

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

RESOCONTO STENOGRAFICO
INDAGINE CONOSCITIVA

16.

SEDUTA DI MARTEDÌ 11 OTTOBRE 2011

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **GIULIANO CAZZOLA**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Gatti Maria Grazia (PD)	5, 7
Cazzola Giuliano, <i>Presidente</i>	3	Giglio Raimondo, <i>Dirigente area sindacale e contrattazione della Confapi</i>	9
INDAGINE CONOSCITIVA SUL MERCATO DEL LAVORO TRA DINAMICHE DI AC- CESSO E FATTORI DI SVILUPPO		Occhipinti Armando, <i>Dirigente area rela- zioni industriali della Confapi</i>	7
Audizione di rappresentanti della Confapi:		Pelino Paola (PdL)	6
Cazzola Giuliano, <i>Presidente</i>	3, 4, 6, 7, 10	Sull'ordine dei lavori:	
Damiano Cesare (PD)	4	Cazzola Giuliano, <i>Presidente</i>	10
Elifani Vincenzo, <i>Componente di giunta della Confapi</i>	3, 7	ALLEGATO: Documentazione presentata dai rappresentanti della Confapi	11

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Popolo della Libertà: PdL; Partito Democratico: PD; Lega Nord Padania: LNP; Unione di Centro per il Terzo Polo: UdCpTP; Futuro e Libertà per il Terzo Polo: FLpTP; Italia dei Valori: IdV; Popolo e Territorio (Noi Sud-Libertà ed Autonomia, Popolari d'Italia Domani-PID, Movimento di Responsabilità Nazionale-MRN, Azione Popolare, Alleanza di Centro-AdC, La Discussione): PT; Misto: Misto; Misto-Alleanza per l'Italia: Misto-ApI; Misto-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MpA-Sud; Misto-Liberal Democratici-MAIE: Misto-LD-MAIE; Misto-Minoranze linguistiche: Misto-Min.ling.; Misto-Repubblicani-Azionisti: Misto-R-A.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE
GIULIANO CAZZOLA

La seduta comincia alle 12,15.

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

Sulla pubblicità dei lavori.

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

Audizione di rappresentanti della Confapi.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo, l'audizione di rappresentanti della Confapi.

Sono presenti Vincenzo Elifani, componente di giunta, Armando Occhipinti, dirigente area relazioni industriali, e Raimondo Giglio, dirigente area sindacale e contrattazione. Avverto che i rappresentanti di Confapi hanno messo a disposizione della Commissione una documentazione, di cui autorizzo la pubblicazione in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegato*).

Comunico, altresì, che assistono ai nostri lavori alcuni giovani laureati della LUISS, che saranno presenti per tutta la giornata di oggi. Questi giovani laureati stanno svolgendo uno *stage* di formazione

alla Camera. Rivolgo loro un saluto di benvenuto, li ringrazio per la presenza e invito i colleghi a comportarsi bene per non dare un'immagine ancora più brutta di quella che raccontano di noi.

Nel ringraziare i nostri ospiti di essere presenti e del contributo che ci daranno nella discussione, nonché con la documentazione che ci hanno consegnato, do la parola al dottor Vincenzo Elifani.

VINCENZO ELIFANI, *Componente di giunta della Confapi*. Grazie, presidente. Porto i saluti di tutta la Giunta di Confapi (Confederazione italiana delle piccole e medie industrie private). Come lei ha ricordato, noi abbiamo fornito un testo che racchiude tutte le nostre proposte riguardo ai temi in discussione oggi.

Come rappresentante del sistema delle piccole e medie imprese, posso affermare che questa crisi economica ha sicuramente colpito pesantemente le nostre imprese, con grandi ripercussioni sul sistema occupazionale, nel senso che spesso alcune nostre imprese sono state costrette a ridurre gli organici per potersi ricollocare in maniera concorrenziale sul mercato.

Per quanto riguarda le assunzioni nei confronti delle nuove leve che si propongono nel nostro settore, noi abbiamo di fronte una situazione di disoccupazione giovanile piuttosto pesante e i problemi che riscontriamo sono quelli per cui le nostre imprese trovano difficoltà ad avere rispondenza sul mercato del lavoro o delle professionalità richieste.

Per questo motivo noi incoraggiamo particolarmente la formazione nei confronti delle nuove generazioni di lavoratori. Attualmente stiamo lavorando anche con i nostri fondi interprofessionali e stiamo svolgendo formazione in azienda, però auspichiamo una maggiore atten-

zione al collegamento tra il sistema scolastico e quello delle imprese.

Per quanto riguarda le manovre recentemente effettuate dal Governo, vediamo di buon occhio l'articolo 8 della legge n. 148 del 2011, perché dà una maggiore possibilità alle imprese, in concerto con i sindacati, di avere un mercato più flessibile del lavoro. Effettivamente i problemi delle imprese in questo frangente sono prevalentemente, come è risaputo, legati al costo del lavoro, al forte cuneo fiscale che esiste tra quanto percepito dai lavoratori e quanto sostenuto dalle imprese e alla flessibilità, cioè alla possibilità delle imprese di disporre di lavoratori in maniera più rispondente alle attività produttive.

Per quanto riguarda la formazione, siamo disponibili a incrementare il sistema formativo di questi nostri giovani lavoratori, delle nuove leve che si presentano sul mondo del lavoro. Vorremmo anche porre un accento sulla questione dell'apprendistato, di cui proprio oggi è stato pubblicato il Testo unico. L'aspettavamo da un po' di tempo e soltanto oggi, con un po' di ritardo, è stato pubblicato sulla *Gazzetta ufficiale*.

Per inciso, le piccole e medie imprese chiedono una maggiore semplificazione di tutte le procedure di assunzione. Porto un esempio che è capitato anche alla mia azienda: dovendo assumere un apprendista con un contratto di apprendistato professionalizzante, nella fattispecie un ingegnere ambientale, per poter ottenere il nulla osta dall'ufficio di collocamento abbiamo dovuto aspettare più di tre settimane. Se per effettuare un'assunzione di un giovane le imprese devono aspettare così tanto tempo che si riuniscano Commissioni che rilascino il nulla osta, vuol dire che esiste una procedura che frena le assunzioni e anche la volontà delle imprese di ricorrere a nuove assunzioni.

La ringrazio, presidente.

PRESIDENTE. Do la parola ai deputati che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

CESARE DAMIANO. Grazie, presidente. Svolgo soltanto una breve considerazione.

Si è parlato di cuneo fiscale. Al tempo del Governo Prodi, quando io ero ministro del lavoro, siamo intervenuti proprio sul cuneo fiscale. Lo sgravio fu di tre punti percentuali e il costo a vantaggio delle imprese è stato, su base annua, di circa 5 miliardi di euro.

Voi avete quantificato il beneficio derivato da questo sgravio? Un lavoratore operaio che guadagna 1.200 euro netti mensili quanto costa in meno su base annua all'imprenditore a seguito di tale sgravio? Avevo formulato alcune ipotesi, ma sarei molto interessato, se non in questa circostanza anche successivamente, ad avere un'indicazione.

Passo alla seconda osservazione. Non mi pare che questo Governo abbia continuato su questa strada, a parte le difficoltà dell'economia. Credo che lo si possa confermare oppure, se sbaglio, mi correggerete.

Ancora, avete accennato al tema della flessibilità di impiego. Mi pare che da parte vostra ci sia una richiesta di maggiore flessibilità. A parte il fatto che Confapi è la Confederazione delle piccole imprese e le piccole imprese, che di solito sono collocate al di sotto dei 16 dipendenti. Naturalmente, voi rappresentate anche imprese al di sopra dei 16 dipendenti, però la tipologia delle imprese in Italia fa sì che il 90 per cento delle unità produttive, o unità locali, che dir si voglia, sia al di sotto della faticosa soglia sancita dallo Statuto dei lavoratori, quindi, anche per quanto riguarda la questione del licenziamento, l'articolo 18 dello Statuto, il problema non esiste e si risolve con l'indennizzo al lavoratore.

La mia domanda è la seguente: anziché invocare nuova flessibilità, non ritenete che l'attuale legislazione abbia un eccesso di flessibilità, non sempre buona? Non è un ginepraio nel quale fate fatica a districarvi il fatto di avere lo *stage*, il tirocinio, le associazioni in partecipazione, le partite IVA, il tempo determinato, il *job on call*, lo *staff leasing* e potrei continuare con

altre 47 modalità di impiego interinale? Non sarebbe più efficace un sistema semplice, che, accanto al lavoro a tempo indeterminato, prevedesse l'apprendistato, il lavoro a progetto — quando c'è un progetto — e l'interinale come forme essenziali ed esaurienti il problema della flessibilità?

Io penso che invocare nuova flessibilità in un sistema corroso dall'eccesso di flessibilità, che è diventata per le giovani generazioni precarietà, sia controproducente. Sarebbe molto meglio andare in una direzione diversa, quella del disbosciamento, che aiuterebbe le imprese a orientarsi meglio. Forse converrebbe semplificare le procedure per l'assunzione delle persone, anziché imboccare una generica flessibilità, che, in realtà, crea nel mercato del lavoro una dualità, la quale fa molto male alle giovani generazioni.

La terza questione riguarda l'apprendistato. Avete siglato un accordo con i sindacati, un accordo unitario con CGIL, CISL e UIL. Penso che anche voi l'abbiate firmato, come associazione. L'accordo è stato recepito ed è diventato legge. Noi l'abbiamo valutato nelle luci e nelle ombre che qualsiasi accordo contiene.

Dal punto di vista dell'assunzione dei lavoratori, questo accordo di apprendistato non può essere un battistrada per un modello? Esempifico. Al mio tempo, quando sono stato assunto — mi rivolgo ai giovani presenti — il 1° ottobre del 1968 alla SKF, in un palazzo ufficio di 300 impiegati, per la conferma ho avuto bisogno di 30 giorni e poi sono rimasto a tempo indeterminato. Un operaio aveva bisogno di 15 giorni.

Cambiamo quella norma e accettiamo il principio di un lungo periodo di prova, perché l'impresa giustamente deve prendere atto di come sia quella persona, se compie il suo dovere, se chiede i suoi diritti. Tre anni di apprendistato mi pare siano la misura sancita dall'accordo. Non sarebbe utile un modello che prevedesse tre anni di prova attraverso l'apprendistato e poi la conversione dell'apprendista, nel momento in cui venisse valutato positivamente dall'impresa, in lavoratore a

tempo indeterminato, senza far percorrere a quei giovani la via Crucis di una miriade di lavori flessibili, saltuari e discontinui, che alla fine non daranno né un risultato salariale, né un risultato pensionistico? Che cosa ne pensate?

MARIA GRAZIA GATTI. Intervengo per ringraziare i rappresentanti della Confapi che hanno partecipato all'audizione e per aggiungere una sola domanda alle considerazioni che svolgeva l'onorevole Damiano.

Nel testo che ci è stato consegnato ritrovo una frase: «Va registrata anche l'attenzione che l'attuale Governo, sempre con l'ultima manovra finanziaria, ha dedicato al tema dei tirocini, introducendo una regolamentazione chiara e funzionale...»

Su questo punto, poiché sono stata messa a conoscenza di alcune difficoltà nei diversi territori in merito all'utilizzo della norma sul tirocinio e, in particolare, all'articolo 9 dell'ultima manovra, rispetto a un intento meritorio di dare una regolamentazione seria ai tirocini e di evitare abusi, rilevo che tale norma sembra entrare in contrasto con la legislazione, che rimanda alle regioni la potestà legislativa su quel punto.

Subito dopo la sua approvazione parlamentare, il Ministero ha emanato una sorta di circolare interpretativa dell'articolo 9. Si era posto il problema su due punti, relativi alla platea dei possibili partecipanti ai tirocini — nella quale era stata dimenticata, secondo me, una fascia larga, relativa soprattutto ai rifugiati, che vedono nel tirocinio il primo punto di contatto col mercato del lavoro italiano — e alla limitazione, sempre nella platea, agli studenti che erano neodiplomati o neolaureati. Non era stata adoperata la locuzione «conclusione del ciclo di studi», ma si era parlato esplicitamente di diploma di laurea, tagliando fuori tutta la questione relativa ai *master*, che per definizione finiscono con i tirocini.

Ciò aveva generato alcuni problemi, che hanno resa necessaria la circolare interpretativa. Ora ci troviamo nella situazione

in cui abbiamo una norma legislativa che pone una disposizione e una circolare interpretativa, che, dal punto di vista della gerarchia normativa, corregge la norma. In realtà non l'interpreta, ma la corregge, perché aggiunge alcuni pezzi.

A me risulta che ci siano difficoltà in diversi territori dovute proprio a questa differenza gerarchica fra le norme per l'utilizzo dei tirocini. Io vengo dalla Toscana. Tale regione aveva già emanato alcune deliberazioni e sta legiferando sui tirocini formativi. A seguito della nuova legislazione e della circolare c'è stata una delibera che ha tentato di risolvere il problema.

Mi chiedo se voi abbiate informazioni diverse, data la vostra ramificazione sul territorio e la vostra conoscenza di queste questioni, e se lo strumento, per come è attualmente la disciplina normativa, sia effettivamente chiaro e funzionale.

PAOLA PELINO. Ringrazio la Confapi per il contributo al nostro lavoro di indagine conoscitiva, proprio perché stiamo parlando di piccola e media impresa. Vedo oggi con noi alcuni giovani e vorrei porre una domanda su un argomento specifico, che è quello dello *stage*.

Vorrei sapere anche statisticamente quanto questo rapporto, che nasce per i giovani come il primo approccio al mondo del lavoro venga concretizzato. Naturalmente sappiamo che non è una forma di lavoro retribuito e che è solo finalizzato a iniziare un'esperienza specifica; in cuor loro, però, sicuramente i giovani sperano che venga poi trasformato in un lavoro a tempo indeterminato o comunque in una formula di lavoro più stabile.

Se chiediamo alla maggior parte di questi giovani, appena usciti dall'Università, se sono impegnati, oggi rispondono che stanno svolgendo uno *stage*. Devo ripetere che per loro la speranza è quella poi della stabilizzazione. Quanto, per vostra esperienza, è avvenuto questo passaggio? È ancora veramente bassissima la percentuale di coloro che sono entrati a

far parte del mondo del lavoro o, invece, al contrario, essi continuano a svolgere *stage* ovunque e non si stabilizzano?

PRESIDENTE. Prima di dare la parola agli auditi, pongo io alcune domande. Avrete capito che attraverso le domande si genera un po' di dibattito in questa Commissione.

Vi pongo la questione sotto forma di domanda. Se un'impresa — io credo che voi non possiate che rispondere affermativamente — dovesse utilizzare diversi rapporti di lavoro per dissimulare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, essa violerebbe la legge, perché ogni rapporto di lavoro ha una sua specificità, una sua caratteristica specifica. Il contratto a termine risponde a determinate esigenze e, peraltro, prevede anche alcuni limiti temporali, fatta eccezione per alcuni settori, limiti temporali che furono introdotti quando il collega Damiano era ministro del lavoro e fissati in 36 mesi.

L'apprendistato ha una sua logica, come a sua volta il tirocinio. È più che altro una pratica che rientra nei percorsi formativi del giovane, in quanto interviene anche in alcune professioni liberali ed è richiesto per completare la formazione del giovane, nonché per ottenere il titolo di studio che il giovane deve ricevere. Io ho avuto modo di insegnare ai consulenti del lavoro, i quali devono svolgere un tirocinio per un dato numero di ore al fine di riuscire a laurearsi come consulenti del lavoro.

Ognuna di queste tipologie lavorative è mirata a una particolare fisionomia lavorativa. Se noi dovessimo trovare una segretaria a un avvocato retribuita con i *voucher*, saremmo di fronte a una clamorosa violazione di legge, però noi non combattiamo questa violazione di legge proibendo i *voucher*. Se un lavoratore dell'industria viene assunto con lavoro a chiamata ripetutamente, anche in questo caso si tratta di una violazione di legge, ma, se un cameriere di un ristorante o un'orchestrante viene assunto col lavoro a chiamata, cogliamo una specificità di quel rapporto di lavoro.

Io credo che non facciate fatica a convenire che probabilmente nel settore industriale le tipologie a cui faceva riferimento l'onorevole Damiano, aggiungendo anche il lavoro a tempo determinato, sono quelle tipiche del lavoro industriale. È molto difficile che si faccia ricorso a collaborazioni e a lavoro a chiamata, anche se mi risultano esserci esperienze negli elettrodomestici bianchi di persone che andavano a lavorare il fine settimana o il sabato e la domenica.

C'è una ricchezza di rapporti di lavoro che comunque, se correttamente applicati, risolvono situazioni che meritano risposte diverse. Giro in questo modo la domanda che poneva il collega Damiano, non per farvi arbitri di un dibattito fra di noi, ma per aggiungere argomenti alle vostre risposte.

MARIA GRAZIA GATTI. Presidente, vorrei solo precisare che mi riferivo all'articolo 11 della manovra (decreto-legge n. 138 del 13 agosto 2011), non al 9, citato erroneamente nel corso del mio intervento.

PRESIDENTE. Do la parola ai nostri auditi per la replica.

VINCENZO ELIFANI, *Componente di giunta della Confapi*. Successivamente intervengono anche i nostri dirigenti, il dottor Occhipinti e il dottor Giglio.

Per rispondere a quanto chiesto dall'onorevole Damiano, sicuramente abbiamo apprezzato l'abbassamento del cuneo fiscale durante il precedente Governo. L'auspicio è quello di continuare, perché purtroppo il costo del lavoro rimane ancora un grosso *handicap* per le imprese italiane. Pertanto, cercare di abbassare il costo del lavoro potrebbe rappresentare uno strumento in più per la ripresa delle piccole e medie imprese e di tutto il sistema economico italiano.

Per quanto riguarda la flessibilità, di cui abbiamo discusso, sicuramente noi, come imprese, siamo per una semplificazione. Non vediamo certo favorevolmente il sorgere di diverse e nuove tipologie

contrattuali soltanto per cercare di eludere o di superare alcuni ostacoli che esistono nel mercato del lavoro. Ci farebbe piacere avere un sistema molto più semplice, dove i riferimenti possono essere i contratti tipici che sono alla base del sistema, però abbiamo ancora la necessità di una certa flessibilità per le nostre imprese.

Spesso e volentieri l'applicazione di questi contratti non ci consente di migliorare la flessibilità. Potrebbe essere interessante un aumento del periodo contrattuale di prova, che darebbe alle imprese maggior tempo per poter valutare l'effettiva necessità dei lavoratori assunti.

Per quanto riguarda gli *stage* — salto alla domanda dell'onorevole Pelino per poi lasciare la parola ai nostri dirigenti — essi sono sicuramente uno strumento per avvicinare i ragazzi alle imprese e per questo motivo li dobbiamo vedere sempre favorevolmente. Molti ragazzi che entrano con gli *stage*, se poi si appassionano al lavoro che stanno svolgendo, rimangono nelle imprese e, se le imprese li reputano idonei, li confermano senza problemi. Non mi risulta che tra i nostri associati, per esempio, ci sia un ricorso allo *stage* strumentale per evitare assunzioni. Noi ricorriamo spesso favorevolmente allo *stage* per far avvicinare questi ragazzi e per poi vedere se esista la possibilità di mantenerli.

Spesso e volentieri, come ho riscontrato, sono anche i ragazzi a venire presso le nostre aziende temporaneamente, in attesa di trovare un'altra situazione stabile, e poi ci lasciano, perché magari trovano una sistemazione migliore. Lo *stage* è, quindi, uno strumento che aiuta, da una parte, le imprese e, dall'altra, i ragazzi a non rimanere senza attività e ad avere, quindi, un'attività lavorativa, in attesa di opportunità migliori che si possono presentare loro.

ARMANDO OCCHIPINTI, *Dirigente area relazioni industriali della Confapi*. Buongiorno a tutti. Parlare del tirocinio forse rappresenta la coda del dibattito che si è aperto prima, però affrontiamo il tema molto volentieri.

Il tirocinio, come ben si sa, dal febbraio 2010 è sotto osservazione insieme al lavoro nero e all'apprendistato. Giocando questa partita in più riprese e su più tavoli, ma soprattutto sempre con la concertazione di Governo, parti sociali — per parti sociali intendo tutte e due le parti, sia quella dei datori di lavoro, sia quella della rappresentanza dei lavoratori — e il coordinamento delle regioni, si è cercato di uscire fuori da un'*impasse*. Effettivamente a livello statistico la percentuale poteva essere preoccupante. Poteva esserci un elemento patologico nell'utilizzo di questo strumento.

Lei stesso, onorevole, prima l'ha definito una forma di lavoro non stabile, proponendo di cercare forme di lavoro più stabile. Preciso, però, che non si tratta di forme di lavoro. Lo *stage*, alla francese o all'inglese, è un palcoscenico. È la rappresentazione di una realtà, ma non è la realtà. Oppure è un tirocinio, come lo si vuole intendere alla francese, però, grazie a Dio, dal 1978 a oggi, dalla legge n. 845 a oggi, di acqua sotto i ponti ne è passata. Abbiamo compiuto passi avanti, passando attraverso le leggi n. 236 del 1993 e n. 183 del 2010 e oggi, con questo articolo nella legge n. 148 del 2011, dove la partita non è chiusa, vogliamo uscire da un equivoco.

Il mondo della manifattura, però, non ne abusa. Fino a prova contraria oggi abbiamo problemi ben più gravi per affrontare la competitività: abbiamo bisogno dei quadri intermedi, abbiamo bisogno di professionalità che non ci sono. Voi stessi avete definito nel vostro documento introduttivo il *mismatch* e lo *skill gap*, che indicano due mondi che non si incontrano, quello dell'educazione e quello del lavoro.

Noi abbiamo bisogno di battere su questo punto, anche se molto spesso leggiamo giornali e vediamo *blog* che parlano del fatto che non esiste più il ciabattino o l'artigiano. Anche nel mondo della piccola e media industria privata non c'è più il tecnico, non c'è più l'operaio specializzato di cui si ha tanto bisogno. Perdere tempo dietro allo *stage* o al tirocinio per poi scoprire che comunque ci sono alcune griglie è inutile. Non si trasforma

un'azienda inserendovi solo stagisti. L'azienda ha bisogno del ricambio e, quindi, di respirare quel clima e quell'aria che nel mondo della scuola non ci sono, ragion per cui, anche grazie alle riforme che stanno avanzando negli istituti tecnici, negli ITS e negli IFTS, c'è la possibilità sui territori di aprire le nostre fabbriche e dare alcune testimonianze del mondo che aspetterà questi tecnici.

Se ci sono abusi, per noi l'abuso è un *dumping* e, quindi, noi lo combattiamo, forse non come voi, ma più di voi, perché siamo in prima linea con le nostre aziende. Se le nostre aziende subiscono *dumping*, subiscono concorrenza sleale. Noi siamo dell'avviso che, per poter risolvere l'Italia e ripartire, dobbiamo avere regole certe, chiare e semplici.

Il nostro presidente prima si è espresso in via sintetica, ma, se voi leggete il nostro documento, per esempio nella pagina relativa al rapporto tra mondo della scuola e mondo del lavoro, vedrete che noi facciamo un atto di accusa a questi due mondi, che continuano ancora a non dialogare. C'è un'emergenza occupazionale giovanile ormai al 28 per cento, ci sono sistemi educativi e formativi che vogliamo sempre più di qualità. Vogliamo svolgere un ruolo centrale nella contrattazione collettiva anche attraverso gli enti bilaterali, attraverso il dialogo con il sindacato.

Ricordo che, quando l'onorevole Damiano era ministro, il suo *slogan* era che, quando c'è il rapporto delle parti sociali che dialogano, non è precariato, ma è una maniera per trovare strumenti di flessibilità, di cui si ha bisogno.

Forse il presidente ha dato l'impressione di aver chiesto un eccesso di flessibilità, ma non è affatto vero. Se si legge il documento, si nota che noi per primi affermiamo che la situazione appare preoccupante, se si considera che la creazione degli unici posti di lavoro è legata solo e soltanto o soprattutto a contratti a termine, contratti di apprendistato, contratti a progetto o contratti di inserimento.

Noi ci accontenteremmo anche di questi strumenti, purché funzionino veramente. Quando si parla di flessibilità, si

parla non a sproposito o in eccesso, ma di quella flessibilità che ormai è consolidata attraverso il dialogo che abbiamo con la controparte sindacale.

L'articolo 8 sicuramente aiuta e il mio collega Giglio spiegherà molto più in dettaglio perché. Abbiamo ormai un confronto aperto in un'era globalizzata. Se prima si affermava che « piccolo è bello », magari non è così per coloro che vogliono crescere; possiamo anche dare la possibilità alle aziende di crescere. Se piccolo non è più bello come prima, è proprio perché siamo rimasti piccoli o magari non abbiamo permesso a tutti di crescere.

Se vedete i dati statistici dell'ISTAT, notate che c'è una flessione di tipo psicologico: si cresce fino a 15, poi c'è una flessione e poi si ricresce a 25. Significa che molti imprenditori rinunciano, per un fatto emotivo o psicologico. Che cosa significa ciò, se ci confrontiamo con il resto del mondo o col resto dell'Europa? Significa che noi non abbiamo organizzazioni strutturate in modo tale da poter affrontare i mercati internazionali.

Ritornando al tirocinio, come ricordavamo, esso è sotto osservazione. Noi conosciamo anche della Toscana alcune particolarità e alcune situazioni che non sono potute decollare, per esempio nel mondo dell'apprendistato, così come molto spesso purtroppo la politica « mette la coda » su situazioni che, invece, riguardano rapporti tra mondo del lavoro e mondo della scuola. Il contratto dell'apprendistato continua a essere un contratto a causa mista. Si è voluta la razionalizzazione: questo contratto a causa mista adesso è unico e dobbiamo preservarlo.

Nel febbraio del 2011 noi abbiamo sottoscritto un accordo interconfederale. In merito svolgo una precisazione nei confronti di quanto asserito dall'onorevole Damiano. Noi non abbiamo seguito un'onda, ma abbiamo anticipato l'onda. Ci siamo organizzati e abbiamo chiesto al sindacato di venire al nostro tavolo per affrontare un problema che forse non interessava a nessuno, ma a noi sì. A noi

interessavano il ricambio e l'inserimento nel mondo del lavoro con strumenti semplici.

Abbiamo costruito un accordo interconfederale, accompagnato anche da un avviso comune, che, come voi ben sapete, le parti sociali auspicano venga accolto a livello istituzionale e diventi legge. Vi era scritto, per esempio, che l'attività formativa dello 0,30 per cento, il contributo dei fondi interprofessionali, potesse essere allargata e aperta anche agli apprendisti e ai Cocopro, suggerimento che è stato accolto. Diamo atto al Parlamento della sensibilità che ha mostrato su una nostra sollecitazione.

Il tirocinio, nel nostro caso, non è un abuso. Sarebbe una sconfitta trasformare le nostre aziende utilizzando il tirocinio, perché il tirocinio è un percorso ed è anche un momento di partenza, non un momento di arrivo. Dobbiamo fare molto di più, il resto d'Europa ce lo insegna.

Rispondendo sul tema del tirocinio — mi sono forse allargato anche su altri istituti — intendiamo osservare, concludendo, che esso è uno strumento utile, che aiuta l'avvicinamento tra mondo educativo e mondo del lavoro. Con esso la campana di vetro si rompe per il giovane, che non è più sotto la tutela della scuola e della famiglia, ma entra in un mondo nuovo, che va conosciuto e metabolizzato.

In una società sempre più complicata non si scherza: ci sono regole sulla sicurezza, regole sull'ambiente e situazioni che ancora il giovane forse non conosce. Questo avvicinamento non va sempre visto come un orco cattivo, ma, al contrario, come una maniera per favorire il giovane nell'inserimento del lavoro.

RAIMONDO GIGLIO, *Dirigente area sindacale e contrattazione della Confapi*. Vorrei rispondere all'onorevole Damiano rispetto alla sua seconda domanda, quella sulla flessibilità e, in particolar modo, sulla flessibilità richiamata nel nostro documento, esprimendo parere favorevole rispetto all'articolo 8 e alla possibilità che esso offre.

Noi non vorremmo vederlo come una limitazione di tutele, ma come una certezza nei confronti delle imprese. Lei sa benissimo che, specialmente sul contratto a termine, oggi si sta creando un contenzioso veramente notevole, nel senso che la magistratura è orientata a un'applicazione molto rigida della norma e delle causali e, quindi, se non c'è una corrispondenza precisa tra l'attività svolta e la causale esposta nel contratto di lavoro, c'è la possibilità della nullità.

Da questo punto di vista esiste, dunque, un intervento legislativo che ha cercato di eliminare o di limitare le situazioni risarcitorie. Esiste, però, anche la necessità di poter, attraverso eventualmente una contrattazione territoriale, introdurre alcune causali certe, come il requisito soggettivo che è venuto meno, è sparito e non esiste più. La contrattazione potrebbe certamente inserirlo: si può assumere a termine per un anno il lavoratore disoccupato, sapendo che con il contratto a termine si pagano contributi, si applica il contratto di lavoro e, quindi, si ha la possibilità almeno di avere una certezza, cioè che quel contratto a termine alla fine non possa essere impugnato.

È un rischio che le aziende corrono sia nell'utilizzo del contratto a termine, sia nella somministrazione a termine. Sapete che i contenziosi sono veramente molto elevati.

Io ho un'esperienza in un'API territoriale che l'onorevole Damiano conosce bene, perché è l'API di Torino, dove registriamo veramente un fenomeno di grande vertenzialità e di contenzioso rispetto all'utilizzo di questi contratti.

Per questo motivo noi sosteniamo che l'articolo 8 potrebbe dare l'opportunità alle parti di ritornare in accordo. Anche in questo caso ricordo all'onorevole Damiano che noi abbiamo avuto per tanti anni un accordo territoriale con CGIL, CISL e UIL sul mercato del lavoro che era stato decisamente positivo, perché aveva dato luogo alla possibilità di assumere diversi lavoratori, specialmente nel regime vincolistico di allora nel mercato del lavoro,

dove la chiamata nominativa non esisteva ancora o era limitata solo a determinate figure professionali.

Da questo punto di vista noi vorremmo utilizzare e aprire tutta una serie di possibilità, all'interno naturalmente della contrattazione territoriale, per indirizzare la contrattazione all'utilizzo di strumenti di certezza che possano aiutare le aziende a creare nuovi posti di lavoro e a crescere. Mi sembra un aspetto da tenere in considerazione. Laddove si parla di flessibilità, ciò non deve essere letto in una maniera negativa o come un proliferare ulteriore di ipotesi di contratti, ma come una certezza applicativa per quanto riguarda almeno quelli che già esistono.

PRESIDENTE. Ringraziamo i nostri ospiti e li salutiamo. Dichiaro conclusa l'audizione.

Sull'ordine dei lavori.

PRESIDENTE. Prima di concludere la seduta, voglio esprimere piena solidarietà — a titolo personale e in qualità di presidente *pro tempore* — alla collega Lucia Codurelli, che — a quanto risulta dagli atti e dagli organi di informazione — è stata dileggiata e insultata in Aula, quando la seduta era sospesa. Il deputato Codurelli, componente della Commissione, alla quale partecipa portando un contributo serio e vivace, non è certo aliena da spirito polemico anche duro, ma giudico le offese nei suoi confronti inaccettabili.

Credo di aver interpretato anche il pensiero dei colleghi.

La seduta termina alle 12,55.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE,
CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ED ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
AD INTERIM

DOTT. GUIDO LETTA

*Licenziato per la stampa
il 16 novembre 2011.*

ALLEGATO

CONFAPI

**XI Commissione Lavoro pubblico e privato
Camera dei Deputati**

**Osservazioni della CONFAPI
Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata**

Mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo.

Indagine conoscitiva

Roma, 11 ottobre 2011

PREMESSA

La CONFAPI ringrazia il Presidente Silvano Moffa ed i componenti della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati per aver accolto la richiesta ad intervenire all'odierna Indagine Conoscitiva "Sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo" in cui la Confederazione, organizzazione datoriale nazionale che rappresenta le Piccole e Medie Imprese italiane, può esprimere le proprie valutazioni sulla situazione occupazionale attuale e sulle prospettive di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

La CONFAPI, organizzazione datoriale nazionale che rappresenta in via esclusiva le Piccole e Medie Imprese italiane manifatturiere e dei servizi all'industria, rappresenta circa 120.000 piccole e medie imprese con oltre un milione e settecento mila di addetti, che costituiscono l'ossatura del sistema industriale italiano e contribuiscono per più del 70% al PIL nazionale.

Nel merito si precisa che il contributo della CONFAPI, dato il ruolo e la natura stessa della Confederazione, è necessariamente incentrato su quegli aspetti della materia riguardanti più direttamente la vita della piccola e media impresa privata che specificatamente si rappresenta.

L'attuale contesto di crisi economica generale ha coinvolto anche il nostro paese ormai da almeno due anni portando inevitabilmente a delle ripercussioni anche sul mercato del lavoro e sulla situazione occupazionale.

In particolare la situazione per i giovani neo-diplomati e neo-laureati che per la prima volta tentano di entrare nel mondo del lavoro appare proibitiva e scoraggiante come testimoniano gli ultimi dati Istat sulla disoccupazione giovanile che si attesta intorno al 28%.

Le politiche del lavoro che questo governo ha messo in atto per rispondere nel modo più efficace alla situazione di crisi occupazionale si sono ispirate fino ad ora al paradigma della flessibilità contrattuale accompagnato da una progressiva delegificazione della materia come mostrano le ultime riforme introdotte con il Testo Unico dell'apprendistato e con la legge n. 148/2011 per la stabilizzazione finanziaria e lo sviluppo.

Infatti nel T.U. dell'apprendistato ed in particolar modo nell'articolo 8 dal titolo "Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità" della manovra finanziaria bis (legge n. 148/2011), risulta evidente l'intento del legislatore delegato di dare maggiore stimolo alla concertazione sul territorio attraverso gli accordi collettivi di secondo livello e sviluppare ulteriormente il dialogo tra datori di lavoro e le OO. SS. attraverso la contrattazione collettiva e l'azione degli enti bilaterali.

Alla luce di quanto appena affermato sia la disciplina dell'apprendistato contenuta nel T.U. emanato lo scorso 28 luglio sia la disciplina sulla contrattazione aziendale e territoriale contenuta nell'articolo 8 della legge n. 148/2011, vanno interpretate come una grande responsabilità e allo stesso tempo come una grande opportunità che il legislatore delegato attribuisce alle Parti sociali per soddisfare le rispettive esigenze.

Anche i temi del lavoro nero e del lavoro sommerso, mai regolamentati in modo compiuto, con la legge n. 148/2011, sono stati finalmente disciplinati in modo organico prevedendo pene certe per tutti coloro che fanno intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Va registrata anche l'attenzione che l'attuale governo, sempre con l'ultima manovra finanziaria, ha dedicato al tema dei tirocini introducendo una regolamentazione chiara e funzionale alle imprese serie che intendono realmente selezionare ed investire sui giovani.

Tuttavia, pur riconoscendo l'impegno dell'attuale governo a risollevare la situazione economica attraverso le ultime normative sopra elencate, riteniamo che siano indispensabili ulteriori misure e strategie, anche di lungo periodo, mirate a risollevare lo scenario occupazionale.

Pertanto la Confapi ritiene che il percorso da intraprendere per andare verso un mercato del lavoro moderno e in grado di rispondere all'emergenza occupazionale giovanile debba muoversi su tre fronti principali:

- sistemi educativi e formativi di qualità;
- il ruolo centrale della contrattazione collettiva e degli enti bilaterali;
- il perfezionamento del passaggio istruzione / lavoro rafforzando il ruolo di placement delle strutture d'istruzione pubblica.

FENOMENI DI SKILL MISMATCHES E DI SKILL GAP, LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO

La crisi occupazionale ha colpito in modo particolare i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni portando ad un tasso di disoccupazione giovanile che è aumentato di 9,7 punti percentuali raggiungendo anche valori vicini al 29%.

La situazione appare ancora più preoccupante se si considera che la creazione degli unici posti di lavoro è avvenuta grazie al largo impiego dei contratti atipici (contratti a termine, contratti di apprendistato, contratti a progetto e contratti d'inserimento) portando ad un mercato del lavoro italiano sempre più segmentato e diviso tra lavoratori di età matura che ricoprono impieghi stabili e protetti da un lato e lavoratori giovani che ricoprono posti precari con le tutele minime dall'altro

Tra le cause di questo scenario così compromettente figurano senza dubbio sia i fenomeni crescenti di skill mismatches e di skill gap; sia la formazione professionale spesso lacunosa e sia l'inserimento lavorativo poco regolamentato e di conseguenza poco monitorato.

In riferimento al primo tema, sui fenomeni di skill mismatches e skill gap, la Confapi, rappresentando tutto il panorama delle PMI italiane, può testimoniare in prima persona come

le aziende italiane siano in difficoltà a reperire le competenze e le professionalità specifiche di cui hanno bisogno per essere competitivi nel mercato del lavoro odierno.

Il divario quindi riguarda soprattutto la qualità dell'istruzione prima e della formazione dopo dato che a mancare sono soprattutto le competenze tecniche e specifiche che dovrebbero essere garantite attraverso una combinazione di preparazione teorica e pratica, magari fatta direttamente sul campo.

Con l'ultima riforma dell'apprendistato avuta con il T.U. emanato lo scorso 28 luglio è stato fatto un notevole passo in avanti verso un modello di formazione specifico per le PMI in grado di promuovere la cultura della formazione aziendale e sviluppare le competenze utili ad affrontare un mercato del lavoro sempre più dinamico e selettivo.

Tuttavia, a nostro avviso, il T.U. non deve essere interpretato come un punto di arrivo bensì dovrebbe rappresentare solo l'inizio di un percorso verso una maggiore integrazione tra la formazione scolastica e universitaria ed il mondo del lavoro che porti ad una vera preparazione qualificante e concreta per i giovani.

In merito al tema della formazione professionale, da noi considerato di cruciale importanza come testimonia il punto 7 dell'Accordo Interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante per le PMI sottoscritto da Confapi e Cgil, Cisl e Uil il 9 febbraio 2010, ribadiamo come la creazione di Fondi Interprofessionali e lo strumento della bilateralità siano di fondamentale importanza. Infatti la materia della formazione professionale, riguardando in primis le imprese e i lavoratori, deve essere gestita direttamente dalle parti sociali, datori di lavoro e OO.SS., i quali, attraverso la contrattazione collettiva, dovrebbero poter trovare di volta in volta la soluzione che meglio si adatti al contesto economico e al particolare settore produttivo.

Proprio perché le Parti sociali rappresentano gli attori principali nel campo della formazione, andrebbe ulteriormente stimolata la concertazione territoriale e andrebbe ulteriormente sviluppato il dialogo tra datori di lavoro e sigle sindacali anche attraverso la nascita di nuovi enti bilaterali in modo tale da favorire un maggiore incontro tra domanda e offerta.

Un notevole passo in avanti in tal senso è stato fatto con l'articolo 8 della legge n. 148/2011 che finalmente ha aperto la strada ai contratti aziendali con validità *erga omnes* e con l'art.

10 della medesima legge, il quale prevede la possibilità di formare apprendisti e collaboratori a progetto con i fondi interprofessionali.

Pertanto la Confapi ritiene che queste misure, art. 8 e art. 10 della legge n. 148/2011, insieme alla disciplina generale contenuta nell'art. 2 del T.U. dell'apprendistato, rappresentino un ottima base di partenza per formare del personale qualificato anche se i veri protagonisti di questa partita sono le parti sociali le quali devono interpretare queste misure non come un fine ma come un mezzo attraverso cui inserire i giovani nel mercato del lavoro compatibilmente con le loro esigenze.

Riguardo alla problematica dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, anche in questo caso tutte le speranze sono riposte nel contratto di apprendistato il quale dovrebbe diventare il principale canale di ingresso per i giovani nel mondo del lavoro. Infatti tale istituto contrattuale, basandosi sulla creazione di un rapporto di lavoro a causa mista tra datore di lavoro e dipendenti, dovrebbe rappresentare la chiave per introdurre i giovani nel mercato del lavoro assicurando buoni risultati già nel breve periodo.

Tuttavia riscontriamo che sul fronte dell'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso gli strumenti di intermediazione, è stato fatto poco. Il passaggio dalla scuola/università al mondo del lavoro appare poco monitorato dagli istituti d'istruzione pubblici e poco incentivato dal governo. Se è vero che le Università svolgono anche funzioni di placement attraverso i tirocini curriculari e la pubblicazione on-line dei curriculum vitae degli studenti, è altrettanto vero che una volta finita tale esperienza e una volta terminato il corso di laurea, allo studente non rimane niente di concreto che lo introduca nel mondo del lavoro. Pertanto la funzione di ponte verso il mondo del lavoro che le università sono chiamate a svolgere andrebbe ulteriormente potenziata ed incentivata in un periodo come questo in cui domanda e offerta di lavoro tendono difficilmente ad incontrarsi.

Un'altra valida alternativa potrebbe essere rappresentata da investimenti di medio e lungo periodo da parte di soggetti istituzionali come le scuole, le università e gli enti bilaterali i quali dovrebbero concentrarsi sulla loro funzione di placement oltre che di formazione e sviluppo di competenze.

Infine, sempre al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, potrebbe essere di grande aiuto anche la creazione di nuovi canali specializzati che, seguendo una logica di sussidiarietà, si andassero ad aggiungere ai soggetti già esistenti creando così una rete ulteriormente articolata per l'intermediazione al lavoro.

Ulteriore slancio all'inserimento di forza lavoro giovane nel processo produttivo, potrebbe derivare anche da politiche che si ispirino alla riduzione del costo del lavoro a carico delle imprese. Infatti, stando a contatto quotidianamente con il mondo delle PMI, rileviamo direttamente come le piccole e medie aziende rinuncino ad investire sui giovani principalmente a causa di una burocrazia oppressiva e a causa di un'elevata pressione fiscale. Pertanto un serio rilancio dell'occupazione giovanile che sia veramente tale dovrebbe passare anche e soprattutto per nuove misure di sostegno alle imprese mediante agevolazioni fiscali, detassazioni ed incentivi alla creazione di nuovi posti di lavoro.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 2,00



16STC0015680