



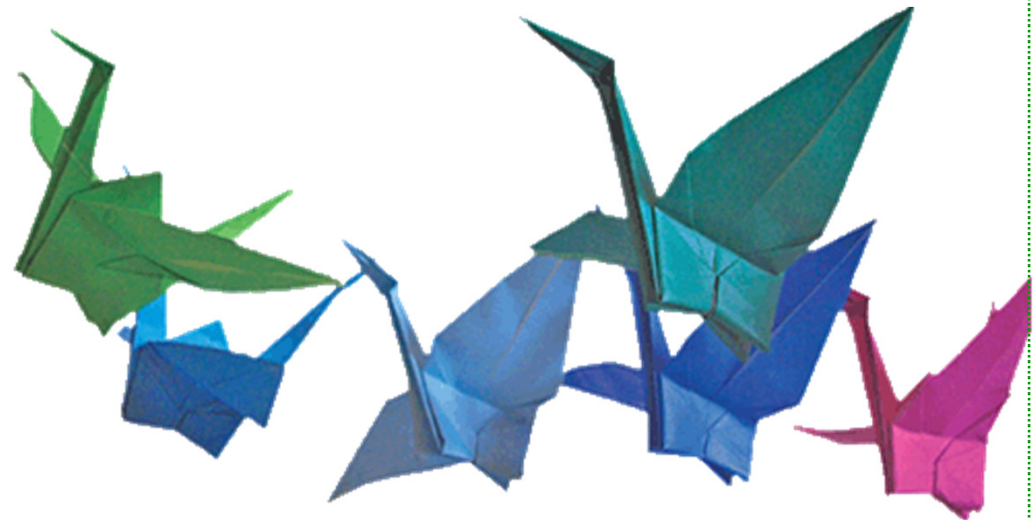
# Guida alla comprensione di **EUROPAE GENERIS**

## **EUROPAE GENERIS**

### **Nuovo Diritto del Lavoro**

*Perché, come e per chi*

L'Aquila, sala congressi Forte Spagnolo  
mercoledì 28 marzo 2007, ore 9.00





# INDICE

- Europa: verso un nuovo diritto del lavoro (premessa) **pag. 3**
- Le tappe principali per un nuovo diritto del lavoro in Europa **pag. 4**
  - Timeline 1997-2000
  - La strategia di Lisbona
  - Strategia di Lisbona → revisione intermedia
  - I nuovi assi della Strategia di Lisbona
- Il libro Verde “Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo” **pag. 9**
  - Perché un libro verde sul diritto del lavoro
  - A chi si rivolge il libro verde sul diritto del lavoro
  - Quadro di sintesi
  - parola chiave del Libro verde → flexicurity
- Le politiche per il lavoro negli stati europei **pag. 14**
  - Le politiche per l’occupazione in Europa
  - Dal welfare al workfare
  - Modelli di intervento contro la disoccupazione
  - Il caso Danimarca
  - Il caso Olanda
  - Il caso Spagna
- Il diritto del lavoro in Italia → quadro normativo **pag. 22**
  - La riforma del diritto del lavoro dal Pacchetto Treu alla legge Biagi
  - Gli indirizzi dell’attuale governo
- Nuovo Diritto del Lavoro europeo → Un piccolo, utile glossario **pag. 27**
- Fonti **pag. 32**
- EUROPAE GENERIS Team **pag. 33**



# EUROPA

## VERSO UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO

### **Premessa**

Modernizzare il diritto del lavoro per renderlo adeguato ai cambiamenti imponenti della società del XXI secolo. Per raggiungere questo obiettivo l'Unione Europea ha avviato un processo di lavoro caratterizzato da tre parole guida:

### **flessibilità – sicurezza – inclusione**

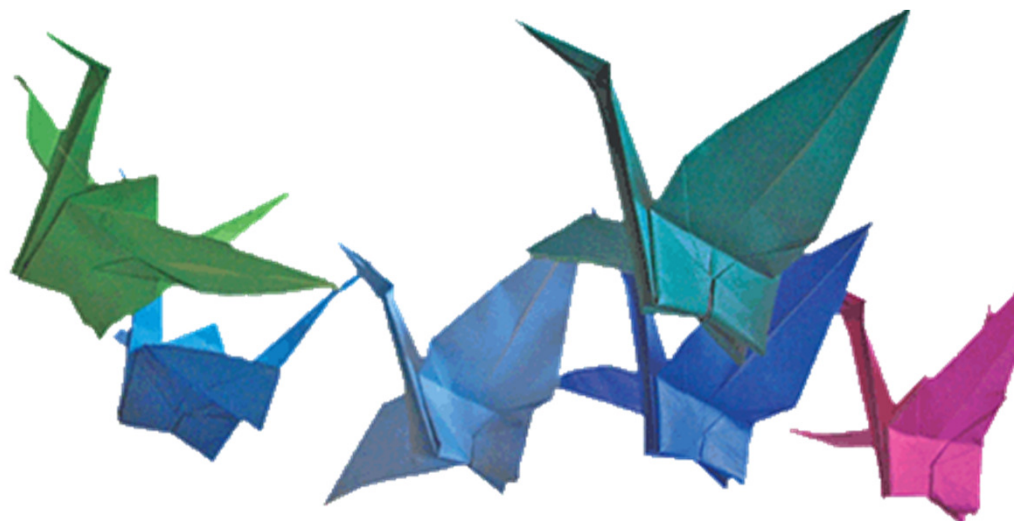
Attorno a queste tre parole deve ruotare la riforma del diritto del lavoro di tutti i paesi membri chiamati a creare un mercato del lavoro flessibile, sicuro e inclusivo capace di sostenere i nuovi cambiamenti senza compromettere sicurezza e benessere di tutti i lavoratori, nessuno escluso.

\*\*\*

Questa Guida realizzata in occasione del convegno "Europa Generis, Nuovo Diritto del lavoro" intende dare un piccolo contributo alla comprensione dei concetti fondamentali che stanno alla base dell'importante lavoro di riforma e modernizzazione in atto.



# LE TAPPE PRINCIPALI PER LA DEFINIZIONE DI UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO IN EUROPA







# LA STRATEGIA DI LISBONA

Nel Consiglio europeo straordinario di Lisbona del 2000, i Capi di Stato e di Governo decidono di varare una serie di riforme per consolidare il mercato interno, incrementare la ricerca, l'innovazione e l'educazione, affinché l'Unione europea **entro il 2010** divenga

**"l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale"**

PER QUANTO RIGUARDA IL MERCATO DEL LAVORO  
LA STRATEGIA DI LISBONA STABILISCE  
TRE OBIETTIVI DA REALIZZARE ENTRO IL 2010

- raggiungere un tasso medio di crescita economica del 3% circa;
- portare il tasso di occupazione al 70%;
- far arrivare il tasso di occupazione femminile al 60%.



# STRATEGIA DI LISBONA REVISIONE INTERMEDIA

- Il **Consiglio europeo di Bruxelles del 22 e 23 marzo 2005** ha proceduto alla **revisione intermedia della strategia di Lisbona**, a distanza di cinque anni dalla sua adozione.
- Preso atto degli **scarsi risultati ottenuti**, con la presentazione del bilancio a metà percorso realizzato nel 2005 da Wim Kok, ex primo ministro dei Paesi Bassi, i Capi di Stato e di Governo dell'Unione Europea hanno deciso nel 2005 di
  - **rilanciare la Strategia di Lisbona**, centrandola su due obiettivi cardine:
    - **la crescita economica**
    - **l'occupazione**



# STRATEGIA DI LISBONA I NUOVI ASSI

## **A) Conoscenza e innovazione per una crescita sostenibile**

Lo spazio europeo della conoscenza deve consentire alle imprese di creare nuovi fattori di competitività, ai consumatori di beneficiare di nuovi beni e servizi e ai lavoratori di acquisire nuove competenze.

## **B) Uno spazio attraente per investire e lavorare**

Per incoraggiare gli investimenti e creare un contesto attraente per le imprese e i lavoratori, l'Unione europea deve completare il mercato interno e dotarsi di un quadro normativo più favorevole alle imprese che, da parte loro, devono sviluppare la responsabilità sociale.

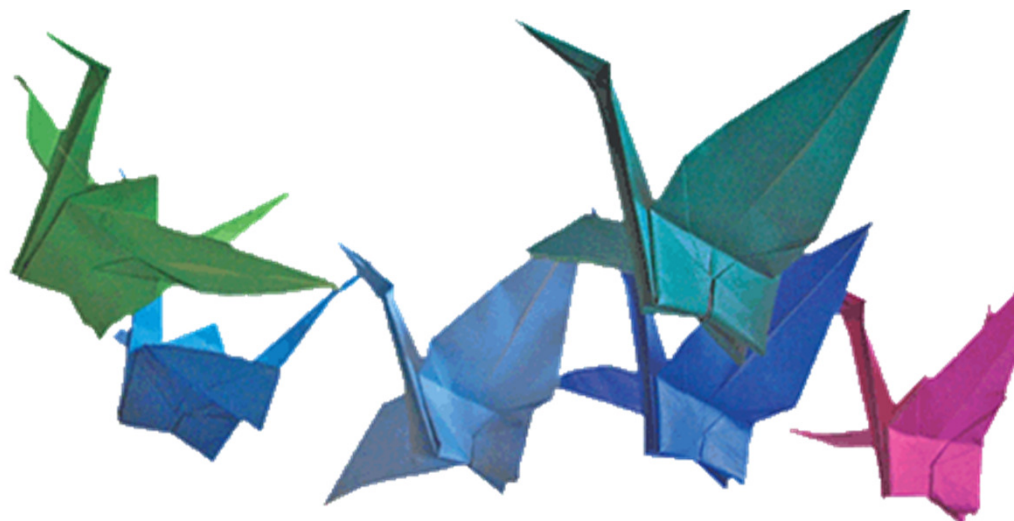
## **C) Crescita e occupazione al servizio della coesione sociale**

Il Consiglio intende incentivare i tassi di occupazione e prolungare la durata della vita lavorativa, congiuntamente a una riforma dei sistemi di protezione sociale.





**IL LIBRO VERDE**  
**Modernizzare il diritto del lavoro**  
**per rispondere alle sfide del XXI secolo**





# Perché un libro verde sul Diritto del Lavoro?

- La **Commissione Europea** ha lanciato un **dibattito** pubblico sul bisogno di rivedere le attuali leggi che regolano il mercato del lavoro in modo da poter sostenere gli obiettivi della Strategia di Lisbona, cioè ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro e di migliore qualità
- Il Libro Verde, pubblicato nel novembre 2006, punta l'indice **sulla inadeguatezza delle norme sul lavoro nazionali ed europee** rispetto a
  - mercato del lavoro,
  - nuove tipologie contrattuali,
  - concorrenza del mercato globale,
  - esigenze aziendali di nuova competitività ed innovazione
  - necessità di qualificazioni professionali adeguate per i lavoratori coinvolti in continui passaggi di lavoro nell'arco della propria vita.
- Inoltre, il Libro Verde sostiene che deve essere raccolta una nuova sfida: conciliare una maggiore **flessibilità** con la necessità di massimizzare la **sicurezza** per tutti



# Libro Verde sul Diritto del Lavoro

## A chi si rivolge?

- Stati membri, parti sociali, organismi pubblici e privati e semplici cittadini europei sono chiamati a contribuire al dibattito e alla consultazione sul tema del nuovo diritto del lavoro.
- Chiunque è interessato può dare il suo contributo alla revisione delle regole sociali per creare un mercato del lavoro che sia al tempo stesso più flessibile e sicuro per tutti.
- La consultazione, elemento fondamentale alla base dell'**Agenda Sociale 2005-2010** della UE, resterà aperta fino al 31 Marzo 2007

Adottata nel febbraio 2005, l'Agenda Sociale contiene la «roadmap» per la politica sociale europea sino al 2010 ed è finalizzata a potenziare il ruolo della politica sociale sia come fattore di competitività che come strumento per la tutela dell'individuo e la riduzione delle ineguaglianze



## Quadro di sintesi sul Libro Verde

<b>Titolo</b>	<b>LIBRO VERDE</b> – <i>Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo</i>
<b>Pubblicazione</b>	Bruxelles, 22 Novembre 2006
<b>Obiettivi</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aprire il dialogo e il confronto con le parti interessate sulla necessità di modernizzare il diritto del lavoro per far fronte alle esigenze di una maggiore <b>flessibilità</b> e <b>sicurezza</b> dell'occupazione.</li><li>2. Contribuire a creare le condizioni per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nell'<b>Agenda di Lisbona</b> in tema di inclusione sociale, occupazione e produttività economica</li><li>3. Promuovere e argomentare il ruolo che la flexicurity può avere nel diritto del lavoro per <b>rendere il mercato del lavoro più equo, reattivo e più inclusivo</b></li></ol>
<b>Stato</b>	Consultazione aperta sino al 31 marzo 2007
<b>Temi per il dibattito</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- concetto di flessicurezza (flexicurity)</li><li>- difficoltà per i lavoratori nelle transizioni professionali</li><li>- insicurezza giuridica dovuta all'introduzione di forme di lavoro atipiche</li><li>- complessità nei rapporti di lavoro triangolari (ad es. lavoro interinale)</li><li>- organizzazione dell'orario di lavoro</li><li>- mobilità dei lavoratori più protetta e coerente</li><li>- Aspetti del controllo dell'applicazione delle legislazioni e lavoro non dichiarato</li></ul>

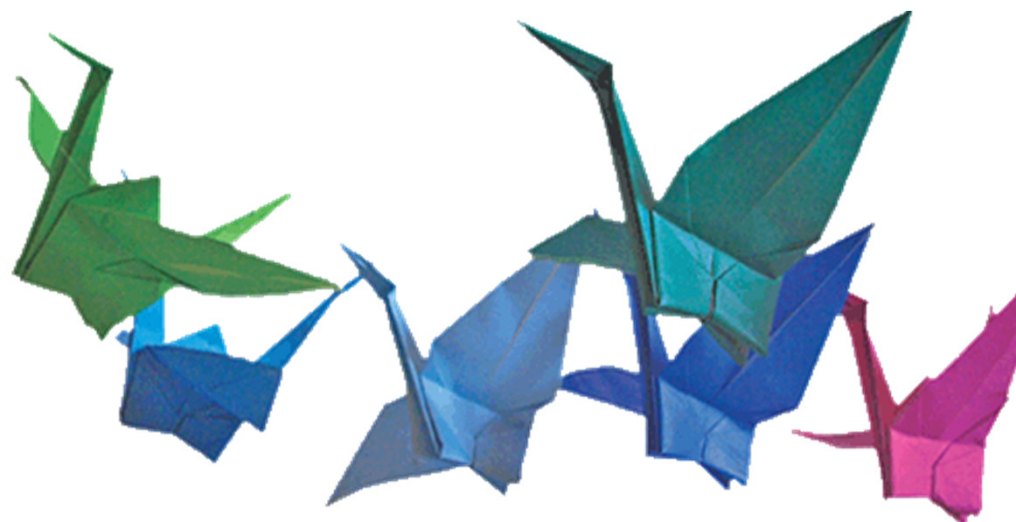


# CONCETTO CHIAVE DEL LIBRO VERDE **FLEXICURITY**

- Neologismo utilizzato per la prima volta in **Danimarca** negli anni '90, dal primo ministro **Poul Nyrup Rasmussen**.
- Il concetto di **flexicurity** coniuga flessibilità del lavoro e sicurezza dell'impiego e comprende i seguenti indirizzi:
  - **apprendimento permanente** per consentire ai lavoratori di mantenere adeguato il proprio livello di competenza
  - **politiche attive** del mercato del lavoro per favorire l'integrazione di disoccupati e inoccupati
  - **regole più flessibili** nel settore della sicurezza sociale per rispondere all'esigenza delle persone che cambiano lavoro o lo interrompono temporaneamente
  - **diversificazione contrattuale** e minore rigidità delle forme contrattuali



# LE POLITICHE PER IL LAVORO NEGLI STATI EUROPEI





# Le politiche per l'occupazione in Europa

- La definizione di nuove politiche per l'occupazione in Europa si svolge in un contesto caratterizzato da
  - **forte protezione del lavoratore**, generalmente considerato “contraente debole” nella contrattazione del rapporto di lavoro
  - forti **tutele** per chi lavora **stabilmente**
  - scarse tutele per i **lavoratori atipici**
  - **forte rigidità** in entrata nel mercato del lavoro
- Nella consapevolezza di questo scenario i paesi membri sono stati chiamati ad evolvere il diritto europeo verso nuovi modelli che nel contempo tengano adeguatamente conto della **sicurezza** e **flessibilità** del mercato.



## Da WELFARE a WORKFARE

- Le politiche per il lavoro si differenziano nei vari stati europei con misure:
  - **passive** → sussidi di disoccupazione, assegni di integrazione salariale, etc.,
  - **active** → interventi che agevolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro: servizi all'occupazione, formazione professionale, job creation, incentivi all'autoimprenditorialità, etc.
- La tendenza dei principali paesi europei è di passare gradualmente dai consueti sistemi di **welfare assistenziali** a modelli di **workfare responsabilizzanti**, basati su meccanismi di partecipazione attiva del lavoratore a programmi per l'occupazione e il ricollocamento.





# MODELLI DI INTERVENTO CONTRO LA DISOCCUPAZIONE I 3 PILASTRI

- Si possono individuare tre livelli per la definizione di modelli di protezione contro la disoccupazione:
  - **pilastro assicurativo** → prevede prestazioni che vengono erogate a fronte di versamenti contributivi e per durate massime prestabilite
  - **pilastro assistenziale "dedicato"** → prevede prestazioni elargite in base ai livelli di reddito e corrisposte qualora non si abbia accesso al primo pilastro oppure siano esaurite tali prestazioni pur perdurando lo stato di disoccupazione
  - **pilastro assistenziale "generale"** → prevede l'elargizione di una prestazione minima garantita (in base a stringenti requisiti di reddito e patrimonio) in casi di persone che si trovano in condizioni di povertà o hanno serie difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro
- La diversa presenza e integrazione dei tre pilastri nei paesi europei consente di individuare 4 aree di riferimento:
  - **Europa anglosassone**
  - **Europa continentale**
  - **Europa del Nord**
  - **Europa mediterranea**



# MODELLI DI PROTEZIONE CONTRO LA DISOCCUPAZIONE QUATTRO AREE OMOGENEE

	EUROPA CONTINENTALE	EUROPA ANGLOSSASSONE	EUROPA DEL NORD	EUROPA MEDITERRANEA
<b>Paesi</b>	Germania, Austria, Francia, Belgio, Lussemburgo	Irlanda, Regno Unito	Danimarca, Svezia, Finlandia, Paesi Bassi	Italia, Spagna, Portogallo, Grecia
<b>Tipo di prestazione</b>	I pilastri assicurativo e assistenziale sono distinti e intervengono separatamente; si ricorre a politiche prevalentemente passive Indennità di disoccupazione fornite in base all'età del beneficiario e alla lunghezza del precedente periodo di occupazione	Integrazione dei modelli di intervento assicurativo e assistenziale Hanno accesso tutte le persone disoccupate Le indennità di disoccupazione sono indipendenti dal livello di retribuzione percepito in precedenza	Il pilastro assicurativo è generalmente volontario Indennità quasi sempre elevate con misure di tipo passivo (incentivi di disoccupazione) e di lunga durata	- Politiche per il lavoro prevalentemente passive - Livello delle indennità generalmente basso e necessariamente legato ai contributi versati durante i precedenti periodi lavorativi
<b>Obbligo per i beneficiari</b>	- Per l'accesso al pilastro assicurativo è necessario il versamento dei contributi nel periodo lavorativo precedente (almeno 2/3 anni) - Obblighi poco restrittivi per un'immediata disponibilità al lavoro	- Attivarsi per la ricerca di un impiego - Migliorare il proprio stato di "occupabilità" partecipando a corsi di formazione e iniziative di riqualificazione professionale (Il sistema pubblico di servizi per l'impiego svolge un'accurata funzione di controllo e verifica del rispetto di tali obblighi)	- Attivarsi per la ricerca di un impiego - Disponibilità a seguire corsi di formazione e iniziative di riqualificazione professionale - Obbligo di accettare il primo impiego utile indicato dal collocamento, pena l'esclusione dal beneficio	- Non sono presenti requisiti particolarmente restrittivi per i beneficiari
<b>Tasso di rimpiazzo medio *</b>	66%	Forfettario	83%	63%
<b>Livello di protezione del lavoro</b>	Medio-alto	Basso	Medio-basso	Alto

(\*) Rapporto tra l'indennità di disoccupazione e la retribuzione lavorativa precedente. Viene indicata la media dei tassi di rimpiazzo tra i vari paesi.

**Fondazione MIRROR** per l'impresa della conoscenza

Sede Legale Via A. Pacinotti, 7 – 67051 Avezzano (AQ)

CF 90028810662, costituita il 20-10-2005, n° 12 del registro della Persone Giuridiche della Prefettura dell'Aquila



## IL CASO DANIMARCA

- Il caso danese è quello più citato per l'applicazione delle politiche di **flexicurity**:
  - I costi e i vincoli di licenziamento sono piuttosto bassi e consentono di fornire al mercato del lavoro un forte grado di flessibilità
  - Il sistema è caratterizzato da una notevole **efficienza** con un alto tasso di riassorbimento (7 lavoratori su 10 che perdono lavoro vengono riassunti nel giro di un anno)
  - L'**equità** del sistema consente di garantire un elevato reddito al disoccupato, che riceve un sussidio pari al **90%** circa della retribuzione precedente per 4 anni, periodo nel quale l'interessato ha l'obbligo di impegnarsi a cercare un nuovo impiego, seguire corsi di riqualificazione e non rifiutare il primo impiego utile indicato dal collocamento, pena la sospensione temporanea o l'esclusione dai benefici



## IL CASO OLANDA

- Le recenti riforme olandesi hanno incentivato in particolare il lavoro *part-time* e l'adozione di *contratti atipici*.
- In particolare i principali provvedimenti legislativi individuabili sono:
  - Legge del 1996 sulla *parità di trattamento degli orari di lavoro*, che garantisce pari diritti a lavoratori a tempo parziale e a quelli flessibili indipendentemente dalle ore lavorate.
  - Legge del 1999 su *flessibilità e sicurezza*, che da un lato prevede una maggiore flessibilità nella gestione aziendale delle risorse umane da parte dei datori di lavoro e dall'altro garantisce sicurezza reddituale e occupazionale ai lavoratori
  - Legge del 2000 sulla *variazione dell'orario di lavoro*, che dà il diritto ad un lavoratore, assunto più di un anno da un'azienda con almeno 10 dipendenti, di modificare il proprio contratto e lavorare settimanalmente più o meno a lungo



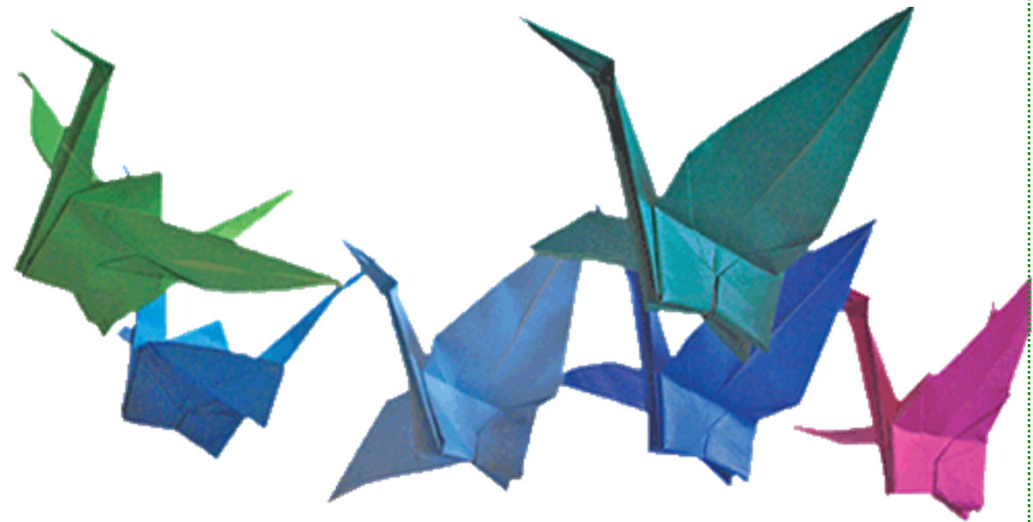
## IL CASO SPAGNA

- In Spagna i principali obiettivi della riforma che tendono a coniugare la flessibilità e sicurezza del posto di lavoro sono:
  - facilitare la conversione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, stabilendo l'obbligo per le aziende di assumere stabilmente i lavoratori che hanno avuto due o più contratti di durata superiore a due anni in un periodo di 30 mesi, evitando così un concatenamento di contratti a tempo determinato
  - incentivare l'impiego stabile e quote fisse di contributi per alcune categorie di soggetti (donne, giovani, disabili, lavoratori con contratto di formazione)
  - ridurre le indennità di disoccupazione pagate dalle aziende ed estendere le stesse a persone oltre i 45 anni senza vincoli familiari
  - allargare gli interventi del *Fondo di Garanzia Salariale* (FOGASA) ai lavoratori non stabili
  - definire un sussidio fisso annuo (fino ad un massimo di tre anni) per i contratti a scadenza che vengano trasformati in contratti a tempo indeterminato



# IL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

## Quadro normativo





# LA RIFORMA DEL DIRITTO DEL LAVORO DAL PACCHETTO TREU ALLA LEGGE BIAGI

## **PACCHETTO TREU, Legge n. 196 del 24 giugno 1997**

- Contiene norme che regolano:
  - apprendistato, tirocini, lavoro interinale
  - disposizioni sulla produzione legislativa futura e disposizioni di rinvio della contrattazione sociale
- Affronta tre temi
  - la *flessibilità* del lavoro
  - la *formazione professionale* della forza-lavoro, in specie con il rilancio della valenza formativa dell'*apprendistato* e del *contratto di formazione e lavoro* e la creazione di un sistema di *formazione continua*;
  - l'avvio di *interventi di emergenza per l'occupazione*, soprattutto giovanile (borse di lavoro e di pubblica utilità).



# LA RIFORMA DEL DIRITTO DEL LAVORO DAL PACCHETTO TREU ALLA LEGGE BIAGI

## **Legge BIAGI, Legge n. 30 del 14 febbraio 2003**

- **OBIETTIVI**

- creare nuovi posti di lavoro e in particolare occupare più giovani nel Mezzogiorno, e più donne e più anziani nell'intero Paese
- creare un mercato del lavoro trasparente nel quale viene tempestivamente considerata la condizione di ogni persona in età di lavoro
- facilitare l'incontro tra chi cerca lavoro e chi cerca lavoratori
- disegnare una rete di servizi pubblici e privati
- promuovere un lavoro regolare e non precario e fornire tutele effettive
- superare le rigidità che hanno prodotto nel passato tanti lavori "in nero" o insicuri
- contrastare l'aumento abnorme delle collaborazioni coordinate e continuative
- favorire il reciproco adattamento fra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese, con particolare riguardo all'orario di lavoro
- rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro
- favorire la permanenza al lavoro regolare di persone che hanno bisogno di coniugare il tempo di lavoro con quello dedicato alla famiglia, all'apprendimento o ad altri scopi.





# LA RIFORMA DEL DIRITTO DEL LAVORO DAL PACCHETTO TREU ALLA LEGGE BIAGI

## Legge BIAGI, Legge n. 30 del 14 febbraio 2003

- Principali novità
  - **Collocamento:** ai servizi pubblici per l'impiego, vengono affiancate le agenzie per il lavoro, secondo il modello delle agenzie private di *personal service* presenti in Germania.
  - **Part-time:** possibilità di variare la distribuzione dell'orario di lavoro (part-time verticale e orizzontale)
  - **Collaborazioni coordinate e continuative:** vengono vietati i co.co.co atipici, cioè quelli che non hanno nessun collegamento effettivo con un progetto specifico o programma di lavoro
  - **Job on call:** nuova tipologia contrattuale che permette ad un'impresa di chiamare il lavoratore in qualsiasi momento, entro un arco di tempo predefinito. Al lavoratore spetterà una indennità di disponibilità
  - **Job sharing:** prevede che un'unica prestazione venga condivisa fra due lavoratori, i quali si dividono la retribuzione.
  - **Certificazione del rapporto di lavoro:** procedura finalizzata a circoscrivere e ridurre le possibili controversie a conclusione della esperienza di lavoro
  - **Buoni per il lavoro occasionale:** utilizzabili per remunerare le prestazioni a carattere occasionale (baby sitter, lavori domestici etc.,) hanno un taglio da 10 euro e possono essere acquistati presso rivendite autorizzate e specializzate nelle cosiddette forme del welfare azienda



## GLI INDIRIZZI ATTUALI DEL GOVERNO

### **LEGGE FINANZIARIA → legge n.296 del 27 dicembre 2006**

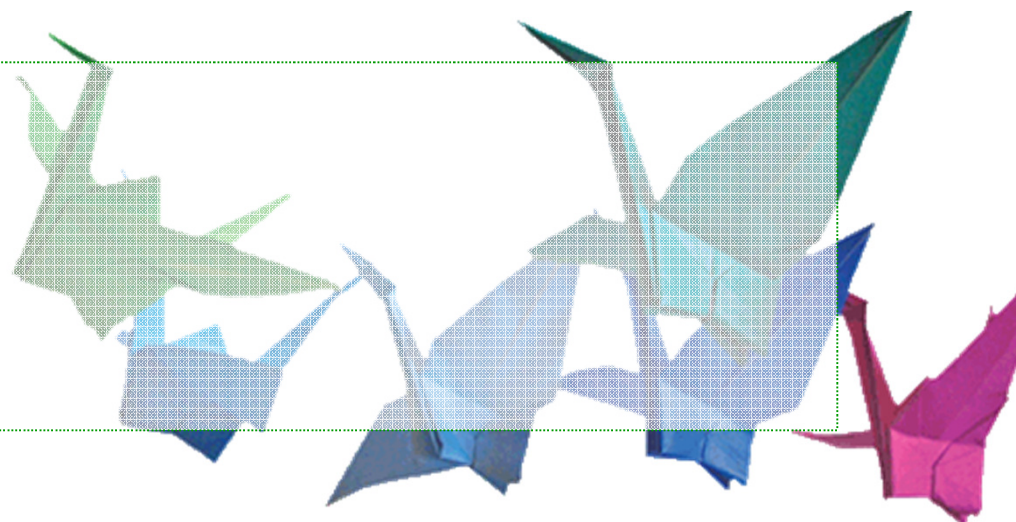
- riduzione del cuneo fiscale, che prevede una deduzione di parte del costo del lavoro dalla base imponibile dell'Irap
- benefici legati all'assunzione di donne
- disposizioni sul corretto utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative
- rideterminazione al 10% dei contributi dovuti per gli apprendisti

### **PACCHETTO BERSANI → decreto legge n. 223 del 4 luglio 2006**

- sospensione dei cantieri edili in caso di impiego di personale in nero (20% dei lavoratori regolari)
- obbligo dei datori di lavoro di munire tutti i lavoratori edili di una tessera di riconoscimento che gli stessi sono tenuti ad esporre
- obbligo della comunicazione di assunzione il giorno antecedente a quello della instaurazione del rapporto di lavoro per i datori di lavoro dell'edilizia
- inasprimento delle sanzioni per la omessa iscrizione nei libri obbligatori dei lavoratori e reintroduzione delle indennità di trasferta a favore del personale ispettivo, abrogata con la finanziaria del 2005



# Nuovo Diritto del Lavoro europeo UN PICCOLO, UTILE GLOSSARIO





## A - C

**A**

### • **Agenda di Lisbona 2000**

- Il Consiglio di Lisbona del 2000, ha fissato come obiettivo strategico per l'Unione del nuovo decennio quello di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale" e ha definito una strategia globale finalizzata, tra l'altro, a "modernizzare il modello sociale europeo, investendo nelle persone e combattendo l'esclusione sociale".

**B**

### • **Borsa Nazionale del Lavoro**

- È un sistema informativo accessibile tramite internet, che ha il compito di favorire in Italia l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Strumento fondamentale dei servizi per l'impiego e delle politiche attive per l'occupazione, è stata costituita grazie alla Legge Biagi.

**C**

### • **Comitato per l'occupazione**

- È un organo consultivo dell'Unione europea che ha il fine di promuovere il coordinamento tra gli Stati membri in materia di politiche per l'occupazione. Composto da due rappresentanti per ogni Paese e da due della Commissione europea, il Comitato svolge consultazioni con le parti sociali e favorisce la concertazione in tema di lavoro.
- Nell'ambito del processo di Lussemburgo il Comitato partecipa alla preparazione della Relazione comune sull'occupazione e fornisce un parere sugli Orientamenti per l'occupazione.
- Le attività svolte dal Comitato hanno l'obiettivo, in linea con la Strategia europea per l'occupazione, di favorire la compatibilità tra le politiche economiche e quelle per l'occupazione.



## D - I

D

### Dichiarazione di Bologna [1999]

- Creare entro il 2010 l'**area europea dell'istruzione superiore**, cioè un'area nella quale l'istruzione fornita sia di qualità concorrenziale sul piano internazionale, e non vi siano ostacoli alla occupabilità (*employability*) e mobilità dei cittadini. A tal fine promuove:
  - l'adozione di titoli di studio strutturati secondo criteri comuni e comunque con caratteristiche di agevole leggibilità e confrontabilità;
  - la suddivisione dei corsi di studio in due livelli, con il primo livello di contenuto professionalizzante e durata almeno triennale;
  - lo sviluppo di un sistema comprensivo di riconoscimento dei crediti formativi compatibile con quello dell'*European Credit Transfer System* (ECTS), adottato in ambito europeo per la mobilità degli studenti all'interno dei programmi Erasmus e Socrates;
  - la rimozione degli ostacoli alla mobilità di studenti, laureati, docenti, ricercatori e funzionari amministrativi delle università.

F

### Flexicurity

- Un modello di scelta strategica per lo sviluppo e l'inclusione sociale che tende da un lato a migliorare in modo sincronico e coordinato la flessibilità dei mercati del lavoro, l'organizzazione del lavoro e le relazioni di lavoro e, dall'altro, a rafforzare la sicurezza – occupazionale e sociale – in particolare per i gruppi più deboli dentro e fuori il mercato del lavoro.

I

### Inclusione sociale

- E' la promozione di pari opportunità nell'accesso all'istruzione, alla formazione, all'occupazione, all'alloggio, ai servizi collettivi, all'assistenza sanitaria. Un'attenzione specifica è rivolta alle categorie particolarmente svantaggiate: immigrati, detenuti, tossicodipendenti, portatori di handicap, ecc. Sul fronte occupazionale l'inclusione sociale ha l'obiettivo di favorire il primo inserimento o il reinserimento lavorativo dei soggetti a rischio di esclusione.

G

### Governance del capitale umano

- E' la combinazione di due concetti chiave della cultura economica e organizzativa: *governance*, ovvero valori, scelte, criteri e metodi di gestione di un sistema complesso; *capitale umano*, cioè l'insieme degli elementi e dei fattori che concorrono a determinare le caratteristiche valoriali, culturali, produttive e relazionali delle persone in un determinato contesto competitivo. *Governance del capitale umano* quindi come analisi delle opportunità e come definizione delle responsabilità che possono concorrere a rendere un'organizzazione (impresa) o un sistema vasto (territorio) competitivo nell'economia globale, facendo leva sulle caratteristiche distintive delle persone che lo compongono.



## L - P



### Libro verde

- Il Libro Verde è un documento rilasciato dalla Commissione Europea che simula un dibattito e attiva un **processo di consultazione e discussione** su un particolare argomento, *a livello europeo*. Può essere seguito da un *libro bianco*, un insieme ufficiale di proposte che viene utilizzato come veicolo per la formulazione di una direttiva della CE o di una decisione dei Capi di Stato dei paesi membri dell'UE.



### Metodo di coordinamento aperto

- Il coordinamento aperto è un metodo di lavoro, definito a livello comunitario, per rafforzare la cooperazione, diffondere le buone pratiche e conseguire una maggiore convergenza verso le finalità principali dell'Unione. Tale metodo, concepito per assistere gli Stati membri nell'elaborazione progressiva delle loro politiche, implica la definizione di **linee guida comunitarie**, la trasposizione di detti orientamenti in **piani di azione nazionali**, la determinazione di **indicatori** di controllo e confronto e lo svolgimento di attività di monitoraggio, verifica e **valutazione**.



### PICO – Piano Italiano per la crescita e l'occupazione

- Approvato il 14 ottobre 2005 prefigura, secondo quanto indicato nel Consiglio di Bruxelles del giugno 2005, le riforme, le misure e gli interventi nazionali programmabili per perseguire gli obiettivi di Lisbona e rinnovarne la potenzialità. Gli obiettivi del PICO sono:
  - ampliamento dell'area di libera scelta dei cittadini e delle imprese;
  - incentivazione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica;
  - rafforzamento dell'istruzione e della formazione del capitale umano;
  - adeguamento delle infrastrutture materiali e immateriali;
  - tutela ambientale.



## S - W

S

### SEO - Strategia Europea per l'Occupazione

- La Strategia europea per l'occupazione (SEO) viene avviata per mettere in atto quanto disposto dal Trattato di Amsterdam e si articola in quattro obiettivi fondamentali (i cosiddetti PILASTRI SEO):
  - **occupabilità** → accrescere le capacità di trovare lavoro;
  - **imprenditorialità** → sviluppare lo spirito imprenditoriale;
  - **adattabilità** → favorire l'adeguamento ai mutamenti del mercato del lavoro;
  - **pari opportunità** → rafforzare le politiche di uguaglianza delle opportunità per tutti.

T

### Trattato di Amsterdam (1997)

- Inserisce tra gli obiettivi prioritari dell'Unione europea quello di raggiungere "**un livello elevato di occupazione**", senza indebolire la competitività. A tal fine è introdotto il nuovo titolo "occupazione" che prevede:
  - miglioramento delle prospettive occupazionali, attraverso la promozione di investimenti nella formazione professionale;
  - aumento dell'intensità di nuovi posti di lavoro, mediante la crescita;
  - riduzione dei costi salariali indiretti;
  - rafforzamento dell'efficacia delle politiche del lavoro;
  - rafforzamento dei provvedimenti in favore di categorie particolarmente colpite dalla disoccupazione.

W

### Workfare

- Il workfare o welfare to work mira a modificare le caratteristiche soggettive ed il sistema di convenienze economiche delle persone disoccupate di lungo termine o inattive, per accrescerne l'adattabilità al mercato del lavoro e "muoverli" dallo stato di assistenza all'occupazione. Le politiche passive quali gli strumenti assistenziali legati al welfare state, vengono in pratica sostituite da percorsi responsabilizzanti che sollecitano l'attivazione del lavoratore. Il workfare prevede investimenti sulla formazione degli individui, sul loro orientamento individuale e su una più ampia e trasparente pubblicizzazione delle opportunità presenti sul mercato del lavoro.

- **Welfare**

- Il **welfare state** è un sistema di norme con il quale lo stato cerca di eliminare le disuguaglianze sociali ed economiche fra i cittadini, aiutando in particolar modo i ceti meno abbienti



# FONTI

- Centro Studi Confindustria - Le politiche europee per il rilancio della Strategia di Lisbona
  - [www.confindustria.it/ancong.nsf/F89C3A0A0A081375C12570D7004F3C9B/\\$File/dicembre%202005%20presentazione%20.pdf](http://www.confindustria.it/ancong.nsf/F89C3A0A0A081375C12570D7004F3C9B/$File/dicembre%202005%20presentazione%20.pdf)
- Cetra – il portale per la ricerca e l’innovazione a Milano
  - [www.cetraonline.it/file\\_doc/245/PICO.pdf](http://www.cetraonline.it/file_doc/245/PICO.pdf)
- Di Domenico, Germana - *“Le politiche di Workfare in Europa – Esperienze di integrazione tra servizi al lavoro e sistemi di Welfare”*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego n.15/2005
- Dipartimento per le Politiche Comunitarie → [www.politichecomunitarie.it](http://www.politichecomunitarie.it)
  - CIACE - Strategia di Lisbona - Programma nazionale di riforma 2006-2008 primo rapporto sullo stato di attuazione [www.politichecomunitarie.it/Politiche\\_Comunitarie/UserFiles/Lisbona/PNR\\_finale.pdf](http://www.politichecomunitarie.it/Politiche_Comunitarie/UserFiles/Lisbona/PNR_finale.pdf)
- Eironline – European Industrial Relations Observatory on line - <http://eurofound.europa.eu/eirol>
- Fondazione Universitaria Marco Biagi → [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)
- Green Paper – Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI – Commissione Comunità Europee, Bruxelles 22.11.2006
- IPI – Istituto per la promozione industriale → [www.ipi.it](http://www.ipi.it)
- La voce: <http://www.lavoce.info/>
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali → [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)
  - “Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro”, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, febbraio 2007
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- Parlamento Europeo → [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)
  - I deputati europei e nazionali si concentrano sul seguito pratico della Strategia di Lisbona (07-02-2007) [http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress\\_page/042-2842-036-02-06-907-20070206IPR02841-05-02-2007-2007-false/default\\_it.htm](http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/042-2842-036-02-06-907-20070206IPR02841-05-02-2007-2007-false/default_it.htm)
- Parlamento Italiano → [www.parlamento.it](http://www.parlamento.it)
  - Legge n. 196 del 24 giugno 1997
  - Legge n. 30 del 14 febbraio 2003
  - Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003
- Quaderni europei sul nuovo Welfare → [www.newwelfare.org](http://www.newwelfare.org)
- Regione Abruzzo → [www.regione.abruzzo.it](http://www.regione.abruzzo.it)
  - Abruzzo Europa → [www.regione.abruzzo.it/xEuropa](http://www.regione.abruzzo.it/xEuropa)
  - Abruzzo Lavoro → [www.abruzzolavoro.com](http://www.abruzzolavoro.com)





# EUROPAE GENERIS Team

- Segreteria organizzativa
  - **Ornella Cesile**, responsabile
  - **Antonella Vecciu**, rapporti internazionali - SG&A
  - **Beatrice Di Marco** - MT
- Comunicazione e ufficio stampa
  - **Giuseppe Vecchio**, Segretario Fondazione Mirror
  - **Umberto Sforza** - MT
  - **Chiara Benincasa** - SG&A
  - **Lidia Marongiu** - SG&A
- Indagini ed elaborazioni
  - **Andrea Zironi**, capo analista - SG&A
  - **Massimo Fresu** - SG&A
  - **Claudia Battello** - MT
  - **Federica Caputo** - MT
  - **Beatrice Di Marco** - MT
  - **Oscar Modesti** - MT
  - **Martina Montauti** - MT
- Progetto e consulenza
  - **Marina Perego** & **Giuseppe Giaccardi**

## Legenda

**MT:** Mirror Team

**SG&A:** Studio Giaccardi & Associati

---

**Fondazione MIRROR** *per l'impresa della conoscenza*

Sede Legale Via A. Pacinotti, 7 – 67051 Avezzano (AQ)

CF 90028810662, costituita il 20-10-2005, n° 12 del registro della Persone Giuridiche della Prefettura dell'Aquila



GRAZIE DELL'ATTENZIONE



*per l'impresa della conoscenza*

© All rights reserved, L'Aquila 28 marzo 2007

**Fondazione MIRROR** per l'impresa della conoscenza

Sede Legale Via A. Pacinotti, 7 – 67051 Avezzano (AQ)

CF 90028810662, costituita il 20-10-2005, n° 12 del registro della Persone Giuridiche della Prefettura dell'Aquila

