

# VENETO, MODELLO PER FLESSICUREZZA



Il Veneto potrebbe essere una delle regioni in cui si sperimentare alcuni strumenti della cosiddetta flessicurezza. Ci sono tutte le condizioni per farlo, a partire dalle condizioni oggettive del mercato del lavoro che si caratterizza per un elevato tasso di occupazione (nel 2007 pari 65,6% e quindi vicino al 66,9 dell'Europa a 15), un mercato del lavoro vivace (circa 500 mila assunzioni all'anno nel solo settore privato) ma con domanda ed offerta di lavoro che non sempre si incontrano, la compresenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (poco più di 1.400 mila occupati), determinato (circa 180 mila) ed a progetto (oltre 26 mila collaboratori), occupati in grandi e piccole aziende (rispettivamente 30 e 70%). In questo contesto positivo restano

isolate tre fasce di lavoratori che incontrano forti difficoltà a lavorare in modo continuativo. E quello che succede ai giovani quando entrano nel mercato del lavoro, agli over 50 (oggi anche over 45) quando sono espulsi e alle donne per tutto l'arco della vita lavorativa. A queste isole della vera precarietà si applicano i tradizionali strumenti del welfare che non sono in grado di dare risposte sufficientemente efficaci: - gli interventi di sostegno al reddito, detti anche ammortizzatori sociali (Veneto, anno 2007): Cig circa 15 milioni di ore, Sussidi di disoccupazione 87 mila beneficiari, lavoratori in mobilità 15 mila; - la formazione e la riqualificazione professionale: solo il 7% degli adulti veneti, stessa media tra gli occupati, frequente corsi di studio e formazione; - i servizi di indi-

rizzamento all'impiego: solo il 6% dei lavoratori ad esempio di collocamento tramite i Centri per l'Impiego ed un altro 20% tramite le Agenzie private che pur sono presenti in modo diffuso in tutta la Regione. La proposta di sperimentazione che la Cisl avanza e che intende proporre alla regione Veneto e alle controparti prevede di potenziare il triangolo della sicurezza (sostegno al reddito, formazione e servizi per l'impiego) per tutelare ed accompagnare nel mercato del lavoro donne, giovani ed over 50. Dal superamento delle loro difficoltà dipende oltretutto, per la nostra regione, il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona. Nel concreto la Cisl del Veneto, ad esempio, propone: - l'estensione degli interventi di sostegno al reddito (Cig, indennità di disoc-

pazione e mobilità) a tutti i lavoratori, compresi i dipendenti delle piccole imprese dove più troviamo i giovani e le donne. Attualmente essi coprono meno della metà dei lavoratori;

- la frequenza obbligatoria per i lavoratori in Cig di corsi di riqualificazione, anche con tirocini in aziende finalizzati al reimpiego;
- l'accreditamento dei due anni di indennità di mobilità per coloro che aprono una attività autonoma;
- l'integrazione tra scuole tecniche e professionali e le aziende (formazione scolastica e pratica di tirocinio ed apprendistato);
- la costituzione di una banca dati con le previsioni annuali di assunzione da parte delle aziende al fine di orientare la formazione professionale e la ricerca di lavoro (requisito obbligatorio per ottenere gli sgravi contributivi della 223);
- incentivi alla rioccupazione ed il miglioramento della rete dei servizi per l'impiego pubblici e privati. A questo scopo servono alcune deroghe alla legislazione nazionale che, se supportate da una forte concertazione tra Parti Sociali e Regione, potrebbero rappresentare una seria pratica di federalismo responsabile. La flessicurezza (flexicurity nella dizione dell'Unione europea) è una forma di politica per il lavoro che ha trovato applicazione in diversi Paesi europei (ad es. Danimarca, Paesi Bassi, Germania) dimostrando nei fatti di garantire ai lavoratori, specie i più esposti nel mercato, una ampia sicurezza sociale anche in questi tempi di lavoro flessibile.

**Giulio Fortuni**  
segretario Usr-Cisl Veneto

## Occupazione femminile Regione Lazio virtuosa

La Regione Lazio è virtuosa, almeno per quanto riguarda il capitolo dell'occupazione femminile.

Una donna su due lavora, il che significa che, con il tasso di occupazione al 50%, supera la media nazionale. E anche la presenza delle donne nelle imprese (26%) mostra una maggiore vitalità rispetto a quello che accade nel resto del Paese (24%). Nonostante siano proprio le donne del Lazio ad iniziare il lavoro più tardi.

E' quello che afferma il Libro Verde sull'occupazione femminile nel Lazio, realizzato dalla Direzione regionale del Lavoro, Pari opportunità e politiche giovanili.

Ampiamente positivo è anche il trend registrato nel suo complesso dalla regione, con un tasso di imprese femminili pari a circa il 27% del totale delle aziende, contro una media nazionale del 24%. Tra le province italiane, la stessa capitale registra il numero più elevato di imprese femminili (61.584), seguita da Napoli (59.725) e Milano (57.199). Il profilo dell'imprenditrice laziale ha un'età fra i 30 e i 40 anni ed è altamente scolarizzata (il 60% possiede una laurea, e il 52% ha conseguito un master).

All'alto grado di istruzione però non sempre corrisponde un ruolo aziendale in linea con il percorso formativo e spesso la tipologia di laurea non è coerente con l'attività imprenditoriale intrapresa. Al momento di avviare l'impresa, inoltre, è nubile e non ha figli. Una buona parte di donne fa attività d'impresa dopo la fine del matrimonio, o in alternativa al reingresso nel mondo del lavoro, dopo la maternità.

Centrale è anche il capitolo e il ruolo dell'immigrazione. Dati alla mano, nella Capitale e provincia, le donne straniere con cariche imprenditoriali sono 12.417 (7,6% del totale delle donne). Tra il 2006 e il 2007, il numero complessivo di queste donne è aumentato di 3.320 unità (2,1%). La componente femminile straniera ha evidenziato un tasso di crescita (8,3%) molto superiore a quello delle italiane (1,6%) ed è risultata più pronunciata rispetto al già alto livello medio regionale e nazionale (rispettivamente, 7,7% e 6,7%), confermando una specifica tendenza registrata anche in passato.

L'ambito degli stipendi conferma, ancora una volta, le tendenze già ripetutamente segnalate in passato, anche a livello nazionale. Rimangono infatti pesanti le differenze retributive, soprattutto nel settore atipico. La metà delle donne ha redditi sotto i 5mila euro contro il 34% degli uomini. Solo il 6% delle donne vanta redditi al di sopra di 30mila euro, contro il 20% degli uomini. Divari consistenti anche nei ruoli ricoperti: i vertici professionali continuano ad essere appannaggio maschile con un divario percentuale consistente, 43% contro il 17% delle donne.

**Floriana Isi**

Fondazione  
Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto  
con il Centro Marco Biagi/51

**ADAPT**

## Il conflitto industriale in Europa

Il recente rapporto *Developments in industrial action 2003-2007* della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions di Dublino fornisce dati e spunti interessanti sul quadro delle relazioni industriali in Europa. La media europea del numero di giorni lavorativi persi nell'anno a causa di uno sciopero è di 30,9. La media era di 70 giorni nel periodo 1993-1997 e di 59 negli anni 1998-2002. La nozione di conflitto industriale a base dello studio è la più ampia: la contrapposizione di interessi fra le parti collettive del rapporto di lavoro che, a difesa dei propri interessi, intraprendono varie azioni tra cui lo sciopero è considerata la forma più estrema. Il criterio dei giorni lavorativi persi in occasione di scioperi tuttavia rappresenta ancora il parametro di comparazione più attendibile. Nel rapporto, i paesi sono stati suddivisi in tre differenti gruppi, in base al livello di conflittualità: paesi con un livello basso, nei quali la media di giorni lavorativi persi è di 20 giorni per 1000 lavoratori; paesi

con livelli moderati, con una media che oscilla fra i 20 e i 70 giorni lavorativi persi e, infine, paesi con un livello relativamente alto, nei quali la media è superiore a 70. La collocazione degli Stati membri nei vari gruppi risulta piuttosto inconsueta. Effettivamente, un così breve periodo di riferimento non consente una fotografia appropriata di situazioni e tendenze in vari Stati e l'immagine finale può non essere veritiera a causa di fasi congiunturali. Paesi tradizionalmente caratterizzati da un basso tasso di conflittualità si collocano nel segmento caratterizzato da un'alta percentuale di scioperi. Un esempio è rappresentato dall'Austria che nel 2003 ha attraversato una fase di riforma del sistema pensionistico piuttosto turbolenta per la dura opposizione dei sindacati maggiori. Opposti i casi della Lituania e della Lettonia, dove, rispettivamente, sono stati persi solo 1,9 e 0 giorni lavorativi. Questo dato, tuttavia, sembra dover essere ricondotto non alla consueta bassa conflittualità ma alla tendenza propria di tali

ordinamenti nel senso di limitare la legalità del diritto di sciopero.

Elemento comune nel quadro comparato è che il conflitto non si estende mai a tutti i settori dell'economia, ma spesso si concentra soltanto in alcuni. I più colpiti risultano il settore dell'industria - davanti a tutti il settore metalmeccanico - seguito da trasporti e comunicazioni. Molto conflittuale è anche il settore del pubblico impiego.

Fra le ragioni che più spesso animano le controversie industriali la retribuzione resta dominante. Il conflitto può sorgere anche in presenza di situazioni come ristrutturazioni aziendali e chiusure di impianti che incidono sul livello di occupazione. Anche le questioni politiche possono essere causa di conflitti quando riguardano la sicurezza sociale, le riforme del diritto del lavoro, le privatizzazioni, etc.

Lo studio si occupa anche del fenomeno del c.d. effetto annuncio, in caso di revoca dello sciopero prima della sua effettuazione. La minaccia di sciopero in molti paesi costituisce una vera e propria tecnica negoziale e in Norvegia la data fissata per lo sciopero costituisce il termine per la conclusione della trattativa, con o senza accordo. Nella seconda ipotesi, la soluzione della controversia sarà affidata ad un arbitro.

L'intervento di Governi o altre istituzioni pubbliche si verifica raramente. Si tratta sostanzialmente dei casi in cui lo Stato riveste natura imprenditoriale. In alcuni Paesi tuttavia è riconosciuto ad organi-

smi statali, come il National Implementation Body irlandese, un ruolo attivo che può anche risolversi in un vero e proprio intervento statale. In Svezia le stesse parti coinvolte nella controversia si rivolgono spontaneamente per la mediazione al National Mediation Office. Il rapporto precisa che i risultati della comparazione possono considerarsi solo orientativi, per una riscontrata lacunosità di alcune informazioni e per la eterogeneità delle fonti. Nella maggior parte dei casi dati statistici provengono da fonti pubbliche e istituzionali, altre volte sono di fonte sindacale. Anche i criteri utilizzati, come ad esempio la nozione di azione industriale o i giorni di durata dello sciopero necessari per la registrazione dello stesso, giocano un ruolo fondamentale. L'indicazione di fondo appare tuttavia abbastanza netta nel senso che la stagione del conflitto industriale, quello più aspro, si sta avviando al tramonto.

**Fabiana Alias**

**Approfondimenti**

Il rapporto *Developments in industrial action 2003-2007* è disponibile sul sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), all'interno del Bollettino Adapt, 2008, n. 25.

**a cura di Adapt-Fondazione Marco Biagi, Scuola Internazionale di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di lavoro**