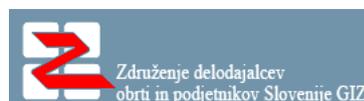




TRGOVINSKA  
ZBORNICA SLOVENIJE®  
Slovenian Chamber of Commerce



**TRASDEM**  
Rafforzamento del  
dialogo sociale nel  
settore del commercio  
come contributo alle sfide  
dell'occupazione e della  
politica sociale nell'UEI



## TRASDEM – Rafforzamento del dialogo sociale nel settore del commercio come contributo alle sfide dell'occupazione e della politica sociale nell'UE

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304:339(0.034.2)

TRASDEM - empowerment of social dialogue in the trade sector as contributing to overarching employment and social policy challenges in the EU [Elektronski vir] / [pripravili Trgovinska zbornica Slovenije ... [et al.] ; prevodi Prevajalska agencija Alamma ; fotografije Shutterstock Images]. - 1. izd. - Ljubljana : Trgovinska zbornica Slovenije, 2013

ISBN 978-961-92584-5-3

270067968

Vodja projekta:	Barbara Gnilšak
Prevodi:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Lektoriranje:	Prevajalska agencija Alamma/Alama Adria d.o.o., Ljubljana
Avtorji:	Trgovinska zbornica Slovenije, Slovenija (TZS); Eurocommerce, Bruselj, Belgija; Katalonska konfederacija za trgovino, Španija (CCC); Portugalska konfederacija za trgovino in storitve, Portugalska (CCP); Slovensko deželno gospodarsko združenje, Italija (SDGZ); Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Slovenija (ZDOPS); Združenje delodajalcev Danske.
Nosilec materialnih avtorskih pravic:	avtorji e-publikacije
Fotografije:	Shutterstock Images LLC
Število izvodov:	500 USB ključev – 1. izdaja
Kraj izdaje:	Ljubljana
Izdala in založila:	Trgovinska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, Ljubljana ( <a href="http://www.tzslo.si">www.tzslo.si</a> ; <a href="mailto:info@tzslo.si">info@tzslo.si</a> )
Leto izdaje:	november 2013

Project »TRASDEM: Empowerment of social dialogue in trade sector as a contribution to the overarching EU employment and social policy challenges« has been funded with financial support from the European Union. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Publikacija je brezplačna.

## Contenuti

<b>1 IL PROGETTO</b>	<b>4</b>
<b>2 I PARTNER DEL PROGETTO</b>	<b>5</b>
2.1 Camera di Commercio della Slovenia (TZS), Slovenia - leading partner	5
2.2 Confederazione Portoghese per il Commercio e i Servizi (CCP), Portogallo	6
2.3 Confederazione del Commercio della Catalogna (CCC), Spagna	6
2.4 Unione Regionale Economica Slovena (Slovensko Deželno Gospodarsko Združenje SDGZ), Italia	7
2.5 Eurocommerce, Belgio	7
2.6 Associazione dei datori di lavoro dell'artigianato e degli imprenditori della Slovenia (ZDOPS), Slovenia	7
<b>3 INFORMAZIONI GENERALI SUGLI STATI – PARTNER DEL PROGETTO</b>	<b>8</b>
<b>4 INFORMAZIONI GENERALI SUL DIALOGO SOCIALE - PARTNER DEL PROGETTO</b>	<b>9</b>
4.1 Italia	9
4.1.1 Livello nazionale	9
4.1.2 Livello settoriale – Settore del commercio	10
4.2 Portogallo	10
4.2.1 Livello nazionale e regionale	10
4.2.2 Livello settoriale – settore del commercio	10
4.3 Slovenia	11
4.3.1 Livello nazionale	11
4.3.2 Livello settoriale – Settore del commercio	11
4.4 Spagna	12
4.4.1 Livello nazionale e regionale	12
4.4.2 Livello settoriale – Settore del commercio	12
<b>5 AUTORITÀ PUBBLICHE COMPETENTI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO, MERCATO DEL LAVORO E IMPIEGO</b>	<b>13</b>
5.1 Italia	13
5.2 Portogallo	13
5.3 Slovenia	14
5.4 Spagna	15
<b>6 PUNTO DI VISTA DELL'UNIONE EUROPEA</b>	<b>15</b>
6.1 AREA EURO	15
6.2 ITALIA	16
6.3 SLOVENIA	17
6.4 SPAGNA	18
<b>7 SVILUPPI RECENTI A LIVELLO DELL'UE: flexicurity, OCCUPAZIONE GIOVANILE, QUALITÀ DEL LAVORO... PUNTO DI VISTA DELL'EUROCOMMERCE</b>	<b>19</b>
7.1 FLEXICURITY	19
7.2 Occupazione giovanile	20
7.3 Qualità del lavoro	21
7.4 Mobilità e migrazione	21

<b>8</b>	<b>IL MODELLO DEL MERCATO DEL LAVORO DANESE</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	<b>QUADRO LEGISLATIVO – rapporti di lavoro, mercato del lavoro e occupazione</b>	<b>23</b>
9.1	Italia	23
9.1.1	Documenti internazionali	23
9.1.2	Leggi e norme nazionali	23
9.1.3	Leggi e norme regionali	23
9.1.4	Contratti collettivi per il settore del commercio	24
9.1.5	Riforme o modifiche legislative recenti	25
9.2	Portogallo	26
9.2.1	Documenti internazionali	26
9.2.2	Leggi e norme nazionali	27
9.2.3	Leggi e norme regionali	27
9.2.4	I contratti collettivi più importanti per il settore del commercio:	27
9.2.5	Riforme o modifiche legislative recenti	30
9.2.6	Modifiche della legislazione previste	31
9.3	Slovenia	32
9.3.1	Documenti internazionali	32
9.3.2	Leggi e norme nazionali	32
9.3.3	Contratti collettivi per il settore del commercio	34
9.3.4	Riforme o modifiche legislative recenti	34
9.4	Spagna	35
9.4.1	Documenti internazionali	35
9.4.2	Leggi e norme nazionali	35
9.4.3	Leggi e norme regionali	35
9.4.4	Contratti collettivi per il settore del commercio	35
9.4.5	Riforme o modifiche della legislazione adottate recentemente	36
9.4.6	Modifiche della legislazione previste	36
<b>10</b>	<b>PROVEDIMENTI PER INCENTIVARE LA FLEXICURITY</b>	<b>36</b>
10.1	Italia	36
10.1.1	Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile	36
10.1.2	Provvedimenti per incentivare l'occupazione	36
10.1.3	Provvedimenti e incentivi per l'apprendimento permanente	37
10.1.4	Provvedimenti e incentivi per la migrazione e la mobilità	37
10.1.5	Provvedimenti pianificati nel campo della flexicurity	37
10.2	Portogallo	37
10.2.1	Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile	37
10.2.2		37
10.2.3	Stage	38
10.2.4	Imprenditorialità	38
10.2.5	Formazione e apprendimento professionale	38
10.2.6	Provvedimenti per incentivare l'occupazione degli anziani	39
10.2.7	Altri incentivi per l'occupazione	39
10.2.8	Azioni di apprendimento permanenti e incentivi	39
10.2.9	Qualità del lavoro – provvedimenti e incentivi	40
10.2.10	Mobilità e migrazione – provvedimenti e incentivi	40
10.3	Slovenia	41
10.3.1	Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile	41
10.3.2	Provvedimenti per incentivare l'occupazione degli anziani	41
10.3.3	Altri incentivi	41
10.3.4	Provvedimenti e incentivi per l'apprendimento permanente	41
10.4	Spagna	41
10.4.1	Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile	41
10.4.2	Provvedimenti e incentivi per l'apprendimento permanente	42
10.4.3	Provvedimenti futuri in materia di flexicurity	42

<b>11 SOLUZIONI GIURIDICHE SPECIFICHE IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO E MERCATO DEL LAVORO – ISTITUTI GIURIDICI</b>	<b>43</b>
11.1 Condizioni per il contratto di lavoro a tempo determinato	43
11.1.1 Italia	43
11.1.2 Portogallo	43
11.1.3 Slovenia	43
11.1.4 Spagna	44
11.2 Limitazione della durata dei contratti di lavoro a tempo determinato	44
11.2.1 Italia	44
11.2.2 Portogallo	44
11.2.3 Slovenia	44
11.2.4 Spagna	45
11.3 Motivi per la cessazione del contratto di lavoro	45
11.3.1 Italia	45
11.3.2 Portogallo	45
11.3.3 Slovenia	46
11.3.4 Spagna	46
11.4 Periodo minimo di preavviso	47
11.4.1 Italia	47
11.4.2 Portogallo	47
11.4.3 Slovenia	47
11.4.4 Spagna	47
11.5 Pausa pranzo inclusa nell'orario di lavoro	48
11.6 Aumento salariale per anzianità	48
11.7 Il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese del lavoratore per i pasti e lo spostamento da e verso il luogo di lavoro	48
<b>12 CONCLUSIONI E RISULTATI</b>	<b>49</b>

Agreement Ref. Number: VS/2012/0426

## TRASDEM

### Rafforzamento del dialogo sociale nel settore del commercio come contributo alle sfide dell'occupazione e della politica sociale nell'UE

## 1 IL PROGETTO

**TRASDEM** è un'iniziativa delle istituzioni che rappresentano i datori di lavoro, con il supporto dei sindacati. Scopo del progetto è rafforzare il dialogo sociale nel settore del commercio in Slovenia, Italia, Spagna e Portogallo, per affrontare le sfide dell'occupazione e delle politiche sociali, allo scopo di raggiungere gli obiettivi posti a livello europeo (come Europe 2020, EES), e per incentivare la crescita sostenibile dell'economia. Il dialogo sociale bilaterale avrà una dimensione transnazionale. I risultati del progetto verranno presentati agli organi nazionali per il dialogo sociale tripartito e agli enti e alle istituzioni europei. I temi attraverso i quali si cercherà un progresso nel dialogo sociale sono: flexicurity, modernizzazione del mercato del lavoro, qualità del lavoro, anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e della riorganizzazione, mobilità e migrazione, occupazione giovanile, invecchiamento attivo, integrazione attiva e lavoro dignitoso. L'attenzione verrà dedicata anche alla promozione della pari partecipazione di donne e uomini negli organi decisionali dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro nonché alle sinergie tra i comitati di settore e il livello interprofessionale.

L'iniziativa è alla ricerca di nuovi argomenti, opzioni, approcci e metodi che possano supportare i provvedimenti per uscire dalla crisi economica e modernizzare i relativi sistemi. Le attività verranno organizzate a livello transnazionale, nazionale e settoriale, con la partecipazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei rappresentanti di istituti e organi settoriali e nazionali. I principali risultati previsti sono: pubblicazione in formato elettronico in 5 lingue, articoli e sottopagina web del progetto, 4 indagini nazionali con relativi risultati e raccomandazioni, 12 tavole rotonde nazionali, workshop internazionale, visita di studio, conferenza internazionale conclusiva, aumentate capacità dei partner sociali e rafforzamento della cooperazione internazionale. Le indagini comprenderanno anche la valutazione degli effetti dell'occupazione e la dimensione sociale delle iniziative dell'UE.

**Durata del progetto: 1/12/2012 – 30/11/2013**

### Obiettivi del progetto:

- Aumentare la coscienza e rafforzare le capacità dei partner sociali in Slovenia, Italia, Spagna e Portogallo per quanto concerne il dialogo sociale europeo al fine di affrontare le sfide nel settore europeo del commercio.
- Promuovere l'attuazione intensiva delle strategie e politiche europee.
- Aumentare la comprensione della flexicurity tra i partner sociali.
- Istituire e rafforzare la cooperazione internazionale tra i partner sociali in Slovenia, Italia, Spagna, Portogallo e le istituzioni europee, allo scopo di contribuire al dialogo sociale europeo.
- Promuovere il dialogo sociale nel settore del commercio di Slovenia, Italia, Spagna e Portogallo nonché l'integrazione con gli sviluppi a livello europeo.

I seguenti temi sono incentrati sulla flexicurity: modernizzazione del mercato del lavoro, qualità del lavoro, anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e della riorganizzazione, mobilità e migrazione, occupazione giovanile, invecchiamento attivo, integrazione attiva e lavoro dignitoso.

## Risultati del progetto

Alla conclusione dell'attività TRASDEM si attendono i seguenti risultati:

- Incontro inaugurale internazionale in Slovenia per i rappresentanti di tutti i partner del progetto.
- Networking day a Bruxelles (su invito) – partecipazione di 2 esperti del TZS.
- Visita di studio in Danimarca (partecipazione dei rappresentanti di CCP, CCC, SDGZ, TZS e di un rappresentante dei sindacati).
- Workshop internazionale in Spagna per i rappresentanti di CCP, CCC, SDGZ e TZS.
- Conferenza conclusiva internazionale in Slovenia (aperta ad un pubblico più vasto, con la partecipazione di tutti i partner del progetto: circa 100 partecipanti, è previsto il servizio di interpretariato).
- Preparazione della documentazione iniziale per valutare lo stato del dialogo sociale nel settore del commercio, con particolare attenzione al contenuto del progetto (Stati: Slovenia, Italia, Spagna e Portogallo).
- Ricerca integrata in lingua inglese che verrà inclusa nella pubblicazione elettronica.
- Tavole rotonde con rappresentanti di istituti e organi nazionali (3 tavole rotonde per ogni Paese con relativa indagine).
- Siti internet contenenti informazioni sul progetto nelle lingue nazionali e documenti in lingua inglese. TZS manterrà il sito internet sul progetto in lingua inglese.
- Presentazione della buona prassi e del know how danese in relazione agli argomenti del progetto.
- Presentazione di EuroCommerce: situazione attuale relativa agli argomenti del progetto a livello UE.
- Risultati e raccomandazioni (verranno inclusi nella pubblicazione elettronica) che saranno consegnati agli organi rilevanti nazionali e comunitari, al Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) ecc.
- Pubblicazione elettronica composta da tutti i principali documenti (in inglese, con traduzione in sloveno, italiano, spagnolo e portoghese).
- Articoli sul bollettino informativo del TZS in lingua slovena.
- Linee guida per la stesura della valutazione.
- Metodologia per la preparazione delle indagini nazionali.

I risultati sono stati e saranno oggetto di continua divulgazione edell'azione.

## 2 I PARTNER DEL PROGETTO

### 2.1 Camera di Commercio della Slovenia (TZS), Slovenia - leading partner

La Camera di Commercio della Slovenia è un'associazione non-profit indipendente, volontaria e basata sugli interessi del settore, di cui fanno parte persone giuridiche e imprenditori individuali che svolgono sul mercato in modo indipendente attività commerciali e affini. La Camera di Commercio della Slovenia ha lo status di camera rappresentativa ed è attiva dal 2006 sulla base di adesioni volontarie.

Con il suo operato la Camera di Commercio assicura lo sviluppo della qualità e una maggiore visibilità delle attività commerciali in un vasto ambito, informando le istituzioni governative sullo stato del commercio e delle attività collegate nonché sull'importanza di tali attività per l'economia slovena. I compiti principali della Camera di Commercio comprendono la partecipazione al processo legislativo, l'assicurazione di un ambiente lavorativo comparabile e competitivo, l'informazione aggiornata dei membri, il

5

rafforzamento della partnership sociale e lo svolgimento responsabile di compiti relativi alle persone, alla società e all'ambiente. Grazie alla propria esperienza, conoscenza e abilità nella risoluzione dei problemi, la Camera di Commercio è un partner importante e rispettato che influisce sulle condizioni economiche e sociali sia a breve che a vasto raggio.

Con la collaborazione dei membri volontari, dello staff specializzato e, se necessario, di esperti esterni, la Camera di Commercio ha creato una forma associativa efficiente, trasparente e dinamica, allo scopo di svolgere e sviluppare attività commerciali e affini sull'odierno mercato globale, in conformità con i principi del mercato economico e della competitività. Con la sua attività la Camera di Commercio mantiene alta la reputazione delle attività commerciali e affini, rafforzando il dialogo e la partnership sociale a tutti i livelli.

Un piccolo ma efficiente team di esperti offre servizi regolari ai membri e li assiste nel risolvere i problemi riguardanti le attività imprenditoriali quotidiane.

Contatti:

Camera di Commercio della Slovenia, Dimičeva 13, 1000 Ljubljana, Slovenia  
Tel.: + 386 1 5898 212/213 Fax. + 386 1 5898 219 E-mail: [info@tzslo.si](mailto:info@tzslo.si) sito internet:  
[www.tzslo.si](http://www.tzslo.si) sito internet del progetto: [www.tzslo.si/projekti/trasdem](http://www.tzslo.si/projekti/trasdem)

## 2.2 Confederazione Portoghese per il Commercio e i Servizi (CCP), Portogallo

La Confederazione Portoghese per il Commercio e i Servizi è stata istituita nel 1976 come risultato del movimento associativo creatosi alla fine della rivoluzione il 25 aprile 1974. Negli ultimi tre decenni in Portogallo ha avuto luogo una notevole evoluzione dell'attività economica, commerciale e dei servizi, che ha avvicinato queste attività. In seguito a ciò, nel 1995 la CCP è stata trasformata in Confederazione Portoghese per il Commercio e i Servizi. Oggi la CCP rappresenta gli interessi e le intenzioni dei datori di lavoro e degli imprenditori attivi nel settore del commercio e di vari servizi, unendo circa 100 settori e associazioni regionali e rappresentando oltre 200.000 imprese, incluse le piccole e medie imprese, che offrono più di un milione di posti di lavoro (di cui 600.000 nel settore commerciale). La CCP garantisce la rappresentanza del settore (commercio e servizi) presso organi nazionali e internazionali, fornisce opinioni e prende posizione nelle proposte di legge relative al settore, organizza e sviluppa servizi per le associazioni e le imprese del settore e coordina l'istruzione professionale del settore.

Contatti: Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Av. Dom Vasco da Gama 29, 1449-032 Lisboa, Portogallo, sito internet: [www.ccp.pt](http://www.ccp.pt), E-mail : [ccp@ccp.pt](mailto:ccp@ccp.pt)

## 2.3 Confederazione del Commercio della Catalogna (CCC), Spagna

La Confederazione del Commercio della Catalogna, fondata nel 1985, è un'istituzione d'affari e di settore che difende, rappresenta e sviluppa gli interessi del settore catalano del commercio al dettaglio e di quello dei servizi. La CCC riunisce 400 associazioni del settore del commercio al dettaglio, dei servizi e del turismo, il che rappresenta quasi 90.000 imprese e imprenditori di tutta la Catalogna (80% del commercio catalano). La CCC è membro della più importante organizzazione spagnola del settore, nonché della Confederación Española de Comercio (Confederazione Spagnola del Commercio), che riunisce le organizzazioni del mercato al dettaglio e dei servizi di tutte le comunità autonome, rappresentando oltre 400.000 imprese. La CCC offre la rappresentanza e la difesa degli interessi delle imprese catalane del commercio e dei servizi, la rappresentanza in tutte le organizzazioni rilevanti nazionali e internazionali, la

comunicazione con la stampa e gli altri mezzi di comunicazione, l'istruzione professionale (workshop, seminari ecc. su argomenti relativi al commercio) nonché la consulenza legale, fiscale e relativa al lavoro.

Contatti:

Contatti: Via Laietana, 32, II piano, Barcelona, Spagna

Tel.: + 00 34 93 491 06 06 Fax. + 00 34 93 268 25 16 E-mail: [ccc@confecom.cat](mailto:ccc@confecom.cat), sito

internet: <http://www.confecom.cat>

## **2.4 Unione Regionale Economica Slovena (Slovensko Deželno Gospodarsko Združenje SDGZ), Italia**

Dal 1946 l'Unione Regionale Economica Slovena rappresenta e unisce gli imprenditori e le persone giuridiche sloveni in Italia. Lo scopo principale della attività della SDGZ è promuovere lo sviluppo dell'economia locale e rappresentare gli interessi dei propri membri presso gli organi governativi rilevanti a livello locale, regionale e statale.

Contatti: Unione Regionale Economica Slovena - Slovensko Deželno Gospodarsko Združenje, Via Cicerone 8, 34133 Trieste, Italia, tel: + 390406724812, fax: +390406724850, mail: [info@sdgz.it](mailto:info@sdgz.it), sito internet: <http://www.sdgz.it/>

## **2.5 Eurocommerce, Belgio**

Eurocommerce rappresenta la voce del settore del mercato al dettaglio nell'Unione Europea. I membri dell'Eurocommerce sono le federazioni nazionali del commercio di 31 Stati, 27 compagnie leader europee del mercato al dettaglio e all'ingrosso e le federazioni che rappresentano settori specifici del commercio. Il ruolo dell'Eurocommerce è riunire tutto il settore del commercio (al dettaglio, all'ingrosso, commercio internazionale), comunicare sul ruolo del commercio nell'economia europea e sullo stato delle imprese nonché sostenere le politiche e la legislazione europea in linea con gli scopi dell'organizzazione.

Contatti: Eurocommerce, Avenue des Nerviens 85, III piano, B-1040 Bruxelles, Belgio, Tel: + 32 2 737 05 98, fax. +3222300078, mail: [savoini@eurocommerce.si](mailto:savoini@eurocommerce.si), sito internet: <http://www.eurocommerce.be/>

## **2.6 Associazione dei datori di lavoro dell'artigianato e degli imprenditori della Slovenia (ZDOPS), Slovenia**

Dal 1994 l'Associazione dei datori di lavoro dell'artigianato e degli imprenditori della Slovenia (ZDOPS) rappresenta i datori di lavoro nel settore dell'artigianato e delle piccole imprese. ZDOPS è un'associazione non-profit indipendente a iscrizione volontaria. I compiti principali della ZDOPS sono la partecipazione nel processo legislativo, specialmente nell'ambito delle leggi sul lavoro, il rafforzamento della partnership sociale, la negoziazione per i contratti collettivi e la fornitura di informazioni e di supporto legale per i membri.

Contatti: 2.2 Associazione dei datori di lavoro dell'artigianato e degli imprenditori della Slovenia, (ZDOPS), Slovenia, Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana, Tel.: + 386 1

5830 572, fax: +386 1 5830 805, mail: [info@zdops.si](mailto:info@zdops.si), sito internet:  
<http://www.zdops.si/>

### 3 INFORMAZIONI GENERALI SUGLI STATI – PARTNER DEL PROGETTO

	ITALIA	PORTOGALLO	SLOVENIA	SPAGNA																																																					
Numero degli abitanti	60.626.442 (Istat 1/1/2011)	10.521.400	2.058.457 (SURS, al 1/4/2013)	46.200.000																																																					
Numero della popolazione attiva	25.793.000 (Istat Q4 – 2012)	5.385,400	909.844 (SURS, agosto 2013)	22.922.000																																																					
Numero dei pensionati	16.222.592 (Istat 2010)	1.589.800	602.236 (ZPIZ, settembre 2013)	7.385.900																																																					
Persone occupate (impiegati, autonomi)	22.805.000 (Istat Q4 – 2012)	4.433.200	793.244 (SURS, agosto 2013)	16.957.000																																																					
Persone occupate – settore del commercio (impiegati, autonomi)	7.828.000 (Istat Q4 – 2012)	642.200	103.529 (SURS, agosto 2013)	2.850.100																																																					
Persone occupate – per sesso, in totale	TOTALE: 25.793.000 Uomini: 13.346.000 Donne: 9.459.000 (Istat Q4 – 2012)	TOTALE: 4.433.200 Uomini: 2.327.300 Donne: 2.105.900	TOTALE: 817.311 Uomini: 452.062 Donne: 365.249 (SURS, 2011)  TOTALE: 793,244 Uomini: 437,204 Donne: 356,040 (SURS, agosto 2013)	TOTALE: 16.957.000 Uomini: 9.238.900 Donne: 7.718.100																																																					
Persone occupate – per sesso, nel settore del commercio	TOTALE: 7.828.000 Uomini: 4.418.000 Donne: 3.410.000 (Istat Q4 – 2012)	TOTALE: 642.200 Uomini: 336.300 Donne: 305.900	TOTALE: 109.157 Uomini: 52.429 Donne: 56.728 (SURS, 2011)	TOTALE 2.850.100 Uomini: 1.417.930 ( 49,75% ) Donne: 1.432.170 (50,25%)																																																					
Disoccupati registrati/popolazione totale	Disoccupati registrati: 2.988.000 (Istat, 4Q – 2012) Numero degli abitanti: 60.626.442 (Istat 1/1/2011) 2.988.000/60.626.442 = 4,9%	952.200 disoccupati nel primo quadrimestre 2013 Popolazione totale: 10.521.400 952.200/10.521.400 = 9%	Disoccupati registrati: 116.600 (SURS, agosto 2013) Numero degli abitanti: 2.058.457 (SURS, al 1/4/2013) 116.600/2.058.457 = 5,66%	5.965.000/46.200.000 12,91%																																																					
Disoccupati registrati/popolazione attiva	Disoccupati registrati: 2.988.000 (Istat, 4Q – 2012) Numero della popolazione attiva: 25.793.000 (Istat, 4Q – 2012) 2.988.000/25.793.000 = 11,6%	952.200 disoccupati nel primo quadrimestre 2013/ Popolazione attiva: 5.385,400 = 17,6%	Disoccupati registrati: 116.600 (SURS, agosto 2013) Numero della popolazione attiva: 909.844 (SURS, agosto 2013) 116.600/909.844 = 12,8%	5.965.000/22.922.000 26,02%																																																					
* Disoccupati registrati per gruppi di età	<table border="1"> <tr><td>15 – 24 anni</td><td>674.000</td><td>22,6%</td></tr> <tr><td>25 – 34 anni</td><td>877.000</td><td>29,3%</td></tr> <tr><td>35 – 44 anni</td><td>707.000</td><td>23,7%</td></tr> <tr><td>45 – 54 anni</td><td>541.000</td><td>18,1%</td></tr> <tr><td>55 – 64 anni</td><td>180.000</td><td>6,0%</td></tr> <tr><td>&gt; 65 anni</td><td>9.000</td><td>0,3%</td></tr> <tr><td>TOTALE</td><td>2.988.000</td><td>100,0%</td></tr> </table> (Fonte: Istat Q4 – 2012)	15 – 24 anni	674.000	22,6%	25 – 34 anni	877.000	29,3%	35 – 44 anni	707.000	23,7%	45 – 54 anni	541.000	18,1%	55 – 64 anni	180.000	6,0%	> 65 anni	9.000	0,3%	TOTALE	2.988.000	100,0%	952.200 disoccupati nel primo quadrimestre 2013, di cui: 15 - 24 anni: 165.900 25 - 34 anni: 270.500 35 - 44 anni: 219.100 > 45: 296.700	<table border="1"> <tr><td>&lt; 17</td><td>124</td><td>0,1</td></tr> <tr><td>18 - 24</td><td>9.359</td><td>8,0</td></tr> <tr><td>25 - 29</td><td>17.253</td><td>14,8</td></tr> <tr><td>30 - 39</td><td>28.046</td><td>24,1</td></tr> <tr><td>40 - 49</td><td>23.539</td><td>20,2</td></tr> <tr><td>50 - 59</td><td>34.657</td><td>29,7</td></tr> <tr><td>&gt; 60</td><td>3.622</td><td>3,1</td></tr> <tr><td>Totale</td><td>116.600</td><td>100,0</td></tr> </table> Fonte: Centro per l'impiego della Slovenia, settembre 2013	< 17	124	0,1	18 - 24	9.359	8,0	25 - 29	17.253	14,8	30 - 39	28.046	24,1	40 - 49	23.539	20,2	50 - 59	34.657	29,7	> 60	3.622	3,1	Totale	116.600	100,0	<table border="1"> <tr><td>16 - 19 anni</td><td>192.700</td></tr> <tr><td>20 - 24 anni</td><td>737.500</td></tr> <tr><td>25 - 54 anni</td><td>4.504.400</td></tr> <tr><td>55 anni</td><td>530.700</td></tr> </table>	16 - 19 anni	192.700	20 - 24 anni	737.500	25 - 54 anni	4.504.400	55 anni	530.700
15 – 24 anni	674.000	22,6%																																																							
25 – 34 anni	877.000	29,3%																																																							
35 – 44 anni	707.000	23,7%																																																							
45 – 54 anni	541.000	18,1%																																																							
55 – 64 anni	180.000	6,0%																																																							
> 65 anni	9.000	0,3%																																																							
TOTALE	2.988.000	100,0%																																																							
< 17	124	0,1																																																							
18 - 24	9.359	8,0																																																							
25 - 29	17.253	14,8																																																							
30 - 39	28.046	24,1																																																							
40 - 49	23.539	20,2																																																							
50 - 59	34.657	29,7																																																							
> 60	3.622	3,1																																																							
Totale	116.600	100,0																																																							
16 - 19 anni	192.700																																																								
20 - 24 anni	737.500																																																								
25 - 54 anni	4.504.400																																																								
55 anni	530.700																																																								
Disoccupati registrati per livello d'istruzione	<table border="1"> <tr><td>Scuola elementare o inferiore</td><td>213.000</td><td>7,1%</td></tr> <tr><td>Scuola media</td><td>1.132.000</td><td>37,9%</td></tr> </table>	Scuola elementare o inferiore	213.000	7,1%	Scuola media	1.132.000	37,9%	952.200 disoccupati nel primo quadrimestre 2013, di cui: Sotto il livello secondario: 572.400 Livello secondario e post-	<table border="1"> <tr><td>I</td><td>32.713</td><td>28,1</td></tr> <tr><td>II</td><td>5.324</td><td>4,6</td></tr> </table>	I	32.713	28,1	II	5.324	4,6	<table border="1"> <tr><td>I</td><td>1.086.000</td><td>18,21</td></tr> </table>	I	1.086.000	18,21																																						
Scuola elementare o inferiore	213.000	7,1%																																																							
Scuola media	1.132.000	37,9%																																																							
I	32.713	28,1																																																							
II	5.324	4,6																																																							
I	1.086.000	18,21																																																							

	<table border="1"> <tr> <td>Scuola superiore</td> <td>1.332.000</td> <td>44,6%</td> </tr> <tr> <td>Univer. e post università</td> <td>311.000</td> <td>10,4%</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>2.988.000</td> <td>100%</td> </tr> </table> <p>(Fonte: Istat Q4 - 2012)</p>	Scuola superiore	1.332.000	44,6%	Univer. e post università	311.000	10,4%	TOTALE	2.988.000	100%	<p>secondario: 231.600 Laureati: 148.200</p>	<table border="1"> <tr> <td>III</td> <td>904</td> <td>0,8</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>27.580</td> <td>23,7</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>31.121</td> <td>26,7</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>5.031</td> <td>4,3</td> </tr> <tr> <td>VII+VIII</td> <td>12.615</td> <td>10,8</td> </tr> <tr> <td>bologn. prog.</td> <td>1.312</td> <td>1,1</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>116.600</td> <td>100,0</td> </tr> </table> <p>Fonte: Centro per l'impiego della Slovenia, settembre 2013</p>	III	904	0,8	IV	27.580	23,7	V	31.121	26,7	VI	5.031	4,3	VII+VIII	12.615	10,8	bologn. prog.	1.312	1,1	TOTALE	116.600	100,0	<table border="1"> <tr> <td>II</td> <td>3.580.000</td> <td>60,02</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>1.299.000</td> <td>21,78</td> </tr> </table>	II	3.580.000	60,02	III	1.299.000	21,78																					
Scuola superiore	1.332.000	44,6%																																																											
Univer. e post università	311.000	10,4%																																																											
TOTALE	2.988.000	100%																																																											
III	904	0,8																																																											
IV	27.580	23,7																																																											
V	31.121	26,7																																																											
VI	5.031	4,3																																																											
VII+VIII	12.615	10,8																																																											
bologn. prog.	1.312	1,1																																																											
TOTALE	116.600	100,0																																																											
II	3.580.000	60,02																																																											
III	1.299.000	21,78																																																											
Disoccupati registrati, durata della disoccupazione	<table border="1"> <tr> <td>&lt; 12 mesi</td> <td>1.350.000</td> <td>45,2%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 12 mesi</td> <td>1.638.000</td> <td>54,8%</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>2.988.000</td> <td>100%</td> </tr> </table>	< 12 mesi	1.350.000	45,2%	> 12 mesi	1.638.000	54,8%	TOTALE	2.988.000	100%	<table border="1"> <tr> <td>&lt; 11 mesi</td> <td>391,700</td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>12 mesi o &gt;</td> <td>560.500</td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>952.200</td> <td>100%</td> </tr> </table>	< 11 mesi	391,700	-----	12 mesi o >	560.500	-----	TOTALE	952.200	100%	<table border="1"> <tr> <td>&lt; 2 mesi</td> <td>18.409</td> <td>15,8</td> </tr> <tr> <td>3 - 5 mesi</td> <td>14.550</td> <td>12,5</td> </tr> <tr> <td>6 - 8 mesi</td> <td>16.418</td> <td>14,1</td> </tr> <tr> <td>9 - 11 mesi</td> <td>12.721</td> <td>10,9</td> </tr> <tr> <td>12 - 23 mesi</td> <td>20.663</td> <td>17,7</td> </tr> <tr> <td>24 - 35 mesi</td> <td>11.311</td> <td>9,7</td> </tr> <tr> <td>3 - 4 anni</td> <td>12.969</td> <td>11,1</td> </tr> <tr> <td>5 - 7 anni</td> <td>5.308</td> <td>4,6</td> </tr> <tr> <td>&gt; 8 anni</td> <td>4.251</td> <td>3,6</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>116.600</td> <td>100,0</td> </tr> </table> <p>Fonte: Centro per l'impiego della Slovenia, settembre 2013</p>	< 2 mesi	18.409	15,8	3 - 5 mesi	14.550	12,5	6 - 8 mesi	16.418	14,1	9 - 11 mesi	12.721	10,9	12 - 23 mesi	20.663	17,7	24 - 35 mesi	11.311	9,7	3 - 4 anni	12.969	11,1	5 - 7 anni	5.308	4,6	> 8 anni	4.251	3,6	TOTALE	116.600	100,0	<table border="1"> <tr> <td>&lt; 12 mesi</td> <td>-----</td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>&gt; 12 mesi</td> <td>2.789.000</td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5.965.000</td> <td>100%</td> </tr> </table>	< 12 mesi	-----	-----	> 12 mesi	2.789.000	-----	TOTALE	5.965.000	100%
< 12 mesi	1.350.000	45,2%																																																											
> 12 mesi	1.638.000	54,8%																																																											
TOTALE	2.988.000	100%																																																											
< 11 mesi	391,700	-----																																																											
12 mesi o >	560.500	-----																																																											
TOTALE	952.200	100%																																																											
< 2 mesi	18.409	15,8																																																											
3 - 5 mesi	14.550	12,5																																																											
6 - 8 mesi	16.418	14,1																																																											
9 - 11 mesi	12.721	10,9																																																											
12 - 23 mesi	20.663	17,7																																																											
24 - 35 mesi	11.311	9,7																																																											
3 - 4 anni	12.969	11,1																																																											
5 - 7 anni	5.308	4,6																																																											
> 8 anni	4.251	3,6																																																											
TOTALE	116.600	100,0																																																											
< 12 mesi	-----	-----																																																											
> 12 mesi	2.789.000	-----																																																											
TOTALE	5.965.000	100%																																																											

## 4 INFORMAZIONI GENERALI SUL DIALOGO SOCIALE - PARTNER DEL PROGETTO

### 4.1 Italia

#### 4.1.1 Livello nazionale

A livello nazionale non vi è un quadro normativo ma solo una base giuridica per il settore del commercio esclusivamente per via contrattuale tramite l'Osservatorio nazionale. Negli ultimi decenni la politica italiana è stata caratterizzata dalla strategia della pubblica consultazione. L'inizio di questa strategia risale al 1993 quando è stato sottoscritto il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo. Nel Protocollo la pubblica consultazione è stata definita come un metodo per i rapporti tra governo, sindacati e associazioni dei datori di lavoro. Con questo metodo i partner sociali hanno garantito supporto alle politiche governative e le riforme sono state il risultato di accordi comuni.

All'inizio il dialogo sociale è stato gestito tramite accordi trilaterali con le confederazioni. La Corte Costituzionale italiana ha abolito il valore contrattuale degli accordi frutto della pubblica consultazione, i quali hanno oggi solo un valore politico ma non giuridico.

A causa della mancanza di norme codificate e procedure scritte, il metodo della pubblica consultazione si è indebolito. Inoltre, il governo di centrodestra ha introdotto una nuova

metodologia per il dialogo sociale ispirata al modello europeo, come conseguenza della necessità di approvare le riforme sociali contrastate dai sindacati.

Questa transizione è stata definita dalla riforma del lavoro attuata con la legge n. 30/2003 e il decreto legislativo 276/2003 in attuazione della legge. L'attuale riforma del mercato del lavoro (riforma Fornero), stabilita dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, conserva la nuova metodologia del dialogo sociale.

#### 4.1.2 Livello settoriale – Settore del commercio

A livello settoriale il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dal Contratto collettivo nazionale del lavoro.

I partecipanti sono i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro. I contratti sono validi a livello nazionale.

### 4.2 Portogallo

#### 4.2.1 Livello nazionale e regionale

**A livello nazionale** il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato da:

- Lei (legge) 108/91, del 17/08 e D.L. n° 90/92, del 21/05,
- Constituição da República Portuguesa (Costituzione della Repubblica di Portogallo), Art. 92° (Conselho Económico e Social/Consiglio economico-sociale portoghese - ESC):

L'ESC è l'organo di consultazione e concertazione nel settore delle politiche economiche e sociali. Esso partecipa alla preparazione delle proposte per le opzioni e i progetti più importanti riguardanti lo sviluppo sociale ed economico e svolge le altre funzioni attribuitegli dalla legge.

La legge stabilisce la composizione dell'ESC, di cui fanno parte i rappresentanti del governo, delle organizzazioni dei lavoratori, dell'attività economica e delle famiglie, delle regioni autonome e dei comuni.

La legge definisce anche l'organizzazione e il funzionamento dell'ESC, nonché lo statuto dei membri.

#### Partecipanti:

- Confederazioni dei datori di lavoro: Confederazione degli agricoltori portoghesi (CAP), CCP (Confederazione portoghese per il commercio e i servizi), CIP (Confederazione dell'industria portoghese) e CTP (Confederazione del turismo portoghese);
- Sindacati: Unione generale dei lavoratori portoghesi (UGT), Confederazione generale dei lavoratori portoghesi (CGTP-IN).

**Scopo dell'attività:** promuovere la consultazione, il dialogo e la contrattazione sociale.

A livello regionale è istituita la contrattazione collettiva, un processo relativo alla negoziazione tra associazioni regionali e sindacati.

#### 4.2.2 Livello settoriale – settore del commercio

A livello settoriale il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dal Código do Trabalho (Codice del lavoro), Artt. da 440 a 475.

**Partecipanti:** associazioni dei lavoratori (sindacati), associazioni dei datori di lavoro e imprenditori autonomi.

### Scopo dell'attività:

La contrattazione collettiva del lavoro è finalizzata alla stesura di "convenzioni" collettive del lavoro (contratti collettivi, accordi collettivi e societari) che regolano i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, con lo scopo (collettivo) della loro attuazione e prevalendo gerarchicamente sui contratti di lavoro individuali.

## 4.3 Slovenia

### 4.3.1 Livello nazionale

A livello nazionale il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dalle **Norme sull'attività del Consiglio economico-sociale (ESC)**.

#### Membri dell'ESC:

- Governo della Repubblica di Slovenia;
- Associazioni dei datori di lavoro: Camera di Commercio della Slovenia, Associazione dei datori di lavoro della Slovenia, Camera di Commercio e d'Industria della Slovenia, Camera dell'Artigianato della Slovenia, Associazione dei datori di lavoro nel settore artigianale della Slovenia;
- Sindacati: Associazione dei sindacati indipendenti della Slovenia, Pergam Confederazione dei sindacati della Slovenia, Confederazione dei sindacati '90 della Slovenia, Confederazione dei nuovi sindacati della Slovenia – Neodvisnost, Federazione slovena dei sindacati – Alternativa, Unione dei lavoratori della Slovenia – Solidarnost (Solidarietà), Confederazione dei sindacati del settore pubblico della Slovenia.

#### Scopo dell'attività dell'ESC:

L'ESC ha il ruolo di monitorare la situazione a livello economico e sociale, discuterne e prendere posizione, nonché formulare proposte riguardanti queste aree e quelle di importanza generale per tutti e tre i partner. In particolare, i campi principali dell'attività dell'ESC sono: l'accordo sociale, i diritti dell'assicurazione sociale obbligatoria quali le pensioni, le indennità per invalidità, l'assistenza sociale, i risarcimenti ecc.; le problematiche relative all'occupazione e ai rapporti di lavoro; il sistema di contrattazione collettiva; i prezzi e le tasse; il sistema e la politica economica, la sicurezza legale; la cooperazione con l'Organizzazione internazionale del lavoro, il Consiglio d'Europa e altre istituzioni collegate nell'Unione Europea e negli Stati membri; la coordinazione dei lavoratori; i diritti e le libertà dei sindacati. A parte gli ambiti relativi al dialogo tripartito, l'ESC può anche discutere di altre problematiche che non fanno parte di tale dialogo ma sono connesse con le tematiche economiche e sociali.

Relativamente allo scopo della propria attività, l'ESC: partecipa alla preparazione della legislazione e fornisce opinioni rilevanti e raccomandazioni; promuove iniziative per l'adozione di nuove leggi o di emendamenti alle leggi in vigore; prende posizione e fornisce opinioni riguardo a documenti di lavoro, bozze e proposte per decreti, ordini e leggi; prende posizione e fornisce opinioni riguardo al Budget memorandum e al bilancio statale. L'ESC presenta le proprie proposte, raccomandazioni e opinioni all'Assemblea nazionale, al Consiglio nazionale, agli esperti e al pubblico generale.

Le decisioni adottate dall'ESC sono vincolanti per le autorità e per gli organi lavorativi di tutti e tre i partner.

### 4.3.2 Livello settoriale – Settore del commercio

A livello settoriale il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dalla Legge sui contratti collettivi e dagli Statuti o dalle Leggi dei partecipanti.

#### **Partecipanti:**

- Associazioni dei datori di lavoro: Camera di Commercio della Slovenia, Associazione dei datori di lavoro della Slovenia, Camera di Commercio e d'Industria della Slovenia;
- Sindacati: Sindacati dei lavoratori del commercio al dettaglio della Slovenia – Associazione dei sindacati indipendenti della Slovenia, Confederazione dei sindacati 90, Consiglio dei sindacati della Gorenjska

**Scopo dell'attività:** contratti collettivi per il settore sloveno del commercio

## **4.4 Spagna**

### **4.4.1 Livello nazionale e regionale**

**A livello nazionale** il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dalla legislazione statale pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dello Stato (BOE).

#### **Partecipanti:**

- Amministrazione
- Confederazione spagnola delle organizzazioni imprenditoriali (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) (CEOE)
- Confederazione spagnola delle piccole e medie imprese (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) (CEPYME)
- Confederazione sindacale dei comitati dei lavoratori (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) (CCOO)
- Unione generale dei lavoratori spagnoli (Union General de Trabajadores de España) (UGT)

**Scopo dell'attività:** Quadro generale – Negoziazione dei contratti collettivi (CBA), Accordi interconfederali, Prevenzione dei rischi dell'occupazione, Istruzione professionale continua

**A livello regionale** il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dalla legislazione statale pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dello Stato (BOE).

#### **Partecipanti:**

- Foment del Treball Nacional
- Confederazione sindacale dei comitati dei lavoratori (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) (CCOO)
- Unione generale dei lavoratori spagnoli (Union General de Trabajadores de España) (UGT)

**Scopo dell'attività:** Quadro autonomo – Negoziazione dei contratti collettivi, Consorzio per la formazione professionale continuata della Catalogna, Consiglio per la formazione professionale della Catalogna

### **4.4.2 Livello settoriale – Settore del commercio**

A livello settoriale il quadro legislativo per lo svolgimento del dialogo sociale è rappresentato dalla legislazione statale pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dello Stato (BOE).

**Partecipanti:**

- Consejo Empresarial para la Competitividad (CEC)
- Confederazione sindacale dei comitati dei lavoratori (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) (CCOO)
- Unione generale dei lavoratori spagnoli (Union General de Trabajadores de España) (UGT)

**Scopo dell'attività:** il Contratto quadro per il commercio (2 febbraio 2012), sottoscritto dai sindacati e dalle organizzazioni d'affari a livello nazionale

## 5 AUTORITÀ PUBBLICHE COMPETENTI IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO, MERCATO DEL LAVORO E IMPIEGO

### 5.1 Italia

#### **Ministero: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

##### **Direzioni/Settori:**

- Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica;
- Direzione Generale per la comunicazione e l'informazione in materia di lavoro e politiche sociali;
- Direzione Generale per le politiche attive e passive del lavoro;
- Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro;
- Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro;
- Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative;
- Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali;
- Direzione Generale per il terzo settore e le formazioni sociali;
- Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione;
- Direzione Generale per l'attività ispettiva;
- Comando Carabinieri per la tutela del lavoro
- Direzioni Regionali del Lavoro
- Direzioni Territoriali del Lavoro

##### **Organi collegiali:**

- Centro Nazionale di documentazione e analisi per l'Infanzia e l'adolescenza
- Commissione di indagine sull'esclusione sociale
- ChildOn Europe
- L'Europe dell'Enfance
- Osservatorio Nazionale dell'Associazionismo, per il Volontariato, per l'Infanzia e l'Adolescenza e sulla condizione delle persone con disabilità

##### **Altre organizzazioni/istituzioni:**

- Centro per l'impiego
- INPS - Istituto nazionale della previdenza sociale e INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro e le Malattie Professionali

### 5.2 Portogallo

#### **Ministero: Ministero della Solidarietà, del Lavoro e della Previdenza Sociale**

Tradizionalmente, in Portogallo le questioni legate al lavoro e all'occupazione vengono trattate dall'omonimo Ministero che include anche gli affari sociali. Tuttavia è già

capitato che alcune questioni riguardanti il lavoro siano state affrontate dal Ministero dell'Economia.

#### Direzioni/Settori:

- Ministero della Solidarietà, del Lavoro e della Previdenza Sociale:
  - Gabinete de Estratégia e Planeamento (Ufficio di Strategia e Pianificazione)
  - Direção-Geral da Segurança Social (Direzione Generale della Previdenza Sociale)
- Ministero dell'Economia:
  - Gabinete de Estratégia e Estudos (Ufficio per gli studi strategici)
  - Direção-Geral do Emprego e Relações do Trabalho (Direzione Generale per l'Occupazione e i Rapporti di Lavoro)
  - Autoridade para as Condições de Trabalho (Autorità per le Condizioni del Lavoro)

#### Organi collegiali:

- Ministero della Solidarietà, del Lavoro e della Previdenza Sociale:
  - Instituto da Segurança Social, I. P. (Istituto di Previdenza Sociale);
  - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. (Istituto per la Gestione Finanziaria della Previdenza Sociale) ;
  - Instituto de Gestão de Fundos de Capitalização da Segurança Social, I. P. (Istituto per la Gestione dei Fondi di Previdenza Sociale)
  - Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (Istituto Nazionale per la Riabilitazione)

#### Altre organizzazioni/istituzioni:

- Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) – L'Istituto per l'Occupazione e la Formazione Professionale è il servizio nazionale di pubblico impiego.
- Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais (Centro Nazionale per la Protezione contro i Rischi Professionali)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – La Commissione per la Parità nel Lavoro e nell'Occupazione ha lo scopo di garantire l'uguaglianza e la non-discriminazione tra uomini e donne sul luogo di lavoro, nell'occupazione e nella formazione professionale.
- Centro de Relações Laborais – Il Centro Relazioni del Lavoro è stato creato di recente e non è ancora attivo. La sua missione sarà quella di sostenere la contrattazione collettiva, nonché di monitorare l'andamento dell'occupazione e della formazione professionale.

### 5.3 Slovenia

#### Ministero: Ministero del Lavoro, della Famiglia, degli Affari Sociali e delle Pari Opportunità

#### Direzioni/Settori:

- Direzione per il Lavoro e per i Diritti del Lavoro
  - Settore per le relazioni d'impiego ed altre forme lavorative
  - Settore per le Pensioni e Diritti del Lavoro
  - Settore per la Salute e Sicurezza sul luogo di Lavoro
- Direzione per il Mercato del Lavoro e l'Occupazione
  - Settore per l'Occupazione, l'Imprenditorialità Sociale e le Migrazioni
  - Settore per l'Apprendimento Permanente
  - Settore Finanza
  - Fondo Sociale Europeo ed altri Servizi Finanziari della UE
- Direzione Affari Familiari
- Direzione Affari Sociali

- Direzione Disabili, Veterani e Vittime di Guerra

**Organi collegiali:** Ispettorato del Lavoro della Repubblica di Slovenia

**Altre organizzazioni/istituzioni:**

- Centro per l'Impiego della Slovenia
- Istituto Previdenziale della Repubblica di Slovenia per le Pensioni e la Disabilità
- Fondo pubblico per lo sviluppo delle risorse umane e borse di studio
- Fondo pubblico della Repubblica di Slovenia per il mantenimento e la disabilità

## 5.4 Spagna

**Ministero: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale**

**Direzioni/Settori:**

- Ministro di Gabinetto
- Segretario di Stato per il lavoro
- Segretario di Stato per la previdenza sociale
- Segretario di Stato per l'immigrazione e l'emigrazione
- Assistente Segretario per il lavoro e la previdenza sociale

**Altre organizzazioni/istituzioni:**

- Istituto di Previdenza Sociale
- Servizio Pubblico per l'Impiego
- Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale
- Istituto Nazionale per la Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro
- Fondo di garanzia salariale
- Fondo Sociale Europeo di Unità Amministrativa
- Consiglio Economico e Sociale
- "Tribunale del Lavoro della Catalogna"

## 6 PUNTO DI VISTA DELL'UNIONE EUROPEA

Sono in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 30/7/2013 le raccomandazioni del Consiglio Europeo sul Programma di Riforma Nazionale 2013 e l'opinione del Consiglio Europeo sui Programmi di Stabilità dei vari Stati UE. Viene riportato di seguito un riassunto per l'Italia, la Slovenia e la Spagna.

### 6.1 AREA EURO

Per raggiungere un consolidamento fiscale in tutta l'area Euro, la sfida è quella di ridurre il rapporto debito/PIL in maniera costante nel corso del tempo.

Al fine di migliorare il funzionamento del mercato dei prodotti e del lavoro in modo da promuovere la competitività, rafforzare il processo già in corso di adeguamento e garantire una redistribuzione sostenibile delle risorse, sono necessarie riforme strutturali in tutta l'area Euro.

In assenza di un assorbimento efficace e rapido della disoccupazione ciclica, si possono verificare effetti d'isteresi per cui la disoccupazione diventa radicata e meno sensibile alla dinamica salariale. Riforme strutturali nel mercato del lavoro rimangono di particolare importanza al fine di ridurre i rischi per la coesione sociale e il futuro potenziale di crescita dell'area Euro.

Alcune raccomandazioni del Consiglio Europeo per il biennio 2013-2014 rivolte agli Stati membri la cui valuta è l'Euro:

- Assumersi la responsabilità di un orientamento politico aggregato nella zona euro per assicurare il buon funzionamento della zona euro al fine di aumentare crescita e occupazione e portare avanti i lavori di approfondimento dell'unione economica e monetaria.
- Affrontare le conseguenze sociali della crisi e l'aumento dei livelli di disoccupazione - desta particolare preoccupazione la disoccupazione giovanile. Si raccomandano pertanto interventi incisivi in linea con il patto per la crescita e l'occupazione e la garanzia per i giovani dell'UE.
- Si raccomandano altresì ulteriori riforme finalizzate a facilitare l'accesso all'occupazione, evitare l'uscita precoce dal mercato del lavoro, ridurre il costo del lavoro, combattere la frammentazione del mercato del lavoro e sostenere l'innovazione. Le raccomandazioni del Consiglio Europeo non riguardano il Portogallo.

## 6.2 ITALIA

Ad aprile 2013 la Commissione ha pubblicato i risultati dell'analisi approfondita per l'Italia. Dall'analisi della Commissione emerge che l'Italia presenta squilibri macroeconomici che richiedono un'azione politica incisiva – in particolare, i principali squilibri macroeconomici dell'Italia continuano a risiedere nella perdita di competitività esterna e nell'elevato debito pubblico in un contesto di protratta debolezza della crescita.

A giugno 2012 è stata adottata una profonda riforma del mercato del lavoro, volta a superarne la rigidità e le segmentazioni. Nel periodo 2011-2013 le parti sociali hanno concordato, in accordi successivi, un nuovo quadro per la determinazione dei salari. Esso è sostenuto da incentivi fiscali atti a promuovere un maggior allineamento dei salari alla produttività e alla situazione locale del mercato del lavoro. È opportuno dare effettiva attuazione a tale quadro. La disoccupazione giovanile e la percentuale di giovani che non sono inseriti né nel lavoro né nell'istruzione né nella formazione sono continuate ad aumentare, attestandosi a fine 2012 rispettivamente al 37 % e al 21,1 %. Sia il conseguimento di un titolo d'istruzione terziaria sia il tasso di occupazione dei giovani che ne sono in possesso sono i più bassi dell'Unione, a dimostrazione che le competenze dei giovani laureati non sono allineate correttamente alle esigenze del mercato del lavoro. Seppur in lieve calo, la percentuale di abbandono scolastico resta elevata, lasciando sorgere di conseguenza dubbi sulle prestazioni del sistema d'istruzione.

### Alcune raccomandazioni del Consiglio Europeo per il periodo 2013-2014 per l'Italia:

- Potenziare l'efficienza della pubblica amministrazione e migliorare il coordinamento fra i livelli amministrativi.
- Dare attuazione effettiva alle riforme del mercato del lavoro e del quadro per la determinazione dei salari per permettere un migliore allineamento dei salari alla produttività.
- Realizzare ulteriori interventi a promozione della partecipazione al mercato del lavoro, specialmente da parte delle donne e dei giovani, ad esempio tramite la Garanzia per i giovani.
- Potenziare l'istruzione e la formazione professionale, rendere più efficienti i servizi pubblici per l'impiego e migliorare i servizi di orientamento e di consulenza per gli studenti del ciclo terziario.
- Intensificare gli sforzi per scongiurare l'abbandono scolastico e migliorare qualità e risultati della scuola, anche rafforzando lo sviluppo professionale degli insegnanti e diversificandone lo sviluppo della carriera.
- Proseguire la lotta all'evasione fiscale, migliorare il rispetto dell'obbligo tributario e contrastare in modo incisivo l'economia sommersa e il lavoro irregolare.

## 6.3 SLOVENIA

Ad aprile 2013 la Commissione ha pubblicato i risultati dell'analisi approfondita per la Slovenia. Dall'analisi della Commissione emerge che la Slovenia presenta eccessivi squilibri macroeconomici, per cui è necessario un intervento urgente per bloccare il rapido sviluppo di tali squilibri. I livelli del debito pubblico e di quello privato sono sotto la soglia d'allerta e anche il debito estero è relativamente contenuto. Il problema, però, non sta nel livello dei debiti, bensì nella loro struttura, altamente concentrata nel settore aziendale. Nel contesto di un accelerato trend economico negativo, ciò minaccia la stabilità del settore finanziario e complica il processo di sdebitamento. A tali rischi si aggiungono una limitata capacità di adeguamento sul mercato del lavoro e dei capitali e una struttura economica in cui prevale la proprietà statale.

A maggio 2013 le autorità hanno fatto passi importanti verso un consolidamento delle finanze pubbliche, siglando un accordo con i partner sociali che prevede un'ulteriore riduzione del 1¼% del salario base lordo per il settore pubblico, oltre alla riduzione del 3% concordata a maggio 2012 con la Legge sul bilanciamento delle finanze pubbliche. I provvedimenti per aumentare la crescita della produzione e il progresso sostenibile riducendo i costi delle unità lavorative contribuirà a riacquistare competitività. In base a valutazioni nazionali ed internazionali si suppone che l'economia sommersa in Slovenia sia al di sopra della media europea, il che suggerisce la necessità di migliorare il rispetto dell'obbligo tributario.

A dicembre 2012 è stata approvata una riforma delle pensioni, entrata in vigore a gennaio 2013. Tale riforma è sicuramente un passo importante, tuttavia non offre misure specifiche per contenere i costi relativi all'età pensionabile entro il 2020. Pertanto, ulteriori riforme saranno necessarie per migliorare la sostenibilità dei costi pensionistici a lungo termine, incluso l'adeguamento dell'età pensionabile alle maggiori aspettative di vita, limitando ulteriormente il pensionamento precoce.

A marzo 2013 è stata approvata una riforma per ridurre la frammentazione del mercato del lavoro e aumentarne la flessibilità. La riforma riduce i costi di licenziamento e la protezione dei contratti permanenti, semplificando le procedure di licenziamento in caso di licenziamento individuale o collettivo. La regolamentazione dei contratti a termine è stata ulteriormente rafforzata per ridurre gli abusi, mentre il ricorso alle agenzie per il lavoro interinale è stato limitato. Tuttavia, non sono stati ancora presi provvedimenti riguardanti il doppio mercato del lavoro causato dalla regolamentazione del lavoro studentesco né provvedimenti per l'adeguamento degli ambienti lavorativi alla maggiore durata della vita lavorativa. In Slovenia il tasso di disoccupazione nel 2012 è aumentato al 9%, mentre la disoccupazione giovanile è salita al 20,6%.

In Slovenia vi sono numerose professioni regolate e le barriere per l'accesso alla professione andrebbero ridotte significativamente per ottenere un effetto positivo sull'occupazione e sulla competitività. Nel 2012 le autorità slovene hanno avviato un processo di riforma per rivedere numerose professioni regolate, riducendo i costi amministrativi e semplificando l'accesso a tali professioni.

### **Alcune raccomandazioni del Consiglio Europeo per il periodo 2013-2014 per la Slovenia:**

- Rafforzare la sostenibilità a lungo termine del sistema pensionistico entro il 2020 continuando con l'adeguamento dell'età pensionabile alle maggiori aspettative di vita, preservando al contempo l'adeguatezza delle pensioni.
- Assicurare che gli sviluppi salariali, incluso il salario minimo, supportino la competitività e la creazione di posti di lavoro.

- Prendere ulteriori provvedimenti per aumentare l'occupazione dei giovani laureati del terziario, degli anziani e delle persone poco qualificate, focalizzati su una politica attiva del lavoro mirata per aumentarne l'efficacia.
- Affrontare l'inadeguatezza delle capacità lavorative migliorando l'attrattiva dei corsi di formazione e dei programmi di apprendimento, sviluppando ulteriormente la collaborazione con le parti interessate nel determinare le richieste del mercato del lavoro.
- Accelerare la riforma delle professioni regolate e ridurre significativamente le barriere di accesso alla professione.

## 6.4 SPAGNA

Il 10 aprile 2013 la Commissione ha pubblicato i risultati dell'analisi approfondita per la Spagna. Dall'analisi della Commissione emerge che la Spagna presenta eccessivi squilibri macroeconomici. In particolare, i livelli di indebitamento nazionale ed internazionale continuano a minare la crescita e la stabilità finanziaria. Il settore bancario sta subendo un processo di ricapitalizzazione e ristrutturazione, incluso il denaro pubblico. La rigidità del mercato del lavoro e dei prodotti contribuisce all'aumento della disoccupazione e in generale ostacola l'adeguamento economico.

La situazione del mercato del lavoro rimane critica. Il riadattamento dell'economia al di là della domanda nazionale ha tra l'altro contribuito, in un contesto di rigidità di mercato e inadeguatezza delle capacità, all'aumento del tasso di disoccupazione salito al 27% all'inizio del 2013. Particolarmente preoccupante è il notevole aumento del tasso di disoccupazione giovanile, pari al 56%, nonché l'aumento della disoccupazione a lungo termine, salita al 44,4% del totale alla fine del 2012. In base ai dati a disposizione risulta che la riforma del mercato del lavoro attuata nel 2012 abbia portato a una maggiore flessibilità interna, a una certa riduzione dei costi di licenziamento e a una maggiore moderazione salariale.

L'alta percentuale di disoccupati senza qualifiche formali (35%) e la formazione professionale inadeguata rispetto al mercato del lavoro contribuiscono all'alto tasso di disoccupazione giovanile e alla disoccupazione a lungo termine. La Strategia nazionale per l'occupazione e l'imprenditorialità giovanile 2013-2016, presentata a marzo 2013, include una serie di provvedimenti a breve e a lungo termine finalizzati al miglioramento delle opportunità occupazionali per i giovani. Allo stesso tempo è stata introdotta la formazione professionale duale, i cui progetti pilota sono stati già avviati nel 2012. Il Programma di riforma nazionale 2013 sottolinea anche l'importanza di una rapida attuazione della riforma del sistema scolastico e di un miglioramento della qualità generale della formazione e dell'istruzione.

Le riforme nel campo delle politiche attive del lavoro sono rimaste indietro e permane la necessità di provvedimenti per modernizzare e rafforzare il servizio pubblico per l'impiego. La recente apertura verso le agenzie private per l'impiego non è ancora del tutto operativa, come anche la cooperazione tra il servizio pubblico per l'impiego a livello nazionale e regionale (Single Job Portal).

Soprattutto in conseguenza della situazione del mercato del lavoro, ma anche a causa dell'efficacia limitata della tutela sociale per ridurre la povertà, la Spagna è al di sotto della media europea per quanto riguarda i principali indicatori del tasso di povertà ed esclusione sociale, a cui sono esposti soprattutto i bambini. Le sfide principali consistono nel razionalizzare gli obiettivi e le risorse all'interno di un'adeguata politica, migliorare l'amministrazione e la coordinazione interistituzionale a livello nazionale, regionale e locale e semplificare le procedure per i richiedenti dell'assistenza sociale, revisionando le barriere alla mobilità.

I punti deboli del settore imprenditoriale quali la frammentazione del mercato nazionale o le barriere per l'accesso all'industria dei servizi ostacolano la creazione di posti di lavoro. Nonostante l'atteso effetto delle riforme (disegno di legge sui servizi professionali a fine giugno 2013, adozione della legge sull'imprenditorialità e l'internazionalizzazione delle aziende entro la fine del 2013), è ancora necessario semplificare le condizioni di uscita ed entrata sul mercato, in particolare riducendo il tempo necessario all'ottenimento dei permessi per le imprese e revisionando il quadro fallimentare. L'abolizione della deducibilità della tassa sui pagamenti degli interessi ipotecari e sui rimborsi nel 2012 è stata essenziale per togliere gli incentivi dalla proprietà di abitazioni, ma gli sforzi per creare un mercato degli affitti più vasto ed efficiente che supporti la mobilità lavorativa sono ancora in fase iniziale.

### **Alcune raccomandazioni del Consiglio Europeo per il periodo 2013-2014 per la Spagna:**

- Intensificare la lotta contro l'economia sommersa e il lavoro in nero.
- Adottare il Piano nazionale per l'occupazione 2013 e attuare rapidamente una riforma mirata delle politiche attive del lavoro, anche rafforzando l'orientamento mirato ed efficace.
- Rafforzare e modernizzare il servizio pubblico per l'impiego per garantire un'assistenza efficace e personalizzata ai disoccupati in base al loro profilo e alle necessità di formazione.
- Rafforzare l'efficacia dei corsi di formazione per lavoratori anziani o sottoqualificati. Rendere pienamente operativo il Single Job Portal e velocizzare l'attuazione della cooperazione tra pubblico e privato per quanto riguarda il servizio di collocamento, per garantirne l'effettiva applicazione già nel 2013.
- Attuare e monitorare attentamente l'efficacia dei provvedimenti per la lotta alla disoccupazione giovanile, ad esempio tramite la Garanzia per i giovani. Proseguire con gli sforzi per aumentare l'importanza della formazione professionale per il mercato del lavoro, per ridurre l'abbandono degli studi e potenziare l'apprendimento permanente, estendendo l'attuazione dei corsi di formazione duale oltre l'attuale fase pilota e introducendo un sistema di monitoraggio complessivo delle prestazioni degli studenti entro la fine del 2013.
- Adottare e attuare i provvedimenti necessari per ridurre il numero delle persone a rischio povertà e/o esclusione sociale, rafforzando le politiche attive del lavoro per migliorare l'occupazionalità al di là del mercato del lavoro e migliorando l'efficacia mirata dei provvedimenti di supporto, inclusi i servizi di supporto alle famiglie.
- Ridurre e abbreviare i procedimenti per l'ottenimento delle licenze, anche per le attività industriali, e diffondere l'uso delle "licenze espresse" per le attività diverse da quelle commerciali. Eliminare le restrizioni ingiustificate per la creazione di locali di vendita al dettaglio su larga scala.

## **7 SVILUPPI RECENTI A LIVELLO DELL'UE: FLEXICURITY, OCCUPAZIONE GIOVANILE, QUALITÀ DEL LAVORO... PUNTO DI VISTA DELL'EUROCOMMERCE**

### **7.1 FLEXICURITY**

La crisi persiste e la disoccupazione sta toccando livelli record: EU 10.3% - Eurozona 11% (aprile 2012). Per raggiungere il livello di occupazione del 75% stabilito da Europe 2010 è necessario creare 17,6 milioni di posti di lavoro in 8 anni. Il consolidamento fiscale deve procedere a pari passo con quello economico e i progetti per la ripresa economica e l'occupazionale finalizzati al rilancio della richiesta di lavoro e delle politiche occupazionali sono d'importanza fondamentale per instaurare condizioni favorevoli alla

creazione di posti di lavoro. È necessario mobilitare tutti i partner e le risorse verso un obiettivo comune.

Si tratta della comunicazione politica della Commissione Europea "Verso una ripresa fonte di occupazione" con nove documenti di lavoro dei servizi della Commissione, tra i quali due sono documenti di consultazione. È un programma a medio termine per l'attività dell'UE e degli Stati membri che contiene proposte per l'occupazione intesa come promotrice di crescita quali:

- intensificare la creazione di posti di lavoro tramite provvedimenti mirati – progettare riforme bilanciate per rendere i mercati del lavoro in UE più integrati e sottolineare l'importanza degli investimenti nelle politiche dell'istruzione per aumentare la mobilità e l'adattabilità della forza lavoro.
- rafforzare la dimensione occupazionale e sociale nel governo UE, coinvolgendo ulteriormente i partner sociali nei processi decisionali. Si veda <http://www.eurocommerce.be/content.aspx?PageId=42315>

Ultimo documento UE correlato: cosiddetto "Pacchetto occupazione" – Comunicazione "Verso una ripresa fonte di occupazione" (COM(2012) 173 final) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

## 7.2 Occupazione giovanile

L'obiettivo dell'UE è sostenere i giovani disoccupati, in particolare fornire aiuto a:

- persone che hanno abbandonato gli studi o l'apprendimento professionale senza aver concluso gli studi secondari superiori, per permettere loro di riprendere gli studi o iscriversi a corsi di apprendimento professionale per conseguire le abilità richieste dal mercato del lavoro
- laureati, per aiutarli ad ottenere una prima esperienza lavorativa.

### Metodi per una migliore occupazione giovanile:

- Promuovere l'occupazione giovanile:
- tramite un uso maggiore del Fondo sociale europeo - [European Social Fund](#)
- con approcci innovativi
- facilitando ai giovani l'accesso al lavoro in un altro Stato membro dell'UE
- rafforzando la partnership tra l'autorità politica, le associazioni imprenditoriali e i sindacati a livello UE, nazionale, regionale e locale
- con direttive e assistenza da parte della Commissione Europea. •Azioni chiave
- Fondo Sociale Europeo (ESF):
- aumentando l'utilizzo dell'ESF da parte dei governi nazionali €1,3 milioni per l'assistenza tecnica ESF per stilare schemi di apprendistato -.
  - €3 milioni per l'assistenza tecnica ESF per [nuove](#) imprese giovanili e imprenditori sociali

### Altre azioni a livello UE:

- **Garanzie per i giovani** – €4 milioni per aiutare gli stati UE a inserire i giovani nel mondo del lavoro, della formazione o del (ri)addestramento professionale entro 4 mesi dall'abbandono degli studi.
- [European quality framework on traineeships](#) (Quadro europeo di qualità per i tirocini)
- [Your First Eures Job](#) (Il tuo primo lavoro EURES) – azione preparatoria per aiutare 5.000 giovani a trovare lavoro in un altro stato dell'UE (2012-13)
- [Erasmus](#) e [Leonardo da Vinci](#) – 130.000 [posti](#) di lavoro in aziende nel 2012 in altri stati dell'UE per studenti universitari e partecipanti ai corsi di formazione

- [Erasmus for Entrepreneurs](#) – 600 posti di lavoro per giovani imprenditori in piccole imprese in altri stati dell'UE
- [The Youth Opportunity Initiative \(Iniziativa per l'opportunità dei giovani\)](#): una serie di provvedimenti atti a diminuire la disoccupazione giovanile  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006>

### 7.3 Qualità del lavoro

A volte i partner sociali fanno fatica a trovare un accordo riguardo a questa definizione, legata alla tipologia dei contratti ecc.

La salute e la sicurezza sul posto di lavoro sono una delle priorità maggiori relative a questo tema: una nuova strategia verrà pubblicata quest'anno – si vedano anche gli studi eseguiti dall'Eurofound on commerce, quali ad esempio:

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn1109058s/tn1109058s.pdf>

Il settore del commercio è spesso criticato per quanto riguarda la "qualità del lavoro": è importante incontrarsi, scambiarsi le opinioni e costruire sulle buone prassi!

### 7.4 Mobilità e migrazione

Comunicazione sull'Approccio Globale in materia di Migrazione e Mobilità (GAMM). L'Approccio Globale in materia di Migrazione e Mobilità dell'UE è stato adottato nel 2005 e valutato nella prima metà del 2011 tramite una consultazione pubblica online e numerosi incontri di consultazione.

#### Sottotemi principali:

- Aumentare l'integrazione dei cittadini extracomunitari nelle società dell'UE
- Lottare contro l'immigrazione illegale
- Gestire la migrazione tramite partnership con gli Stati non UE, vedi [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/immigration/index_en.htm)

Si veda anche il collegamento con la "mobilità interna" da uno Stato membro all'altro (trasferibilità delle conoscenze, politiche mirate, mobilità degli apprendisti, ecc.), sito internet EURES: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

## 8 IL MODELLO DEL MERCATO DEL LAVORO DANESE

#### Quadro giuridico:

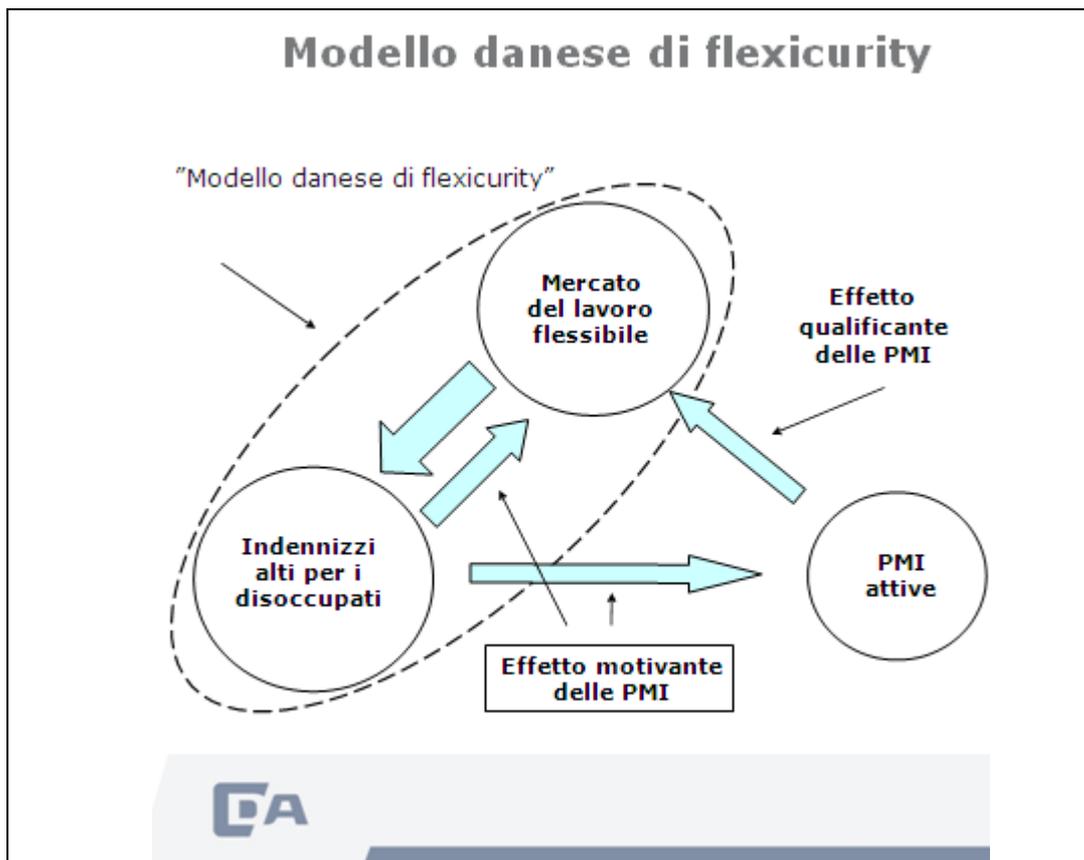
- Accordo generale
- Contratti collettivi all'interno del settore del commercio
- Legge ordinaria danese
- Statuto UE

**Flessibilità:** diritto all'amministrazione, diritto alla libera impresa

**Assicurazione contro la disoccupazione:** barriere d'entrata basse, indennizzi alti, due anni di indennità, controllo severo del conferimento di posti di lavoro

**Rieducazione e formazione:** i disoccupati hanno il diritto e il dovere di acquisire nuove conoscenze per l'occupazione, gli occupati hanno il diritto alla formazione durante le ferie

**Protezione dell'occupazione:** il datore di lavoro deve versare l'indennità per disoccupazione per i primi 3 giorni, protezione contro il licenziamento iniquo



#### Elementi del modello di mercato del lavoro danese

- mercato del lavoro flessibile con facilità di assunzione e licenziamento
- alto livello di sicurezza sociale
- politica attiva del lavoro – focalizzata sui posti di lavoro
- comprensione reciproca tra i partner sociali e il governo
- “regole” funzionanti per la contrattazione tripartita
- comune ricerca del consenso anziché del conflitto

#### La via danese a un mercato del lavoro mobile

- Diritti di mobilità assicurati: diritto alla pensione, diritto all’educazione, diritto alle ferie pagate
- Diritti e doveri: regole ferree di disponibilità, iniziative per l’occupazione precoci e mirate
- Sistema danese per la gestione delle cause lavorative
- Impostazione individuale del salario
- Apprendimento permanente – Fondi per le competenze educative
- Contratto collettivo: 2 settimane di formazione durante il periodo delle dimissioni
- Schema progressivo per lavoratori stranieri
- Politica attiva del lavoro: sviluppo delle conoscenze mirato alle imprese
- Orario di lavoro individuale e variabile
- Fondo per la maternità
- Corsi di formazione a sistema duale
- Certificato di capacità lavorativa parziale
- Schemi di lavoro per immigrati

## **ALCUNI ISTITUTI GIURIDICI NEL MODELLO DEL MERCATO DANESE DEL LAVORO**

### **Licenziamento in Danimarca – principi**

- I datori di lavoro hanno il diritto di licenziare un lavoratore e anche di decidere chi e come licenziare
- Non vi è un principio regolare per la riassunzione
- Il licenziamento e l'indennizzo sono conformi esclusivamente alla legge o al contratto collettivo
- Di norma i licenziamenti devono essere ben motivati (indennizzo solo se preventivamente pattuito)

### **Sistema di indennizzo giornaliero e flexicurity**

- Indennizzo fino al 90% per gruppi a basso reddito
- Indennizzo basso per gruppi ad alto reddito rispetto al resto d'Europa
- Periodo d'indennizzo di 2 anni

### **Quali compiti è necessario svolgere?**

- I disoccupati devono trovare un lavoro prima possibile
- Rafforzare il requisito di disponibilità al lavoro per i disoccupati
- Supportare una forza lavoro flessibile e mobile
- Prevenire l'esaurimento del mercato del lavoro
- La prova dell'efficacia deve determinare la scelta degli strumenti
- Il contatto stretto con i disoccupati motiva la ricerca del lavoro
- L'educazione riduce la ricerca di lavoro, ma può essere utilizzata se mirata a un lavoro specifico
- I sussidi alle paghe e l'esperienza lavorativa producono gli effetti maggiori

## **9 QUADRO LEGISLATIVO – rapporti di lavoro, mercato del lavoro e occupazione**

### **9.1 Italia**

#### **9.1.1 Documenti internazionali**

L'Italia non ha ratificato la Convenzione ILO 158, 1982, Cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro ma ha ratificato la Carta sociale europea (revisionata) – 1996.

#### **9.1.2 Leggi e norme nazionali**

##### **Leggi in vigore:**

- **Legge 68/1999**
  - Inserimento e integrazione lavorativa dei disabili e dei soggetti svantaggiati
- **Decreto legislativo 181/2000 e 297/2002** - Gestione dell'occupazione regolare
- **Legge 30/2003** – Definisce il ruolo e i requisiti delle agenzie di somministrazione del lavoro
- **Legge 92/2012** – Riforma del mercato del lavoro

#### **9.1.3 Leggi e norme regionali**

- **Legge regionale n. 18 del 9 agosto 2005** – Occupazione, tutela del lavoro e qualità del lavoro

#### 9.1.4 Contratti collettivi per il settore del commercio

- **Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi:**
  - Parti dei lavoratori: Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo E Servizi (Filcams-Cgil); Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat-Cisl); Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil)
  - Parti dei datori di lavoro: Confcommercio (Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo)
  - Siglato a Roma il 18 luglio 2008 e stipulato per 3 anni.
- **Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi:**
  - Ratificato il 6 aprile 2011, in vigore dal primo gennaio 2011, scadenza normativa: 31 dicembre 2013. Non vi è un termine di scadenza economica.
  - Il contratto è stato siglato da Confcommercio, dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat-Cisl) e dall'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil).
  - È valido per le parti del contratto collettivo o i rispettivi membri e non ha validità estesa a tutti i datori di lavoro in una o più attività per le quali è stato concluso.
- **Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi - Confesercenti**
  - Parti dei lavoratori: Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo E Servizi (Filcams-Cgil); Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat-Cisl); Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil).
  - Parti dei datori di lavoro: CONFESERCENTI – Confederazione Italiana Imprese Commerciali, Turistiche e dei Servizi
- **Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese della distribuzione cooperativa.**
  - Siglato il 22 dicembre 2011, scadenza normativa: 31 dicembre 2013. Non vi è un termine di scadenza economica.
  - L'accordo è stato sottoscritto da: Associazione Nazionale delle Cooperative di Consumatori (ANCC Coop); Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione, Associazione Italiana Cooperative di Consumo da un lato e Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil); Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat-Cisl); Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uiltucs-Uil) dall'altro lato.
  - È valido per le parti del contratto collettivo o i rispettivi membri e non ha validità estesa a tutti i datori di lavoro in una o più attività per le quali è stato concluso.

Il principio guida dei tre contratti collettivi sopra citati è il **"Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e**

**“sul sostegno al sistema produttivo”**, siglato il 23 luglio 1993, come indicato nell'introduzione.

Gli impegni presi nel protocollo sono stati attuati tramite la contrattazione collettiva che regola la contrattazione a livello nazionale, locale e imprenditoriale, nonché lo sviluppo del dialogo sociale con strumenti nazionali.

Il contratto ha valore giuridico tra le parti e ha efficacia solo tra le parti contraenti che lo hanno siglato direttamente (associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro) e i soggetti individuali che appartengono a tali associazioni.

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro consiste in tre sezioni: economica, normativa e obbligatoria.

- Sezione economica: include il trattamento economico (salario minimo, anzianità, straordinari ecc.). Il trattamento si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto se essi appartengono o meno a una delle organizzazioni che hanno sottoscritto il contratto;
- Sezione normativa: include le norme che regolano i rapporti di lavoro. Le norme incluse nel contratto, salvo determinate eccezioni, non possono agire contro le leggi esistenti (orario di lavoro, ferie, malattia, maternità ecc.). Anche questo trattamento si applica a tutti i lavoratori;
- Sezione obbligatoria: regola esclusivamente il rapporto tra le parti che hanno siglato il contratto. Ad esempio: adesione a organi bilaterali e conseguente pagamento dei contributi.

### 9.1.5 Riforme o modifiche legislative recenti

- **Legge n. 92 del 28 giugno 2012 – “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (cosiddetta RIFORMA FORNERO), modificata dal decreto legge 83/2012, convertita con modifiche dalla Legge n. 134 del 7 agosto 2012.**

- **Ammortizzatori sociali:**

Sono state introdotte nuove indennità di disoccupazione (**Aspi** – Assicurazione sociale per l'impiego). Tali provvedimenti saranno pienamente attuati nel 2015 ed estenderanno gradualmente il periodo d'indennità per disoccupazione in base all'età del lavoratore al momento della conclusione del rapporto di lavoro. Al momento il periodo d'indennità è di 8 mesi se il lavoratore ha fino a 50 anni e 12 mesi se il lavoratore ha 50 anni o più. Nei prossimi tre anni il periodo d'indennità verrà esteso e durerà 12 mesi se il lavoratore ha fino a 54 anni e 18 se il lavoratore ha 55 anni o più.

**Mini Aspi** – per i soggetti che non raggiungono i requisiti minimi.

È stato introdotto un contributo a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento e impiego a tempo determinato.

L'Assicurazione sociale per l'impiego sostituirà l'indennità di mobilità in caso di licenziamento da parte di imprese industriali con più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre, imprese commerciali con in media oltre 200 dipendenti nell'ultimo semestre, imprese commerciali con in media da 50 a 200 dipendenti nell'ultimo semestre.

- **Apprendistato:**

È stato riformato con il decreto legge 167/2011 è diventerà la modalità principale di integrazione dei giovani nel mondo del lavoro.

I tre tipi di contratto di apprendistato non verranno modificati:

- Apprendistato in alternanza studio e lavoro per la qualifica ed il diploma professionale (età: 15 – 25 anni);
- Contratto di mestiere (professionalizzante) – contratto relativo al mondo del lavoro (età: 15- 29 anni);
- Contratto di alta formazione – mirato a un livello di qualifica e percorso di studio più elevati.

- **Licenziamenti:**  
Notifica obbligatoria del motivo del licenziamento.  
Per i casi in cui un'azienda con più di 15 dipendenti (articolo 18) intende licenziare un dipendente per motivi oggettivi e giustificati (ad es. motivi economici) è stato reintrodotta lo strumento della conciliazione.  
I termini per presentare ricorso contro il licenziamento sono stati abbreviati: 60 giorni dalla notifica; la causa deve essere presentata in tribunale entro 180 giorni.
- **Contratti a progetto:**  
Contratti di lavoro autonomo. Dato il costo minore rispetto ai contratti di assunzione, può accadere che i contratti a progetto vengano abusati dai datori di lavoro. Tali contratti si stipulano nei casi in cui il lavoratore deve realizzare un progetto in modo autonomo. Alcuni parametri riguardanti l'autenticità sono stati revisionati.
- **Partite IVA:**  
Anche in questo caso si pone la questione dell'autenticità dei servizi dei lavoratori autonomi. Se determinate condizioni non si adempiono, il rapporto di lavoro viene convertito in rapporto subordinato.  
Tali condizioni sono:
  - svolgimento del lavoro presso lo stesso cliente/datore di lavoro per oltre 8 mesi negli ultimi due anni;
  - il reddito dato dallo svolgimento del lavoro rappresenta oltre l'80% del reddito totale del lavoratore negli ultimi due anni;
  - il lavoratore svolge le proprie mansioni in un luogo fisso.
 Queste condizioni non si applicano se il lavoratore fa parte di un ordine professionale, ha un reddito superiore a 18.000 € e un livello di conoscenze tecniche di grado elevato.
- **Convalida delle dimissioni:**  
Norme per contrastare la pratica delle dimissioni in bianco.
- **Risarcimento per licenziamento disciplinare illegittimo** – da 12 a 24 mensilità.
- **Intervallo di tempo tra i rapporti:**  
L'intervallo di tempo tra rapporti a tempo determinato è stato modificato: minimo 60 giorni nel caso di prece dente contratto di durata inferiore a sei mesi e 90 giorni se pari o superiore.
- **Voucher:**  
I voucher sono buoni prepagati. Vi è un limite annuale fisso – 5000 € per i lavoratori, 2000 € per i datori di lavoro.
- **Lavoro a chiamata:**  
Il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per il tempo necessario a prestare il servizio richiesto. I lavoratori a chiamata devono avere meno di 24 o più di 55 anni. I lavoratori a chiamata possono essere riconducibili a determinate figure professionali definite dalla legge. Prima dello svolgimento del servizio il datore di lavoro deve comunicare l'attivazione del contratto agli organi di controllo.
- **Pensioni:**  
Dopo 40 anni di contributi versati l'indennità pensionistica aumenta gradualmente.  
Nei prossimi 35 anni (2047) l'età pensionabile passerà da 67 a 70 anni per gli uomini, mentre per le donne da 62 a 70 anni, come per gli uomini.

## 9.2 Portogallo

### 9.2.1 Documenti internazionali

Il Portogallo ha ratificato:

- Convenzione ILO 158, Cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro – 1982
- Carta sociale europea (revisionata) – 1996.

## 9.2.2 Leggi e norme nazionali

### Leggi in vigore:

- Código do Trabalho (Codice del lavoro), approvato dalla Legge n. 7/2009, del 12/02 (ultimo emendamento: Legge n. 47/2012, del 29/08)

## 9.2.3 Leggi e norme regionali

- **“Programa Formação-Algarve” (Portaria n. 297/2012, de 28 de Setembro)**  
Scopo di questo programma è fronteggiare la disoccupazione stagionale della regione dell’Algarve (regione turistica nel sud dello Stato), rafforzando la qualifica dei datori di lavoro nei settori maggiormente colpiti dai cambi stagionali degli affari. Garantisce supporto finanziario ai datori di lavoro che stipulano contratti a tempo determinato, li rinnovano o li convertono in contratti a tempo indeterminato, offrendo al contempo ai propri dipendenti corsi di formazione professionale.

## 9.2.4 I contratti collettivi più importanti per il settore del commercio:

### Ambito regionale:

- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/CESP; Revisione globale pubblicata il 08/01/2007, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 22/02/2011
- Aveiro: Ass. Comercial de Aveiro, Ass. Comercial de Ovar e S. João da Madeira, Ass. Comercial de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra/SINDCES; Revisione globale pubblicata il 08/01/2007, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 28/02/2011
- Braga: Ass. Comercial de Braga, Ass. Comercial e Industrial de Barcelos, Ass. Emp. de Fafe, Cabeceiras de B. e Celourico de Basto, Ass. Com. e Ind. de Guimarães, Ass. Com. Vila Nova Famalicão, Ass. Com. Ind. Vizela / SITESC e outro; Testo consolidato pubblicato il 22/08/2006, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 15/02/2009
- Bragança: Ass. Com. Ind. e Serv. de Bragança, Ass. Com. Ind. de Mirandela, Ass. Com. Ind. de Macedo Cavaleiros/FEPCES; Revisione globale pubblicata il 15/03/2010; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/07/2011
- Beja: Ass. Comercial de Beja/CESP; Testo consolidato pubblicato il 29/01/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/12/2009
- Coimbra: Ass. Comercial de Coimbra, Ass. Com. Ind. Figueira da Foz/CESP e outros; Testo consolidato pubblicato il 08/07/2006; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 22/08/2009
- Évora: Ass. Comercial do Distrito de Évora/CESP, Testo consolidato pubblicato il 29/03/2010
- Faro: Acral e Associação Comercial de Portimão/CESP, Testo consolidato pubblicato il 15/07/2011; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/08/2012
- Guarda: Ass. Com. Serv. Distrito da Guarda, Ass. Gouveia, Seia, Fornos de Algodres, Ass. Trancoso/CESP; Testo consolidato pubblicato il 15/08/2009; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 29/04/2011
- Leiria: Ass. Com. Leiria, Batalha e Porto de Mós, Ass. Com. Concelho de Bombarral, Ass. Com. Caldas da Rainha e Óbidos, Ass. Com. Ansião Ass. Com. Marinha Grande, Ass. Com. Ind. Ser. Conc. Peniche, Ass. Com. Nazaré, Ass. Com. Pombal/CESP; Testo consolidato pubblicato il 08/01/2009

- Lisboa: União das Ass. de Com. e Serviços e Ass. Empresarial de Cascais/Fetese; Testo consolidato pubblicato il 15/07/2004; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/04/2007
- Lisboa: União das Ass. de Com. e Serviços e Ass. Comercial de Cascais/CESP e outros, Associação E. Concelho de Cascais; Testo consolidato pubblicato il 22/10/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/06/2011
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Mafra Associação Emp. Conc. Loures e Odivelas/FETESE e outros; Testo consolidato pubblicato il 29/08/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 22/06/2010
- Oeiras: Ass. Com. Emp. Conc. de Oeiras e Amadora, Ass. Com. Sintra, Ass. Com Vila Franca de Xira, Ass Alenquer, Associação Emp. Conc. Loures e Odivelas/CESP; Revisione globale pubblicata il 08/09/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/09/2011
- Região Oeste: Ass. Com. Ind. da Região Oeste/CESP e outros; Testo consolidato pubblicato il 08/08/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 15/08/2010
- Portalegre: Ass. Comercial de Portalegre, Ass. Com. e Industrial de Ponte de Sor/FETESE; Testo consolidato pubblicato il 22/08/2009; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 29/10/2011
- Porto: Ass. Comerciantes do Porto e outras/CESP; Revisione globale pubblicata il 22/10/2007; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 22/09/2011
- Santarém: União das Ass. Emp. Dist. de Santarém/CESP; Testo consolidato pubblicato il 22/10/2004
- Setúbal: Ass. Com. Serv. Distrito de Setúbal, Ass. Com. Serv. Barreiro e Moita/CESP e outros; Testo consolidato pubblicato il 29/01/2012, con emendamenti pubblicati il 22/04 e il 22/07/2012
- Viana do Castelo: Ass. Emp. Viana do Castelo, Ass. Com. Ponte de Lima, Ass. Com. Ind. Arcos de Valdevez e Ponte da Barca, Ass. Com. Monção e Melgaço União Emp. de Vale do Minho/CESP; Testo consolidato pubblicato il 08/02/2013
- Viseu: Ass. Com. Distrito de Viseu, Ass. Emp. Lamego/CESP; Revisione globale pubblicata il 29/11/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/04/2011

#### Ambito settoriale:

- Pescado (comércio por grosso): ACOPE/Sindepescas; Revisione globale pubblicata il 22/01/2008
- Fornecedores de Artigos Óptica: APFAO/FETESE; Revisione globale pubblicata il 22/12/2004
- Fornecedores de Artigos Óptica: APFAO/FEPACES; Revisione globale pubblicata il 08/02/2005
- Profissionais de Farmácia: ANF/Simprofarm; Revisione globale pubblicata il 08/06/2010
- Farmacêuticos: ANF/SNF; Revisione globale pubblicata il 22/06/2012
- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FEPACES; Testo consolidato e ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 15/12/2012
- Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos: GROQUIFAR/FETESE; Testo consolidato pubblicato il 22/04/2011; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/12/2012
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FEPACES; Revisione globale pubblicata il 15/01/2005; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 29/12/2007
- Ópticos: Associação Nacional dos Ópticos/FETESE; Revisione globale pubblicata il 08/01/2005
- Comércio por Grosso Material Eléctrico, Electrónico: AGEFE/FEPACES; Revisione globale pubblicata il 08/10/2008; Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 22/02/2011
- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FEPACES; Notifica del termine pubblicata il 15/11/2009

- Distribuição de Produtos Alimentares: ADIPA, ANAIEF, Casa do Azeite/FETESE; Aggiornamento salari e Testo consolidato pubblicato il 22/05/2011
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/Fiequimetal; Notifica del termine pubblicata il 22/03/2010
- Comércio Automóvel: ACAP e outras/SINDEL; Revisione globale pubblicata il 08/10/2010
- Empresas Distribuição: APED/FEPCES, Revisione globale pubblicata il 15/06/08, ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 15/05/2010.
- Revendedores Combustíveis: ANAREC/FEPCES; Testo consolidato pubblicato il 08/04/2010
- Materiais de Construção: APCMC/SITESC, Revisione globale pubblicata il 08/09/2010
- Grossistas de aços, tubos, metais, máquinas e ferramentas: AÇOMEFER/SITESC; Revisione globale pubblicata il 29/12/08

Cabeleireiros (Porto, Aveiro, Bragança, Guarda, Vila Real, Viana do Castelo):  
Associação dos Cabeleireiros de Portugal/CESP, Testo consolidato pubblicato il 29/06/2005, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 22/09/2008

Segurança: Associação de Empresas de Segurança, Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo/FETESE, Aggiornamento dei salari e Testo consolidato pubblicato il 28/02/2011

Merchandising:

ANESM/FETESE, Aggiornamento dei salari e Testo consolidato pubblicato il 29/03/2011

Serviços de Limpezas: Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/FETESE, Revisione globale pubblicata il 28/02/10

Serviços de Limpezas:

Ass. Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Actividades Similares/STAD  
Testo consolidato pubblicato il 29/03/2004

Contabilidade: APECA/SITESC, Testo consolidato pubblicato il 22/07/2004, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 15/10/2008

Seguros: ANACS/STAS:

Revisione globale pubblicata il 15/07/07

Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/11/2009

Lavandarias: ANASE/FETESE,

Testo consolidato pubblicato il 28/02/2010

Centros de Inspeção Automóvel: ANCIA/FETESE, Contratto pubblicato il 29/07/2007, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/07/2010

Agentes e Corretores de Seguros: ANACS/STAS, Revisione globale pubblicata il 15/07/07, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/11/2009

Produtos Alimentares

ANACPA/FEPCES, Testo consolidato pubblicato il 08/07/2005, Ultimo aggiornamento dei salari pubblicato il 08/09/2008

## Restauração

ARESP/FETESE, Revisione globale pubblicata il 22/01/11

## Restauração (Hotelaria):

ARESP/FETESE, Nuovo contratto del 15/12/11.

Normalmente (eccetto nel recente/attuale periodo di crisi) vi è una revisione annuale (aggiornamento) della *tabella salari* per quasi ogni contratto collettivo. Le altre questioni variano in base a ogni singolo contratto collettivo specifico.

Relativamente a questa revisione dei contratti (ossia aggiornamento della tabella salari) va ricordato che al momento il Portogallo sta attraversando un periodo molto particolare per quanto riguarda la contrattazione collettiva a causa della difficile situazione finanziaria.

Solo recentemente è stato introdotto il concetto di "cessazione" dei contratti collettivi ("caducidade", ossia appunto "cessazione"), ma questo strumento risulta di difficile applicazione, per cui i contratti normalmente rimangono validi nel tempo.

I contratti collettivi sono validi per i membri delle parti (i contratti sono negoziati dalle associazioni per conto dei propri membri).

Fino a poco tempo fa vigeva la pratica di estendere la validità dei contratti collettivi praticamente al 100% di essi (in via amministrativa). Nel 2012 (Resolução do Conselho de Ministros 90/2012, del 31 ottobre), a causa del MoU (accordo con la Troika), sono state introdotte norme assai più restrittive per quanto riguarda questa estensione di validità, rendendola molto difficile: sono stati imposti, infatti, criteri rappresentativi più ampi, il più importante dei quali stabilisce che "...l'associazione deve rappresentare almeno il 50% dei lavoratori del settore". In pratica, ciò ha portato all'estensione della validità solo per pochissimi contratti.

### 9.2.5 Riforme o modifiche legislative recenti

- **Pensioni:**

Il D.L. 85 A-2012, del 5 aprile - che sospende la norma che permetteva il pensionamento anticipato.

Nel 2009 è stata attuata una riforma importante, in seguito alla quale sono stati introdotti alcuni adeguamenti risultanti dal MoU, tra cui la citata sospensione del regime di flessibilità (che permetteva il pensionamento anticipato) e regole più severe per il settore pubblico (aumento dell'età pensionabile).

- **Rapporti di lavoro:**

L'emendamento recente più importante al Codice del lavoro è stato introdotto dalla Legge n. 23/2012, del 25/06.

- **Mercato del lavoro e occupazione:**

- **"Estímulo 2013"**, in sostituzione a un provvedimento simile attuato nel 2012 (Portaria num. 106/2013, del 14 marzo):

Supporto finanziario ai datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati registrati presso i centri pubblici per l'impiego, a tempo pieno o part-time, a tempo determinato o indeterminato. Tale supporto viene fornito per un massimo di 6 mesi (contratti a tempo determinato) o 18 mesi (contratti a tempo indeterminato), per un importo corrispondente al 50% del salario (60%

per situazioni specifiche, quali i disoccupati al di sotto dei 25 o al disopra dei 50 anni, a basso reddito, disabili, scarsamente qualificati...).

- **“Apoio à contratação de trabalhadores por empresas startups”** (Portaria n. 432/2012, del 31 dicembre)  
Questo provvedimento prevede il rimborso della tassa sociale (TSU) versata dai datori di lavoro che assumono lavoratori qualificati con contratto a tempo pieno, determinato o indeterminato, per almeno 18 mesi. Per i disoccupati da 4 mesi e più, la sovvenzione è: pari al 75% della TSU per contratti a tempo determinato e pari al 100% per gli altri, periodo massimo di 18 mesi, ammontare mensile massimo 300€/lavoratore, massimo 20 lavoratori/datore di lavoro.
- **“Programa Nacional de Microcrédito”** (Portaria num. 985/2009, del 4 settembre, modificata da Portaria n. 58/2011, del 28 gennaio, e Portaria num. 95/2012, del 4 aprile)  
Questo provvedimento offre supporto tecnico e finanziario a progetti imprenditoriali che creano occupazione sostenibile, per un massimo di 10 posti di lavoro e 20.000€ d’investimento.
- **“PAECPE – Apoio ao Empreendedorismo e à Criação de Empresas”** (regolato dalla stessa legislazione del provvedimento precedente)  
Quest’incentivo, creato nel 2009, è stato modificato nel 2011 e nel 2012. Sostiene i piccoli progetti imprenditoriali che creano occupazione tramite consulenza tecnica e specifiche linee di credito.
- **“Incentivo à aceitação de ofertas de emprego”** (Portaria n. 207/2012, del 6 luglio)  
Questo provvedimento ha come obiettivo promuovere il ritorno sul mercato del lavoro di disoccupati che ricevono un’indennità di disoccupazione, registrati presso il centro per l’impiego da più di 6 mesi.  
Il provvedimento offre supporto finanziario a questi disoccupati se accettano il posto di lavoro presentato loro dal centro per l’impiego per un contratto a tempo pieno (3 mesi o più) con un salario dall’ammontare inferiore a quello dell’indennità da essi ricevuta.  
Il supporto finanziario viene fornito per un massimo di 12 per ogni periodo d’indennizzo concesso, estinguendosi allo scadere di tale periodo.

- **Contratti collettivi:**

Le prime normative che prevedevano la “cessazione” dei contratti collettivi a causa dello stallo delle contrattazioni sono apparse nel Codice del lavoro del 2003, ma sono stati ottenuti pochi risultati. Nel 2009 sono stati introdotti degli emendamenti ma i risultati sono rimasti scarsi. Nel settore dei contratti collettivi qui analizzato, solo due associazioni dei datori di lavoro – ADIPA e ACAP – sono riuscite a far cessare i propri contratti collettivi siglati con CGTP-IN.

## 9.2.6 Modifiche della legislazione previste

- **Pensioni:**

Nell’ambito di un più vasto processo di “riforma statale” è stata recentemente presentata ai partner sociali una prima bozza per una nuova legge finalizzata alla modifica *dell’età pensionabile* e al *fattore di sostenibilità delle pensioni*. Tale bozza, però non è ancora stata discussa.

- **Mercato del lavoro e occupazione:**

- Politiche attive del lavoro

Un gruppo di lavoro tripartito per la revisione dei provvedimenti esistenti è stato creato qualche mese fa, allo scopo di analizzare quali provvedimenti eliminare, quali mantenere e quali revisionare. Il gruppo si è riunito varie volte, ma non ha ancora raggiunto delle conclusioni.

- Rinnovo dei contratti a tempo determinato  
A luglio 2013 il governo e i partner sociali hanno accolto una proposta per il rinnovo (per uno o più anni) dei contratti a tempo determinato con scadenza nei prossimi 2 anni.  
Si tratta del secondo emendamento legislativo che prevede un rinnovo straordinario, introdotto dalla sottoscrizione del MoU.

## 9.3 Slovenia

### 9.3.1 Documenti internazionali

La Slovenia ha ratificato:

- Convenzione ILO 158, Cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro – 1982
- Carta sociale europea (revisionata) – 1996.

### 9.3.2 Leggi e norme nazionali

#### Leggi in vigore

- **Legge sul rapporto di lavoro (GU RS, N. 21/13)**

Questa legge disciplina i rapporti di lavoro stipulati in base a contratti di lavoro tra lavoratori e datori di lavoro. Lo scopo di questa legge è quello di includere i lavoratori nel processo di lavoro, garantire un funzionamento armonizzato del processo di lavoro e prevenire la disoccupazione, tenendo conto del diritto dei lavoratori alla libertà e alla dignità del lavoro, al fine di proteggere gli interessi dei lavoratori nei rapporti di lavoro. Ove non diversamente specificato da altra legge speciale, questa legge disciplina anche i rapporti di lavoro dei lavoratori assunti da enti statali, comunità e istituzioni locali, altre organizzazioni e privati che svolgono un servizio pubblico. La presente legge disciplina inoltre i rapporti di lavoro per i lavoratori mobili, ove non diversamente stabilito da altra legge speciale, in termini di rispetto degli orari di lavoro, lavoro notturno, pause e periodi di riposo.

La presente legge si applica a:

- rapporti di lavoro tra datori di lavoro con sede o residenza nella Repubblica di Slovenia e lavoratori impiegati presso gli stessi;
- rapporti di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori stranieri, stabiliti sulla base di contratti di lavoro siglati sul territorio della Repubblica di Slovenia;

Nel caso di lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia da un datore di lavoro straniero e sulla base di un contratto di lavoro regolato dal diritto estero, la presente legge si applica in conformità con le disposizioni che regolano la posizione dei lavoratori distaccati nella Repubblica di Slovenia.

#### Definizione di rapporto di lavoro:

Il rapporto di lavoro è la relazione tra il lavoratore e il datore di lavoro in base alla quale il lavoratore è volontariamente incluso nel processo di lavoro organizzato dal datore di lavoro, per il quale, in cambio di remunerazione, egli svolge personalmente e continuativamente il lavoro secondo le istruzioni e sotto il controllo del datore di lavoro.

#### Definizione di lavoratore e datore di lavoro:

Ai sensi della presente legge, il lavoratore è una persona fisica che intrattiene un rapporto di lavoro, sulla base della stipula di un contratto di lavoro.

Il datore di lavoro è una persona fisica e giuridica o altra entità quale ente statale, comunità locale, filiale di una società straniera o missione diplomatica o consolare che assume il lavoratore sulle basi di un contratto di lavoro.

Un piccolo datore di lavoro è un datore di lavoro che impiega dieci o meno lavoratori.

- **Legge sull'assicurazione pensionistica e d'invalidità (GU RS, N. 96/12)**

Il sistema di assicurazione pensionistica e d'invalidità nella Repubblica di Slovenia include:

- un sistema obbligatorio per l'assicurazione pensionistica e d'invalidità sulla base della solidarietà intergenerazionale;
- sistemi per l'assicurazione pensionistica e d'invalidità obbligatori e facoltativi;
- e
- un sistema per l'assicurazione pensionistica e d'invalidità sulla base della pensione maturata.

- **Legge sul salario minimo (GU RS, N. 13/10)**

Questa legge stabilisce il diritto al salario minimo e il suo ammontare; definisce inoltre le condizioni alle quali deve essere versato un salario minimo provvisorio, stabilendone la modalità di determinazione dell'ammontare e della pubblicazione.

Definizione di diritto al salario minimo:

Un lavoratore impiegato a tempo pieno presso un datore di lavoro della Repubblica di Slovenia ha il diritto di ricevere almeno il salario minimo determinato ai sensi della presente legge.

Il salario minimo va versato mensilmente per il lavoro a tempo pieno.

Il lavoratore che lavora part-time ha diritto a una parte proporzionale del salario minimo.

Salario minimo per l'anno 2013: 783,66 EUR

- **Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro (GU RS, N. 80/10, 21/13)**

Questa legge regola i provvedimenti governativi relativi al mercato del lavoro, che assicurano l'esecuzione dei servizi pubblici in materia di impiego e politiche attive del lavoro, nonché il funzionamento del sistema assicurativo in caso di disoccupazione. La legge stabilisce inoltre le condizioni e le procedure per l'attuazione dei singoli diritti e servizi definiti dalla presente legge, regola la modalità di finanziamento dei provvedimenti e il monitoraggio, la valutazione e il controllo dell'attuazione degli stessi, nonché regola il trasferimento dei lavoratori ad altro utente.

I provvedimenti ai sensi della presente legge valgono per i disoccupati e i lavoratori, per chi cerca lavoro, per i datori di lavoro e per le altre persone che cercano informazioni e consulenza sulle condizioni e possibilità di lavoro nella Repubblica di Slovenia e nell'Unione Europea.

- **Legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro (GU RS, N. 43/11)**

Questa legge definisce i diritti e doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, stabilendo i provvedimenti atti a garantirle.

L'attuazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro è compito del Ministro del lavoro e del Ministro competente nella materia a cui attiene la singola norma, previa consultazione con i partner sociali del Consiglio economico sociale.

Il datore di lavoro deve assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi della presente legge, nonché di altre norme e direttive.

Le norme della presente legge si applicano a tutti i settori di attività e a tutte le persone che prendono parte al processo lavorativo.

Le norme della presente legge non si applicano al lavoro relativo all'attività militare delle forze armate slovene e della polizia, alle attività per la protezione, il recupero e il salvataggio durante disastri naturali o simili svolte dalla Protezione Civile e da altri

servizi di salvataggio. Tali norme inoltre non si applicano alle attività minerarie per le quali le questioni individuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono regolamentate da norme speciali.

- **Legge sui contratti collettivi (GU RS, N. 43/06)**

Questa legge regola le parti, il contenuto e le procedure per la stipula del contratto collettivo, le sue forme, la validità e il termine, la risoluzione pacifica di controversie lavorative collettive e la registrazione e la pubblicazione dei contratti collettivi.

Per le questioni relative ai contratti collettivi non regolate dalla presente o da altre leggi si applicano le regole generali del codice civile.

### 9.3.3 Contratti collettivi per il settore del commercio

- Contratto collettivo per il settore del commercio sloveno (GU RS, N. 111/06, 94/08)
  - Parti dei lavoratori: Sindacati dei lavoratori del commercio al dettaglio della Slovenia – Associazione dei sindacati indipendenti della Slovenia, Confederazione dei sindacati '90 della Slovenia, Consiglio dei sindacati della Gorenjska
  - Parti dei datori di lavoro: Camera di Commercio della Slovenia, Associazione dei datori di lavoro della Slovenia, Camera di Commercio e d'Industria della Slovenia
  - Il contratto collettivo è stipulato per il periodo dal 1/1/2007 al 31/12/ 2013 ed ha una validità estesa a tutti i lavoratori in una o più attività per le quali è stato siglato.

### 9.3.4. Riforme o modifiche legislative recenti

- **Legge sull'assicurazione pensionistica e d'invalidità (GU RS, N. 96/12)**  
La legislazione emendata stabilisce condizioni più severe per il pensionamento. Prevedendo dei periodi di transizione, la legge aumenta l'età pensionabile a 65 anni per entrambi i sessi (il pensionamento sarà possibile anche a 60 anni d'età in caso di 40 anni di servizio maturati senza l'acquisto di ulteriori anni).  
La legge estende inoltre il periodo per il calcolo della base pensionistica da 18 a 24 anni. Con l'introduzione dei cosiddetti account informativi, sarà possibile per la prima volta accedere ai dati sul valore della pensione futura.  
Attuazione: 1/1/2013
- **Legge sul rapporto di lavoro (GU RS, N. 21/13)**  
La nuova legislazione, che i partner sociali hanno negoziato per cinque mesi, facilita le procedure di assunzione e licenziamento, il che dovrebbe contribuire a una maggiore competitività dell'economia.
  - provvedimenti per aumentare la flessibilità del mercato del lavoro semplificando le procedure di assunzione e licenziamento,
  - provvedimenti per ridurre la frammentazione del mercato del lavoro limitando l'impiego a tempo determinato,
  - indennità di fine rapporto per contratti a tempo determinato,
  - norme più chiare per prevenire contratti di lavoro a tempo determinato in successione,
  - quote per le agenzie di lavoro – massimo 25% lavoratori per utente,
  - possibilità di trasferire i lavoratori ad altri posti di lavoro adeguati senza il loro consenso,
  - indennità più basse per il periodo d'attesa (80% della base) e obbligo dei lavoratori alla formazione per le necessità del datore di lavoro durante tale periodo,

- provvedimento in base a cui il lavoratore deve cercare attivamente lavoro durante il periodo di notifica del licenziamento, in modo da aumentare le possibilità di trovare un impiego senza subire periodi di disoccupazione.

Attuazione: 12/4/2013

- **Emendamenti alla Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro (GU RS, 21/13)**

- Provvedimento in base a cui il lavoratore deve cercare attivamente lavoro durante il periodo di notifica del licenziamento, in modo da aumentare le possibilità di trovare un impiego senza subire periodi di disoccupazione.
- Lavoro occasionale e temporaneo dei pensionati.

Attuazione: 12/4/2013

## 9.4 Spagna

### 9.4.1 Documenti internazionali

La Spagna ha ratificato:

- Convenzione ILO 158, Cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro – 1982
- Carta sociale europea (revisionata) – 1996.

### 9.4.2 Leggi e norme nazionali

- Decreto legge reale 1/1995 del 24 marzo, approvazione del testo revisionato della Legge ordinaria sui lavoratori.
- Decreto reale 713/210 del 28 maggio, sulla registrazione e il deposito dei contratti e accordi collettivi sul lavoro.
- Decreto legge reale 3/2012 del 10 febbraio, per l'urgente azione di riforma del mercato del lavoro.
- Legge 3/2012 del 6 luglio, sui provvedimenti urgenti per la riforma del mercato del lavoro.

### 9.4.3 Leggi e norme regionali

Regolamenti delle comunità autonome (regioni), pubblicati nelle relative Gazzette ufficiali.

- Decreto 352/2011 del 7 giugno sulla ristrutturazione del Dipartimento per gli affari e l'impiego (Governo autonomo della Catalogna).
- Legge 26/2010 del 3 agosto sul sistema giuridico del governo della Catalogna

### 9.4.4 Contratti collettivi per il settore del commercio

In Spagna vi sono circa 450 contratti collettivi (CBA), la maggior parte dei quali sono contratti a copertura regionale stipulati in conformità con il criterio dell'attività (CNAE).

Per il settore del commercio vi sono contratti a livello nazionale che riguardano i grandi magazzini e le catene dei supermercati, contratti a livello delle imprese e contratti a validità regionale.

Esempi: Contratto sul commercio della Catalogna

- Parte dei datori di lavoro: CCOO-UGT
- Parte dei lavoratori: CCC
- Valido per gli anni 2013 – 2014

- I contratti collettivi si concludono da 2 a 1 anno (in base alla situazione economica).
- Si applica per tutti i sottosettori del commercio privi di un proprio contratto collettivo.

#### 9.4.5 Riforme o modifiche della legislazione adottate recentemente

- Riforma del sistema pensionistico che sposta l'età pensionabile da 65 a 67 anni ed estende il periodo di calcolo
- Riforma del lavoro

#### 9.4.6 Modifiche della legislazione previste

- Modifiche dell'assenza per malattia
- Trasferimento dei lavoratori dagli uffici di collocamento alle agenzie private per l'impiego temporaneo
- Sviluppo delle abilità professionali

## 10 PROVVEDIMENTI PER INCENTIVARE LA FLEXICURITY

### 10.1 Italia

#### 10.1.1 Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile

Occupazione giovanile: in caso di apprendistato vi è una riduzione dei costi a carico del datore di lavoro – 11,61% anziché 30%. Per le imprese con fino a 9 dipendenti si parte da 1,61%.

#### 10.1.2 Provvedimenti per incentivare l'occupazione

Riduzione del contributo del datore di lavoro per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione straordinaria (il contributo del datore di lavoro è ridotto al 10% del salario, il datore di lavoro riceve un ulteriore 50% sull'indennità di mobilità dovuta al lavoratore per un periodo di massimo 9 mesi o 21 mesi se il lavoratore ha oltre 50 anni).

Disoccupati o lavoratori in cassa integrazione straordinaria per almeno 24 mesi: riduzione del 50% del contributo del datore di lavoro per 36 mesi, 100% di riduzione del contributo del datore di lavoro per imprese artigianali.

Lavoratori in mobilità: se il lavoratore è assunto con contratto a tempo determinato, il contributo del datore di lavoro è pari al 10% per un massimo di 12 mesi. La riduzione del contributo del datore di lavoro viene estesa a ulteriori 12 mesi se il contratto a tempo determinato viene convertito in contratto a tempo indeterminato. Il datore di lavoro riceve un ulteriore 50% sull'indennità di mobilità spettante al lavoratore per un periodo di massimo 12 mesi o 24 mesi se il lavoratore ha oltre 50 anni.

Dirigenti disoccupati: riduzione del 50% del contributo a carico del datore di lavoro.

Bonus per l'assunzione di lavoratori con oltre 50 anni d'età, disoccupati da almeno 12 mesi e donne: se il lavoratore è assunto con contratto a termine, il contributo del datore di lavoro è ridotto del 50% per un massimo di 12 mesi. La riduzione del contributo del datore di lavoro viene prolungata a 18 mesi se il contratto a tempo determinato viene convertito in contratto a tempo indeterminato. In caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato l'agevolazione spetta per un massimo di 18 mesi.

### 10.1.3 Provvedimenti e incentivi per l'apprendimento permanente

Le imprese versano alla Regione un contributo per gli scopi formativi. Se l'impresa è registrata in un fondo interprofessionale per la formazione continua, il contributo va direttamente al fondo che organizza i corsi di formazione per conto dell'impresa.

I fondi finanziano i progetti di formazione delle aziende per i dipendenti. Requisito per l'accesso al fondo è lo svolgimento della formazione durante l'orario di lavoro. La legislazione nazionale e i contratti di lavoro prevedono delle agevolazioni per gli studenti lavoratori, che possono fruire di + permessi e di particolari agevolazioni per la realizzazione del diritto allo studio. In quest'ambito gli studenti lavoratori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per sostenere gli esami oppure congedi per la formazione continua.

### 10.1.4 Provvedimenti e incentivi per la migrazione e la mobilità

Non sono previsti provvedimenti e incentivi per la migrazione e la mobilità.

### 10.1.5 Provvedimenti pianificati nel campo della flexicurity

- CIGO – cassa integrazione ordinaria. Vale solo per alcuni tipi di imprese (ad es. industria, industria edile). Viene garantita in caso di crisi temporanea e dura fino a 52 settimane su 104
- CIGS – cassa integrazione straordinaria. Vale solo per alcuni tipi di imprese in base alle dimensioni. Viene garantita in caso di crisi complessa e quando si prospetta un recupero dell'attività. La cassa integrazione straordinaria dura fino a 36 mesi.
- CIG IN DEROGA – cassa integrazione in deroga. I fondi di solidarietà bilaterali assicurano la tutela ai lavoratori che non hanno diritto ai sussidi ordinari e straordinari. Questo strumento è utilizzato dalle piccole imprese che operano nel settore dell'artigianato o del terziario.
- Contratti di solidarietà

## 10.2 Portogallo

### 10.2.1 Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile

Il Portogallo ha un tasso di disoccupazione giovanile estremamente alto (37,1% - secondo trimestre del 2013). Seguendo le raccomandazioni dell'UE a questo proposito, il governo, in accordo con i partner sociali, nel 2012 ha creato un nuovo programma specifico per promuovere l'occupazione giovanile, chiamato "IMPULSO JOVEM". I provvedimenti e le azioni principali sono descritti di seguito.

### 10.2.2

### "Apoio à contratação via reembolso da Taxa Social Única" (Portaria nº 204-A/2013, del 18 giugno)

Questo provvedimento prevede il rimborso della tassa sociale (TSU) versato dai datori di lavoro che assumono giovani (18-30 anni) con un contratto a tempo pieno o part-time, a tempo determinato o indeterminato, ma per un minimo di 18 mesi. La sovvenzione è: 75% della TSU per i contratti a tempo determinato e 100% per gli altri, al massimo per 18 mesi, ammontare mensile massimo 200€/lavoratore, massimo 25 lavoratori/datore di lavoro in caso di contratti a tempo determinato.

#### 10.2.3 Stage

- "Estágios Emprego" (Portaria nº 204-B/2013, del 18 giugno)  
Questo provvedimento offre supporto finanziario per gli stage con durata di 12 mesi per i giovani (18-25 anni; 18-35 anni per il settore dell'agricoltura; oltre 30 anni per i giovani che hanno ottenuto un nuovo livello di qualifica negli ultimi 3 anni). L'ammontare delle borse di studio dipende dal livello di qualifica dello stagista.
- "Passaportes Emprego 3i" (Portaria nº 408/2012, del 14 dicembre)  
Questo provvedimento offre supporto finanziario per gli stage con durata di 12 mesi per i giovani (18-34 anni e vari livelli di qualifica) nelle aree *Industrializzazione, Innovazione o Internazionalizzazione*, che includono corsi di formazione e possono essere integrati con un ulteriore supporto finanziario se alla fine dello stage lo stagista viene assunto (con un contratto a tempo indeterminato).  
Questi stage devono far parte dei "progetti d'investimento integrati" che coinvolgono almeno 10 imprese e un organo promotore che sviluppa il progetto di stage per tale gruppo di imprese, composte prevalentemente da PMI.

#### 10.2.4 Imprenditorialità

- "Passaporte para o Empreendedorismo" (Portaria nº 370-A/2012, del 15 novembre)  
Questo provvedimento offre ai giovani imprenditori qualificati diversi strumenti tecnici e finanziari per sviluppare il loro progetto imprenditoriale, inclusi: una sovvenzione per lo sviluppo del progetto imprenditoriale, accesso facilitato agli strumenti finanziari (credito) e accesso a un network di consulenti.
- "Coop-Jovem – Programa de Apoio ao Empreendedorismo Cooperativo" (Portaria nº 432-E/2012, del 31 dicembre)  
Questo provvedimento offre supporto tecnico e finanziario ai giovani che creano cooperative o partecipano a progetti d'investimento che creeranno posti di lavoro in cooperative già esistenti.

#### 10.2.5 Formazione e apprendimento professionale

- "Vida Ativa" (Portaria nº 230/2008, del 7 marzo; Portaria nº 283/2011, del 19 maggio)  
Questo provvedimento è finalizzato al reinserimento sul mercato del lavoro di giovani disoccupati e adulti, indipendentemente dal titolo di studi, offrendo loro corsi brevi di formazione professionale certificati (da 25 a 300 ore), basati sul Catalogo nazionale delle qualifiche, e/o il sistema duale di Riconoscimento, convalida e certificazione delle competenze (RVCC) – a livello professionale e, in via complementare, a livello scolastico.
- "Corsi di apprendistato" (Portaria nº 1497/2008, del 19 dicembre)

Sono corsi di formazione professionale di base per giovani di età inferiore ai 25 anni (per quanto sono consentite alcune eccezioni), in fase di transizione verso il mercato del lavoro o già impiegati, che abbiamo concluso il 3° ciclo di scuola di base (9° anno), ma privi di istruzione/formazione secondaria.

I corsi sono organizzati negli ambiti socio-culturale, scientifico, tecnologico e pratico, con programmi prevalentemente orientati verso l'inserimento nel mondo del lavoro e adeguati al livello di qualifica e alle diverse aree professionali. Essi riconoscono il potenziale della formazione sul luogo di lavoro e il ruolo dell'azienda in questo processo.

I corsi hanno una durata da 2800 a 3700 ore e forniscono una qualifica di 4° livello (corrispondente al livello di istruzione secondaria – 12° anno).

- **“Formazione professionale e corsi di formazione per i giovani”** (Despacho Conjunto n° 453/2004, del 27 Luglio; Retificação n° 1673/2004, del 7 settembre)  
Questi corsi si rivolgono ai giovani (15-22 anni) che hanno abbandonato la scuola o sono a rischio abbandono scolastico prima di concludere il livello secondario. Garantiscono una qualifica di 1°, 2° o 4° livello, legata all'avanzamento scolastico, equivalente al 6°, 9° o 12° anno di scuola.  
Il programma è orientato al lavoro e comprende le quattro componenti precedentemente indicate per i corsi di apprendistato. In situazioni particolari, e ogni qualvolta l'area di addestramento o il pubblico target lo richiedano, il tirocinante può partecipare a uno stage post-formazione (durata massima 6 mesi).

#### 10.2.6 Provvedimenti per incentivare l'occupazione degli anziani

- **“Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via reembolso da TSU”** (Portaria 204-A/2013, del 18 giugno)  
Questo provvedimento prevede il rimborso totale o parziale degli oneri sociali per i datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati di età uguale o superiore ai 45 anni – attraverso contratti a tempo determinato o indeterminato, part-time o full-time – per una durata massima di 18 mesi (agevolazioni simili a quelle sopra riportate per i giovani).

#### 10.2.7 Altri incentivi per l'occupazione

- **“Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas com Deficiências e Incapacidades”** (istituito attraverso il Decreto Legge n. 290/2009, del 12 ottobre, modificato dalla Legge n. 24/2011, del 16 giugno e regolato dal Decreto Normativo n. 18/2010, del 29 giugno)  
Questo programma fornisce “supporto al collocamento”, mirando a promuovere l'integrazione all'interno del mercato del lavoro di persone con disabilità, registrate presso i centri per l'impiego, attraverso un processo di mediazione tra essi e i datori di lavoro e, tra l'altro, supportando il beneficiario nella ricerca attiva di un lavoro o coinvolgendolo in un processo di auto-impiego.  
Questo tipo di agevolazione, fornita da enti accreditati come i centri di risorsa per IEFT, IP, è destinato a persone con disabilità, disoccupati in cerca di lavoro o di una prima occupazione, fornendo il supporto finanziario per lo sviluppo del processo, vale a dire, il pagamento delle spese di viaggio, vitto, alloggio, assistenza ai famigliari a carico e una polizza assicurativa.

#### 10.2.8 Azioni di apprendimento permanenti e incentivi

- **Corsi di formazione educativa per i giovani** (Despacho n.° 18228/2008, dell'8 luglio)

Obiettivo principale: promuovere corsi di formazione con doppia certificazione per giovani a rischio di abbandono scolastico, integrando l'obiettivo di qualificazione professionale con l'integrazione e/o la continuazione degli studi.

- **Corsi di formazione educativa per adulti** (Portaria n.º 283/2008, del 24 ottobre)  
Obiettivo principale: aumentare i livelli di qualificazione scolastica degli interessati – occupati o disoccupati – al livello di scuola secondaria.
- **Formazione modulare certificata** (Portaria n.º 283/2008, del 24 Ottobre)  
Obiettivo principale: garantire la realizzazione di brevi corsi di formazione svolti nell'ambito di un determinato percorso formativo al fine di ottenere una qualifica relativa ad una determinata opportunità lavorativa.
- **Programma di formazione-azione per PMI** (Despacho n.º 18363/2008, del 9 luglio)  
Obiettivo principale: sostenere la modernizzazione organizzativa e i processi d'innovazione attraverso la formazione di lavoratori e imprenditori di micro imprese e PMI, anche con l'ausilio di consulenze. Questa tipologia d'intervento è destinata ad aziende con 100 o meno dipendenti.

### 10.2.9 Qualità del lavoro – provvedimenti e incentivi

La recente e attuale situazione nazionale che registra livelli molto elevati di disoccupazione ha reso gli interventi sul mercato del lavoro maggiormente incentrati sulla quantità – gli incentivi mirano soprattutto a creare il maggior numero possibile di posti di lavoro. Tuttavia, le politiche attive del mercato del lavoro hanno mantenuto l'approccio di fornire maggiore sostegno finanziario ai contratti a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le attività d'ispezione sulle condizioni lavorative, l'ente responsabile in Portogallo è l'ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho – il cui intervento prevede anche un approccio pedagogico per le organizzazioni in termini complessivi di qualità del lavoro.

Esistono inoltre enti specifici che intervengono in termini di non-discriminazione, in particolare CITE (Commissione per l'uguaglianza nel lavoro e nell'occupazione – [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)) – per l'uguaglianza di genere, e CICDR (Commissione per l'uguaglianza e contro la discriminazione razziale – [www.acidi.gov.pt/cicdr](http://www.acidi.gov.pt/cicdr)).

### 10.2.10 Mobilità e migrazione – provvedimenti e incentivi

Le due seguenti misure sono già in atto, per quanto il governo abbia recentemente proposto la loro cessazione, e a causa delle gravi ristrettezze finanziarie nazionali non sono state attuate negli ultimi anni:

- Incentivi alla mobilità geografica - 1979 (Decreto-Lei n.º 206/79, del 4 luglio; Despacho Normativo n.º 302/79, del 28 settembre):
  - per i lavoratori disposti ad accettare lavori offerti attraverso i servizi pubblici per l'impiego al di fuori della loro regione di residenza;
  - i contratti devono essere a tempo indeterminate o con una durata maggiore di un anno, rinnovabile per almeno 6 mesi.
- Incentivi alla mobilità geografica - 1987 (Decreto-Lei n.º 225/87, del 5 giugno; Portaria n.º 474/87, del 5 giugno; Portaria n.º 475/87, del 5 giugno)
  - per i disoccupati residenti in regioni ad alto tasso di disoccupazione che accettano di trasferirsi verso regioni ad alto tasso occupazionale;
  - i contratti devono durare almeno 2 anni o essere a tempo indeterminato;
  - impossibilità di trovare un lavoro nella propria area di residenza (fino a 50 km).

## 10.3 Slovenia

### 10.3.1 Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile

- **Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro** - 2 anni di esenzione dal pagamento del contributo di disoccupazione per il datore di lavoro in caso di conclusione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- **Legge sull'assicurazione pensionistica e d'invalidità:**
  - per i lavoratori autonomi – riduzione dei contributi pensionistici del datore di lavoro e del lavoratore – 50% per i primi 12 mesi dalla registrazione e 30% per i successivi 12 mesi
  - per giovani e madri – riduzione dei contributi del datore di lavoro del 50% per il primo e del 30% per il secondo anno in caso di primo impiego a tempo indeterminato di persone di età inferiore ai 26 anni e madri con bambini fino a 3 anni.

### 10.3.2 Provvedimenti per incentivare l'occupazione degli anziani

- **Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro** - 2 anni di esenzione dal pagamento del contributo di disoccupazione per il datore di lavoro in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- **Legge sull'assicurazione pensionistica e d'invalidità:**
  - per le persone anziane – riduzione del 30% dei contributi del datore di lavoro per le persone di età superiore ai 60 anni e riduzione del 50% dei contributi del datore di lavoro per le persone che soddisfano le condizioni per il prepensionamento.

### 10.3.3 Altri incentivi

Programmi e avvisi del centro per l'impiego della Slovenia e dei fondi UE.

### 10.3.4 Provvedimenti e incentivi per l'apprendimento permanente

- **Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro (ZUTD)** - (GU RS, 80/10, 40/12, 21/13)  
L'orientamento professionale permanente include tutte quelle attività che consentono l'identificazione delle abilità, competenze e interessi necessari a prendere decisioni in materia di occupazione, istruzione, formazione e selezione professionale, rendendo possibile l'orientamento dei curricula finalizzati all'apprendimento delle capacità e competenze individuali e al loro utilizzo.  
Le attività dell'orientamento professionale permanente comprendono:
  - informazioni sul mercato del lavoro;
  - orientamento professionale indipendente;
  - consulenza professionale di base;
  - consulenza professionale approfondita;
  - studio delle abilità di orientamento professionale.

## 10.4 Spagna

### 10.4.1 Provvedimenti per incentivare l'occupazione giovanile

- **Decreto Legge Reale 4/2013**, del 22 febbraio, misure di supporto agli imprenditori, alla stimolazione della crescita e della creazione di lavoro:

- 85 misure con effetto a medio-lungo termine.
  - Queste misure sono intese per adeguare l'istruzione e la formazione di giovani alle esigenze del mercato del lavoro, al fine di migliorare l'orientamento e l'informazione che ricevono quando sono alla ricerca di un posto di lavoro, nonché altre misure per favorire il collocamento, promuovere la flessibilità e le pari opportunità.
  - Più di un milione di giovani potrà beneficiare di queste misure d'urto durante i quattro anni di sviluppo strategico. Un numero a cui vanno aggiunti i beneficiari delle misure a medio e lungo termine, così come i destinatari di ulteriori iniziative attuate da varie agenzie pubbliche e private.
  - Per lo sviluppo delle misure previste da questa strategia sono previste nuove risorse finanziarie pari a 3.485 milioni di euro.
- **Riduzione dei contributi/tasse**
    - Lavoratori autonomi e imprenditori
      - Forfait per giovani lavoratori autonomi
      - Norma sulla compatibilità di disoccupazione e registro nel RETA
      - Possibilità di applicazione della capitalizzazione da disoccupazione
      - Miglioramento dei finanziamenti
      - Ripresa del pagamento del sussidio di disoccupazione dopo l'esecuzione di un'attività per conto proprio
      - Referenza dei centri pubblici per l'impiego
      - Contratto "Generations"
      - Imprenditorialità collettiva
    - Incentivi per il reclutamento
      - Incentivo per contratti part-time legati alla formazione professionale
      - "Micro PMI e imprenditori autonomi" – Eliminazione della quota per il reclutamento dei giovani.
      - Contratto per giovani "primo lavoro"
      - Pratiche contrattuali. Incentivi per i contratti per il primo lavoro pratico.

#### 10.4.2 Provvedimenti e incentivi per l'apprendimento permanente

- La fondazione tripartita per la formazione in materia di occupazione sviluppa ogni anno un programma di formazione continua (finanziato con i contributi per la sicurezza sociale e il fondo sociale europeo).
- All'interno della fondazione, il comitato misto per il commercio sviluppa ogni anno un programma di formazione continua per il settore del commercio.
- La riforma del lavoro ha riconosciuto la formazione professionale un diritto individuale, riconoscendo ai lavoratori il diritto a un permesso retribuito finalizzato alla formazione professionale.
- La riforma prevede inoltre che i servizi pubblici per l'impiego garantiscano a ogni lavoratore un conto di formazione associato al numero di affiliazione alla sicurezza sociale.

#### 10.4.3 Provvedimenti futuri in materia di flexicurity

La riforma del lavoro cerca di garantire la flessibilità degli imprenditori nella gestione delle risorse umane e la sicurezza dei lavoratori nel mondo del lavoro con un adeguato livello di protezione sociale.

## 11 SOLUZIONI GIURIDICHE SPECIFICHE IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO E MERCATO DEL LAVORO – ISTITUTI GIURIDICI

### 11.1 Condizioni per il contratto di lavoro a tempo determinato

#### 11.1.1 Italia

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato dal datore di lavoro solo se sussistono i seguenti motivi:

- motivi tecnici
- motivi produttivi e organizzativi
- sostitutivi

Inoltre è possibile stipulare un contratto "acausale", che può essere siglato per qualsiasi tipo di lavoro, alle seguenti condizioni:

- deve trattarsi del primo contratto con lo stesso lavoratore;
- non può durare più di 12 mesi e non è prorogabile.

Inoltre è possibile stipulare un contratto a tempo determinato nell'ambito della procedura organizzativa definita nell'art. 5, comma 3, del decreto legge 368/2001.

#### 11.1.2 Portogallo

I contratti a tempo determinato sono consentiti solo per il soddisfacimento temporaneo delle esigenze lavorative delle imprese e solo per il tempo strettamente necessario a tale soddisfacimento, inclusa la sostituzione di un lavoratore temporaneamente impossibilitato a lavorare.

#### 11.1.3 Slovenia

##### Legge sul rapporto di lavoro – Articolo 54

Un contratto a tempo determinato può essere stipulato in caso di:

- un lavoro che per sua natura è di durata limitata,
- sostituzione temporanea di un lavoratore assente,
- aumento temporaneo del volume di lavoro,
- assunzione di una persona straniera o priva di cittadinanza ma con permesso lavorativo per un periodo di tempo determinato, salvo in caso di permesso di lavoro personale,
- personale manageriale,
- dirigenti che amministrano un settore imprenditoriale o un'unità organizzativa presso il datore di lavoro e sono autorizzati a stipulare transazioni legali o prendere autonomamente decisioni relative al personale e all'organizzazione,
- lavoro stagionale,
- un lavoratore che conclude un contratto di lavoro a tempo determinato per motivi di
- preparazione al lavoro, formazione professionale o studi avanzati per il lavoro e/o l'educazione,
- impiego a tempo determinato per lavoro durante il periodo di adeguamento, in base alla decisione finale e al certificato rilasciato dall'organo competente, emesso nell'ambito della procedura di riconoscimento delle qualifiche ai sensi della legge speciale,
- svolgimento di lavori pubblici e/o inclusione in provvedimenti di politiche attive del lavoro ai sensi della legge,
- preparazione o realizzazione di un lavoro organizzato a progetto,

- lavoro richiesto durante il periodo d'introduzione di nuovi programmi, nuove tecnologie o altre migliorie tecniche o tecnologiche nel processo lavorativo o per l'addestramento dei lavoratori,
- trasferimento di lavoro,
- funzionari eletti e nominati e/o altri lavoratori legati al mandato dell'organo o del funzionario della comunità locale, dei partiti politici, dei sindacati, delle camere, associazioni e federazioni,
- altri casi previsti dalla legge e/o dal contratto collettivo del settore.

Nel contratto collettivo del settore è possibile stabilire che un piccolo datore di lavoro possa stipulare contratti a tempo determinato indipendentemente dalle limitazioni di cui sopra.

#### 11.1.4 Spagna

I contratti a tempo determinato possono essere utilizzati per la sostituzione di lavoratori in malattia, per sviluppare un lavoro o un servizio specifico.

### 11.2 Limitazione della durata dei contratti di lavoro a tempo determinato

#### 11.2.1 Italia

Il contratto può essere prorogato solamente una volta entro il termine di 3 anni con il consenso del lavoratore, se sussistono le ragioni oggettive e l'attività lavorativa è la medesima per la quale è stato stipulato il primo contratto.

La durata complessiva del contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro (inclusa la proroga) non può superare i 36 mesi.

#### 11.2.2 Portogallo

La durata massima è di 3 anni per i contratti a tempo determinato e 6 anni per i contratti a tempo indeterminato.

#### 11.2.3 Slovenia

##### Legge sul rapporto di lavoro – Articolo 55

Il contratto di lavoro a tempo determinato viene stipulato per il periodo di tempo necessario allo svolgimento del lavoro.

Il datore di lavoro non può concludere uno o più contratti a tempo determinato successivi per lo stesso posto di lavoro con durata ininterrotta di oltre due anni, salvo i casi previsti dalla legge e quelli di cui al comma 2, 4, 5, 6 e 14 dell'articolo 54.

Indipendentemente dalle limitazioni di cui sopra, in caso di lavoro a progetto il contratto a tempo determinato può venire stipulato per un periodo superiore a due anni se il progetto dura più di due anni e se il contratto di lavoro è stato stipulato per tutta la durata del progetto. Il contratto collettivo di settore stabilisce cosa s'intende per lavoro a progetto.

Un'interruzione di tre mesi o meno non rappresenta un'interruzione del periodo di due anni.

## 11.2.4 Spagna

prorogabile per 2 anni

## 11.3 Motivi per la cessazione del contratto di lavoro

### 11.3.1 Italia

#### Motivi oggettivi:

- Motivi oggettivi legati al datore di lavoro:
  - soppressione della posizione lavorativa
  - chiusura dell'attività
- Motivi oggettivi legati al lavoratore:
  - morbilità eccessiva (in caso di superamento del periodo di comportamento);
  - in caso di inabilità al lavoro (infermità, revoca di autorizzazioni amministrative (patente di guida);
  - reclusione.

#### Motivi soggettivi:

- Mancanze del dipendente:
  - Motivo giustificato soggettivo (minore lesione del vincolo fiduciario, grave violazione degli obblighi contrattuali), cessazione del rapporto lavorativo con preavviso.

#### Giusta causa:

Quando la causa del licenziamento non permette la continuazione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (lesione irreparabile del vincolo fiduciario, gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali), licenziamento immediato senza preavviso.

I motivi sono legati alla gravità del comportamento, alla condotta intenzionale del lavoratore e all'incrinamento del rapporto fiduciario.

Motivi:

- insubordinazione;
- rifiuto di eseguire i compiti assegnati;
- critiche denigratorie nei confronti del datore di lavoro;
- abbandono del luogo di lavoro;
- violazione del dovere di diligenza;
- violazione del dovere di fedeltà (attività di concorrenza nei confronti del datore di lavoro)
- commissione di reato.

### 11.3.2 Portogallo

I contratti di lavoro possono cessare per:

- comune accordo;
- terminazione (raggiungimento del termine);
- licenziamento per ragioni giustificate di tipo comportamentale;
- licenziamento sulla base di motivazioni oggettive (ad es.: soppressione del lavoro);
- licenziamento collettivo.

La disdetta straordinaria dei contratti di lavoro può risultare solamente da licenziamenti in base a giustificati motivi (soggettivi od oggettivi).

### 11.3.3 Slovenia

#### Legge sul rapporto di lavoro – Articolo 89

I motivi per la cessazione ordinaria del rapporto di lavoro di un lavoratore da parte del datore di lavoro sono i seguenti:

- cessazione della necessità di effettuare alcuni lavori, alle condizioni di cui al contratto di lavoro, a causa di motivi economici, organizzativi, tecnologici, strutturali o simili da parte del datore di lavoro (di seguito nel testo: motivo imprenditoriale), o
- mancato raggiungimento dei risultati lavorativi attesi poiché il lavoratore non è riuscito a portare a termine il lavoro in tempo utile, in modo professionale e con la dovuta qualità, o mancato rispetto delle condizioni per la realizzazione del lavoro previste da leggi e altri regolamenti legislativi, per cui il lavoratore non ha adempiuto o non ha potuto adempiere gli obblighi contrattuali o derivanti dal rapporto di lavoro (di seguito nel testo: motivo d'incapacità),
- violazione di un obbligo contrattuale o altro obbligo derivante dal rapporto di lavoro (di seguito nel testo: motivo di colpevolezza),
- incapacità di svolgere il lavoro secondo le condizioni stabilite nel contratto di lavoro a causa di disabilità in conformità con i regolamenti che disciplinano la pensione e l'assicurazione di disabilità, o con le norme che disciplinano la riabilitazione occupazionale e l'occupazione delle persone disabili,
- mancato superamento del periodo di prova.

Il datore di lavoro può terminare il contratto di lavoro del dipendente solo se vi è una ragione motivata, di cui al paragrafo precedente, che impedisce il prosieguo del lavoro alle condizioni stabilite nel contratto di lavoro tra il dipendente e il datore di lavoro.

#### Legge sul rapporto di lavoro – Articolo 110

Il datore di lavoro può straordinariamente terminare il contratto di lavoro del dipendente se il dipendente:

- viola il contratto o qualsiasi altro obbligo derivante dal rapporto di lavoro e la violazione ha le connotazioni di un reato penale,
- intenzionalmente o per grave negligenza, viola il contratto o qualsiasi altro obbligo derivante dal rapporto di lavoro,
- ha presentato dati o documenti falsi sul rispetto delle condizioni richieste in fase di reclutamento,
- per almeno cinque giorni consecutivi non si reca al lavoro e non informa il datore di lavoro sulle ragioni della sua assenza, nonostante avesse dovuto e potuto farlo,
- ha il divieto di svolgere determinati lavori all'interno della relazione lavorativa in seguito a sentenza definitiva o se è oggetto di provvedimento educativo o tutelare ossia di una sanzione per infrazione sulla base della quale non può svolgere il lavoro per più di sei mesi, o se è assente dal lavoro per più di sei mesi a causa di detenzione,
- rifiuta il trasferimento e l'effettivo svolgimento del lavoro presso il datore di lavoro subentrato,
- non fa ritorno al posto di lavoro in modo ingiustificato entro cinque giorni lavorativi dalla cessazione dei motivi di sospensione del contratto di lavoro,
- nel periodo di assenza dal lavoro a causa di malattia o infortunio, non rispetta le indicazioni del medico o della commissione medica competente, o se in tale periodo svolge lavoro retribuito o se si allontana dal luogo di residenza senza l'autorizzazione del medico o della commissione competente.

### 11.3.4 Spagna

I motivi per la cessazione ordinaria del contratto di lavoro possono essere oggettivi o disciplinari.

I motivi per la cessazione straordinaria del contratto di lavoro sono regolati in base all'accordo che stabilisce il tipo di violazioni gravi o molto gravi che possono essere commesse dal lavoratore.

## 11.4 Periodo minimo di preavviso

### 11.4.1 Italia

Il periodo minimo di preavviso è definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro e può variare da alcuni giorni a 8 mesi.

### 11.4.2 Portogallo

60 giorni in caso di licenziamento per giusta causa per motivi oggettivi (cessazione contratto di lavoro).

### 11.4.3 Slovenia

Ai sensi della nuova legge sul rapporto di lavoro (GU RS, N. 21/13):

In caso di cessazione del contratto di lavoro durante il periodo di prova da parte del lavoratore o del datore di lavoro, a causa dell'inadeguato svolgimento del lavoro di prova, il periodo minimo di preavviso è di 7 giorni.

- **Cessazione da parte del lavoratore**

In caso di cessazione regolare del contratto di lavoro da parte del lavoratore, il periodo minimo di preavviso è pari a:

- 15 giorni per un periodo lavorativo fino a 1 anno
- 30 giorni per un periodo lavorativo superiore a 1 anno

Nel contratto di assunzione o nel contratto collettivo è possibile stabilire un periodo minimo di preavviso più lungo, in ogni caso non superiore a 60 giorni.

- **Cessazione da parte del datore di lavoro**

In caso di cessazione regolare del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro per motivi imprenditoriali o per motivi di incapacità il periodo minimo di preavviso è pari a:

- 15 giorni per un periodo lavorativo fino a 1 anno
- 30 giorni per un periodo lavorativo da 1 a 2 anni

In caso di periodo lavorativo superiore a due anni il periodo minimo di preavviso di 30 giorni aumenta di 2 giorni per ogni anno lavorativo maturato fino a un massimo di 60 giorni.

In caso di periodo lavorativo superiore ai 25 anni il periodo minimo di preavviso è di 80 giorni, salvo diversamente stabilito nel contratto collettivo di settore. In ogni caso il periodo minimo di preavviso non può essere inferiore a 60 giorni.

In caso di cessazione del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro per motivi colposi il periodo minimo di preavviso è di 15 giorni.

Per il calcolo del periodo lavorativo presso il datore di lavoro si considera anche il periodo lavorativo maturato presso predecessori legali del datore di lavoro.

### 11.4.4 Spagna

15 giorni

### 11.5 Pausa pranzo inclusa nell'orario di lavoro

#### Inclusa nell'orario di lavoro:

- **Portogallo**
- **Slovenia**

Secondo la Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro, il lavoratore a tempo pieno ha diritto ad una pausa di 30 minuti durante l'orario di lavoro giornaliero.

Il lavoratore che lavora part-time per almeno quattro ore al giorno ha diritto ad una pausa durante l'orario di lavoro giornaliero di durata proporzionale al tempo passato al lavoro.

In caso di distribuzione non uniforme o redistribuzione temporanea dell'orario lavorativo, il tempo di pausa è fissato in proporzione alla durata del tempo di lavoro giornaliero.

La pausa può essere effettuata dopo almeno un'ora di lavoro ed entro un'ora dalla fine dell'orario lavorativo.

La pausa durante la giornata lavorativa è inclusa nell'orario di lavoro.

#### Non inclusa nell'orario di lavoro:

- **Italia**
- **Spagna**

### 11.6 Aumento salariale per anzianità

#### Sì:

- **Italia:** per tutta la durata del contratto presso la medesima azienda, il dipendente ha diritto a 10 incrementi salariali che vengono applicati ogni tre anni.  
(Esempio: lo stipendio di un commesso aumenta di 20,66€ ogni tre anni)
- **Portogallo:** è chiamato pagamento per anzianità e il suo importo variabile è determinato dal contratto collettivo.
- **Slovenia:** in base alla Legge sulla regolamentazione del mercato del lavoro, l'importo dell'incremento salariale per anzianità di servizio è stabilito dal contratto collettivo di settore. Salvo diversamente stabilito dal contratto collettivo di settore, i lavoratori ricevono un aumento salariale per anzianità di servizio pari allo 0,5% dello stipendio di base per ogni anno lavorativo maturato.

#### No:

- **Spagna** – in precedenza esisteva il concetto di "anzianità aziendale" sulla base di tre anni, ma a partire dal 2002 è stato eliminato in gran parte dei contratti collettivi.

### 11.7 Il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese del lavoratore per i pasti e lo spostamento da e verso il luogo di lavoro

#### Sì:

- **Slovenia:** secondo il contratto collettivo per il settore del commercio in Slovenia (GU RS, N. 111/06, 94/08) il datore di lavoro deve rimborsare le spese del lavoratore per:
  - trasporto da e verso il luogo di lavoro: importo non inferiore al 70% del prezzo con trasporto pubblico; in caso non sia presente il trasporto pubblico, il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese per un importo non inferiore a EUR 0,16 per chilometro di viaggio.

- Pasti durante il lavoro: l'importo del rimborso non deve essere inferiore a EUR 4,16 per giorno lavorativo.
- Viaggi di lavoro.
- **Spagna:** i costi di viaggio sono stabiliti dal contratto collettivo; i rimborsi per i pasti e gli spostamenti sono stabiliti dal contratto collettivo e possono essere fissi o calcolati in base ai costi effettivi.

**No:**

- **Italia,**
- **Portogallo** – in alcuni casi è concessa un'indennità di pasto, il cui ammontare (variabile) è determinato dal contratto di lavoro o dal contratto collettivo.

**12. CONCLUSIONI E RISULTATI:****12.1. Conclusioni comuni dei partecipanti:**

- Negli Stati partner i singoli istituti giuridici sono organizzati in modo molto diverso ed è difficile paragonare i sistemi in sé. A ciò ha contribuito ulteriormente la recessione, in quanto nel periodo di durata del progetto praticamente tutti gli Stati partecipanti hanno attuato delle riforme nell'ambito della legislazione del lavoro, del mercato del lavoro e della legislazione in materia di pensioni.
- Ciò che distingue sostanzialmente gli Stati è anche l'organizzazione giuridica dei singoli istituti e in che misura essi sono competenti per l'amministrazione dei contratti collettivi, sia a livello settoriale che imprenditoriale. Con lo scambio di opinioni ed esperienze i partecipanti sono giunti alla conclusione unanime che le organizzazioni migliori e più efficaci sono quelle che lasciano maggior libertà al dialogo sociale e alla strutturazione degli istituti nei contratti collettivi. In questo modo, le singole organizzazioni possono adattarsi ai bisogni effettivi, alle circostanze e alla specificità delle singole attività. Tra tutti gli Stati partner, la Slovenia ha il regolamento più dettagliato e specifico per quanto riguarda i singoli istituti, regolati dalla Legge sui rapporti di lavoro, perciò vi è poco spazio di manovra per contrattazioni a livello dei contratti collettivi settoriali. Anche i diritti e doveri dei datori di lavoro si differenziano in base alle dimensioni. In Slovenia, con la nuova legislazione in materia di lavoro è stato diminuito il numero degli istituti, che per i datori di lavoro minori possono essere organizzati diversamente nei contratti collettivi.

12.2. Negli Stati che non hanno ratificato la Convenzione ILO 158, Cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro, le procedure per la cessazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato sono nettamente più semplici. Questa semplificazione in pratica significa che vi sono molte meno cause relative a tale questione e quindi meno incertezze sia per i datori di lavoro che per i lavoratori (possibilità di annullamento del licenziamento da parte del Tribunale e riassunzione del lavoratore). Dato che la procedura per la cessazione del contratto di lavoro è semplice, i datori di lavoro non temono di stipulare contratti a tempo indeterminato. Sarebbe necessario riflettere soprattutto sulla semplificazione della procedura di cessazione del contratto di lavoro per motivi di incapacità e permettere la cessazione del contratto a causa dell'impossibilità di continuare la collaborazione tra datore di lavoro e lavoratore (anche per motivi soggettivi, ad es. incompatibilità).

12.3. Cessazione del contratto di lavoro in caso di malattia protratta. Quest'ordinamento è in vigore in Italia, dove al lavoratore viene garantito il posto di lavoro per un massimo di 180 giorni di assenza per malattia. Nel caso in cui l'assenza si protrae oltre tale termine, allo scadere dei 180 giorni il contratto di lavoro cessa di valere, salvo diversi accordi tra lavoratore e datore di lavoro.

#### 12.4. Supplemento per anzianità di servizio

Il supplemento per anzianità di servizio è in vigore solo in Slovenia. In base alla Legge sui rapporti di lavoro, i lavoratori che all'entrata in vigore di tale legge hanno maturato un supplemento di anzianità pari ad almeno il 0,5 % del salario base, per ogni anno di servizio mantengono tale supplemento, salvo diversamente stabilito a livello settoriale nel contratto collettivo. Il supplemento per anzianità di servizio significa che due lavoratori che svolgono lo stesso lavoro e hanno un contratto di lavoro con pari salario di base, in base a tale supplemento hanno un salario completamente diverso. Di conseguenza, le persone che cercano lavoro e hanno maggior anzianità di servizio sono più "care" e meno concorrenziali. Nei casi in cui nei singoli Stati sia previsto un supplemento per anzianità, si tratta sempre di un supplemento calcolato sul periodo di servizio presso l'ultimo datore di lavoro (supplemento per la permanenza), che può essere calcolato in percentuale o in ammontare nominale, anche secondo classi tariffarie diverse, e anche i periodi di ottenimento di tale supplemento sono differenti (ad es. in Italia, in base al contratto collettivo per il settore del commercio, il supplemento è calcolato per l'ammontare nominale secondo singole classi tariffarie e si ottiene dopo tre anni di lavoro presso lo stesso datore di lavoro).

12.5. Per aumentare l'occupazione giovanile bisognerebbe promuovere l'apprendistato nelle aziende. Tra l'altro, il contratto collettivo per le attività commerciali regola in dettaglio l'apprendistato.

12.6. Ai fini di una migliore formazione dei giovani che si affacciano sul mondo del lavoro e di una maggiore cooperazione tra gli istituti di formazione e l'economia sarebbe necessario analizzare la possibilità di istituire un sistema per l'apprendistato.

#### 12.7. Efficacia del modello del Tribunale del Lavoro della Catalogna.

Si tratta di un'organizzazione no profit finanziata dal governo della Catalogna. Il Tribunale rappresenta un'ulteriore via legale per la risoluzione di cause relative al lavoro che vengono risolte in vari modi (conciliazione, mediazione e arbitraggio) con l'obiettivo di garantire una soluzione veloce ed efficace. Il Tribunale del Lavoro è riservato a tutti i datori di lavoro e lavoratori che hanno sottoscritto il contratto collettivo. Il Tribunale rappresenta quindi un efficace strumento di risoluzione delle controversie che vanno aumentando rapidamente. Nel 2000 le cause erano 483, mentre nel 2012 erano oltre 1.000. Più del 50% di tutte le cause si conclude con la conciliazione. Il numero delle cause varia in base alle attività, per la maggior parte sono relative all'industria metallurgica, alla sanità e al settore dei trasporti. L'attività del Tribunale si basa sul fatto che i singoli collegi sono composti da rappresentanti dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro che hanno sottoscritto i singoli contratti collettivi.

Viste le attività del Tribunale sopra menzionate, i partner del progetto concordano sul fatto che sarebbe il caso di riflettere sulla possibilità di istituire modalità simili di risoluzione delle controversie lavorative anche nella legislazione nazionale degli Stati che partecipano al progetto.

12.8. Nei singoli Stati gran parte degli incentivi per l'occupazione dei giovani e degli anziani è cofinanziata dal Fondo sociale europeo. A tale proposito è stato rilevato che le procedure e la raccolta di documentazione per l'ottenimento degli incentivi sono complicate soprattutto per i piccoli datori di lavoro, cosa che spesso li fa desistere dal richiedere tali incentivi.

12.9. Vista la rigidità dell'ordinamento della cessazione del contratto di lavoro, soprattutto negli Stati che hanno ratificato la Convenzione ILO 158, Cessazione della relazione di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro, che si riflette nel timore di stipulare contratti di lavoro da parte dei datori di lavoro, sarebbe necessario istituire una nuova forma di lavoro temporaneo e occasionale per i disoccupati che in questo modo avrebbero la possibilità di conoscere il lavoro e il datore di lavoro, dimostrare le proprie capacità e migliorare la propria condizione sul mercato del lavoro. I datori di lavoro dal canto loro guadagnerebbero in flessibilità e avrebbero l'opportunità di conoscere le competenze del disoccupato. Ciò potrebbe comportare un aumento dell'occupazionalità dei disoccupati.

Gli autori della pubblicazione elettronica: TRASDEM - Rafforzamento del dialogo sociale nel settore del commercio come contributo alle sfide dell'occupazione e della politica sociale nell'UE sono i partner del progetto:

- Camera di Commercio della Slovenia (TZS), Slovenia
- Confederazione Portoghese per il Commercio e i Servizi (CCP), Portogallo
- Confederazione del Commercio di Catalogna (CCC), Spagna
- Unione Regionale Economica Slovena (Slovensko Deželno Gospodarsko Združenje SDGZ), Italia
- Eurocommerce, Bruxelles, Belgio
- Associazione dei datori di lavoro dell'artigianato e degli imprenditori della Slovenia (ZDOPS), Slovenia
- Associazione datori di lavoro danesi

*La riproduzione della pubblicazione elettronica TRASDEM - Rafforzamento del dialogo sociale nel settore del commercio come contributo alle sfide dell'occupazione e della politica sociale nell'UE o di parti di essa senza il consenso scritto di tutti i partner sopra elencati è vietata. I diritti d'autore materiali sono completamente di proprietà dei partner del progetto TRASDEM.*

