



PROGRAMMA INTEGRATO DEL DIALOGO SOCIALE UE 2009-2011

STUDIO CONGIUNTO DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE
“L’ATTUAZIONE DELLA FLEXICURITY (FLESSICUREZZA) E IL RUOLO
DELLE PARTI SOCIALI”

SCHEDA NAZIONALE:

ITALIA

A CURA DI: Anna Kwiatkiewicz

Bozza: Ottobre 2010

Revisione: Marzo 2011



Progetto delle Parti Sociali Europee con il supporto finanziario della Commissione Europea

Indice

Indice	2
Prefazione.....	3
1. IL CONTESTO ECONOMICO & SOCIALE.....	4
La crisi economica e la ripresa.....	4
Indicatori e tendenze del mercato del lavoro	5
Flexicurity nel mercato del lavoro e la politica del mercato del lavoro	6
Conclusioni	8
2. FLESSIBILITÀ E SICUREZZA NEL RECENTE MERCATO DEL LAVORO E RIFORME DELLA POLITICA SOCIALE	9
Introduzione e panoramica	9
Apprendimento costante e mobilità dei lavoratori.....	9
Flessicurezza interna ed esterna e disposizioni contrattuali.....	10
Politica del mercato del lavoro attiva.....	11
Sistemi di previdenza sociale di supporto	12
Posti di lavoro produttivi e di alta qualità	13
Pari opportunità	14
Sostenibilità finanziaria	14
Conclusioni: punti di forza, debolezze e sfide	14
3. IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI	16
Osservazioni generali sul ruolo delle parti sociali	16
Strumenti principali e livelli di influenza	16
Cambiamenti recenti e sfide	17
Casi di <i>good practice</i> nel campo della flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro	17
4. QUESITI CHIAVE EMERSI.....	19
Fonti e riferimenti bibliografici.....	19
Risposte al questionario, contributi di e contributi dei seminari di gruppo.....	19
Altre fonti	19

Prefazione

Questa scheda nazionale fa parte dello Studio delle Parti Sociali UE "L'attuazione di Flexicurity e il ruolo delle parti sociali" condotto nel contesto del Programma di Lavoro sul Dialogo Sociale UE 2009-2011, che comprende "Monitorare congiuntamente l'attuazione dei principi comuni di Flexicurity, in particolare per valutare il ruolo e il coinvolgimento delle parti sociali nel processo e per trarre lezioni comuni".

Per implementare questo compito nel modo migliore possibile e per coinvolgere attivamente le organizzazioni membra nazionali nella raccolta di dati e di informazioni, lo studio applica una metodologia costituita di molteplici livelli di analisi utilizzando una varietà di strumenti da implementare con l'aiuto di un team di esperti:¹

- Il team di esperti, con la consulenza delle Parti Sociali Europee, ha concordato una *serie di indicatori statistici selezionati* nel campo dell'impiego e dello sviluppo economico e sociale con rilevanza nel mercato del lavoro.
- Alle parti sociali nazionali è stato chiesto di partecipare ad un'indagine basata su un questionario che si focalizzava sulla rilevanza del concetto di Flexicurity nell'ambito dei mercati del lavoro nazionali, il ruolo delle parti sociali nell'attuazione della politica e i loro punti di vista sul concetto di Flexicurity. Per integrare la ricerca, il team di esperti ha visitato diversi paesi ed intervistato le parti sociali nazionali.²
- Basandosi sulle due fonti summenzionate e su una revisione dei materiali scritti e delle informazioni disponibili, il team di esperti ha preparato 29 "schede" nazionali sull'attuazione dei principi di Flexicurity ed il ruolo delle parti sociali nei rispettivi contesti nazionali.
- I risultati dell'indagine con questionario e i principali risultati delle analisi nazionali sono stati discussi in quattro "seminari di gruppo per paese" organizzati dalle Parti Sociali Europee con l'aiuto delle sezioni nazionali a Varsavia (novembre 2010), Lisbona (dicembre 2010), Parigi (31 gennaio-1 febbraio 2011) e L'Aja (8 febbraio 2011).
- Alla luce dei risultati dello studio generale e i commenti delle parti sociali nazionali nei contesti summenzionati, il team di esperti ha preparato un *rapporto di sintesi comparativo* su "Parti Sociali e Flexicurity nei Mercati del Lavoro Contemporanei" presentato e discusso in occasione del *seminario di sintesi a livello UE* il 31 marzo e 1 aprile 2011 a Bruxelles.

Questa scheda nazionale mira a rappresentare un'ampia panoramica del contesto economico e sociale e della situazione relativamente a flessibilità e sicurezza sul mercato del lavoro e delle attuali disposizioni sulla sicurezza sociale (capitoli 1 e 2). Il rapporto descrive, in secondo luogo, il ruolo delle parti sociali e del dialogo sociale nell'implementazione delle politiche e delle prassi considerabili nel vasto ambito della flexicurity (capitolo 3), sintetizzando anche i suggerimenti forniti dalle parti sociali nazionali nei questionari e nelle interviste ed altri contributi fatti nel contesto dello studio. Il capitolo tre presenta anche brevi descrizioni di casi di good practice come indicato dalle parti sociali nazionali.

All'inizio il testo è stato redatto come rapporto di bozza nell'autunno 2010 per facilitare la discussione nel seminario di gruppo del 22 e 23 novembre 2010 a Varsavia. Il documento originale è stato revisionato e rivisto per prendere in considerazione i commenti e le discussioni che hanno avuto luogo durante il seminario o ricevuti in seguito.

Occorre, tuttavia, notare che questo rapporto è presentato come un "rapporto di esperti indipendenti". Rappresenta i punti di vista delle persone che hanno preso parte alla sua preparazione e non si prefigge di rappresentare i punti di vista, individuali o collettivi, dei rappresentanti delle parti sociali che vi hanno contribuito, né delle organizzazioni delle parti sociali a livello europeo che lo hanno commissionato.

¹ Team di esperti: Eckhard Voss (co-ordinatore), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz e Antonio Dornelas.

² I seguenti paesi sono stati visitati nel contesto del progetto fra maggio e luglio 2010: Danimarca, Francia, Irlanda, Italia, Repubblica Ceca, Polonia, Germania, Portogallo e Paesi Bassi.

1. IL CONTESTO ECONOMICO & SOCIALE

La crisi economica e la ripresa

L'Italia è un'economia di mercato moderna con il PIL bilanciato fra produzione, servizi ed agricoltura unitamente a linee di sviluppo economico avanzate. Nel 2009 la parte più importante del PIL è stata prodotta dai servizi (73%), dall'industria (25%) e dall'agricoltura (2%). La quota dell'economia informale italiana è elevata in termini europei occidentali ed è stata stimata superiore al 20% del PIL nel 2007. I settori dell'economia italiana con prassi informali più comuni sono agricoltura, costruzione e servizi personali. I produttori medi di prodotti di consumo di alta qualità, spesso società a conduzione familiare, sono un'altra caratteristica dell'economia italiana. L'Italia è caratterizzata da importanti differenze nazionali: un significativo divario economico e sociale fra Nord e Sud.

Prima della crisi del 2008, il governo italiano aveva lottato per ridurre la spesa e il debito pubblico. Quando è iniziata la crisi, il debito pubblico italiano aveva già superato il PIL e continuava ad aumentare. Il deficit fiscale italiano è passato dall'1,5% del PIL nel 2007 ad oltre il 5% nel 2009, soprattutto come risultato del debito del paese.

La crisi ha colpito l'Italia in modo relativamente decisivo e l'economia ha registrato una contrazione del 5% nel 2009, superiore alla media dell'eurozona. Le esportazioni italiane sono state gravemente colpite in quanto è diminuita la domanda di articoli dell'industria manifatturiera. Anche la domanda di servizi è diminuita nell'importante settore del turismo. Una netta diminuzione della domanda nazionale ha comportato la riduzione dell'investimento - nel 2009 la spesa degli investimenti è scesa del 12% in volume mentre l'aumento della spesa pubblica non ha compensato la diminuzione dell'investimento privato.

Secondo le Previsioni Economiche di Primavera 2010 della Commissione Europea, la recente crisi ha avuto un impatto relativamente limitato sul mercato del lavoro³. Nel 2009, il lavoro a tempo pieno è diminuito del 2,7%. L'impatto della crisi sull'impiego è stato notevolmente attutito dall'introduzione della Cassa Integrazione Guadagni (CIG)⁴, estesa, in un secondo momento, dal governo. La principale caratteristica dell'adattamento del mercato del lavoro italiano alla crisi è stata la conseguente riduzione delle ore lavorate per dipendente unitamente ad una diminuzione relativamente limitata della forza lavoro. Inoltre, ci si aspetta una diminuzione dei posti di lavoro dovuta agli effetti della stagnazione dell'impiego legati alla crisi e all'attuazione dei programmi CIG. Ciononostante, si prevede per il 2011 un aumento delle ore lavorate, quando gli effetti dell'aumento della domanda di esportazione avranno un impatto sui volumi di produzione.

In Italia, le prospettive di ripresa sono positive anche se il processo sembrerebbe essere lungo. La ripresa dipenderà sia dal consumo privato che dalle esportazioni e si prevede un aumento del PIL verso la metà del 2010 che acquisterà maggior vigore nel 2011. Gli schemi commerciali italiani indicano che circa la metà delle esportazioni è diretta ai paesi dell'eurozona e si prevede che la richiesta di articoli d'importazione riprenda solo lentamente. Un fattore di rischio di una ripresa sostenibile è la necessità di migliorare la concorrenza. La sfida nello sviluppo dell'economia italiana è rappresentata dalla limitata capacità di competizione nei mercati emergenti.

ITALIA – PRINCIPALI INDICATORI ECONOMICI E PROSPETTIVA

	2007	2008	2009	2010	2011
PIL (modifica della percentuale annua)	1,5	-1,3	-5,0	-1,1	1,1
Impiego (modifica della percentuale annua)	1,0	0,4	-2,6	-1,4	0,4

³ Commissione Europea, Previsioni Economiche Primavera 2010, Bruxelles 2010, p.100.

⁴ Nell'ambito di questo schema i lavoratori smettono di lavorare ma mantengono il posto di lavoro mentre il reddito diminuisce.

Tasso di disoccupazione (Definizione Eurostat)	6,1	6,7	7,8	8,4	8,3
Bilancio governativo generale (% del PIL)	-1,5	-2,7	-5,3	-5,0	-4,3
Debito lordo del governo generale (% del PIL)	103,6	106,3	116,0	118,9	120,2

Fonte: Commissione Europea: Previsioni Economiche Autunno 2010.

In risposta alla crisi, l'Italia ha adottato misure per supportare il settore bancario e il consumo delle famiglie, in particolare di quelle a basso reddito. Importante fonte di altri finanziamenti nel 2009 è stato il cosiddetto "condono fiscale" studiato per recuperare i beni illegalmente non tassati detenuti all'estero. È stata implementata una serie di misure per supportare il mercato del lavoro.

Indicatori e tendenze del mercato del lavoro

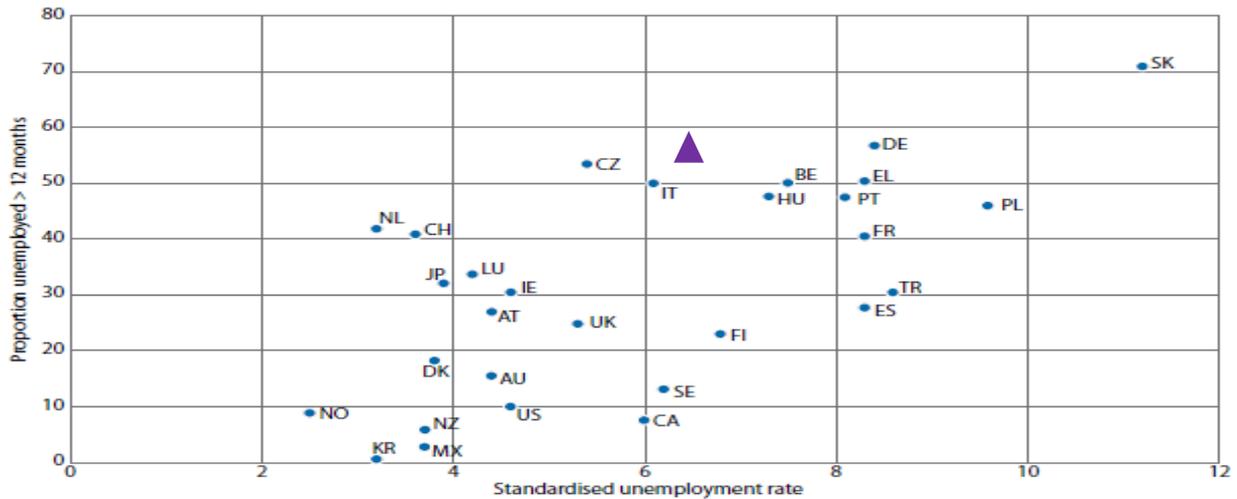
L'Italia sta per introdurre importanti riforme del mercato del lavoro per migliorare la produttività nazionale. I principali elementi del programma di riforme sono la modernizzazione dei sistemi di previdenza sociale e l'aumento delle opportunità di impiego per i giovani, in particolare per le donne. L'esigenza di una riforma è sostenuta dalla bassa percentuale di nascite in Italia e da una politica d'immigrazione che limita la dimensione della forza lavoro disponibile.

Nel 2008, la percentuale di occupazione era di circa il 58%; l'Italia ha uno dei maggiori divari della percentuale di occupazione fra uomo e donna dell'UE. La percentuale di occupazione degli uomini era nel 2008 del 70,3% mentre la percentuale per le donne di solo il 47,2%. In termini generali, l'Italia risultava avere una percentuale inferiore del 10% rispetto al target di Lisbona del 70%. Anche la percentuale di occupazione dei lavoratori anziani risultava inferiore del 10% rispetto alla media EU27. Nel 2008, la maggior parte dei lavoratori italiani operava nei servizi (68%), a cui facevano seguito l'industria (28%) e l'agricoltura (4%). L'Italia ha una quota significativa di lavoro autonomo, che con il suo 23,6% supera la media EU del 15,7%.

Il tasso di disoccupazione in Italia si aggira intorno alla media dell'EU27. La disoccupazione è aumentata nel 2009 e dovrebbe rimanere allo stesso livello nel 2010 e 2011. La disoccupazione a lungo termine in Italia è superiore alla media EU27 mentre la disoccupazione a lungo termine femminile è ancora più importante. La percentuale italiana di disoccupazione giovanile è alta e ha superato il 21% nel 2008.

Recentemente, le percentuali di transizione da "disoccupazione ad occupazione" sono migliorate, mentre è peggiorato lo spostamento da "inattività ad occupazione".

INCIDENZA DELLA DISOCCUPAZIONE A LUNGO TERMINE E DELLA PERCENTUALE DI DISOCCUPAZIONE, 2007



Fonte: L'Occupazione nel Rapporto Europeo, pag. 73, in base ai dati OCSE.

Un'importante caratteristica del mercato del lavoro italiano è la quota significativa di PIL prodotta dall'economia informale. Questa caratteristica è spesso legata all'occupazione degli immigrati, soprattutto in campo agricolo e nel settore ospedaliero. La portata dell'economia ombra è quasi il doppio della media OCSE per paese del 13,9%, stimata al 22,3% nel 2007.

ITALIA – PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO NEL 2008 COMPARATI A EU27

	Italia	EU27
Percentuale di occupazione – % popolazione fra 15 – 64 anni	57,5	64,6
Percentuale di occupazione persone più anziane – % popolazione fra 55-64 anni	35,7	46,0
Lavoratori autonomi - % popolazione totale	23,4	15,5
Occupazione nei servizi - % occupazione totale	68,3	70,4
Occupazione nell'industria - % occupazione totale	27,7	24,1
Occupazione nell'agricoltura - % occupazione totale	3,9	5,6
Percentuale di disoccupazione - % forza lavoro 15+	7,8	8,9
Percentuale di disoccupazione dei giovani - % forza lavoro 15-24	25,3	19,6
Percentuale di disoccupazione a lungo termine - % forza lavoro	3,5	3,0
Disuguaglianze della distribuzione del reddito (2008)	5,1	5,0

Fonte: Eurostat, L'Occupazione nel Rapporto Europeo 2010.

Secondo la Valutazione dei Progressi Annuali della Commissione Europea del 2010, le principali sfide affrontate dal governo italiano sono l'aumento di capitale umano, lo sfruttamento della riserva di forza lavoro non utilizzata (in particolare nel sud) e la garanzia dello sviluppo parallelo di salari e produttività.

Flexicurity nel mercato del lavoro e la politica del mercato del lavoro

In termini europei, l'Italia ha un'alta percentuale di popolazione con istruzione inferiore alla scuola superiore. Nel 2007, questo interessava il 48% della popolazione italiana e solo il 30% della popolazione nella media dei paesi OCSE. Solo il 39% della popolazione aveva un livello di istruzione

superiore alla scuola secondaria ma non a livello universitario mentre il 14% aveva qualifiche di istruzione a livello universitario.

Secondo l'Indagine delle Società Europee 2009, i datori di lavoro italiani tendono ad usare molto il lavoro straordinario e questo supera la media UE del 68%. Gli straordinari sono la maggior parte delle volte pagati e solo nel 4% delle società sono compensati sotto forma di tempo libero. Per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro, l'Italia è un paese dove il lavoro al di fuori dell'orario da lunedì a venerdì è raro. Circa l'11% delle società ricorre al lavoro di notte, il 38% al lavoro di sabato e l'11% al lavoro di domenica. Circa la metà delle società adotta l'orario flessibile e questo è legato soprattutto all'ora di inizio e di fine della giornata lavorativa.

La principale forma di contratto è l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato. Il lavoro part-time riguardava il 14,3% degli italiani nel 2008 rispetto al 18,2% della media EU27. L'incidenza dei contratti a tempo determinato è leggermente al di sotto della media EU27 mentre il lavoro in proprio è relativamente alto in termini europei interessando quasi un quarto dei lavoratori totali.

L'apprendimento durante tutto l'arco della vita attiva (*lifelong learning*) e la formazione professionale continua sono punti deboli nel mercato del lavoro italiano. Fra il 1993 e il 2005, gli investimenti in formazione degli adulti sono diminuiti dello 0,5% partendo da un livello già basso. Secondo i risultati del CVTS3, la percentuale di lavoratori che ha partecipato al CVT in Italia nel 2005 (29%) è vicina alla media EU27 del 33% ma l'efficacia delle iniziative CVT viene spesso messa in discussione. I programmi di formazione interessano soprattutto lavori più qualificati ed istruiti ed è possibile osservare differenze regionali e ineguaglianze nel CVT e nel *lifelong learning*.

Il livello di protezione del lavoro in Italia è inferiore alla media EU27 (1,89% rispetto al 2,1%) e la protezione del lavoro regolare è leggermente inferiore rispetto alla protezione del lavoro temporaneo (1,89% rispetto all'1,77%). Nel 2005, gli italiani erano meno soddisfatti del loro lavoro rispetto alla media dei cittadini EU27 con una differenza significativa del 9%. C'era anche una maggiore differenza fra l'Italia e i migliori protagonisti come Danimarca (93,3%), Austria (89,6%) o Germania(89,3%)⁵.

Secondo il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sono stati salvati dalla crisi circa 800.000 posti lavoro grazie ad eccezionali programmi di sussidi a lungo termine (CIG) e a schemi di mobilità occupazionale. Si nota che i lavoratori scarsamente qualificati e quelli assunti con contratti non standard sono stati quelli più colpiti dalla crisi. Anche il lavoro delle agenzie interinali è stato colpito duramente e registrando una diminuzione del 30%.

⁵ Fondazione Europea per le Condizioni di Vita e Lavoro, *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Rapporto Analitico Comparativo*, Dublino 2007, pag. 5.

ITALIA – INDICATORI FLEXICURITY A CONFRONTO

	Italia	EU27
Risultato istruttivo – la popolazione totale fra 25-64 anni avente completato l'istruzione secondaria superiore (%), 2009	54,3	72,0
Lavoro part-time - % lavoratori totali, 2009	14,3	18,8
Contratti a tempo determinato - % lavoratori totali, 2009	12,5	13,5
Accesso ad orario flessibile, % lavoratori totali fra 15-64 anni, 2004	32,9	31,3
Partecipazione CVT - % di lavoratori partecipanti ai corsi CVT , 2005	29,0	33,0
<i>Lifelong learning</i> – % di popolazione fra 24-64 anni avente partecipato all'istruzione e formazione per le quattro settimane antecedenti all'indagine, 2009	6,0	9,3
Soddisfazione del lavoro - % di lavoratori che si dichiara molto soddisfatta o soddisfatta delle condizioni del principale lavoro retribuito (EWCS 2010)	79,6	84,3
Severità della protezione del lavoro – lavoro regolare, 2008	1,77	2,11*
Severità della protezione del lavoro – lavoro temporaneo, 2008	2,54	2,08*
Severità della protezione del lavoro – dimissioni collettive, 2008	4,88	2,96*
Spesa pubblica per politiche del mercato del lavoro <i>passive</i> (categorie 8-9) - % di PIL, 2008	0,81	0,96
Spesa pubblica per politiche del mercato del lavoro <i>attive</i> (categorie 2-7) - % di PIL, 2008	0,36	0,46
Persone a rischio povertà dopo trasferimenti sociali - % di popolazione totale, % 2009	18,4	16,3

Fonte: Eurostat, *l'Occupazione nel Rapporto Europeo 2010*; Eurofound (*European Working Conditions Survey 2010*); OCSE

* Media OCSE

In Italia, la percentuale di disoccupazione standardizzata era nel 2008 del 6,1%. La percentuale dei disoccupati per un periodo superiore ai 12 mesi era del 49,9% rispetto alla media EU27 del 45%.

Conclusioni

Secondo la Valutazione sui Progressi Annuali 2008-2010 NRP della Commissione Europea, l'Italia deve affrontare la debolezza strutturale del mercato del lavoro. I sistemi di formazione professionale continua e *lifelong learning* devono essere migliorati e i servizi del pubblico impiego devono diventare più efficienti ed offrire strumenti più mirati per migliorare le transazioni di lavoro e l'adattabilità dei lavoratori. Emerge l'urgente esigenza di combattere il lavoro non dichiarato e di garantire un più stretto allineamento fra salari e crescita della produttività.

2. FLESSIBILITÀ E SICUREZZA NEL RECENTE MERCATO DEL LAVORO E RIFORME DELLA POLITICA SOCIALE

Introduzione e panoramica

La discussione sulla flessicurezza in Italia si caratterizza per i diversi punti di vista dei datori di lavoro e lavoratori sui livelli di protezione e flessibilità. Le organizzazioni dei datori di lavoro ritengono che vi sia oggi più protezione dei lavoratori che flessibilità. Le organizzazioni sindacali si oppongono decisamente alla riduzione della protezione dei lavoratori e sostengono che i recenti aumenti della flessibilità non sono stati accompagnati dall'aumento parallelo della sicurezza dei lavoratori.

I punti di vista delle parti sociali sul concetto di flessicurezza variano in modo significativo⁶. Alcuni ritengono che la politica del mercato del lavoro italiano non tenga affatto in considerazione il concetto di flessicurezza e che sia caratterizzata da: *“una forte protezione prevista dalla legge e dalle organizzazioni sindacali collettive e disposizioni per la sicurezza del reddito durante la disoccupazione”*. Secondo altri, la flessicurezza è: *“un modello di welfare che associa la flessibilità del mercato del lavoro, in particolare dalla parte dei datori di lavoro, al mantenimento degli alti standard di sicurezza sociale e percentuale d'impiego”*; altri ritengono che nel mercato del lavoro italiano vi sia più *“Flessicurezza che sicurezza”*. Secondo NRP 2008-2010, al centro dell'approccio italiano alla flessicurezza dovrebbe esservi la formazione professionale, compresi metodi, tempi e contenuto dando priorità ai lavoratori a rischio o a quelli che hanno difficoltà ad accedere alla formazione⁷.

Emerge anche la differenza fra la nozione di flessicurezza per i datori di lavoro pubblici e privati. Secondo rappresentanti dei datori di lavoro pubblici la flessicurezza non è stata una priorità e suggeriscono che sia diventata meno importante durante la crisi.

Apprendimento costante e mobilità dei lavoratori

I sistemi di *lifelong learning* e di formazione professionale italiani sono molto frammentati, con molteplici attività e fonti di finanziamento oltre a coordinamento e controllo della qualità insufficienti. Numerosi gli istituti coinvolti nel processo. Il sistema viene percepito come inefficiente e necessitante di riforma sia dalle organizzazioni sindacali che da quelle dei datori di lavoro.

La tendenza dello sviluppo generale va verso una responsabilità più regionale e territoriale della formazione professionale. Nel febbraio 2010, il governo, le regioni, le regioni a statuto speciale e le parti sociali hanno sottoscritto l'accordo *“Linee guida per la formazione nel 2010”*. L'obiettivo è di rendere la formazione professionale più coerente ed efficiente. Ci si impegna per migliorarne il contenuto e promuovere l'apprendimento degli adulti, il *lifelong learning* e dedicare particolare attenzione ai gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro (disoccupati, lavoratori in esubero o temporaneamente sospesi e giovani donne).

La formazione professionale continua è finanziata da tre fonti basilari: i fondi interprofessionali paritetici (*Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua*); i fondi UE (soprattutto l'ESF); e gli aiuti dello Stato alle regioni. Nati nel 1996, esistono oggi 18 fondi interprofessionali paritetici che gestiscono i programmi di formazione. È stato stimato alla fine di giugno 2008 che erano stati finanziati circa 6.800 programmi di formazione, aiutate 40.000 attività e formati 850.000 lavoratori. Durante la crisi, i fondi interprofessionali sono stati spesso usati per formare i lavoratori

⁶ Tutti i pareri riportati sono ricavati dai questionari compilati in dalle parti sociali italiane nel maggio 2010 o da interviste condotte a Roma nel luglio 2010.

⁷ Programma di Riforma Nazionale 2008-2010, op.cit., pag. 8.

minacciati dalla disoccupazione e durante le sospensioni dal lavoro. I fondi sono gestiti dalle parti sociali⁸.

Risposte regionali all'occupazione sicura

In Veneto, il Patto Servizi e il Piano d'Azione Individuale rappresentano due tipi di "contratti" regolanti i rapporti fra lavoratori minacciati dalla disoccupazione e gli istituti accreditati aventi diritto a fornire una formazione professionale. I lavoratori sono i beneficiari di una sovvenzione per la formazione individuale.

In Lombardia è stata messa a punto la sovvenzione per i *Social Shock Absorber* (ammortizzatori impatti sociali) per supportare l'occupazione attuale, che finanzia attività miranti ad aggiornare competenze, riqualificazione e reintegrazione nel mercato del lavoro. Le persone aventi diritto alle sovvenzioni sono lavoratori temporaneamente sospesi o licenziati. Ricevono formazione professionale e sostituzioni di lavoro attraverso una rete di servizi per l'occupazione pubblica e privata accreditati.

Fonte: Confindustria e CISL, materiale comune preparato per la Serie di Seminari 2009 "Prepararsi per il futuro: come mantenere il posto di lavoro in epoca di crisi".

Di recente, sono state intraprese iniziative per migliorare l'efficienza del sistema. Queste comprendono l'accreditamento dei provider di formazione, valutazione dell'efficienza del programma di formazione, definizione di standard per qualifiche professionali e certificati di qualifica, rilascio di "passaporti di formazione" ai partecipanti e introduzione delle analisi delle esigenze di formazione anticipate. Le organizzazioni dei datori di lavoro ritengono che la gestione di fondi interprofessionali paritetici necessita di ulteriore miglioramento. Suggestiscono che vi sia un controllo inadeguato della qualità della formazione. Talvolta il contenuto della formazione non corrisponde alle esigenze dei datori di lavoro, e l'accesso ai fondi è troppo burocratico: *"sono come fondi pubblici, appartengono a tutti e a nessuno"*. I datori di lavoro ritengono anche che vi sia l'esigenza di una maggiore formazione sul lavoro anche se questa opinione tende a non essere condivisa dalle organizzazioni sindacali. Secondo i sindacati, i metodi per valutare e riconoscere le capacità acquisite in modi informali sono ancora insufficienti.

I sindacati sottolineano il problema dell'alta percentuale di popolazione che non completa gli studi e dell'esperienza professionale inadeguata nell'ambito dell'istruzione professionale. A loro parere, l'occupabilità e la mobilità professionali iniziano con l'esposizione al mondo del lavoro in una fase relativamente precoce del percorso di istruzione.

Sono state messe a punto disposizioni riguardanti la formazione professionale per i lavoratori temporanei. La legge Biagi del 2003 prevedeva che le agenzie di lavoro interinale contribuissero ai fondi bilaterali appositamente creati con un contributo del 4% del ruolo paga, per finanziare la formazione e riformazione dei lavoratori temporanei e le misure di previdenza sociale speciali. La più importante di queste iniziative è Forma.Temp (*Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione con contratto a tempo determinato*).

I datori di lavoro suggeriscono che esiste più formazione professionale che *lifelong learning* che è ancora più un'idea che prassi. Sottolineano anche l'esistenza di un legame relativamente forte con l'istruzione formale, mentre l'istruzione non formale e informale non è riconosciuta o considerata di "seconda serie".

Flessicurezza interna ed esterna e disposizioni contrattuali

In Italia, la storia legale dei contratti no standard è lunga. La prima legge risale al 1955 (Legge 25/55), che regolava gli apprendistati. I contratti a tempo determinato vengono introdotti nel 1962 (legge 230762) e i contratti di formazione lavoro, CFL nel 1984 (Legge 863/84). Nel 1987 i CFL diventano applicabili a tutti i settori e nel 1994 il limite d'età per lavorare con questo tipo di contratto viene

⁸ Vi sono 14 fondi interprofessionali congiunti, coprenti oltre 500.00 imprese e oltre 6 milioni di lavoratori. I contributi dei datori di lavoro ammontano allo 0,3% della busta paga. Per dettagli, vedasi Esempio Quattro delle good practice.

esteso a 32 anni (Legge 451/94). Un importante sviluppo nella liberalizzazione di contratti flessibili è stata la Legge Treu (196/97), che emendava le disposizioni per i contratti a tempo determinato, introduceva i contratti temporanei e creava le agenzie di lavoro interinale (TWA). I contratti a tempo determinato sono stati regolati nel 2001 (Legge 368/2001) e due anni dopo, nel 2003 la legge Treu viene sostituita dalla Legge Biagi (30/03), che eliminava i CFL, riformava l'apprendistato e i contratti temporanei e estendeva il numero di contratti atipici.

Mentre i sindacati riconoscono l'importanza della legge Biagi, sottolineano il fatto che questa riforma non è stata affiancata da riforme della previdenza sociale. Questo ha creato un vasto gruppo di cosiddetti "lavoratori precari", in particolare donne e giovani. Osservano che i contratti flessibili sono offerti soprattutto ai nuovi arrivati nel mercato del lavoro e questo determina il futuro della loro carriera professionale. Suggestiscono, inoltre, che i contratti flessibili sono caratterizzati da salari bassi, scarsa protezione del lavoro e reddito frammentato. Mentre disposizioni sul lavoro a tempo determinato, lavoro interinale e part-time sono state definite in contratti collettivi, i sindacati si oppongono fortemente ad altre forme di accordi flessibili, come contratti a chiamata, prestiti di personale e condivisione lavoro. Questi contratti regolati dalla legge e dalle disposizioni sulla condivisione del lavoro che traspongono la legge esistente sono state formalizzati in quattro contratti nazionali (trasporti, tessile, commercio e dettaglio).

Per controllare la proporzione di contratti a tempo determinato rispetto ai contratti di lavoro regolari, le quote di lavoro a tempo determinato sono state introdotte in otto contratti⁹. Alcuni, come quello del settore edile, regolano i motivi che consentono ad una società di scegliere di usare questo tipo di contratto. Le ragioni comprendono situazioni eccezionali, picchi stagionali e/o necessità di qualifiche specifiche.

I contratti collettivi regolano anche la flessibilità dell'orario di lavoro comprese disposizioni sulle riduzioni della settimana lavorativa e pause giornaliere. La flessibilità dell'orario di lavoro sotto forma di condivisione del lavoro viene regolata dal contratto sulla sicurezza del lavoro del 1984 che prevede la riduzione dell'orario di lavoro unitamente ad una riduzione del salario durante i periodi di rallentamento economico.

Le organizzazioni sindacali puntano sul raddoppiamento della condivisione del lavoro autonomo negli ultimi 10 anni suggerendo che si tratta spesso di "lavoro economico-dipendente" o "lavoro autonomo fasullo". Le parti sociali italiane sono favorevoli alla riduzione del numero di accordi contrattuali odierni da 40 a 5-6 categorie di base. Ritengono che la "flessibilità socialmente responsabile" si raggiunga solo uguagliando il costo dell'impiego regolare e non standard.

I datori di lavoro suggeriscono che l'attuale normativa legale relativa ai licenziamenti è lunga e molto costosa.

Nel settore pubblico la flessibilità delle disposizioni contrattuali è più frequentemente legata all'uso di contratti a tempo indeterminato. Durante la crisi, un congelamento delle assunzioni unito all'uso del prepensionamento ha ridotto il numero dei contratti a tempo indeterminato. Il settore pubblico sta sperimentando il telelavoro e offrendo modi innovativi per provare un nuovo lavoro. Vi è un periodo di prova di sei mesi durante il quale il lavoratore può scegliere di ritornare al precedente lavoro. Se il lavoratore decide di rimanere in una nuova posizione dopo il periodo di prova, ha la possibilità di ritornare alla precedente posizione durante i cinque anni successivi.

Politica del mercato del lavoro attiva

Una delle importanti sfide italiane è la modernizzazione e il miglioramento della capacità amministrativa del PES. Nel 1997 (decreto 469/1997) è stato abolito il monopolio pubblico sulla

⁹ Sono applicabili le seguenti quote: 2% nel settore dei trasporti, 5% nel settore bancario, 8% nel settore tessile, 13% nel settore TLC, 15% nel commercio, dettaglio e legno e 18% nel settore chimico.

corrispondenza domanda ed offerta di lavoro e la responsabilità dell'implementazione di una politica del lavoro attiva (ALMP) è stata trasferita a livello regionale attraverso un sistema di centri d'impiego. Un importante passo avanti è stata nel luglio 2007 la sottoscrizione di un patto sociale tripartito sul sistema equo e previdenziale universale per tutti i lavoratori, indipendentemente da qualifiche, settore d'impiego, dimensione della società e contratti di assunzione.

Nel febbraio 2010, il governo italiano e le regioni hanno sottolineato l'esigenza di collegare la formazione con sussidio di disoccupazione e le misure finanziate dalla Cassa Integrazione. PES più efficienti sono stati uno dei punti toccati dai provvedimenti speciali introdotti durante la crisi (Legge 2/09). Le parti sociali, unitamente al governo, lavorano per collegare il supporto di reddito alle ALMP introducendo schemi di sospensione con disposizioni per la formazione e riforma.

Contratti di fondi interprofessionali per promuovere le ALMP

Il 21 novembre 2009, la regione Toscana ha sottoscritto con le parti sociali ed alcuni fondi interprofessionali una serie di accordi, comprese gare d'appalto specifiche per l'implementazione delle ALMP. Il principale obiettivo è stata la costituzione di un meccanismo fondi destinati alla formazione e al miglioramento delle qualifiche per lavoratori temporaneamente sospesi oltre a garanzie di reddito.

Fonte: Confindustria e CISL, materiale comune preparato per la Serie di Seminari della Fondazione 2009 "Prepararsi per il futuro: mantenimento del lavoro in tempi di crisi".

Il ruolo dei servizi d'impiego privati è stato di recente rafforzato, e questo è fortemente supportato dalle organizzazioni di datori di lavoro. Secondo queste, emerge la necessità di una legislazione adeguata per supportare lo sviluppo delle agenzie di lavoro private dato che i PES sono inefficienti e burocratici. Le organizzazioni sindacali sottolineano l'esigenza di un equilibrio adeguato fra i fornitori di servizi d'impiego pubblici e privati.

Durante la crisi, sono state utilizzate diverse misure comprese la *cassa integrazioni guadagni*, CIG, la *cassa integrazione guadagni straordinaria*, incentivi alle imprese che assumono lavoratori in esubero o licenziati e un sistema *indennità di disoccupazione* per i lavoratori autonomi del settore pubblico e privato.

Le organizzazioni di datori di lavoro, i sindacati e gli esperti del mercato del lavoro ritengono anche che esista ancora troppa disparità fra le politiche del mercato del lavoro attive e passive.

Sistemi di previdenza sociale di supporto

Dagli anni 1990, il sistema di previdenza sociale italiano è stato oggetto di discussioni e tentativi di riforma. Il sistema attuale è complesso, frammentato e offre diverse possibilità di protezione che dipendono da numerosi fattori (ad es. motivo della disoccupazione, dimensione della società, settore economico, età, situazione del mercato del lavoro regionale, ecc.). Anche le percentuali di sostituzioni e durata sono diverse. Secondo le organizzazioni sindacali i lavoratori e i dipendenti non standard delle PMI, in particolare nel settore dei servizi, si trovano nella posizione peggiore. Vi sono quattro tipi di sussidi di disoccupazione:

- Sussidio di disoccupazione regolare: per tutti quelli che hanno contribuito con 52 settimane di contributi sociali nei due anni precedenti e sono registrati presso l'agenzia dell'impiego; da marzo 2005, ricevono il sussidio anche i lavoratori temporaneamente sospesi. Il sussidio viene versato per 180 giorni per i dipendenti regolari, 65 giorni per i dipendenti sospesi e per un

massimo di 9 mesi per i lavoratori ultracinquantenni; i lavoratori licenziati percepiscono il 40% dello stipendio nei mesi precedenti mentre i lavoratori sospesi il 50%¹⁰;

- Indennità di mobilità: pagata ai lavoratori licenziati che non riescono a trovare lavoro (*Cassa integrazione guadagni straordinaria, CIGS*) ed anche ai dipendenti che sono in esubero a seguito di ridimensionamento o chiusura, durata: 12 mesi (durata minima), 24 mesi (per i quarantenni e ultraquarantenni) e 36 mesi per gli ultracinquantenni. È possibile un ulteriore prolungamento; durante la crisi il sussidio è stato esteso ai lavoratori di alcuni settori di produzione. Nel primo anno il sussidio è uguale al sussidio di mobilità mentre in seguito viene ridotto all'80%. Può essere versato come somma unica a coloro che intendono aprire un'attività. Se un lavoratore che percepisce il sussidio di mobilità trova un lavoro part-time o un lavoro di breve durata, ha sempre diritto al sussidio che viene sospeso solo per i giorni effettivamente lavorati;
- *Cassa integrazione straordinaria per crisi*: compenso pagato con la *Cassa Integrazione Guadagni, CIG*, e autorizzato dai comitati locali. Si tratta di un sussidio per i lavoratori dell'industria, settore edile e cave che possono registrare fluttuazioni della domanda per la produzione e dove i fermi temporanei sono naturali;
- *Trattamento straordinario*: vi hanno diritto i lavoratori che hanno perso il lavoro a causa di ristrutturazione, riorganizzazione o crisi, bancarotta, ecc. Vi hanno diritto anche i lavoratori di diversi settori e di società di diversa dimensione ma la regola generale prevede che la società abbia almeno 15 dipendenti nei 6 anni precedenti la richiesta di intervento, durata: 18 mesi per bancarotta, 12 mesi per crisi, 24 mesi per ristrutturazione, il limite di questo intervento è di 36 mesi durante gli ultimi 5 anni, ma sono possibili esenzioni; la condizione per averne diritto è la preparazione di "programmi di ripresa"; il sussidio è pari all'80% dello stipendio totale che il lavoratore ha perso per mancanza di lavoro.

I sindacati sono favorevoli al CIG e CIGS come strumenti d'aiuto alle aziende che si trovano ad affrontare difficoltà temporanee e anticipano la ripresa delle normali attività. Secondo gli esperti l'introduzione del CIGS nel 1991 ha rappresentato uno sviluppo innovativo nell'area degli ammortizzatori sociali. Ha tuttavia approfondito la segmentazione fra dipendenti con contratti di lavoro regolari ed "esterni" con termini contrattuali non standard. In generale, gli sviluppi degli ultimi due decenni hanno distanziato ulteriormente le disposizioni della previdenza sociale per "esterni" ed "interni".

Le organizzazioni di datori di lavoro ritengono necessario estendere la protezione dei lavoratori verso nuove forme di lavoro. Buoni esempi sono le normative che riguardano i lavoratori di agenzie temporanee che prevedono disposizioni per la sicurezza del reddito e la formazione professionale.

I sindacati sottolineano che la legge italiana ha protetti i datori di lavoro sin dagli anni '40 e la legge comunitaria arricchisce, a tale riguardo, le normative italiane.

Posti di lavoro produttivi e di alta qualità

Anche prima della crisi, in Italia emergeva la necessità di migliorare la produttività e la competitività. La produttività lavorativa italiana è cresciuta del 1,2% l'anno fra il 1995 e il 2005, una percentuale molto più bassa rispetto alla media OCSE mentre la produttività è diminuita fra il 2001 e il 2004. Negli ultimi anni, i produttori italiani hanno perso competitività non solo rispetto ai concorrenti dell'Europa dell'Est e dell'Asia ma anche nei paesi dell'eurozona¹¹.

¹⁰ Esistono altre disposizioni per il diritto al sussidio di disoccupazione benefit per diverse categorie di lavoratori. Un esempio sono i lavoratori italiani che rientrano in Italia, gli operai licenziati del settore edile o i pendolari frontalieri che lavorano in Svizzera.

¹¹ V. Pulignano, *Dossier Nazionale Italiano*, relazione nell'ambito del progetto organizzazioni Parti Sociali Europee Congiunte II "Studio sulla ristrutturazione EU15, Bruxelles, maggio 2008, pagg. 16-17.

I rappresentanti sindacali suggeriscono che le trattative di nuove soluzioni o sviluppi dovrebbero prevedere sempre la questione dell'efficienza.

Pari opportunità

I rappresentanti sindacali sottolineano che, malgrado la maggior presenza femminile nella crescita dell'impiego, l'Italia ha ancora oggi una delle percentuali più basse di presenza femminile nell'ambiente di lavoro europeo e la situazione è particolarmente accentuata nel sud. Secondo un'organizzazione sindacale, è essenziale destinare i sussidi ESF per supportare le pari opportunità, riformulare le politiche locali per promuovere la maggiore adattabilità dell'impiego femminile, e specialmente nel sud, attirare le donne inattive nel mercato del lavoro.

In Italia, esistono due enti responsabili della promozione delle pari opportunità nel luogo di lavoro (costituiti ai fini della Legge 125/2001). Si tratta del Comitato per le Pari Opportunità e del *Collegio Istruttorio*. I Comitati per le Pari Opportunità sono stati istituiti nel 1998 sulla base dei contratti collettivi per il settore pubblico. La finanziaria del 2008 (Legge 244/2007) introduceva misure fiscali e finanziarie al fine di incentivare il lavoro femminile.¹²

Malgrado le basse percentuali di partecipazione, in Italia esiste una differenza salariale fra uomo e donna relativamente contenuta. Nel 2008 risultava essere la più bassa d'Europa. Questo riflette la bassa percentuale di lavoratrici non qualificate o scarsamente qualificate nella popolazione lavorativa totale.

Sostenibilità finanziaria

La sostenibilità finanziaria del sistema esistente era discutibile ben prima della crisi. Il sistema di previdenza sociale fornisce un periodo di supporto relativamente lungo e può avere l'effetto potenzialmente controproducente di spingere la popolazione verso l'inattività, con conseguente abbandono del mercato del lavoro.

I sindacati richiedono il supporto cofinanziato ESF unitamente a programmi di formazione e riformazione. Nel caso in cui venga adottata una soluzione di questo tipo, si tratterebbe di coordinarla fra le diverse regioni. Mentre si concentrano sul legame fra supporto di reddito e politiche attive, i sindacati sottolineano l'importanza di garantire un reddito minimo ai giovani lavoratori per impedirne l'esclusione.

L'idea di fondi bilaterali congiunti per supportare il reddito e la transizione di lavoro gestiti insieme dalle parti sociali e finanziati con i contributi dei datori di lavoro risulta controversa. Alcuni sindacati ritengono che questo significhi delegare la responsabilità statale alle parti sociali e criticano la mancanza di un accesso paritetico.

Conclusioni: punti di forza, debolezze e sfide

L'approccio italiano alla flessicurezza si concentra sulla modernizzazione del sistema di previdenza sociale e sul miglioramento del sistema di formazione professionale. La Carta Verde sul modello previdenziale pubblicata nel luglio 2008 invitava le parti sociali a discutere un approccio globale alla riforma del sistema previdenziale iniziando, al contempo, a tagliare la spesa sociale¹³. Il dibattito si focalizza oggi sull'estensione della protezione sociale a tutti i tipi di contratti e sulla riduzione del divario fra la protezione garantita ai lavoratori regolari e quella garantita invece ai lavoratori con contratti non standard.

¹² Informazioni fornite da ARAN.

¹³ EIRO on-line, *Carta Verde sul futuro del sistema previdenziale*, aggiornamento del 19 gennaio 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/it0808019i.htm>)

Per i sindacati i problemi principali sono la sicurezza del lavoro e la garanzia di livelli salariali adeguati. Per i datori di lavoro i problemi principali sono, invece, l'aumento di flessibilità e produttività. Le parti sociali concordano sul fatto che il *lifelong learning* e la formazione professionali sono fondamentali per il miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori italiani. Concordano, inoltre, sulla necessità di migliorare l'efficacia del PES, pur avendo pareri diversi sulle modalità.

La riforma del sistema di contrattazione del 2009 è stata un importante passo avanti verso la stimolazione del dialogo sociale a livello aziendale. La crisi del 2008 è stata un importante catalizzatore d'esperienza avendo dimostrato la mancanza di adattabilità del mercato del lavoro e le carenze delle politiche lavorative esistenti.

Sembra che la sfida più importante per la messa in pratica della flessicurezza riguardi il livello e l'efficienza della spesa pubblica sul mercato del lavoro e sui sistemi previdenziali. Alcuni ritengono che la cultura forte, centralizzata della contrattazione collettiva e il sistema di protezione del lavoro rappresentino i maggiori ostacoli del progresso.

3. IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

Osservazioni generali sul ruolo delle parti sociali

In Italia esistono tre confederazioni sindacali principali: Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori (CISL) e Unione Italiana del Lavoro (UIL). Le confederazioni rappresentano diversi orientamenti politici. CGIL era maggiormente legata alla sinistra, la CISL al centro-sinistra e alla sinistra dello spettro politico mentre l'UIL è associata soprattutto alla sinistra non comunista e riformista. Nell'ambito di queste confederazioni i sindacati sono organizzati unitamente alle linee industriali. Malgrado le differenze politiche, le confederazioni più grandi tendono a cooperare da vicino. Tutte e tre le confederazioni sono affiliate a livello UE e membri dell'ETUC. La densità dei sindacati è stimata al 70%; mentre la copertura della contrattazione collettiva è più modesta – circa il 34%.

La confederazione più importante dei datori di lavoro è la Confindustria (Confederazione Generale dell'industria italiana). La maggior parte delle società affiliate alla Confindustria sono PMI (il 94% ha meno di 100 dipendenti) di tutti i settori economici. Confindustria funge da rappresentante dei datori di lavoro privati nel dialogo con sindacati e governo. Confindustria fa parte di BUSINESSEUROPE. Esistono anche altre importanti organizzazioni di datori di lavoro affiliate a livello UE, fra cui la Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria (Confapi) che rappresenta società private più piccole. Il settore artigianale ha la sua associazione la Confartigianato legata al centro-destra e la CNA legata alla sinistra. I datori di lavoro del settore commerciale e turistico sono rappresentati dalla Confesercenti (legata alla sinistra). CNA, Confapi, Confartigianato e Confesercenti sono membri di UEAPME. I datori di lavoro pubblici sono rappresentati da ARAN, membro CEEP¹⁴.

Strumenti principali e livelli di influenza

Le parti sociali hanno un ruolo centrale nel processo decisionale della Nazione riguardante i problemi economici e sociali. La concertazione sociale ha portato alla sottoscrizione di importanti accordi, in seguito trascritti in adeguate normative legali. Un esempio è il "Patto per il Lavoro" del 1996, in seguito incorporato nella Legge Treu. Il ruolo delle parti sociali è cambiato nel 2001, dopo le elezioni, quando è stato sottoscritto il "Libro Bianco sul Mercato del Lavoro". La concertazione sociale degli anni '90 è stata percepita come eccessiva e sostituita dal dialogo sociale. Il ritorno alla concertazione sociale è stato possibile solo nel 2006 con la ripresa del potere da parte del centro-sinistra.

Il dialogo sociale in Italia ha luogo a livello nazionale, settoriale ed aziendale. Il dialogo sociale settoriale è quello che ha maggiore influenza oggi in Italia. Le disposizioni negoziate possono essere trascritte in contratti collettivi in grado di migliorare le disposizioni legali minime. Il dialogo sociale a livello settoriale è risultato incisivo nell'adeguare il sistema di sussidi di disoccupazione alle esigenze settoriali.

Le parti sociali hanno una responsabilità esecutiva associata alla gestione comune dei fondi di formazione interprofessionali e degli schemi CIG e CIGS. Partecipano anche alla gestione di alcune disposizioni per i lavoratori temporanei.

I forum di discussione settoriale affrontano problemi come competitività, produttività, orario di lavoro, condizioni di mercato e di lavoro.

Le parti sociali italiane ritengono di avere acquisito nel tempo maggiore influenza sul *lifelong learning* e formazione professionale.

¹⁴ Basato su EIRO on-line, *Italia: profilo rapporti industriali*, aggiornato il 17 dicembre 2007 (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/italy_3.htm)

ITALIA: PRINCIPALI INDICATORI DEL DIALOGO SOCIALE

	Italia	EU25
Copertura contrattazione collettiva - % di lavoratori coperti dai contratti collettivi, 2006	33,8	63,0
Densità sindacati, 2007 - % di lavoratori dipendenti membri di sindacati, 2005	70,0	25,0
Densità organizzazioni datori di lavoro - % di dipendenti assunti da società e membri di un'organizzazione di datori di lavoro, 2006	51,0	n.a.

Fonte: EIRO on-line, Italia: Profilo Relazioni Industriali, 2009.

Cambiamenti recenti e sfide

I rappresentanti dei datori di lavoro sottolineano che, di recente, le parti sociali italiane hanno iniziato a prendere decisioni congiunte. Non è sempre facile vista l'opposizione e la resistenza politica che impediscono di avere lo stesso parere. Tuttavia, in situazioni urgenti, le parti sociali cercano di raggiungere un accordo (degli accordi).

Secondo la valutazione dei sindacati "le parti sociali hanno, di recente, sostituito il governo": organizzandosi da sole in sette gruppi di lavoro (task commissions) ed elaborando soluzioni per mitigare la crisi. Queste soluzioni sono state quindi presentate al governo per l'attuazione.

Come per tutti i paesi europei, la sfida sarà di garantire la sostenibilità delle soluzioni proposte. Snellendo il sistema di disposizioni nazionali sulla formazione e rendendolo più trasparente, se ne migliorerà l'efficienza.

Casi di *good practice* nel campo della flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro

Le parti sociali italiane hanno indicato le seguenti *good practice* importanti per la flessibilità e la sicurezza del mercato del lavoro: supporto di reddito per lavoratori temporanei, disposizioni agevolanti la flessicurezza presso Pirelli, provvedimenti temporanei per i disoccupati o lavoratori minacciati da disoccupazione e un fondo di formazione comune.

Primo Esempio: Supporto di reddito per i lavoratori temporanei

I lavoratori temporanei sono stati fra quelli più colpiti dalla crisi. Nel maggio 2009, CGIL-CISL-UIL, Assolavoro (l'organizzazione che rappresenta le agenzie di lavoro interinale) e il Ministero del Lavoro hanno sottoscritto un contratto riguardante misure sperimentali per il supporto di reddito ai lavoratori temporanei che avevano lavorato almeno 78 giorni nel corso dell'anno precedente e aventi diritto ad uno stipendio di 1.300 euro. Lo schema è gestito dall'INPS ed è finanziato al 50% dal Ministero del Lavoro e per l'altro 50% dall'Ente Bilaterale, un fondo gestito in comune dalle parti sociali. La disposizione illustra le sinergie fra finanziamento pubblico e privato e i benefici della collaborazione tripartita.

Fonte: Questionario UIL, maggio 2009.

Secondo Esempio: Disposizioni agevolanti la Flessicurezza presso Pirelli

Fra il 1986 e il 2001 la contrattazione collettiva aziendale da Pirelli, produttore di pneumatici, si focalizzava sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sulla riduzione del costo del lavoro tramite l'implementazione di stipendi iniziali più bassi per i nuovi assunti e l'uso più frequente di lavoratori interinali. Il contratto collettivo, sottoscritto nel 2007, è un esempio innovativo e positivo di flessibilità negoziata. Fra le disposizioni che agevolano la flessicurezza citiamo:

- Pratiche moderne di risorse umane: comunicazione interna efficiente tramite forum, workshop, *e-learning*, lavoro di squadra nonché mappatura conoscenze, valutazione delle prestazioni, attrazione e conservazione dei talenti;
- Stipendio basato sulle prestazioni: il 42% dello stipendio è legato ai volumi, il 42% alla qualità e il 16%

alla frequenza;

- Una "banca orario di lavoro" studiata per scambiare la flessibilità dell'orario di lavoro per aumenti di stipendio.

Fonte: Questionario CGIL, maggio 2009.

Terzo Esempio: Misura straordinaria per supportare i disoccupati

Il 19 febbraio 2009, il Governo e le Regioni hanno sottoscritto un accordo garantendo misure eccezionali per supportare i disoccupati nel periodo 2009 - 2010, destinando a questo scopo € 8.000 m (€ 5.350 m dal budget nazionale e € 2.650 m da quelli regionali).

L'accordo garantisce i mezzi finanziari per rafforzare la sicurezza sociale per i disoccupati mentre sono state proposte iniziative attive specifiche del mercato del lavoro per facilitare la reintegrazione nel mercato del lavoro dei disoccupati e di quelli a rischio di disoccupazione. Si tratta di una misura provvisoria adottata per affrontare gli effetti negativi della crisi.

Fonte: Confindustria e CISL, materiale congiunto preparato per la Serie di Seminari della Fondazione 2009 "Prepararsi per il futuro: mantenimento del lavoro in tempi di crisi".

Quarto Esempio: FONDIMPRESA - fondo di formazione

FONDIMPRESA è un fondo di formazione interprofessionale congiunto costituito da Confindustria in collaborazione con CGIL, CISL e UIL. Costituito nel 2001, è finanziato con contributi fino allo 0,3% dello stipendio dei lavoratori. Copre circa 73.000 imprese e 3.400.000 lavoratori. Il budget annuale è di circa 200 milioni di euro l'anno. FONDIMPRESA ha due schemi: Conto Formazione e Conto di Sistema. Conto Formazione è un conto individuale di ciascuna impresa associata a FONDIMPRESA e finanziato al 70% dalla contribuzione totale. Mira a garantire l'equilibrio fra grandi imprese e PMI e fra imprese del Nord e del Sud. Conto Sistema è un conto collettivo che sostiene tutti i lavoratori membri di FONDIMPRESA. Finanzia le iniziative di formazione utilizzando il 26% della contribuzione totale. Dal 2007, grazie a FONDIMPRESA, sono stati organizzati 10.000 programmi di formazione per un valore di 570 milioni di euro di cui hanno beneficiato 980.000 lavoratori. La struttura di agevolazione per le imprese era la seguente: 84% piccole imprese, 13% imprese di medie dimensioni e 3% grandi imprese. Per quanto riguarda i vantaggi per il settore: il 44% delle imprese apparteneva al settore produttivo, il 20% alla costruzione e il 20% ai servizi. Oltre il 30% dei lavoratori che ha beneficiato di iniziative finanziate da FONDIMPRESA aveva oltre 45 anni e circa il 23% aveva più di 34 anni. FONDIMPRESA è gestita in comune dalle parti sociali.

Fonte: presentazione del Dott. G. Usai (Confindustria) durante il seminario di gruppo di Varsavia, novembre 2010

4. QUESITI CHIAVE EMERSI

Secondo il punto di vista dell'autori di questo rapporto, sono emersi i seguenti quesiti chiave riguardanti la flessicurezza in Italia:

- ***Come è possibile vedere le nozioni di flessibilità e sicurezza del lavoro come concetti di reciproco arricchimento piuttosto che come meri problemi commerciali?***
- ***Come è possibile finanziare gli sviluppi relativi alla flessicurezza?***
- ***Una delle sfide più urgenti dell'economia italiana è la necessità di aumentare produttività e competitività. In che modo la flessicurezza può dare il suo contributo?***

Fonti e riferimenti bibliografici

Risposte al questionario, contributi di e contributi dei seminari di gruppo

Sono arrivate risposte da due organizzazioni sindacali. CGIL e UIL e un'organizzazione dei datori di lavoro. Inoltre, la CISL ha fornito il materiale preparato per il seminario 2009 "Prepararsi al futuro: mantenere l'impiego in tempi di crisi" mentre l'ARAN ha fornito risposte scritte al questionario.

Nell'ambito della struttura del progetto, sono state condotte interviste con i rappresentanti delle organizzazioni delle parti sociali (ARAN, CGIL, CISL, CNA, Confesercenti, Confartigianato, CONFINDUSTRIA e UIL¹⁵) il 5-8 luglio 2010 a Roma.

Altre fonti

1. EIRO on-line, *Green Paper addresses future of welfare system*, updated 19 January 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/it0808019i.htm>)
2. EIRO on-line, *Italy: Industrial relations profile*, updated 17 December 2007, (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/italy_3.htm)
1. EIRO on-line, *Italy: flexicurity and industrial relations*, updated on 15 September 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/it0803039q.htm>)
2. Eurofund, *Working Poor in Europe 2007*, Dublin 2008.
3. European Commission, *Spring Economic Forecast 2010*, Brussels, March 2010.
4. European Commission, *Employment in Europe 2009 Report*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
5. European Commission: *Annual Progress Report / Annual Country Assessment*, Brussels, December 2008.
6. European Commission: *Progress on the implementation of the European Economic Recovery Plan*, Brussels, Brussels, June 2009.
7. European Commission, *Industrial Relations in Europe 2009*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

¹⁵ In ordine alfabetico, per nome dell'organizzazione.

8. European Foundation for Living and Working Conditions, *European Company Survey 2009*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
9. European Foundation for Living and Working Conditions, *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report*, Dublin 2007.
10. *Flexicurity in the Italian Labour Market; Evaluation of Implemented Policy Measures*, Fondazione Giacomo Brodolini, report from the EU-sponsored project VS/2007/0626, Brussels 2008.
11. Giannetti, C., Madia, M., *Flexicurity Pathways in Italy: Learning from Denmark?* Preliminary draft, August 2009.
12. Glasner, V., Kuene, M., *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe*, ETUI Policy Brief, Issue 1/2010, Brussels 2010.
13. Italian Government: National Action Programme for Growth and Employment 2008 - 2010, Rome, October 2008.
14. Italian Government: Report on the Implementation of the National Action Programme 2008-2010, Rome, October 2009.
15. Newell, J.L., *The Politics of Italy*, Cambridge 2010.
16. OECD, *Education at a Glance 2009*, Paris 2009. V. Pulignano, *Italy National Dossier*, report drafted within the framework of the II Joint European Social Partners organisations project "Study on restructuring in the EU15, Brussels, May 2008, pp. 16-17.