degli ordini professionali, quanto piuttosto a nome dei giovani laureati. Questa legge aveva creato grandi aspettative da parte dei giovani, ma in effetti queste aspettative sono state deluse, principalmente — penso — per i vincoli derivanti dalla legge stessa. Dobbiamo cercare di renderla più attuabile; in base alla mia personale esperienza di 25 anni di insegnamento universitario,

posso affermare che effettivamente i giovani attendono qualcosa e che questa legge può dare un grosso contributo in tal senso, a patto però che venga « spostata » sulle esigenze della società; è preferibile, cioè, che i giovani stiano in uno studio professionale, piuttosto che senza nulla da fare.

PRESIDENTE. Vi ringrazio tutti per i suggerimenti e le indicazioni che ci avete

dato e per quelli che eventualmente ci fornirete in seguito.

È conclusa così anche questa seduta dedicata all'indagine conoscitiva sulla legge n. 863.

**La seduta termina alle 13,15.**