



Lavoro & Europa



DOCUMENTI

3	Commissione Europea <i>Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa</i> . 26.04.2017.
4	Parlamento Europeo <i>Politica sociale dell'occupazione: principi generali</i> . Note sintetiche 10/2018.
5	Commissione Europea <i>L'Unione Europea nel 2017</i> . Relazione generale – 28 febbraio 2018.
6	Commissione Europea <i>Ad un anno dall'approvazione del Pilastro Sociale</i> – 17 novembre 2018.
9	CNEL <i>Osservazioni e proposte sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali</i> – 13 febbraio 2019.
10	Commissione Europea <i>Quadro finanziario pluriennale 2021 / 2027</i> . COM(2018) 321 del 2.05.2018.
11	Commissione Europea <i>Employment and Social Developments in Europe</i> – 13 luglio 2018.
29	Parlamento Europeo <i>Global Trends to 2035</i> . EPRS PE 627.126 – Novembre 2018.
30	ILO <i>World Employment Social Outlook – Trends 2019</i> . (13 febbraio 2019)
34	Conferenze di Bucarest – Aprile 2019.

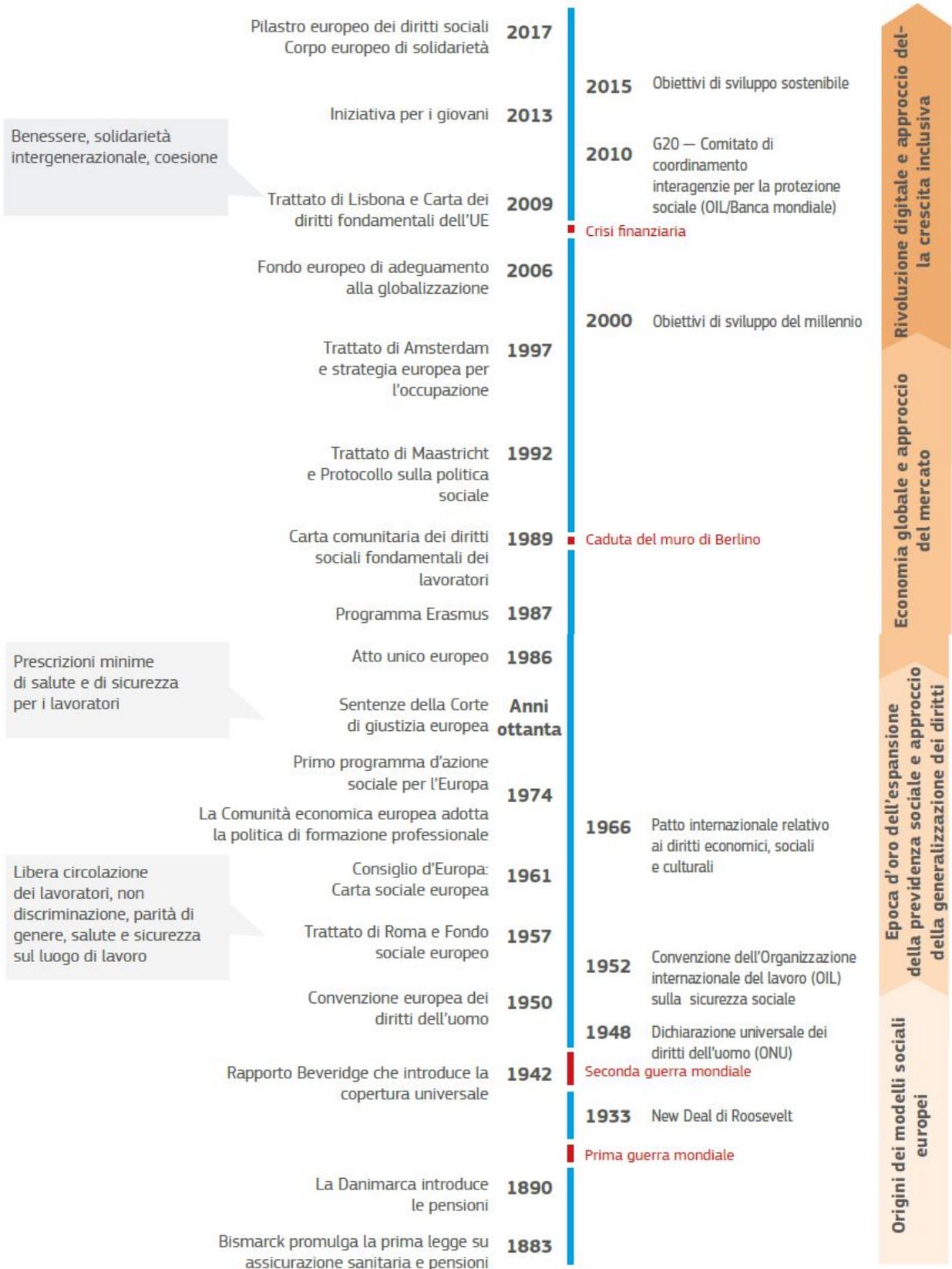
LETTURE

35	Autorità Europea del Lavoro.
36	Centri per l'impiego.
37	Congedo anche per i papà.
38	Contrasto al Lavoro non dichiarato.
39	Decentramento contrattuale.
40	Diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro Sociale.
41	Famiglie e Lavoro.
42	Formazione continua / Istruzione e Formazione.
43	Futuro del Lavoro.
44	Garanzia Giovani.
45	Gig Economy.
46	Giovani sottoccupati e sovraistruiti.
47	Giovani e processi di inclusione / Giovani e migrazioni internazionali.
48	Imprese : incentivi europei e statuto per le imprese sociali e solidali.
49	Industria.
50	Infrastrutture sociali europee.
51	Innovazione.
52	Mercato del lavoro nelle province italiane.
53	Millennials.
54	Politiche migratorie e diritto del lavoro.
55	Ricchezza intergenerazionale.
56	Salari e retribuzioni.
57	Sindacati e Dialogo Sociale in Europa.
58	Statistiche sul Lavoro in Italia e in Europa.
59	Welfare contrattuale e Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.
60	Welfare aziendale nelle Piccole e Medie Imprese.

Il disegno in copertina è di Mauro Biani : dedicato alla vita e alla passione per l'Europa di Antonio Megalizzi.



EUROPA SOCIALE: CRONOLOGIA





Politica sociale e dell'occupazione: da Europa 2020 al Pilastro Europeo Diritti Sociali¹

“Adottata nel 2010 in un contesto di crisi economica e finanziaria, la strategia Europa 2020 indica come uno dei suoi ambiti prioritari la crescita inclusiva, ovvero la creazione di un'economia caratterizzata da un livello occupazionale elevato, in grado di assicurare la coesione sociale e territoriale. La strategia fissa inoltre cinque obiettivi principali, compreso un importante obiettivo sociale (riscattare 20 milioni di persone dal rischio di povertà entro il 2020), e un rinnovato impegno per l'occupazione (obiettivo di un tasso di occupazione del 75 % nella fascia di età tra i 20 e i 64 anni).

● Nell'aprile 2017, nel tentativo di costruire un'Europa più equa e più sociale, la Commissione ha presentato una comunicazione sul pilastro europeo dei diritti sociali (EPSR), che stabilisce 20 principi e diritti fondamentali per sostenere un processo rinnovato di convergenza verso migliori condizioni di vita e lavoro in Europa.

Essi si articolano in tre categorie: i) parità di opportunità e accesso al mercato del lavoro, ii) condizioni di lavoro eque e iii) protezione e inclusione sociali.

● In occasione del vertice sociale di Göteborg del novembre 2017, il Parlamento europeo, il Consiglio europeo e la Commissione hanno sottolineato il loro impegno comune adottando una proclamazione comune sul pilastro europeo dei diritti sociali. A sostegno dell'attuazione vi sono numerose iniziative legislative e non legislative in settori quali il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, l'accesso alla protezione sociale e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Inoltre, la Commissione prevede di istituire un'Autorità europea del lavoro per rafforzare la mobilità occupazionale equa.

► Il pilastro sociale è accompagnato da un «quadro di valutazione sociale²» per il monitoraggio dei progressi e da un nuovo approccio inteso a integrare le priorità sociali in tutte le politiche, come il piano di investimenti per l'Europa e l'Unione dell'energia.

A seguito della proclamazione del pilastro europeo dei diritti sociali, la Commissione ha proposto una direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Essa mira a fornire ai lavoratori, definiti come una persona fisica che, per un certo periodo di tempo, fornisce prestazioni a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima in cambio di una retribuzione, con un insieme di nuovi diritti di base. Più nello specifico, mira a: riconoscere il diritto a informazioni più specifiche sugli elementi essenziali del lavoro; fissare un limite per la durata dei periodi di prova all'inizio del rapporto di lavoro; aumentare le possibilità di cercare un'occupazione supplementare, vietando le clausole di esclusività; rendere note in anticipo le ore di riferimento e ad assicurare formazioni obbligatorie gratuite, tra le altre misure. Lo scopo è mettere a disposizione di tutti i lavoratori un insieme minimo di diritti in tutta l'Unione europea.

Inoltre, nel marzo 2018 la Commissione ha presentato una proposta di raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi. Essa mira a colmare i divari nella copertura formale, garantendo che i lavoratori subordinati e autonomi in condizioni simili possano aderire a sistemi di sicurezza sociale corrispondenti. Tra le altre raccomandazioni, prevede anche l'agevolazione del trasferimento dei diritti a prestazioni di sicurezza sociale da un impiego al successivo”.

¹ Testo di Susanne Kratz. Fa parte delle note sintetiche sull'Unione Europea disponibili in <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/home>. Il testo qui ripreso è nella sezione “Politica sociale e dell'occupazione”, organizzata in 9 sottosezioni: principi generali ; Fondo Sociale Europeo ; politica dell'occupazione ; copertura previdenziale in altri stati dell'Unione Europea ; salute e sicurezza sul luogo di lavoro ; diritto dei lavoratori alla informazione, consultazione e alla partecipazione ; dialogo sociale ; uguaglianza tra uomini e donne ; lotta alla povertà, all'esclusione sociale e alla discriminazione.

² <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/>.



Pilastro³ Europeo dei Diritti Sociali – Göteborg 17 novembre 2017

COSA OFFRE IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

Il pilastro stabilisce 20 principi e diritti nei seguenti settori.



Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

- ▶ Istruzione, formazione e formazione continua
- ▶ Parità di genere nel mercato del lavoro
- ▶ Pari opportunità
- ▶ Sostegno attivo all'occupazione



Condizioni di lavoro eque

- ▶ Occupazione flessibile e sicura
- ▶ Retribuzioni
- ▶ Informazioni sulle condizioni di lavoro e sulla protezione in caso di licenziamento
- ▶ Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori
- ▶ Equilibrio tra attività professionale e vita familiare
- ▶ Ambienti di lavoro sani, sicuri e adeguati e protezione dei dati



Protezione e inclusione sociali

- ▶ Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori
- ▶ Protezione sociale
- ▶ Prestazioni di disoccupazione
- ▶ Reddito minimo
- ▶ Reddito e pensioni di vecchiaia
- ▶ Assistenza sanitaria
- ▶ Inclusione delle persone con disabilità
- ▶ Assistenza a lungo termine
- ▶ Alloggi e assistenza per i serzatetto
- ▶ Accesso ai servizi essenziali

I DODICI SETTORI DEL QUADRO DI VALUTAZIONE SOCIALE

Il quadro di valutazione della situazione sociale comprende 93 indicatori chiave in ambito sociale, dell'istruzione e dell'occupazione (comprese le suddivisioni per età, sesso e livello d'istruzione), raggruppati in tre dimensioni e 12 settori.



Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

- ▶ Istruzione, competenze e formazione continua
- ▶ Parità di genere
- ▶ Disparità di reddito
- ▶ Tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale
- ▶ Giovani



Mercati del lavoro dinamici e condizioni di lavoro eque

- ▶ Struttura della forza lavoro (tasso di occupazione e di disoccupazione)
- ▶ Politiche per il mercato del lavoro
- ▶ Reddito e salari



Sostegno pubblico e protezione e inclusione sociali

- ▶ Effetti delle politiche pubbliche sulla riduzione della povertà
- ▶ Assistenza alla prima infanzia
- ▶ Assistenza sanitaria
- ▶ Accesso e competenze digitali

Il pilastro è accompagnato da una serie di iniziative legislative e non legislative, in particolare per quanto riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita privata di genitori e prestatori di assistenza, le condizioni di lavoro, l'accesso alla protezione sociale e l'orario di lavoro.

³ Commissione Europea *L'Unione Europea nel 2017. Relazione generale sull'attività dell'Unione Europea*. Il testo completo è disponibile in https://europa.eu/european-union/documents-publications/reports-booklets/general-report_it.



17 novembre 2018: ad un anno dalla proclamazione⁴ del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali



One year ago, on 17 November 2017, the leaders of the European Union solemnly proclaimed the European Pillar of Social Rights at the Social Summit for fair jobs and growth in Gothenburg, Sweden.

Since then, the European Commission has taken concrete initiatives to put the 20 rights and principles of the Pillar into practice at European level. And by working together with the European Parliament, Member States, social partners and civil society, it has the potential to improve significantly the social situation of millions of Europeans by investing in their future.



⁴ Testo completo: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/european_pillar_one_year_on.pdf.



EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS

FROM WORDS TO DEEDS, FROM PRINCIPLES TO CONCRETE INITIATIVES

PRINCIPLES	EU-LEVEL INITIATIVES UNDER THIS MANDATE (2014–2019)
1. EDUCATION, TRAINING AND LIFE-LONG LEARNING	 <ul style="list-style-type: none">▶ Skills Agenda for Europe▶ European Solidarity Corps▶ European Education Area▶ European Social Fund +▶ Erasmus
2. GENDER EQUALITY	 <ul style="list-style-type: none">▶ Initiative on Work-Life Balance
3. EQUAL OPPORTUNITIES	 <ul style="list-style-type: none">▶ Equal Treatment Directive▶ EU Justice, Rights and Values Fund▶ Directive on Posting of Workers
4. ACTIVE SUPPORT TO EMPLOYMENT	 <ul style="list-style-type: none">▶ European Social Fund+▶ Recommendation on Access to Social Protection▶ European Globalisation Fund▶ Recommendation on Long-Term Unemployment▶ Youth Guarantee/Youth Employment Initiative
5. SECURE AND ADAPTABLE EMPLOYMENT	 <ul style="list-style-type: none">▶ Directive on Transparent and Predictable Working Conditions▶ European Labour Authority▶ European Semester process
6. WAGES	 <ul style="list-style-type: none">▶ European Employment Strategy▶ European Semester process
7. INFORMATION ABOUT EMPLOYMENT CONDITIONS AND PROTECTION IN CASE OF DISMISSALS	 <ul style="list-style-type: none">▶ Directive on Transparent and Predictable Working Conditions
8. SOCIAL DIALOGUE AND INVOLVEMENT OF WORKERS	 <ul style="list-style-type: none">▶ Joint Statement on a New Start for Social Dialogue▶ European Semester process
9. WORK-LIFE BALANCE	 <ul style="list-style-type: none">▶ Initiative on Work-Life Balance
10. HEALTHY, SAFE AND WELL-ADAPTED WORK ENVIRONMENT AND DATA PROTECTION	 <ul style="list-style-type: none">▶ Revision of Carcinogens and Mutagens Directive▶ Revision of the entire EU Occupational Safety and Health legislation



PRINCIPLES	EU-LEVEL INITIATIVES UNDER THIS MANDATE (2014–2019)
11. CHILDCARE AND SUPPORT TO CHILDREN	 <ul style="list-style-type: none">▶ Initiative on Work-Life Balance▶ Common framework for high quality early childhood education and care (ECEC)▶ Preparatory Action on a Child Guarantee
12. SOCIAL PROTECTION	 <ul style="list-style-type: none">▶ Regulation on the coordination of social security systems▶ Recommendation on Access to Social Protection▶ European Labour Authority▶ European Semester process
13. UNEMPLOYMENT BENEFITS	 <ul style="list-style-type: none">▶ Recommendation on Access to Social Protection
14. MINIMUM INCOME	 <ul style="list-style-type: none">▶ Recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market▶ 25% of ESF+ earmarked for social inclusion
15. OLD-AGE INCOME AND PENSIONS	 <ul style="list-style-type: none">▶ Recommendation on Access to Social Protection▶ Regulation on New Pan-European Personal Pension Products▶ European Semester process
16. HEALTH CARE	 <ul style="list-style-type: none">▶ Regulation to strengthen EU cooperation on health technology assessment▶ Council Recommendation to strengthen the EU cooperation on vaccine-preventable diseases
17. INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES	 <ul style="list-style-type: none">▶ European Accessibility Act
18. LONG-TERM CARE	 <ul style="list-style-type: none">▶ Initiative on Work-Life Balance▶ Regulation on the coordination of social security systems
19. HOUSING AND ASSISTANCE TO THE HOMELESS	 <ul style="list-style-type: none">▶ Urban Agenda for the EU▶ European Social Fund+
20. ACCESS TO ESSENTIAL SERVICES	 <ul style="list-style-type: none">▶ Electronic Communications Regulatory Framework Directive▶ Toolkit for rural broadband▶ Clean Energy Package▶ WiFi4EU Regulation▶ Drinking Water Directive▶ European Accessibility Act



OSP 370_30.01.2019



Osservazioni e proposte

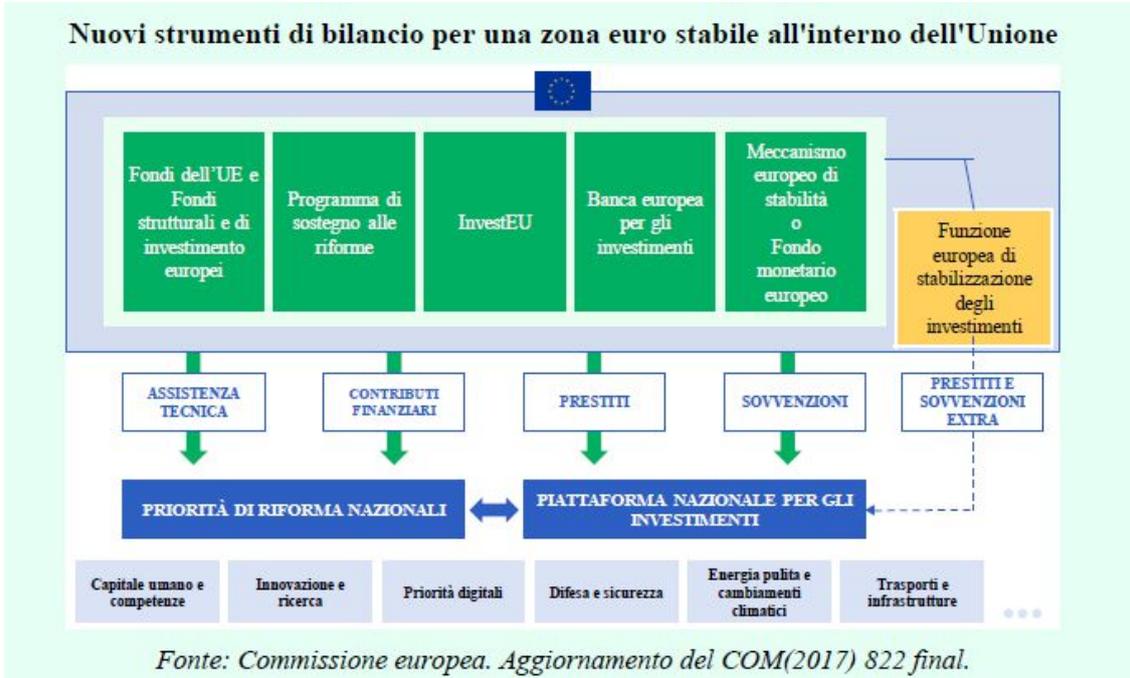
su

**IL PILASTRO EUROPEO
DEI DIRITTI SOCIALI
CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ**

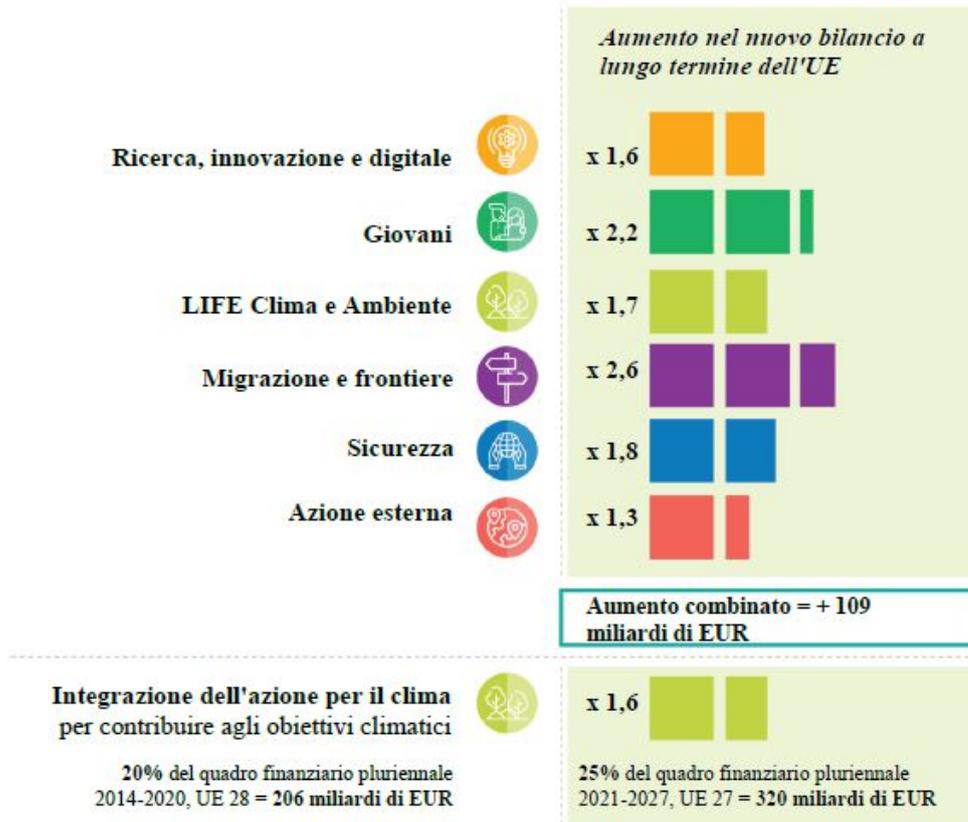




Quadro⁵ Finanziario Pluriennale 2021 / 2027



Priorità nuove e rafforzate per l'Unione a 27



⁵ Testo completo nella Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio dell'Unione Europea al Comitato Economico e Sociale, al Comitato delle Regioni COM(2018) 321 del 2 maggio 2018.



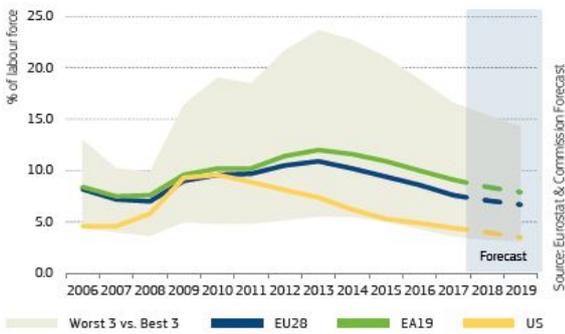
Employment and Social Developments in Europe

Il Rapporto annuale è stato pubblicato il 13 luglio 2018. Un essenziale *Factsheet* riepiloga alcune delle informazioni base.

Occupazione e Non Occupazione 2006 / 2019

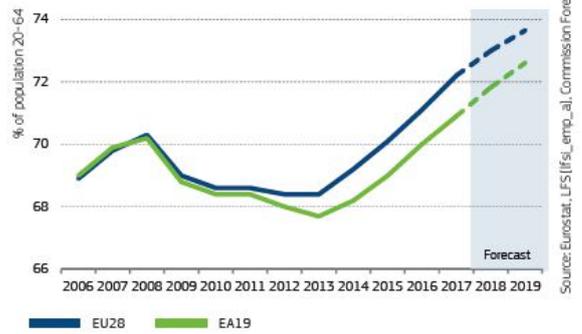
EU UNEMPLOYMENT RATE KEEPS DECLINING

The improving economic environment has had a positive impact on the labour market, with more unemployed people finding jobs.

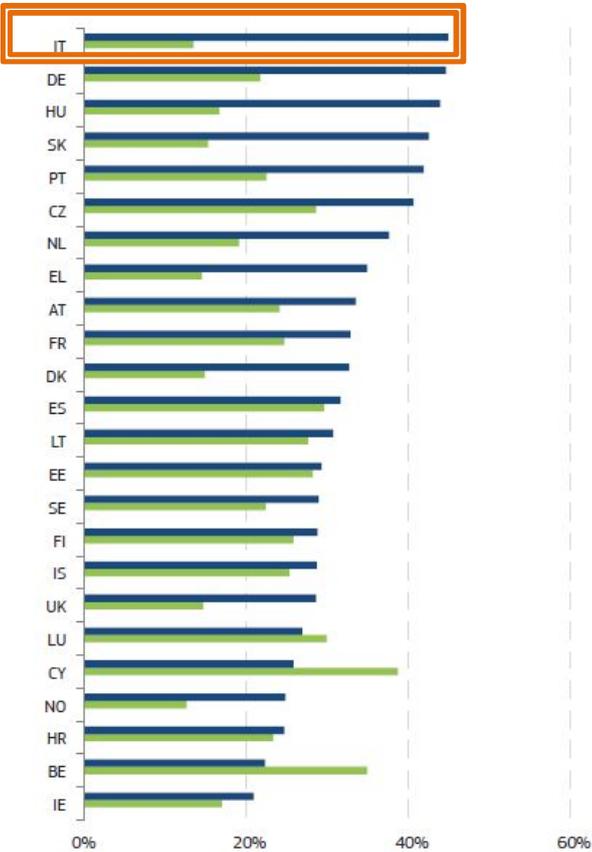


EU EMPLOYMENT AT RECORD-HIGH: 238 MILLION PEOPLE IN EMPLOYMENT

The employment rate in the euro area is well above the 2008 peak.



Automazione nelle produzioni



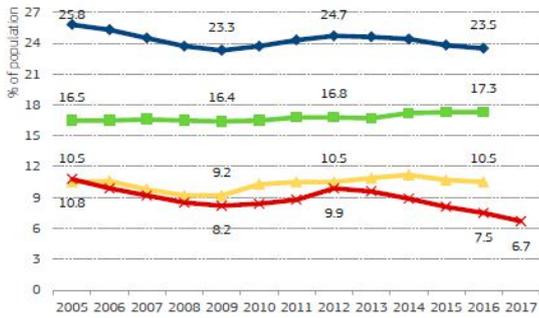
If today's cutting-edge science and technology were applied in production processes, a substantial part of jobs could be automated.

Legend:
■ Share of partly automatable jobs
■ Share of fully automatable jobs

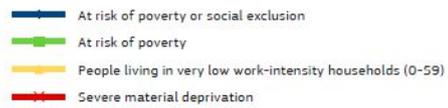
Source: Lordan, G. and Josten, C. (2017), Technology at Work: Occupations and Skills that may be replaced by technology in the next decade

Persone a rischio povertà, esclusione sociale, lavoro insicuro, deprivazione materiale

FEWER PEOPLE IN SEVERE MATERIAL DEPRIVATION

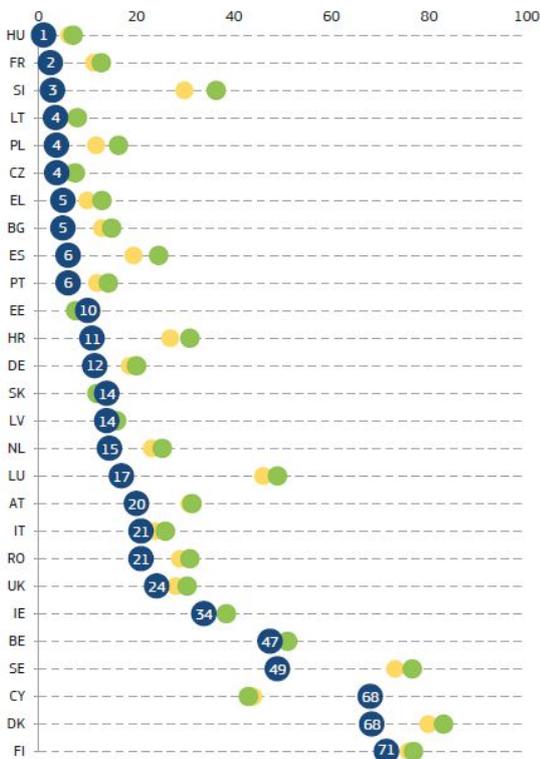


According to the latest data, 16.1 million fewer people experience severe material deprivation (i.e. have difficulty affording items considered desirable or necessary to lead an adequate life) compared to the peak level of 2012.



Source: Eurostat, Commission calculations

Lavoro non standard



Social dialogue can help to manage the increased flexibility of work. But non-standard work is less represented in the existing forms of social dialogue.



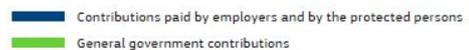
Source: Calculations based on European Social Survey
 Note: Definition: Current members of trade unions or similar organisations among employees who have performed paid work over the last 7 days, by type of contract. For more information,

Tassazione e protezione sociale

TAXES HAVE A GROWING ROLE IN SOCIAL PROTECTION FINANCING¹



Social protection is increasingly financed by general government budget and less through social contributions (i.e. by the contributions of employers and of the protected persons). Some new forms of work can provide a lower access to social protection, thus further reducing the contribution base.



¹ EU25 without Bulgaria, Romania, Croatia.
 Source: Eurostat, ESSPROS



Employment and Social Developments in Europe / Annual Review 2018

Qui riprendiamo alcune delle mappe disponibili nel Rapporto.

Prodotto Interno Lordo (GDP) e Occupazione 2006 / 2018

Chart 13

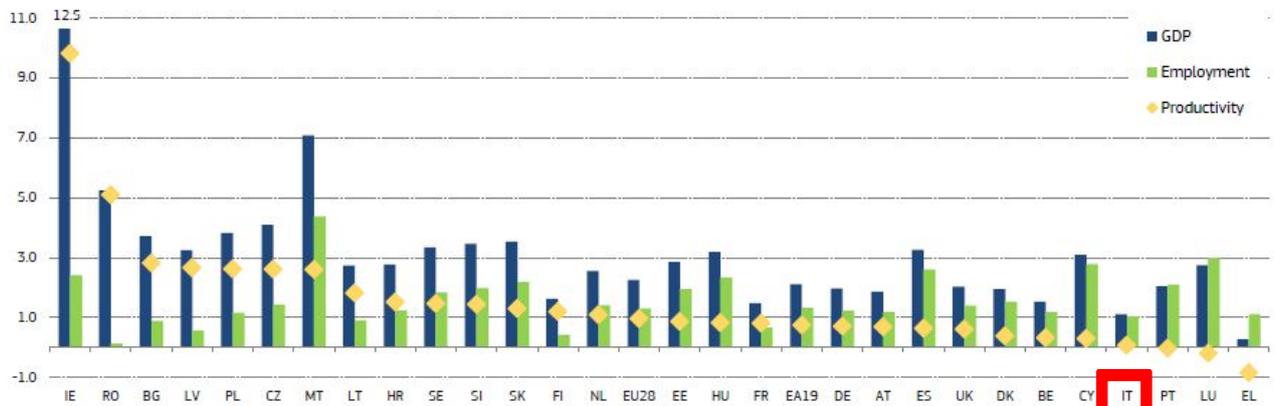
Accelerating GDP growth accompanied by continuous employment growth

Real GDP growth and employment growth (% change quarter on quarter and cumulative change - index 2008=100), EU



Source: Eurostat, National Accounts [nama_10_gdp, nama_10_pe]. Data seasonally adjusted.

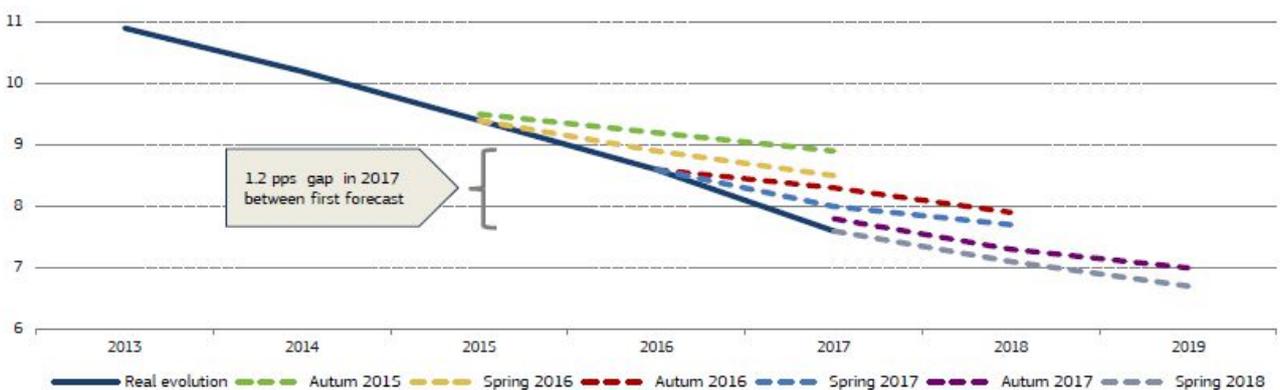
Crescita della produttività 2014 / 2017



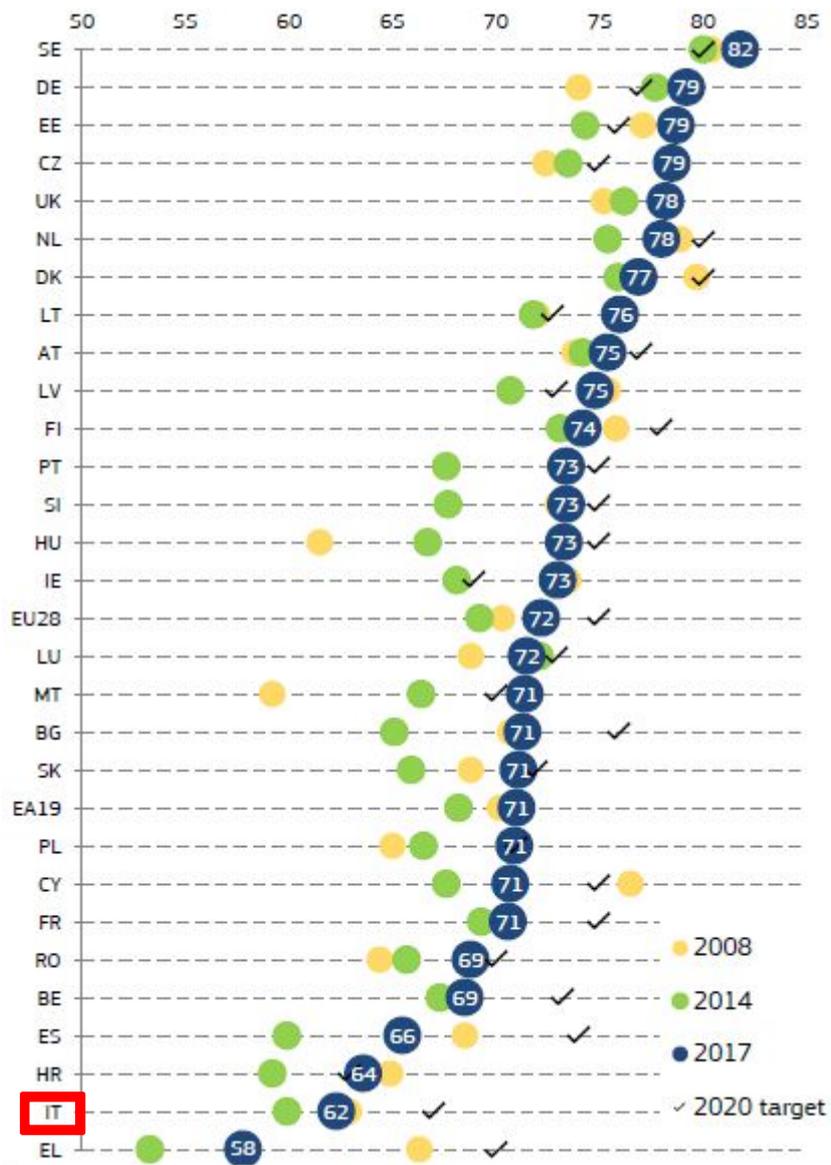
Note: Compound annual growth is a geometric average providing a constant rate over three years

Source: Eurostat, National Accounts [nama_10_gdp, nama_10_lp, nama_10_lp_ulc]; calculations by DG EMPL

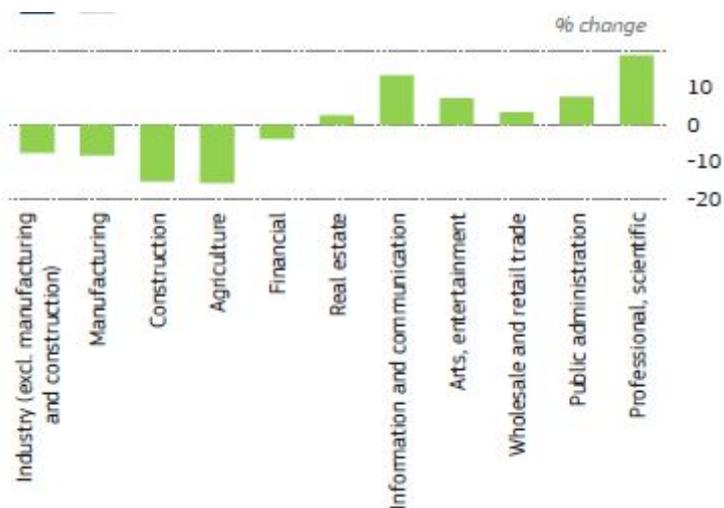
Riduzione della disoccupazione 2013 / 2019



Obiettivi Strategia Europa 2020 : tasso di occupazione assai differenziato

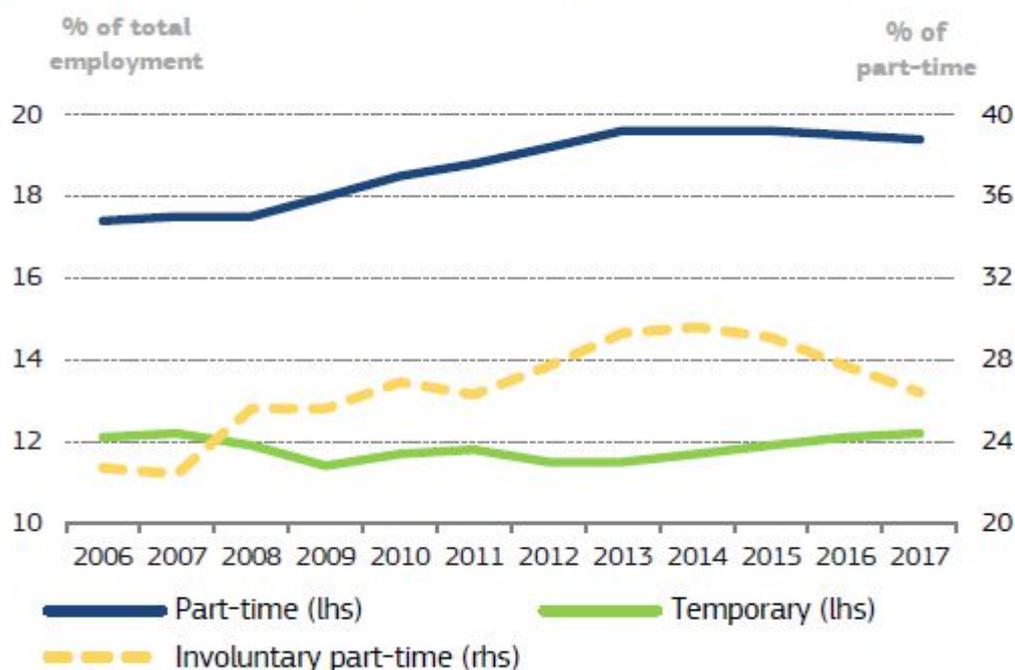


Occupazione per settori 2008 / 2017



Lavoro a tempo parziale e lavoro temporaneo - % sul totale lavoro

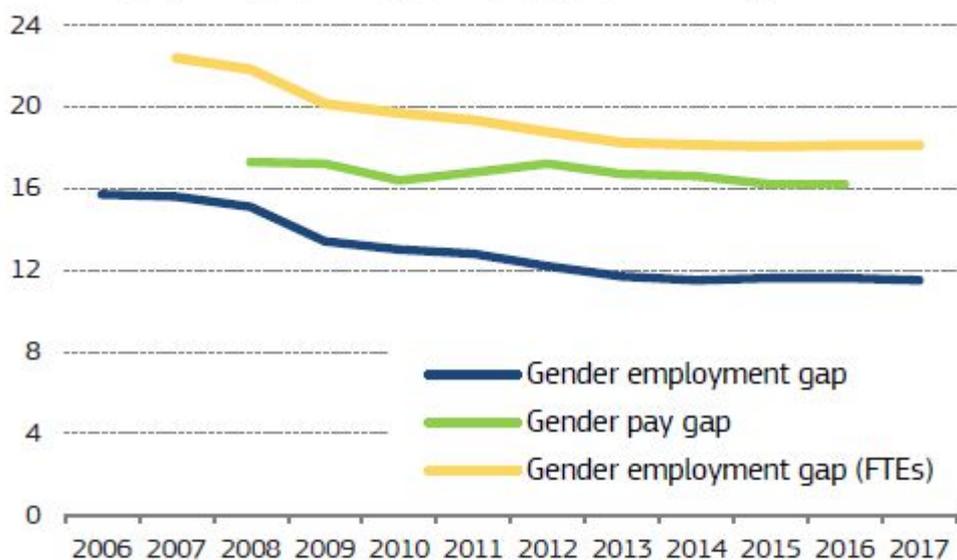
Part-time and temporary work, %s of total employment 15-64 in the EU



Source: Eurostat, LFS [lfsi_pt_a, lfsa_eppgai]

Differenza di genere nelle retribuzioni

Gender employment gap (20-64, pps) and pay gap (% difference), in the EU

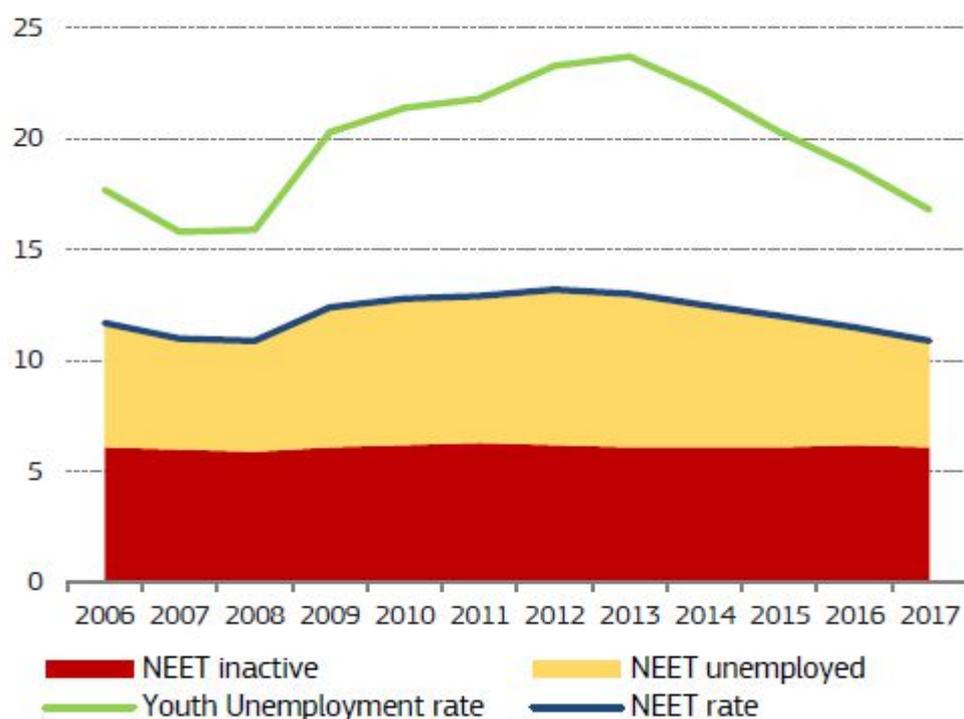


Note: The gender employment gap is calculated as the difference in the employment rate of men and women aged 20 to 64. The gender pay gap represents the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. It is calculated in unadjusted form.

Source: Eurostat, LFS [lfsi_emp_a] and earnings survey [eam_gr_gpgr2] and EMPL own calculations

Disoccupazione giovanile e NEET 2006 / 2017

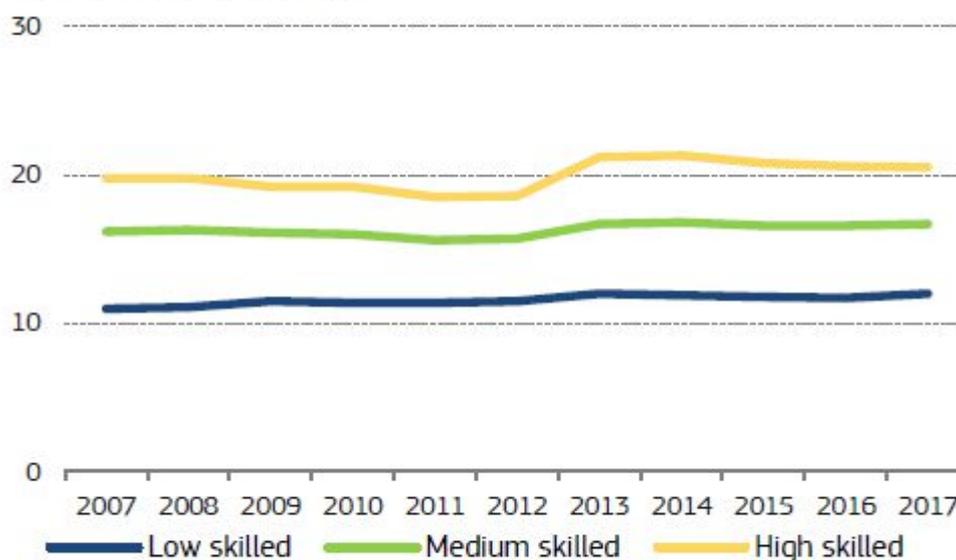
Unemployment rate (% of labour force, 15-24) and NEET rate (% of population 15-24), EU



Source: Eurostat, LFS [une_rt_a, lfsi_neet_a]

Mancato investimento nella formazione continua (Lifelong learning)

Participation rate in education and training (last 4 weeks), % of population 18-64 by educational attainment level, EU

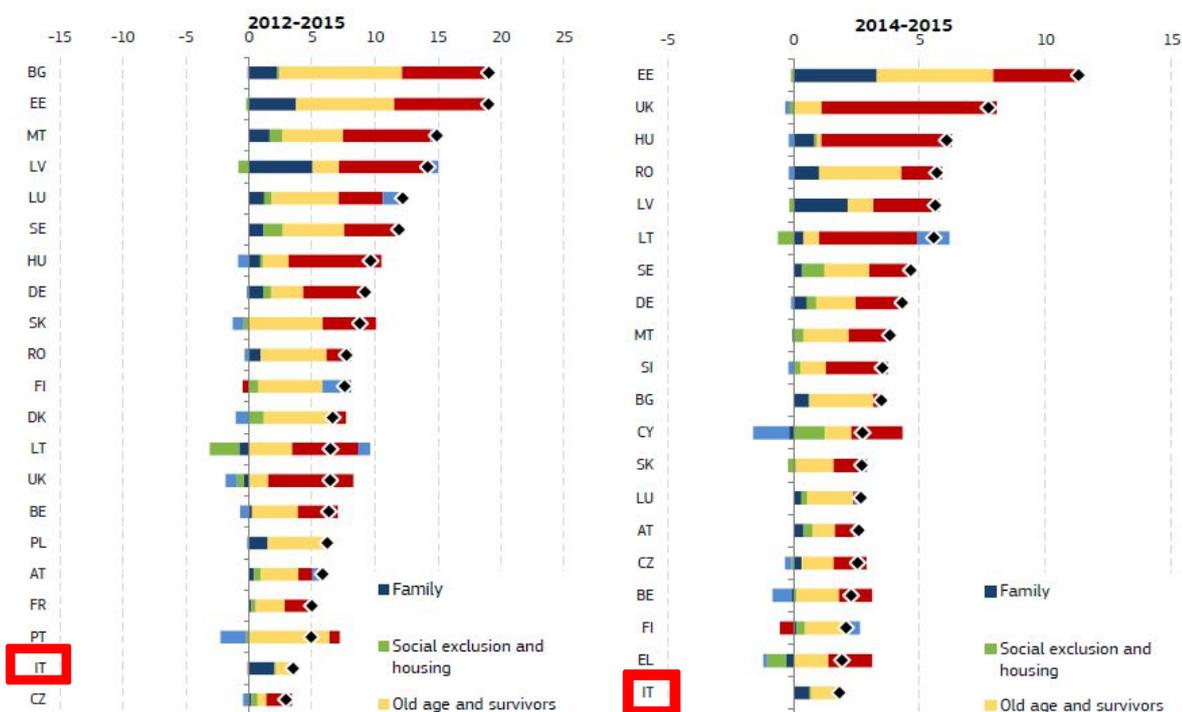


Note: Break in series in 2013

Source: Eurostat, LFS [tmg_lfs_02]

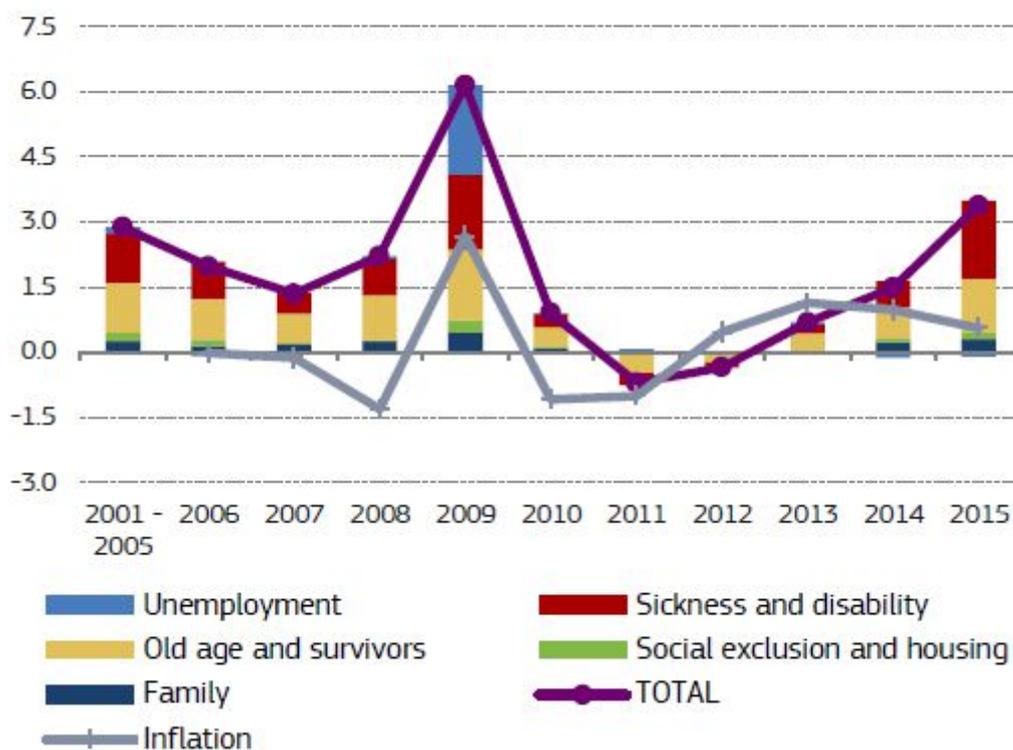
Crescita delle spese di protezione sociale 2012 / 2015

Growth in social protection expenditure in 2012-2015 and in 2014-2015 (% change, in real terms) and contribution (pps) by functions, EU Member States



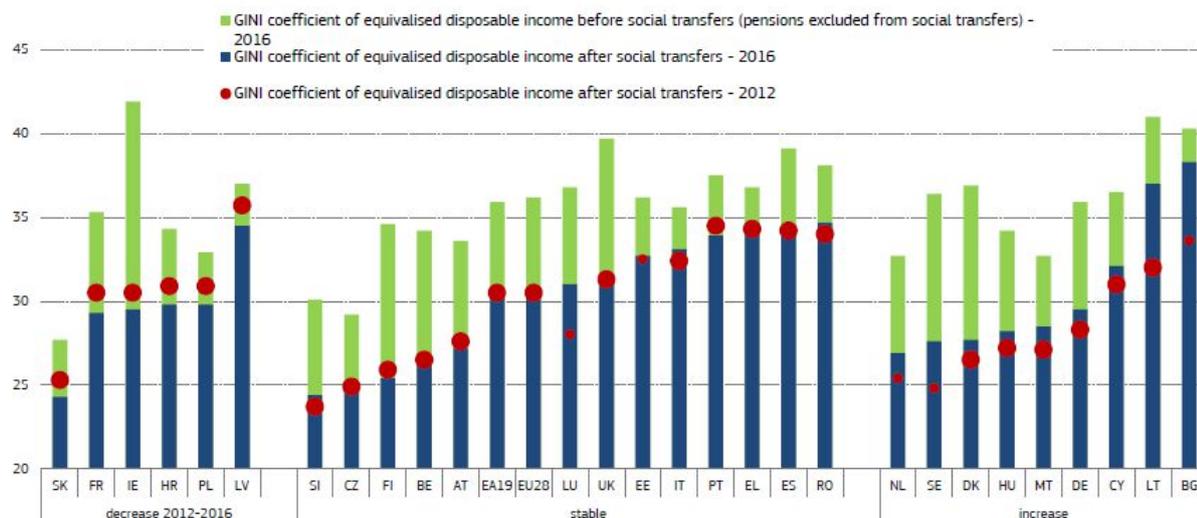
Fattori di spesa di protezione sociale 2001 / 2015

Growth in social protection expenditure (% change on previous year, in real terms) and contribution by functions (pps), EU



Coefficiente di Gini e disuguaglianze 2012 / 2016

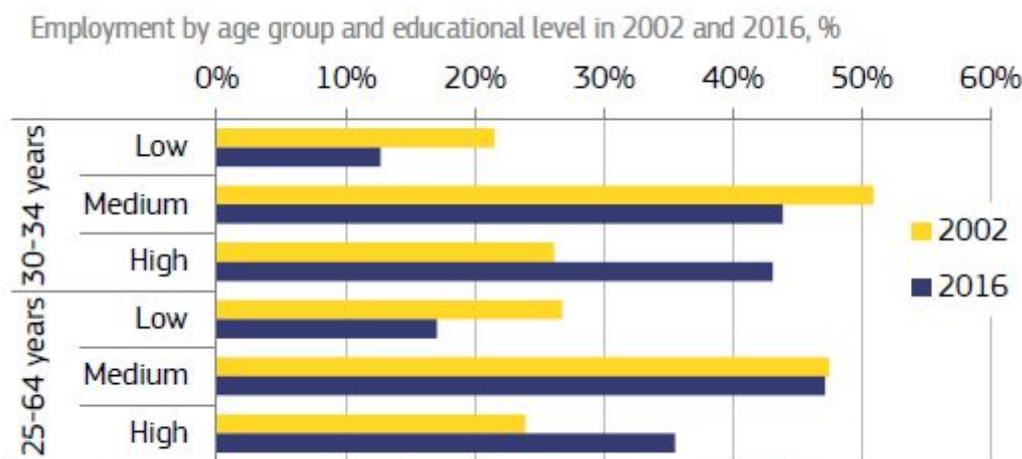
GINI coefficient before social transfers and GINI coefficient of disposable income, EU Member States



Note: The Gini coefficient is an indicator with value between 0 and 1 (between 0 and 100 in this chart). Lower values indicate higher equality. In other words a value equal to 0 indicates everybody has the same income, a value equal to 1 indicates that one person has all the income. Gini is based on total equivalised disposable household income. The year refers to the EU-SILC survey year, income measured is from the previous year. Green bars reflect redistributive effects of taxes and transfers, measured by differences between market income inequalities (the top of green bars) and disposable income inequalities (the top of dark blue bars). Breaks in series: EE 2014, SE 2015, BG, LU and NL 2016. These Member States are classified based on EMPL estimation. For these Member States GINI 2012 is marked with smaller dots to indicate that comparison of 2012 to 2016 values should be avoided.

Source: Eurostat, EU-SILC (ilc_di12, ilc_di12bdi12c)

Innalzamento Livello Istruzione 2002 / 2016



Source: DG EMPL calculation based on Labour Force Survey (EU-LFS)

In addition, workers have become better educated

“For decades now the EU has seen strong educational progress. In all Member States young cohorts tend to be better educated than the generation before them. Today more than one third of the EU’s employed people aged between 25 and 64 are highly educated, an increase of 12 pps since 2002.

Amongst young workers (aged 30-34) the increase is much stronger (+17 pps). At the same time, employment of low- and medium-educated people is on the decline.

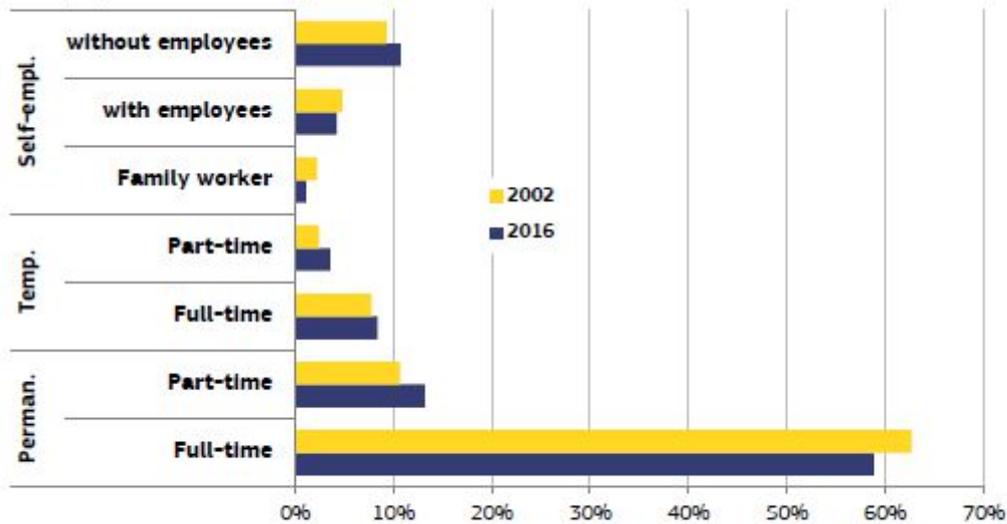
However, these figures hide the structural changes in the labour market which come with digitalisation. The next section reviews how jobs have changed in an increasingly digitalised environment.

Atypical work has become more significant.

Permanent full-time employment still represents by far the largest share of employment today”.

Full time e part time 2002 / 2016

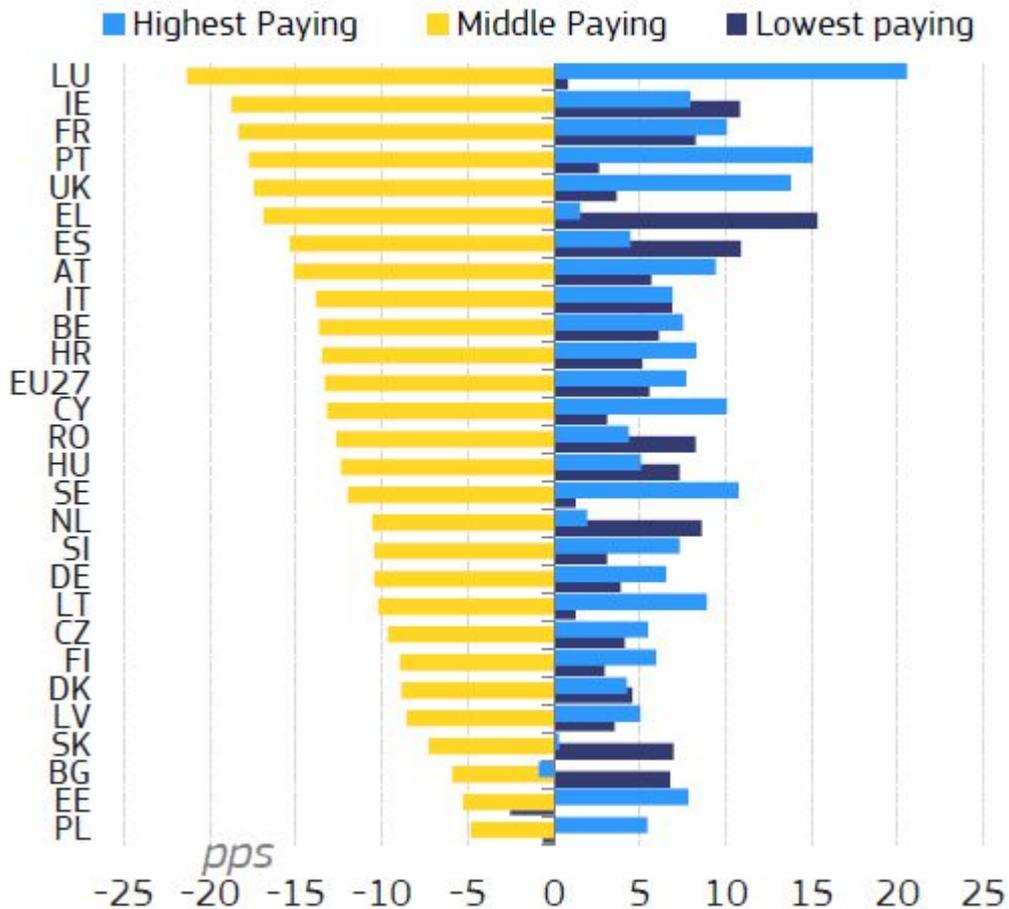
Employment relationships - shares in 2016 and 2002



Source: DG EMPL calculation based on Labour Force Survey (EU-LFS)

Livelli Retributivi 2002 / 2016

High, middle and low-paying jobs in the EU - change from 2002 to 2016 in pps.



Source: DG EMPL calculations based on EU LFS

Robotica 1993 / 2016

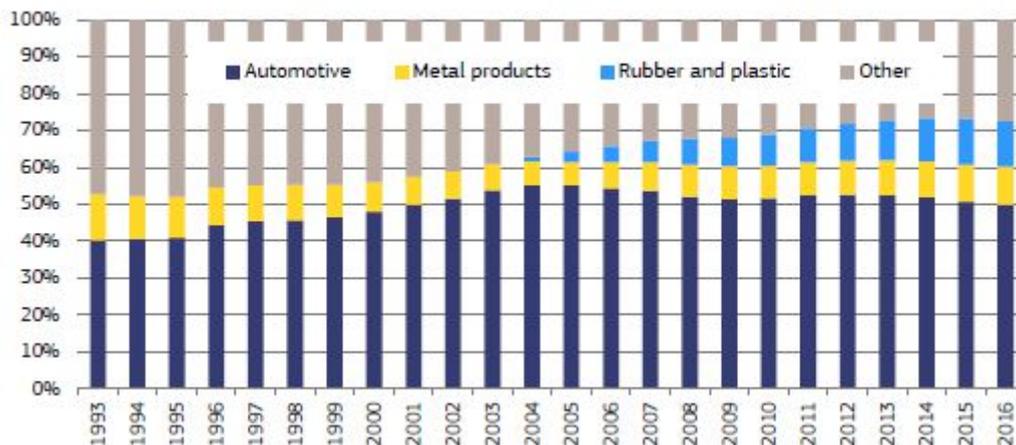
Level and growth of the operational stock of robots in the EU28



Source: DG JRC calculations based on data from International Federation of Robotics

Robotica nei settori industriali

Main sectors using industrial robots - Operational Stock (% of total manufacturing), EU



Source: DG JRC calculations based on data from International Federation of Robotics

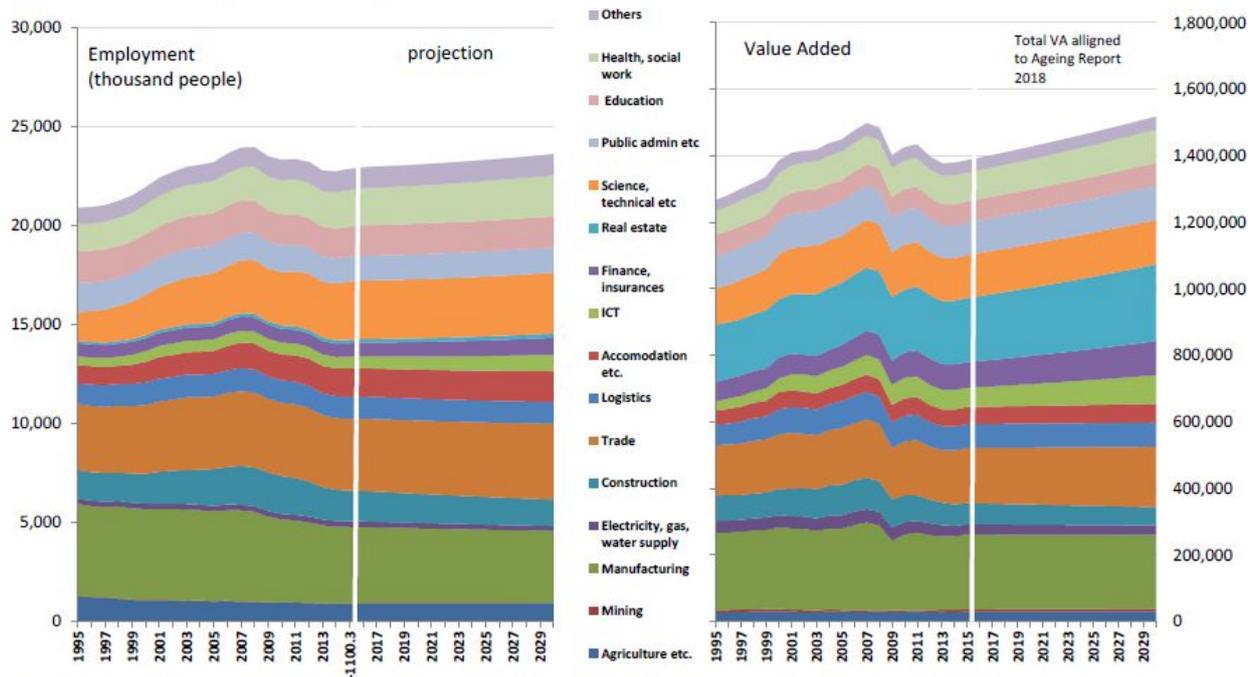
Working conditions and digitalisation: from Eurofound's 6th European Working Conditions Survey

"A logistic regression analyses the determinants of workers' job satisfaction, using micro data from the European Working Conditions Survey conducted in 2015 in 35 European countries. Taking into account a series of relevant control variables the chart shows the following facts:

- **Dependence on machines:** Exposure to machines while being dependent on their speed reduces workers' statistical odds of being overall more satisfied by one third.
- **Working with digital tools:** exposure to computers, smartphones etc. tends to increase job satisfaction somewhat. However, after a certain degree of exposure it starts to decline again.
- **Employment status:** The job satisfaction of the self-employed is below that of employees.
- **Relatively low satisfaction in ICT:** Job satisfaction in the ICT sector is more than 20% lower than in manufacturing".

Scenario 2029 per l'Italia: il "peso" dei servizi

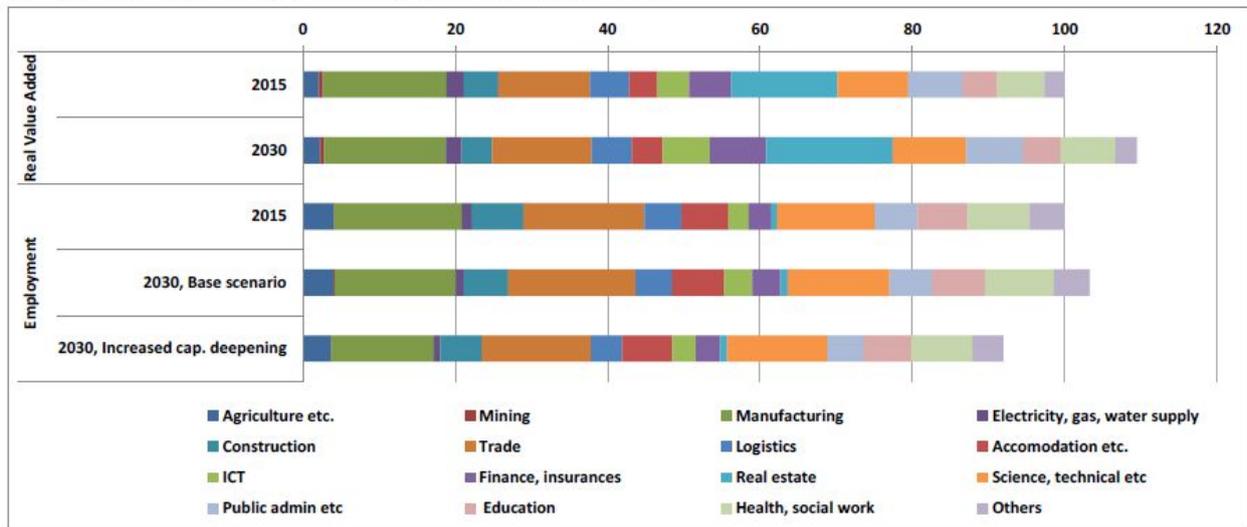
Chart 2.20
Services gain weight: a base scenario for Italy
 Number of employed workers and value added in the base scenario



Source: DG EMPL calculations based on EU KLEMS

Scenario 2030 per l'Italia

Chart 2.21
Substitution costs jobs mainly in manufacturing
 Real value added and employment by sector in the Accelerated Capital Deepening scenario, Italy



Note: Index with total employment in 2015 normalised to value 100. Capital intensity of the whole economy in the base scenario increases by +0.7% per year, in the Accelerated Capital Intensity scenario by +1.7% per year.

Source: DG EMPL calculations based on EU KLEMS database

Box 2.5: The Italian economy

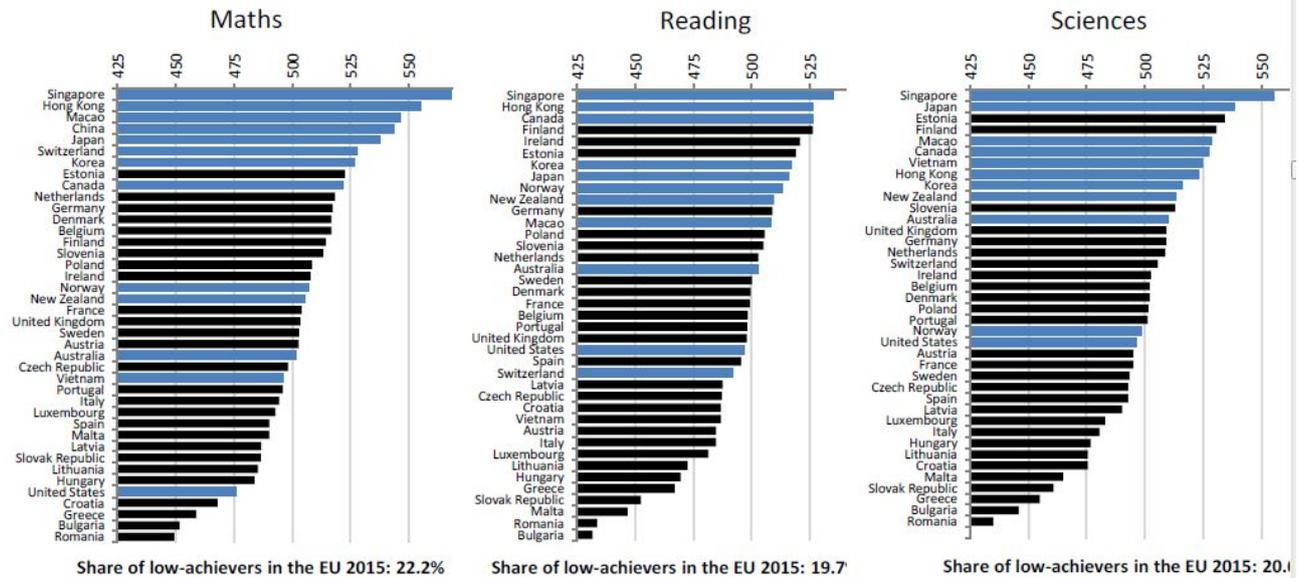
That manufacturing sector still contributes one third of the country's non-financial business economy's value added, and provides 17% of its employment (currently almost 4 million people). However, compared with the Italian economy as a whole the sector has been underperforming, with growth stagnating, and a loss of 16% of its employment over the last 15 years. Sources indicate that Italy's manufacturing sector may have suffered from a relatively strong specialisation on low-skilled labour intensive sectors for which the potential

of automatisation is high. The low 'sophistication level of its specialisation pattern' may thus induce firms to substitute jobs for capital when their overall productivity declines. In addition, strict employment protection legislation (firing and hiring rules) may dissuade employers from investing in human capital but instead induce them to invest in physical capital.

Competenze base: rilevazioni PISA⁶ nel 2015

Many young people lag behind their Asian peers

PISA scores in different disciplines, 2015, by country



Note: EU countries in dark bars

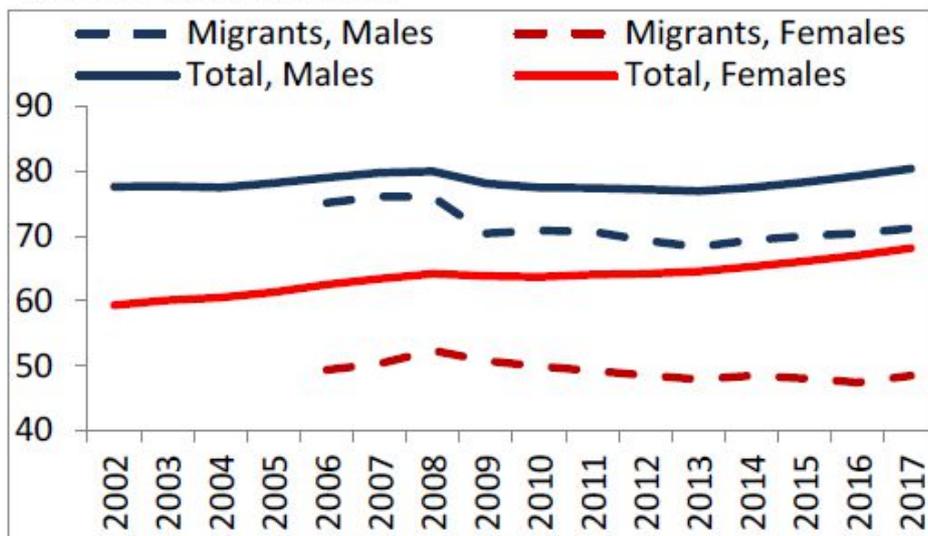
source: OECD PISA

Persistenza della differenza di genere nel lavoro

Chart 3.10

The gender employment gap persists

Employment rate by sex, age 25-64



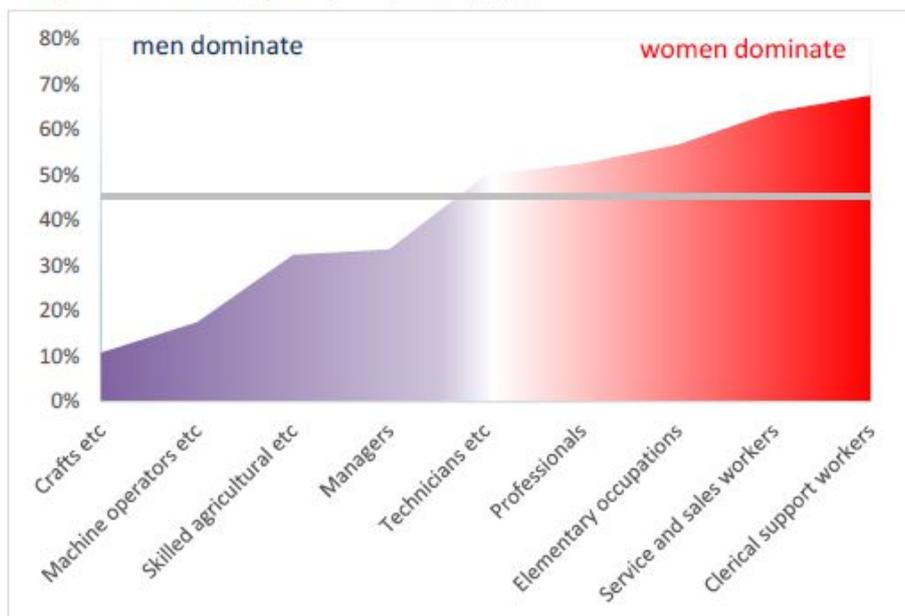
Note: "Migrants" refer to nationals from third countries.

Source: Eurostat EU LFS

⁶ PISA è un acronimo (*Programme International Student Assessment*). Rilevazione a cura di OECD sugli studenti quindicenni. Si rinvia a: <https://www.oecd.org/pisa/>.

Chart 3.12
Fewer women in managerial positions, more in low-skilled jobs

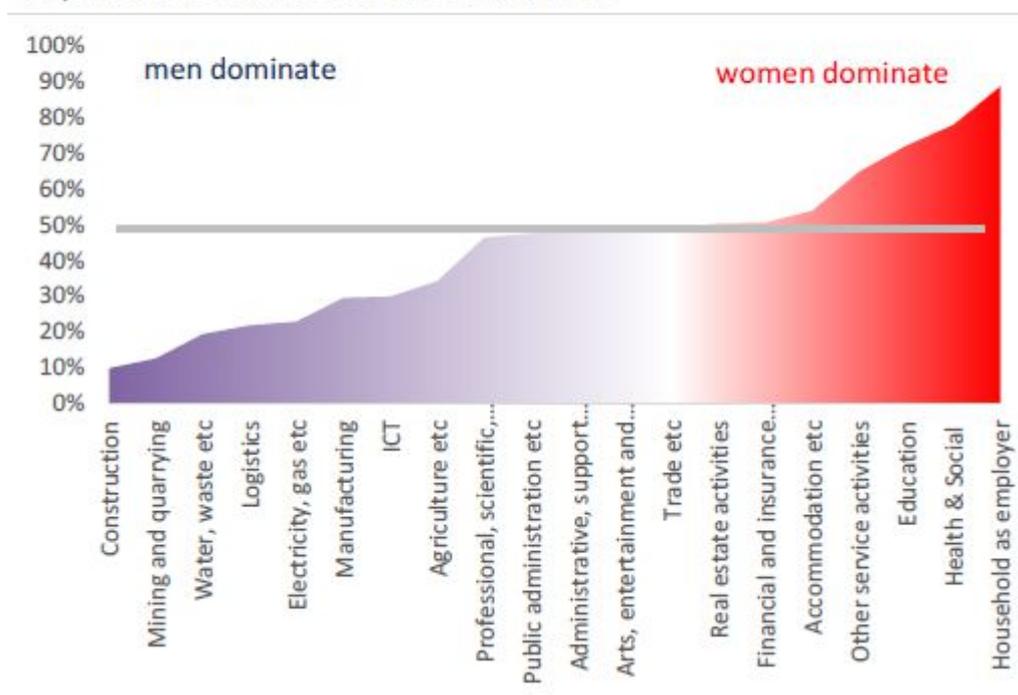
Proportion of women, by occupation, 2016 (%), EU-28



Source: Eurostat EU LFS

Chart 3.13
Fewer women in science and ICT, more in health and social work, in education and working in households

Proportion of women in sectors in 2016 (%), EU-28



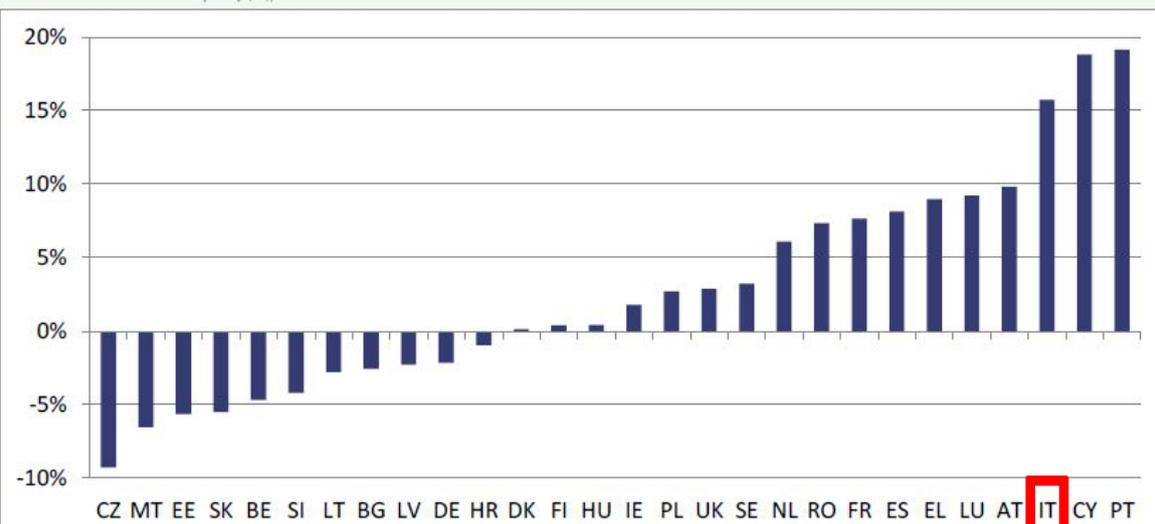
Source: Eurostat EU LFS

Pensioni e Disparità di reddito

Box 4.2: Contribution of pensions to income inequality.

The contribution of public pensions to inequality has increased recently. At the same time, the pensions have generally increased as a proportion of gross incomes ⁽¹⁾ for most countries and up to 17% for the EU in 2015.

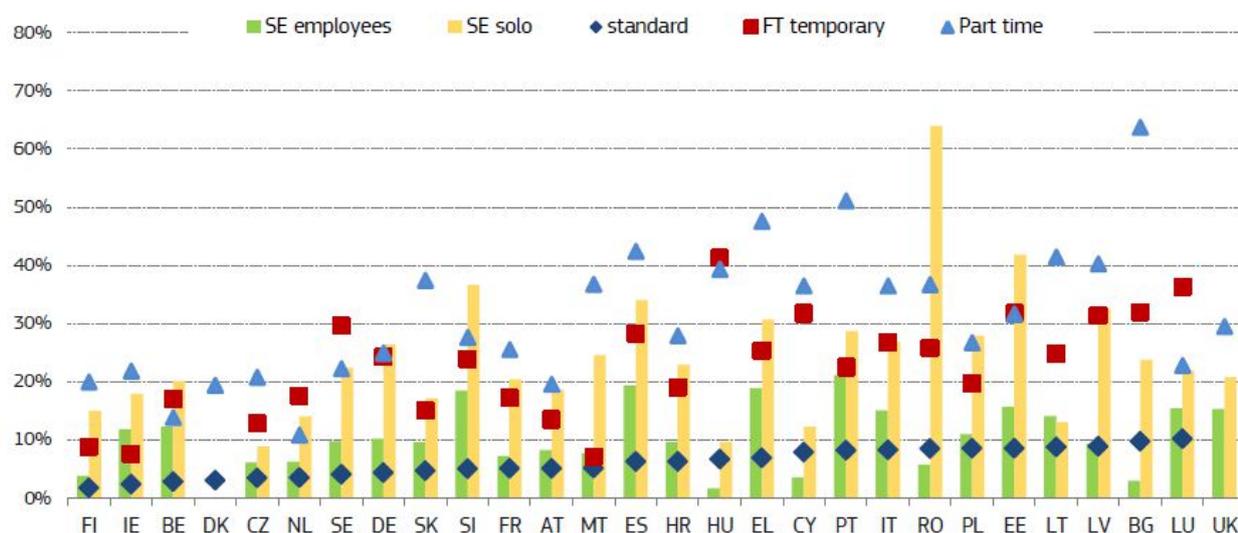
Chart 1
Pensions contribute significantly to inequality in many EU countries
Pensions' contribution to inequality (%), 2015



Note: Proportionate contribution of pensions to inequality. Gross incomes. Reading example: in Ireland public pensions contribute to ca. 2% of the overall income inequality.

Rischio di povertà per tipologia di contratto

At-risk-of-poverty rates in the EU28 Member States, by type of contract



Note: Poverty rates are based on the on official Eurostat threshold, namely 60% of the national median income. They are based on the period 2014-2016 so to ensure sufficient observations for each contract type. Estimates are based on household's heads aged 18-69. The head of household is the individual with the highest income within the household.
Source: EU SILC, own calculations

Poverty rates among non-standard workers vary deeply across Member States.

“Chart 4.5 shows that while the risk of income poverty among full-time employees is below 10% in all Member States, it tends to be significantly higher for the solo self-employed and to vary widely across Member States. In most cases, poverty rates range between 10% and 40% for the self-employed and temporary employees. Despite the wide range of poverty risk across different contract types in many Member States, part-time employees face the highest risk of poverty in most of them”.

Rischio povertà / deprivazione materiale per i lavoratori non standard

Unadjusted gap in the risk of poverty (AROP) and material deprivation between non-standard and standard workers in the EU-28, pp (2014-2016)

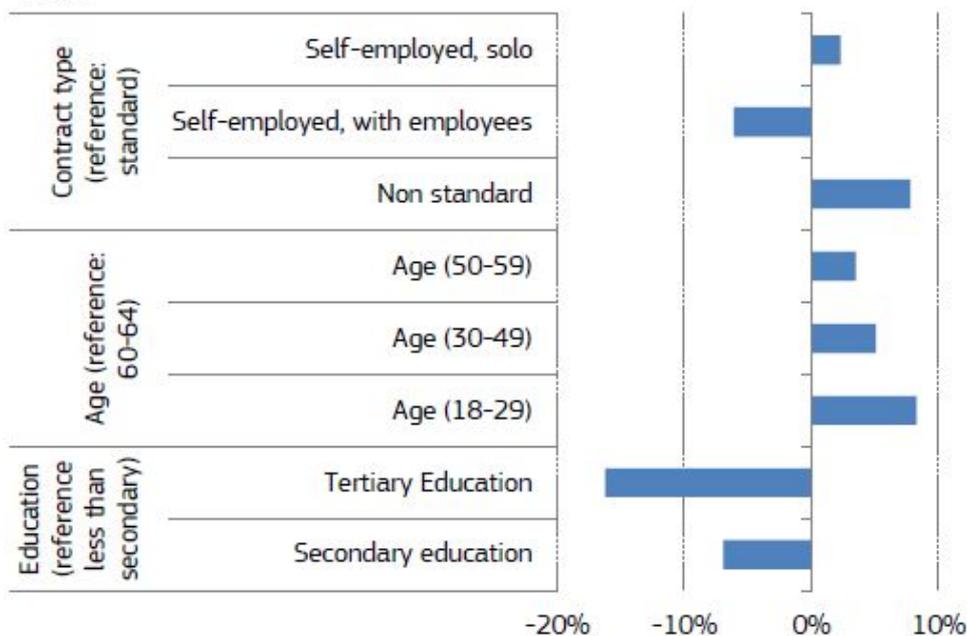


Note: The bars refer to the difference in material deprivation and poverty rates between non-standard employment (i.e. temporary, part-time workers, and self-employed) and standard workers (full-time permanent employees).

Source: EU-SILC, own calculations.

Fattori che riducono il rischio povertà e deprivazione materiale

Determinants of the likelihood of material deprivation, probit regression estimates, 2016



Note: Probit estimates of the determinants of material deprivation in the EU (2016), controlling for age, education, economic sectors, household structure. The reference group is standard workers.

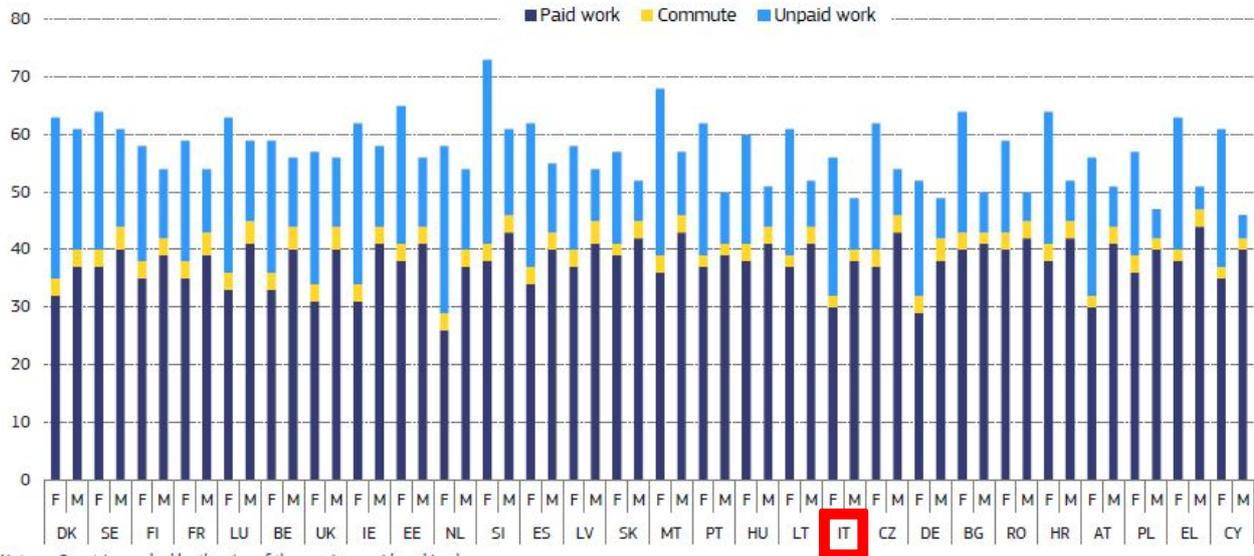
Source: EU-SILC, own calculations.

Gender Pay Gap

Chart 4.17

Women perform more hours of unpaid work in all EU Member States

Paid and unpaid working hours, by sex and by Member State



Note: Countries ranked by the size of the gap in unpaid working hours.

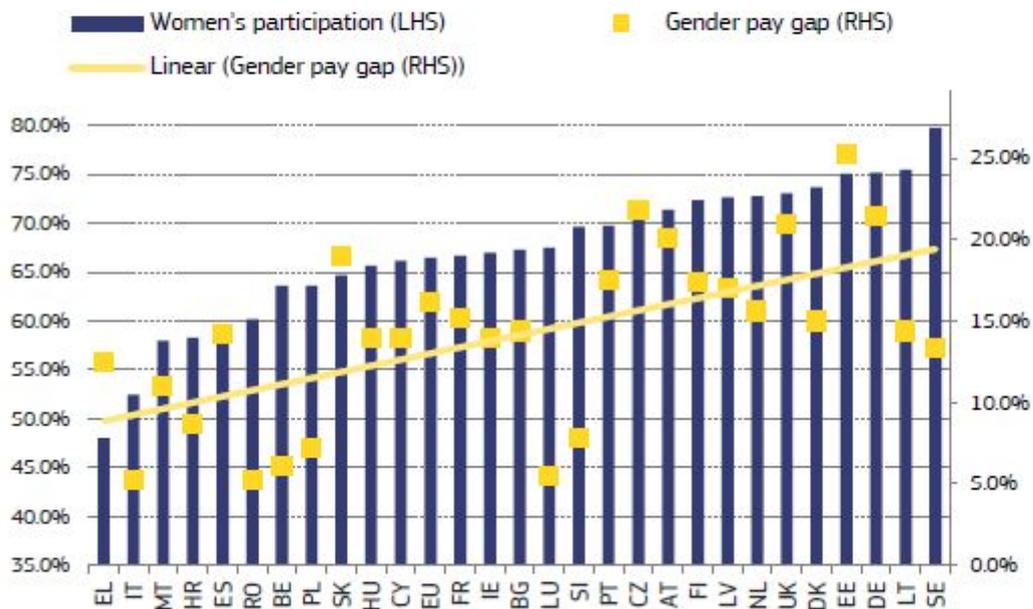
Source: Eurofound, 2015 European Working Condition Survey.

Correlazione partecipazione femminile al mercato del lavoro e Gender Pay Gap

Chart 4.18

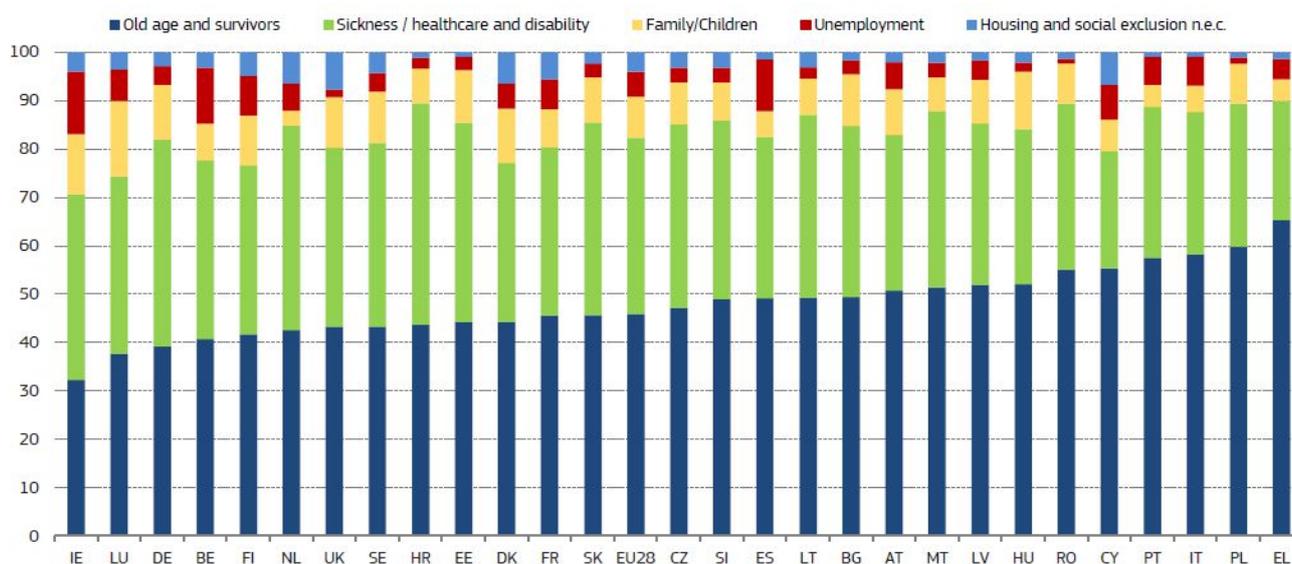
There is a positive correlation between female labour market participation rates and the gender pay gap

Women's labour market participation and gender pay gap, 2016



Source: Eurostat, Labour Force Survey [lfsi_emp_a] and the Structure of Earnings Survey.

Indicatori di spesa per la protezione sociale



Source: Eurostat, ESSPROS.

Lavoratori non standard e accesso alla protezione sociale

Table 5.1

Specific groups of non-standard workers cannot access the social security schemes of certain Member States

Lack of formal social security coverage for non-standard workers

	Casual workers	Seasonal workers	National specificities	Freelance	Apprentices	Trainees	Vocational trainees
Unemployment benefits	RO, HU, MT, LT	BG, RO, LV, HU, MT, LT	AT ^a , CZ ^b , DE ^c , PL ^d , SK ^e		BE, EL, HR, MT, NL, PL	EL, FR, IT, LT, MT, NL, PL, RO	
Sickness benefit	HU, LT, LV, RO	HU, LT, LV, RO	CZ ^b , SI ^d		BE, HU, NL, PL	DK, FR, HU, LT, NL, PL	DK, EL, FR, HU, PL
Maternity benefit	LT, RO	BG, LT, LV, RO	CZ ^b , PL ^d , UK ^h	BG, FR	BE, MT	FR, HU, IT, LT	EL, FR, HU, IT
Accident and occupational injuries	RO, HR, LT	BG, LT, LV, RO	CZ ^b , ES ^f				
Old age/survivors' pensions	MT, LT	BG, HU, RO, LT	CZ ^b , HU ^g , LU ^g , MT ^h , PL ^d		BE, HR, MT	EL, FR, HU, IT, LT, MT	
Invalidity	HU, LT	HU, LT	AT ^a , PL ^d				

Note: The table reports in which branches and in which Member States non-standard workers are excluded from formal coverage in the sense that they have no mandatory coverage and cannot opt -into voluntary schemes.

National specificities: a) Marginal part-timers; b) Agreement to perform a job; c) Mini-jobs; d) civil law contracts; e) employees on 'work agreement' with irregular income; f) domestic workers; g) on-call jobs; h) temporary agency work.

Source: Impact assessment accompanying the Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed SWD(2018)70 final.

Table 5.2

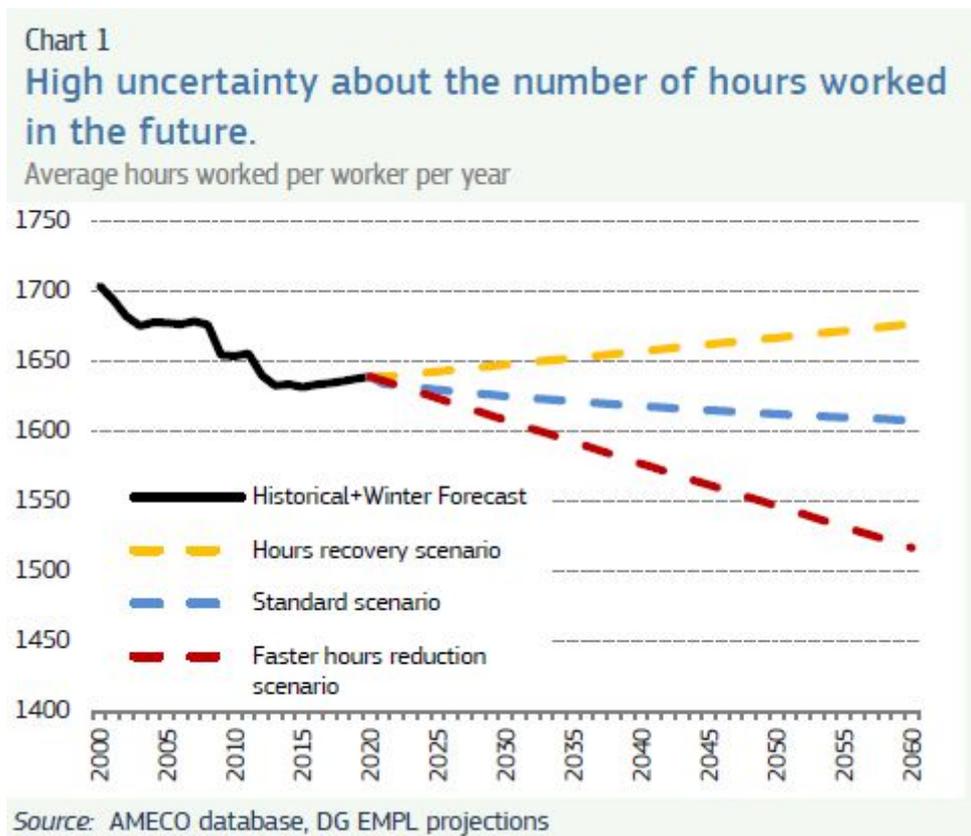
In several Member States, self-employed workers cannot gain access to social security schemes

Lack of formal social security coverage for the self-employed

Unemployment benefits	BE ^a , BG, CY, DE, FR, IE, IT, LV, MT ^b , NL, UK ^b
Sickness benefits	EL ^a , IE ^b , IT ^a
Accident and occupational injuries	BE, BG, CY, CZ, IE, LT, LV, NL, SK, UK

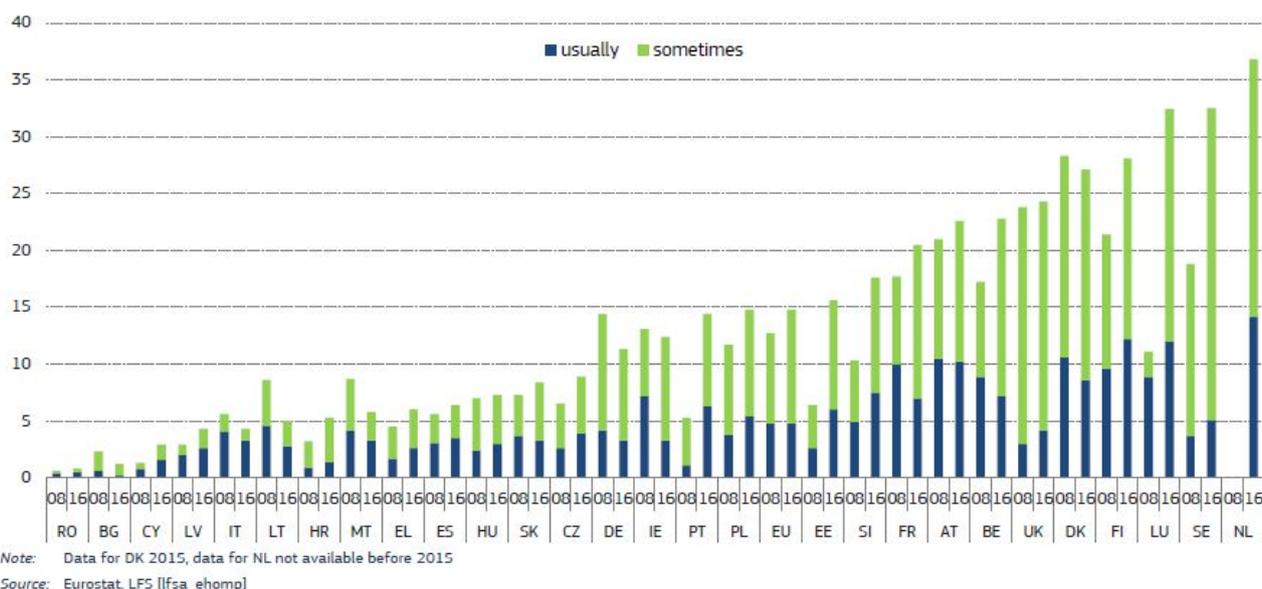
Note: The table reports in which branches and in which Member States at least one sub-group of the self-employed is excluded from formal coverage in the sense that they have no mandatory coverage and cannot opt -into voluntary schemes. a) Only one or more sub-groups of the self-employed are not formally covered. b) In these Member States only means-tested benefits are available to the self-employed while they are excluded from contributory schemes.

Source: Impact assessment accompanying the Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, SWD(2018)70 final.



Incremento ore lavorate da casa 2008 / 2016

Chart 6.2
More workers work from home
 Employed persons working from home sometimes/usually, as a percentage of total employment (%), 2008 and 2016



⁷ Il primo grafico riprodotto in questa pagina è disponibile nel Box 5 del capitolo 5 del Rapporto significativamente intitolato *New forms of work and financing social security*. Anche questo testo merita un’attenta valutazione considerando le sempre più probabili, nette differenze tra lavoro standard nei secoli XIX e XX e lavori (soprattutto part time e autonomi) nel XXI secolo



Il servizio studi del Parlamento Europeo (EPRS) ha pubblicato nel novembre 2018 una rilevante ricerca dedicata ai possibili scenari sociali ed economici verso il 2035 (e anche oltre...) Qui due dei grafici proposti:

Figure 3. Population and employment forecasts for the EU

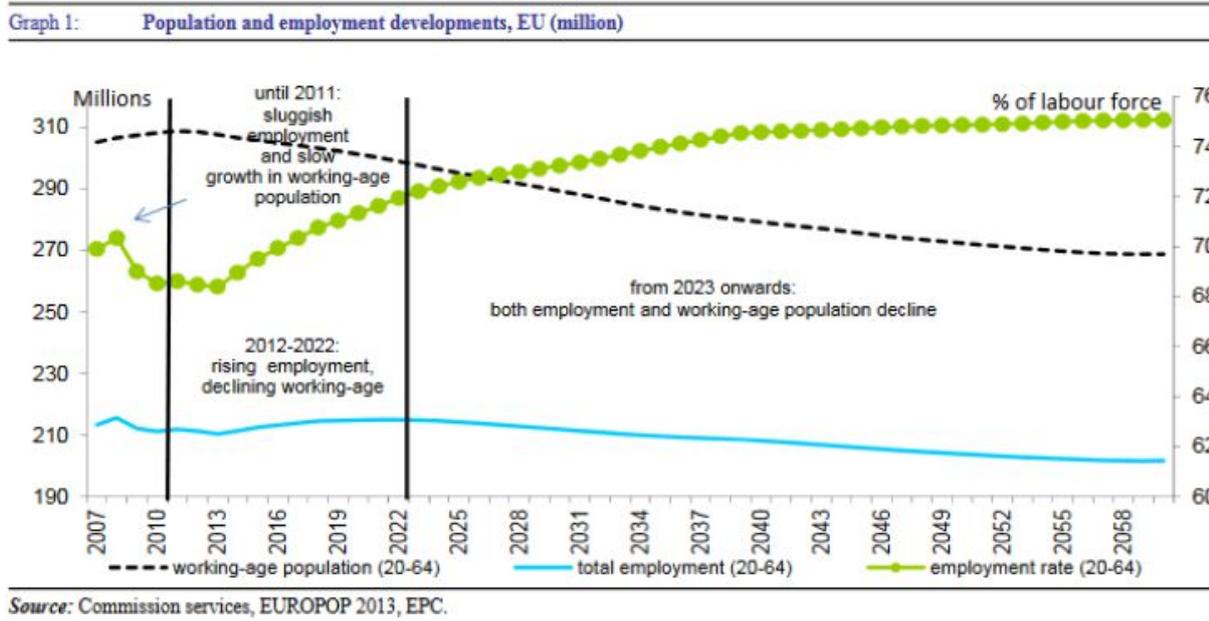
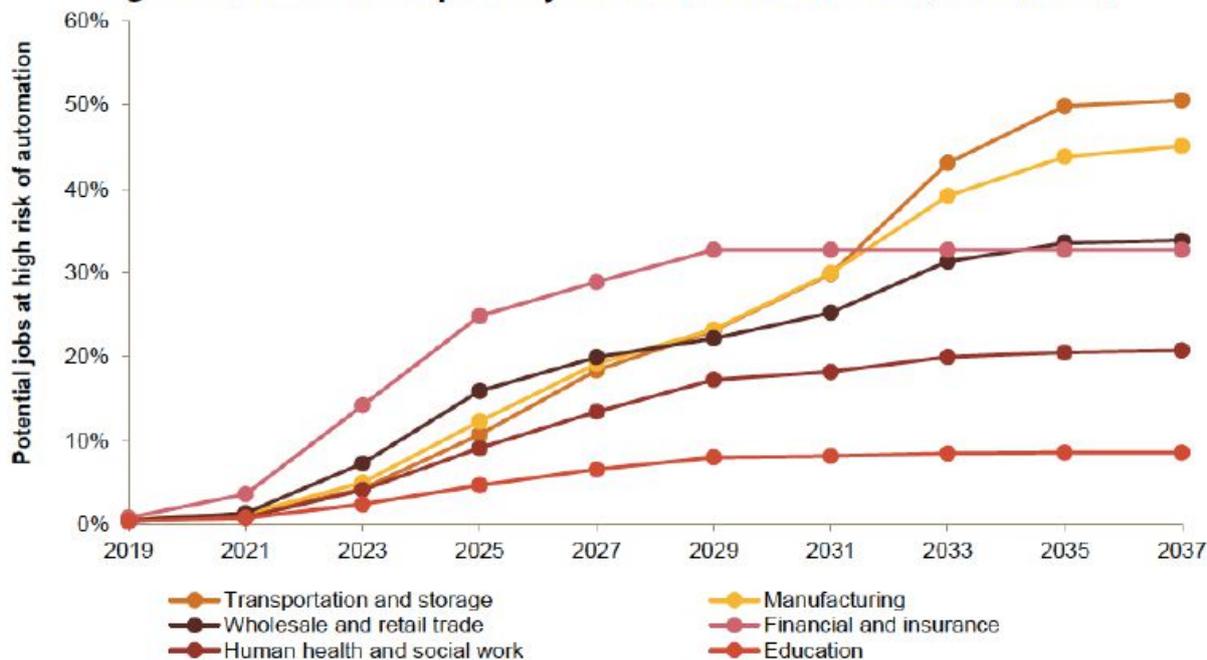


Figure 27. Potential impact of job automation over time, PwC (2018)



Source: PIAAC data, PwC analysis



International
Labour
Organization

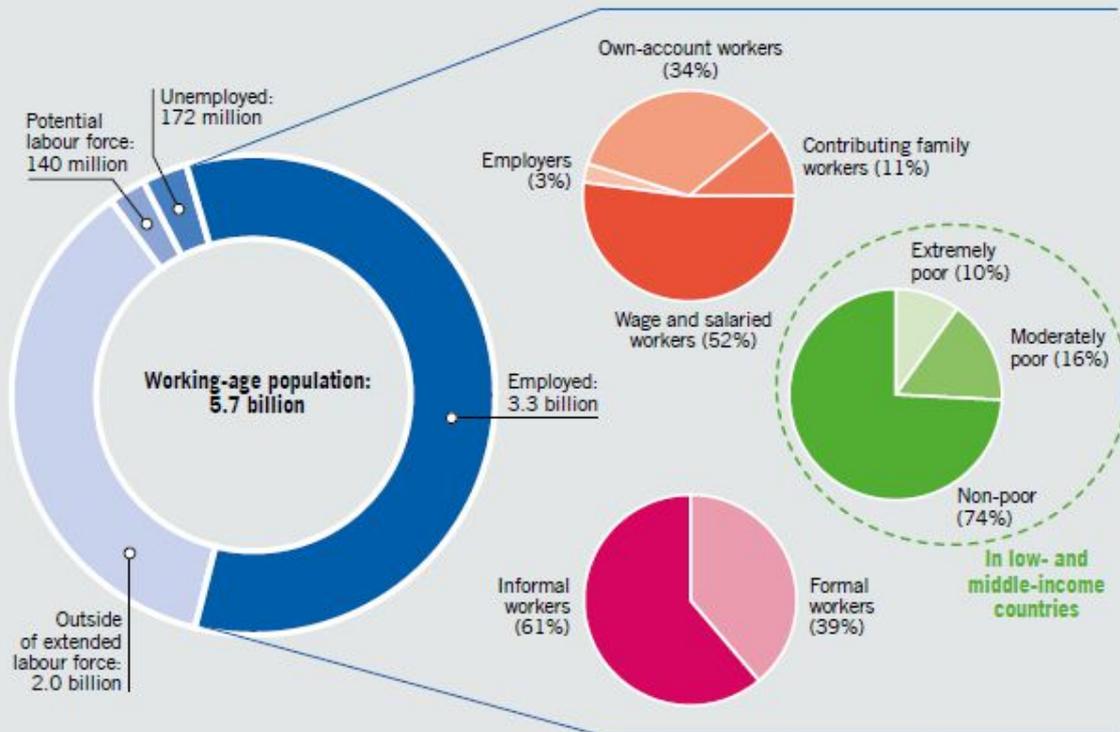
100
1919-2019

**WORLD
EMPLOYMENT
SOCIAL
OUTLOOK**

**TRENDS
2019**

Figure 1.1

Snapshot of the global labour market, 2018

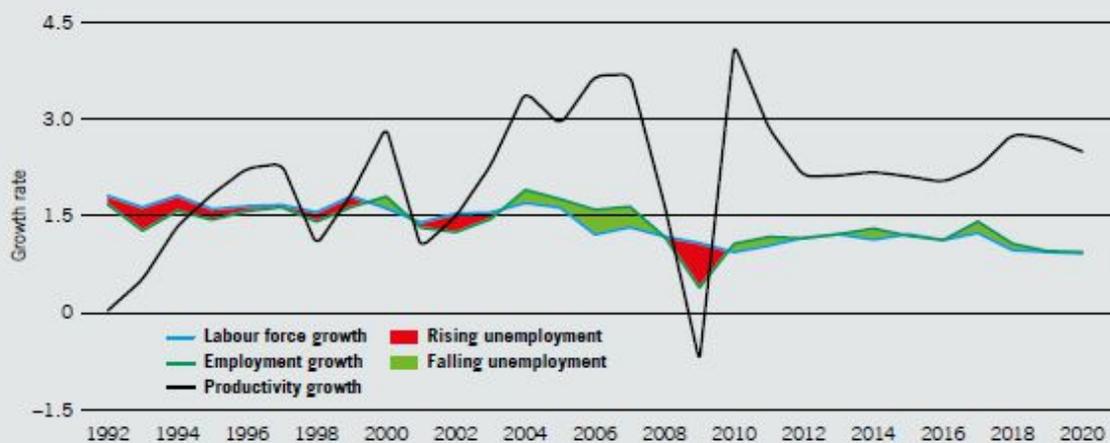


Note: Working poverty refers to the share of workers living in moderate or extreme poverty in low- and middle-income countries. Moderate and extreme working poverty rates refer to the shares of workers living in households with income or consumption per capita between US\$1.90 and US\$3.20 per day, in purchasing power parity (PPP) terms, and less than US\$1.90 per day (PPP), respectively.

Source: ILO modelled estimates, November 2018; ILO, 2018a.

Figure 1.2

Growth of global labour force, employment and productivity, 1992–2020 (percentages)

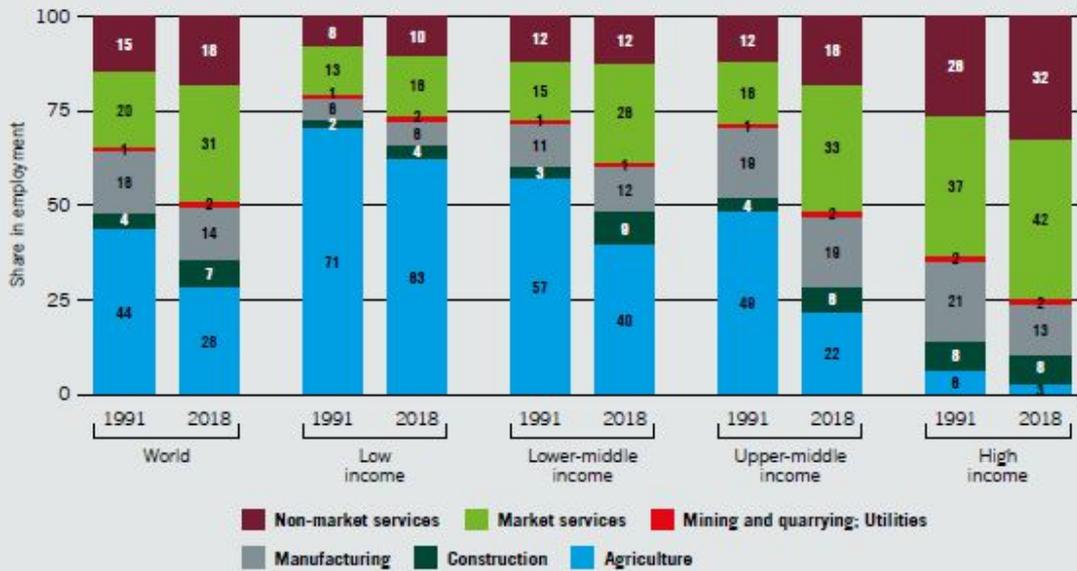


Note: During red (green) shaded periods the unemployment rate rises (falls) as a result of employment growth lagging behind (exceeding) labour force growth. Productivity growth is calculated as GDP per worker and aggregated using PPP exchange rates. The figures for the years beyond 2018 presented here and later on in the report are projections.

Source: ILO modelled estimates, November 2018.

Figure 1.4

Distribution of employment by aggregate sectors, global and by country income group, 1991 and 2018 (percentages)

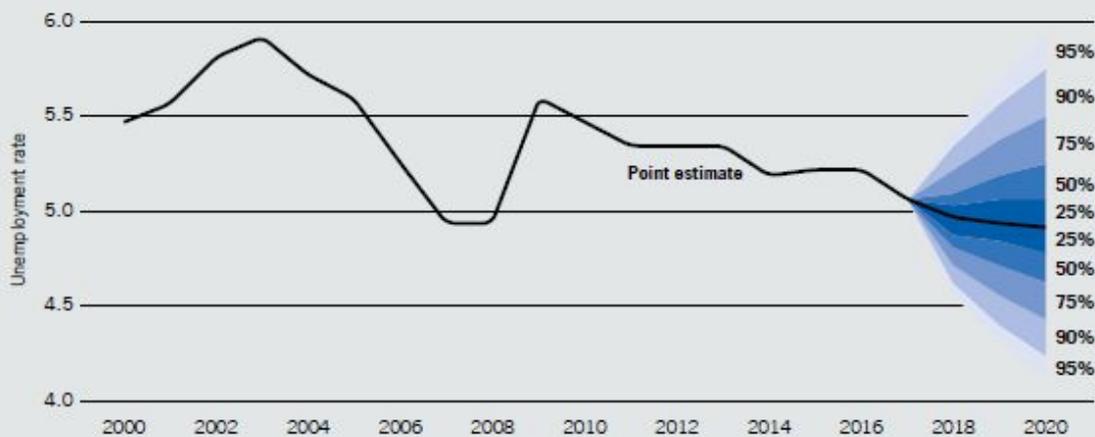


Note: The categories of aggregate economic activities are defined in the documentation for the ILOSTAT database (https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_ECO_EN.pdf).

Source: ILO modelled estimates, November 2018.

Figure 1.7

Global unemployment rate, 2000–20 (percentages)



Note: The shaded areas represent confidence intervals for the estimates/forecasts of the unemployment rate in the years 2018–20. The actual unemployment rate has x per cent probability of lying within the range bounded by the shaded area labelled x per cent.

Source: ILO modelled estimates, November 2018.

Table 2.6

Unemployment, employment growth and labour productivity growth trends and projections, Northern, Southern and Western Europe, 2007–20

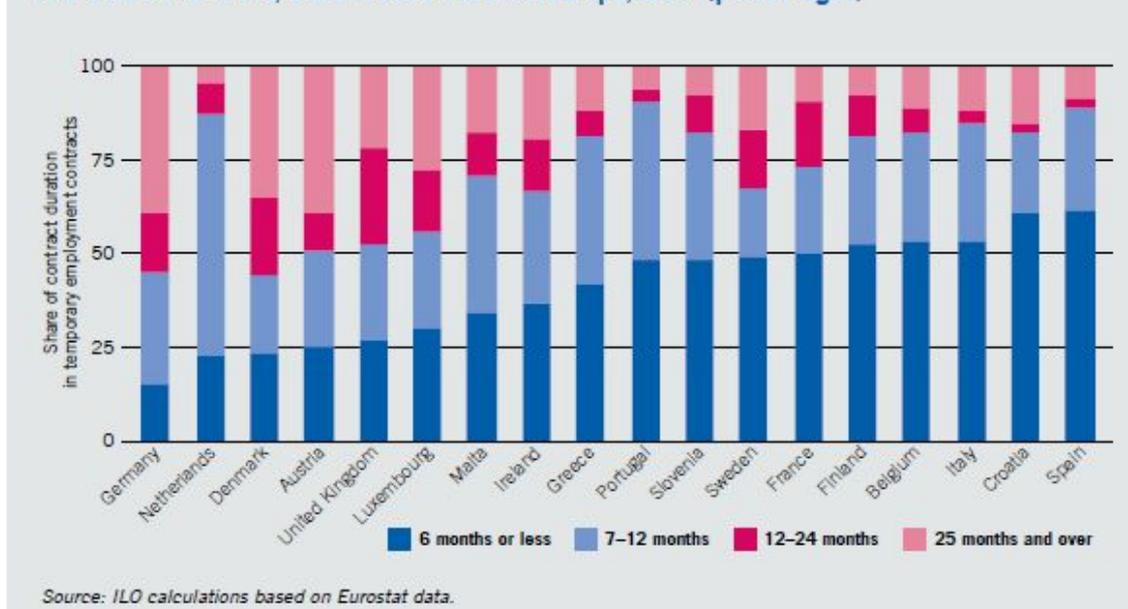
Subregion/country	Unemployment rate, 2007–20 (percentages)					Unemployment, 2017–20 (millions)			
	2007–16	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Northern, Southern and Western Europe		8.3	7.6	7.3	7.1	18.4	16.8	16.1	15.7
France		9.4	9.2	9.1	8.9	2.8	2.8	2.8	2.7
Germany		3.7	3.4	3.2	3.1	1.6	1.5	1.4	1.3
Italy		11.2	10.2	9.2	8.9	2.8	2.6	2.3	2.2
United Kingdom		4.3	4.0	3.8	3.7	1.5	1.3	1.3	1.3
Northern, Southern and Western Europe	Employment growth, 2007–20 (percentages)				Labour productivity growth, 2017–20 (millions)				
	2007–16	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
		1.3	0.8	0.4	0.1	0.9	1.3	1.5	1.5

Note: The unemployment rates for some countries shown in this table may differ from those reported by national statistical offices because they do not use the same definition of unemployment as the one established by the International Conference of Labour Statisticians.

Source: ILO modelled estimates, November 2018.

Figure 2.12

Distribution of temporary employment contracts by contract duration, countries in Northern, Southern and Western Europe, 2017 (percentages)



“When analyzing the share of temporary workers in total employment, one should bear in mind that the nature of temporary employment varies considerably across countries. As already mentioned, temporary employment encompasses fixed-term, project- or task-based contracts, casual work and temporary agency work. The heterogeneity of temporary employment is clearly reflected in the big differences in the average duration of work contracts in different countries. Thus, in 2017, temporary work contracts lasting six months or less accounted for more than half of all temporary contracts in Belgium, Finland, Italy and Spain, but only 15 per cent of temporary employment in Germany and less than 30 per cent in Austria, Denmark and the United Kingdom. By the same token, it is in the latter group of countries that workers are more likely to be offered temporary employment contracts with a duration of at least two years. Indeed, temporary work contracts of this kind accounted for more than one third of all temporary employment in Germany, Austria and Denmark, compared with less than 10 per cent in France, Spain and Portugal” (figure 2.12).



1 EU Presidency conference on labour mobility

On 2 – 3 April 2019, Eurofound will deliver a presentation on labour mobility and posting of workers – benefits and challenges on the EU labour market at the EU Presidency of Romania conference on labour mobility, a key element in insuring balance of the labour market.

2 Informal meeting of the EU Employment Committee (EMCO)

On 4 – 5 April 2019 in Bucharest, Eurofound will contribute actively to the informal meeting of the EU Employment Committee (EMCO) organised by the EU Presidency of Romania. Topics to be presented by Eurofound include: Recent forms of employment: Implications for working conditions and labour market; and Intra-EU labour mobility: Key features of labour market position of central and eastern European workers.

3 Conference on Health and Safety at Work

On 9 April 2019 in Bucharest, Eurofound will contribute actively to the EU Presidency of Romania conference on Safety and health at work focusing on occupational safety and health in the new world of work - Expertise and good practices in the Member States.

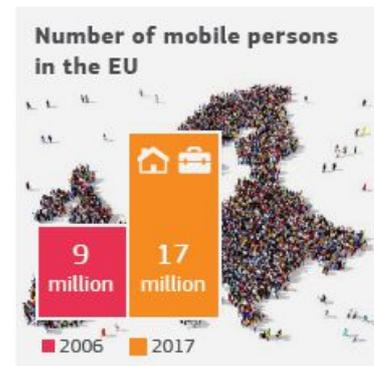
The conference aims to continue the debate over the occupational safety and health in the context of new forms of work and to facilitate the exchange of relevant information and good practices developed by key players in the field. The conference will be attended by the representatives of all stakeholders from all EU member states.





WHY DO WE NEED A EUROPEAN LABOUR AUTHORITY?

- ▶ **17 million Europeans** now live or work in a Member State other than that of their nationality. This figure almost doubled compared to a decade ago.
- ▶ Every day, **1.4 million Europeans commute** to another Member State to go to work.
- ▶ There are **2.3 million posting operations** to carry out services in another Member States on a temporary basis.
- ▶ **Over 2 million workers** in the road transport sector cross intra-EU borders on a daily basis transporting goods or passengers.



“L'obiettivo generale dell'iniziativa è contribuire ad assicurare un'equa mobilità dei lavoratori nel mercato interno. Al riguardo, la proposta mira a:

- migliorare l'accesso alle informazioni da parte degli individui e dei datori di lavoro circa i rispettivi diritti e obblighi in tema di mobilità dei lavoratori e di coordinamento della sicurezza sociale, nonché l'accesso ai servizi pertinenti;
- rafforzare la cooperazione tra le autorità ai fini dell'applicazione transfrontaliera della pertinente normativa dell'Unione, anche facilitando le ispezioni congiunte;
- offrire una mediazione e agevolare le soluzioni in caso di controversie tra autorità nazionali e di perturbazioni transfrontaliere del mercato del lavoro, ad esempio nel caso delle ristrutturazioni di imprese che riguardano più Stati membri.

In concreto, all'Autorità sarà assegnata una serie di compiti operativi consistenti in: fornitura di servizi e informazioni pertinenti agli individui e ai datori di lavoro, sostegno alla cooperazione fra Stati membri, scambio di informazioni ed effettuazione di ispezioni concertate e congiunte, valutazione dei rischi, sviluppo delle capacità, mediazione e cooperazione in caso di perturbazioni transfrontaliere del mercato del lavoro.

Le strutture e gli strumenti dell'UE già presenti per i settori della mobilità transfrontaliera dei lavoratori e del coordinamento della sicurezza sociale saranno integrati da un'Autorità che fornirà agli Stati membri un sostegno operativo e tecnico senza precedenti.

L'Autorità apporterà benefici a tutti gli individui soggetti alla normativa dell'Unione in materia di mobilità transfrontaliera dei lavoratori e di coordinamento della sicurezza sociale, vale a dire i lavoratori dipendenti, gli autonomi ed altre persone fisiche, che siano cittadini dell'Unione o di paesi terzi che risiedono legalmente nell'Unione e si trovano in una situazione transfrontaliera. Riguarderà anche i lavoratori distaccati, i titolari di Carta blu UE, i lavoratori trasferiti all'interno di una stessa società e i residenti di lungo periodo soggetti alla normativa dell'Unione. Andrà altresì a vantaggio delle imprese impegnate in attività transfrontaliere, anche per quanto riguarda le assunzioni”.

⁸ Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce l'Autorità Europea del Lavoro. Testo proposto dalla Commissione Europea COM(2018) 131 del 13 marzo 2018. Sul testo si è giunti ad un preaccordo trilaterale il 14 febbraio 2019. Per approfondire: Briefing curato dal Parlamento Europeo EPRS 625.101 e la nota di ANPAL (Agenzia nazionale politiche attive del lavoro) *Autorità Europea del lavoro: spunti di riflessione*, pubblicato a maggio 2018. Tutti i materiali di ANPAL sono disponibili: <https://www.anpal.gov.it/> e <https://www.anpalservizi.it/>.

BIBLIOTECA
ANPAL

TE
N
E

Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro 2017



Il monitoraggio e la valutazione delle politiche e dei servizi del lavoro

Francia – Germania - Regno Unito – Spagna

⁹ I due volumi sono disponibili linkando nel bollettino ANPAL (gennaio e settembre 2018) disponibile in <https://www.anpalservizi.it>. Osservazioni di particolare interesse sulla funzionalità dei Centri per l'Impiego sono state formulate dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro il 25 giugno 2018 nell'ambito del Festival del Lavoro 2018 con la pubblicazione *Il punto sull'assegno di ricollocazione* disponibile in <https://www.consulentidellavoro.it/index.php/osservatorio>. Va ricordato qui che l'11^a Commissione del Senato della Repubblica ha in corso una indagine conoscitiva sul funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego in Italia e all'estero. Materiali in <https://www.senato.it>. La Legge di Bilancio per il 2019 intende rafforzare le risorse – umane e finanziarie – disponibili per i Centri. Si veda il Dossier - curato dagli uffici della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica - *Quadro di sintesi degli interventi della Legge di Bilancio 2019* (pubblicato il 23 dicembre 2018) a pagina 64.



Congedo per i papà!

Ai Presidenti/Primi Ministri di Germania: Angela Merkel, Italia: Giuseppe Conte, Francia: Emmanuel Macron, Polonia: Mateusz Morawiecki, Austria: Sebastian Kurz, Olanda: Mark Rutte, Ungheria: Viktor Orbán, e altri ministri responsabili del dossier: Germania: Franziska Giffey, Italia: Luigi di Maio, Francia: Muriel Pénicaud, Polonia: Elżbieta Rafalska, Austria: Beate Hartinger-Klein, Olanda: Wouter Koolmees, Ungheria: Bodó Sándor.

Petizione

“Chiediamo di **sostenere la nuova direttiva sull'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata**, attualmente in discussione fra i ministri, fra i membri del Parlamento europeo e in seno alla Commissione europea. La direttiva propone standard minimi a livello UE che conferirebbero maggiori diritti a genitori e prestatori di cure: congedi, indennità, nuove opportunità di lavoro flessibili, oltre all'istituzione di un congedo di **paternità retribuito della durata di 10 giorni, di un congedo parentale retribuito e non trasferibile per la madre e il padre di 4 mesi, retribuito al pari dell'indennità di malattia, e 5 giorni di permessi retribuiti per assistenza ai figli**. Questa direttiva aiuterà i padri a prendersi cura dei propri figli e a rendere la distribuzione degli oneri di cura familiari più equa; migliorerà la vita di milioni di giovani genitori e prestatori di cure in tutta Europa e rafforzerà la posizione lavorativa delle donne.

In Europa i papà non passano ancora abbastanza tempo con i loro figli. Il peso della cura dei bambini ricade principalmente sulle donne. In genere in Europa gli uomini non hanno diritto alla paternità e al congedo parentale, e anche nei paesi in cui è previsto il congedo, spesso si tratta di periodi brevi e non retribuiti. Un padre che vuole passare del tempo con suo figlio neonato deve rinunciare al lavoro! Questa è una crudeltà inaccettabile! Spesso finiscono per essere relegati in ruoli di minore importanza e vedere la loro carriera rovinata.

Ma non finisce qui: questo sbilanciamento ha una conseguenza diretta sugli stipendi delle donne: **in Europa, a parità di ruolo, le donne sono pagate il 16,2% in meno dei colleghi maschi**. Per una donna è più difficile trovare lavoro a causa della maternità e questo le rende ricattabili economicamente. Tradotto: se sei donna e vuoi lavorare dovrai accettare stipendi più bassi

Con la nuova legge europea, tutto questo può cambiare!

<https://www.wemove.eu/it>.

¹⁰  Proposta di Direttiva formulata dalla Commissione Europea COM(2017) 253 del 26 aprile 2017.

DECISIONE (UE) 2016/344 del 9 marzo 2016

Articolo 6

Attività

1. “Nell'esecuzione della sua missione, la piattaforma svolge in particolare le seguenti attività:

a) migliorare la conoscenza del lavoro non dichiarato, anche in relazione alle cause e alle differenze regionali, mediante definizioni condivise e concetti comuni, strumenti di misurazione basati su dati concreti e la promozione dell'analisi comparativa e dei pertinenti strumenti metodologici per la raccolta di dati, avvalendosi dei lavori di altri soggetti, compresi il comitato per l'occupazione (EMCO) e il comitato per la protezione sociale (CPS);

b) migliorare la conoscenza e la comprensione reciproche dei diversi sistemi e delle diverse prassi di contrasto al lavoro non dichiarato, inclusi i suoi aspetti transfrontalieri;

c) sviluppare l'analisi dell'efficacia delle diverse misure politiche nel contrastare il lavoro non dichiarato, comprese le misure preventive e le sanzioni;

d) creare strumenti per un'efficiente condivisione di informazioni ed esperienze, ad esempio una banca delle conoscenze delle diverse prassi e misure adottate, compresi gli accordi bilaterali o multilaterali applicati negli Stati membri per contrastare il lavoro non dichiarato;

e) sviluppare strumenti, quali orientamenti per l'applicazione, manuali di buone prassi e principi per le ispezioni condivisi volti a contrastare il lavoro non dichiarato, e valutare le esperienze con tali strumenti;

f) facilitare e sostenere diverse forme di cooperazione tra gli Stati membri aumentando la loro capacità di affrontare gli aspetti transfrontalieri del lavoro non dichiarato attraverso la promozione e la facilitazione di approcci innovativi, quali lo scambio di personale, l'uso di banche dati, in conformità della normativa nazionale applicabile sulla protezione dei dati, e attività comuni, nonché attraverso la valutazione delle esperienze di tale cooperazione intraprese dagli Stati membri partecipanti;

g) esaminare la fattibilità di un sistema di scambio rapido delle informazioni e migliorare la condivisione dei dati in conformità delle norme dell'Unione sulla protezione dei dati, anche esplorando la possibilità di utilizzare il sistema di informazione del mercato interno (IMI) istituito dal regolamento (UE) n. 1024/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio (1) e lo scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale (EESSI);

h) scambiare le esperienze delle autorità nazionali nell'applicazione del diritto dell'Unione pertinente per contrastare il lavoro non dichiarato;

(....)

l) sensibilizzare in merito al problema del lavoro non dichiarato mediante attività comuni quali campagne europee e il coordinamento di strategie a livello regionale o di Unione, compresi gli approcci settoriali;

m) procedere a scambi di esperienze in merito alla consulenza fornita ai lavoratori interessati dal lavoro non dichiarato e alla loro informazione.

2. Nell'esecuzione delle attività di cui al paragrafo 1, la piattaforma si avvale di tutte le fonti d'informazione pertinenti”.

¹¹  DECISIONE (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 9 marzo 2016 relativa alla istituzione di una piattaforma europea per il rafforzamento della cooperazione volta a contrastare il lavoro non dichiarato.



Perché discutere oggi di contrattazione collettiva?

Perché abbiamo un lavoro che muta rapidamente, nei suoi contenuti socio-tecnici e giuridico-sindacali, e che dunque impone una rinnovata capacità di rappresentarlo; associativamente e negozialmente

- Perché la contrattazione è da alcuni anni al centro di un inedito interventismo europeo e nazionale, contestuale a quello sul mercato del lavoro, all'insegna di un sostanziale indebolimento dei salari e delle tutele
- Perché il ruolo politico dei sindacati e del dialogo sociale è stato in molti casi depotenziato e posto ai margini da un interventismo pressoché unilaterale
- Perché in Italia abbiamo un quadro regolativo in mutamento; con regole stratificate, «scadute» e controparti sempre più frammentate; 2

Perché è necessario farlo in una prospettiva comparata?

- 1) Perché le organizzazioni internazionali esercitano oggi un ruolo senza precedenti nella trasformazione dei sistemi occupazionali e sociali di ciascun paese:
- 2) Perché l'impresa multinazionale è divenuta un soggetto centrale nelle dinamiche economiche e normative nazionali e locali, capace di metterne in competizione fra loro stabilimenti, sistemi, costi
- 3) Perché si moltiplicano le sedi e le occasioni di incontro e azione congiunta fra gli attori sindacali dei diversi paesi (organizzazioni internazionali; coordinamenti settoriali; dialogo sociale e accordi europei; accordi transnazionali di gruppo; CAE
- 4) Perché se le sfide sono sempre più globali, altrettanto globale dovrà divenire la capacità del sindacato di affrontare le sfide e conseguire risultati

¹²  Salvo Leonardi *Il decentramento contrattuale in Europa. Assetti e tendenze dopo la fase più dura della crisi. Conferenza finale del progetto europeo DECOBA*. Roma, 7 luglio 2017. Il testo completo si legge in <http://www.fondazionedivittorio.it/it/conferenza-finale-del-progetto-decoba>.



I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale^α

Bruno Caruso
Università di Catania

1. Dall'euro ottimismo all'euro pentitismo: il neo-sovranoismo della dottrina giuslavoristica.....	2
2. Per un approccio realistico al Pilastro sociale: né delusione né entusiasmo	3
3. Cosa intendiamo quando parliamo di lavoratori digitali: il lavoratore della piattaforma come tipo sociale.....	5
4. Lavoro digitale, lavoro agile e Pilastro Europeo dei diritti sociali	14
5. Nel cono d'ombra del Pilastro sociale Europeo: tre possibili strategie regolative	18

WORKING PAPER



Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review

¹³ Bruno Caruso *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*. E' il *working paper* 146/2018 proposto dal Centro studi del Diritto Europeo del Lavoro. Testo disponibile in <http://csdle.lex.unict.it/>. Il *working paper* di Eurofound è in <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>.



FAMIGLIE E LAVORO



V Rapporto annuale 2018



Sommario

PREMESSA	4
LE PRINCIPALI EVIDENZE	5
1. STRUTTURA DELLE FAMIGLIE	7
2. LA DIMENSIONE LAVORATIVA DELLA FAMIGLIE: ANDAMENTI E CARATTERISTICHE	13
2.1 <i>Le famiglie con almeno un componente occupato</i>	20
3. LE FAMIGLIE PRIVE DI REDDITO DA LAVORO	26
3.1 <i>Gli individui appartenenti alle famiglie prive di reddito da lavoro: principali caratteristiche</i> ...	33
3.1.1 <i>La relazione con il sistema delle politiche attive del lavoro</i>	36
4. LA “DENSITÀ” LAVORATIVA NELLE FAMIGLIE ITALIANE	39
4.1 <i>Principali evidenze</i>	40
4.2 <i>Appendice metodologica. Calcolo dell'indice di densità lavorativa individuale e della media familiare</i>	53

BIBLIOTECA
ANPAL

EF
Z

XVIII Rapporto sulla **Formazione Continua**



Le politiche di istruzione e formazione in Europa

Indice guidato

Direzione Benchmarking e Relazioni Internazionali

Settembre 2018



The Future of Jobs Report

1 2018

2

ESPAS Ideas Paper Series



Global Trends to 2030:

The Future of Work and Workplaces

3



CESE
Comitato economico e sociale europeo

Concetti dell'UE per la gestione della transizione in un mondo del lavoro digitalizzato: un importante contributo a un Libro bianco dell'UE sul futuro del lavoro

4

Commission of the Bishops' Conferences of the European Union



SHAPING THE FUTURE OF WORK

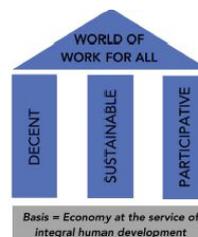


Figure 1: The vision of a decent, sustainable and participative world of work for all. Source: OENICE Illustration

¹⁴ Come si è visto a pagina 34 la Commissione Europea intende realizzare una serie di Conferenze su questo tema ad aprile 2019, ultimo appuntamento di rilievo prima del vertice conclusivo di Sibiu e le elezioni del Parlamento Europeo previste tra il 23 e il 26 maggio 2019. Qui in pagina i richiami ad alcune letture particolarmente utili per “anticipare” alcuni contenuti della Conferenza. I testi si leggono in questi siti: 1. <https://www.weforum.org/> ; 2. <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/espas/> ; 3. <https://www.eesc.europa.eu/it> 4. <http://www.comece.eu/>.



Che cos'è la garanzia per i giovani?

Si tratta di un impegno che gli Stati membri dell'UE assumono per garantire che tutti i **giovani di età inferiore ai 25 anni** possano ottenere un'offerta qualitativamente valida di:

- occupazione,
- formazione permanente
- apprendistato
- tirocinio

entro quattro mesi dalla fine degli studi o dall'inizio del periodo di disoccupazione.

Tutti i paesi dell'UE si sono impegnati a mettere in atto la garanzia per i giovani in una [raccomandazione del Consiglio dell'aprile 2013](#).

¹⁵ Tutte le informazioni per le realizzazioni in Europa sono in <https://ec.europa.eu/social/main>. Per l'Italia il sito da consultare è <http://www.garanziegiovani.gov.it/Pagine/default.aspx>. Sull'argomento utile anche leggere il capitolo 7 del XX Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017 / 2018 disponibile in <https://www.cnel.it/>.



XVII RAPPORTO ANNUALE
Luglio 2018

PARTE II - ALLA FRONTIERA DEL LAVORO AUTONOMO: LA GIG ECONOMY

Tavola 2.9

INCIDENZA DEI LAVORATORI GIG IN ITALIA NELLA SETTIMANA DI RIFERIMENTO				
	Indagine Web Survey		Ponderata rispetto quota internauti su popolazione	
	Incidenza	Valore assoluto	Incidenza	Valore assoluto
GIG come unico lavoro	0,47	175.555	0,37	137.284
GIG come secondo lavoro	1,18	437.376	0,92	342.029
<i>Come secondo lavoro da dipendente</i>	0,92	339.706	0,72	265.650
<i>Come secondo lavoro da autonomo</i>	0,26	97.670	0,20	76.378
Lavoro da inattivo/disoccupato	0,38	140.317	0,30	109.727
Incidenza GIG totale (unico, secondo e da disoccupato)	2,03	753.248	1,59	589.040

Fonte: elaborazioni Inps su dati indagine Fondazione Debenedetti

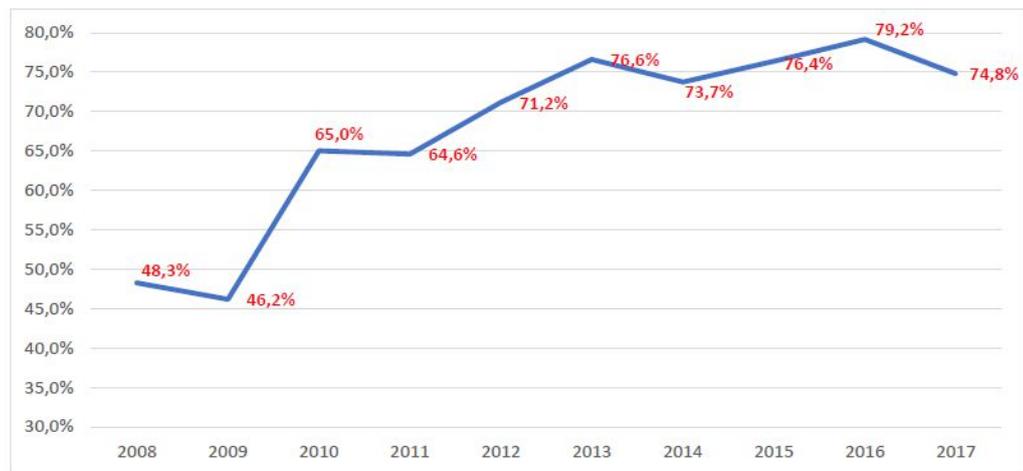
“La dizione *Gig economy* è salita alla ribalta a luglio 2015 dopo la seguente dichiarazione di Hillary Clinton: “Nel frattempo, molti americani stanno facendo soldi extra affittando una piccola stanza, progettando siti web, vendendo prodotti da loro stessi progettati a casa o persino guidando la propria auto. Questa economia su domanda, la cosiddetta *Gig economy*, sta creando avvincenti economie e scatenando l’innovazione. Ma sta anche sollevando domande difficili sulle protezioni lavorative e su come sarà un buon lavoro in futuro”. (Howard, 2015).

La *Gig economy* è quindi un modello di lavoro su richiesta, dove domanda e offerta s’incontrano on-line attraverso apposite piattaforme digitali. Per esempio TaskRabbit, i cui operai tuttofare, chiamati *tasker*, possono venire a casa per riparare un rubinetto o montare una libreria. Partendo dalla schematizzazione operata da diversi autori (De Stefano, 2016 e 2018 ; Graham e Shaw, 2017; McKinsey & company, 2016) i lavori della *Gig economy* possono essere raggruppati in tre grandi categorie:

- ❖ Lavoro on-demand tramite app, nel quale ogni compito è assegnato a una persona che presta un’attività materiale e concreta.
- ❖ Crowdwork, il cosiddetto lavoro della folla: programmatori, freelance, informatici, professionisti, che da casa propria (o dal proprio studio) si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di differenti lavori.
- ❖ Asset rental, l’affitto e il noleggio di beni e proprietà”.

¹⁶ Il testo completo del XVII Rapporto annuale si legge su <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>. Per approfondire: Cristina Giorgiantonio e Lucia Rizzica *Il lavoro nella Gig Economy. Evidenze dal mercato del Food delivery*. Questioni di Economia e Finanza, n.472 – dicembre 2018. <http://www.bancaditalia.it>

Figura 7 andamento % del part time involontario su totale part time classe di età 15-34 anni (2008 - 2017)



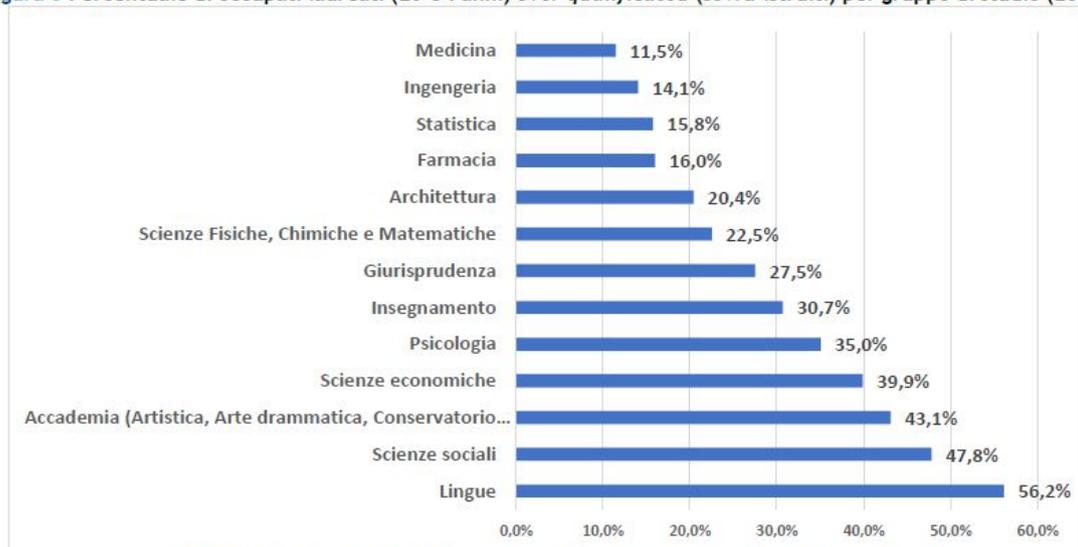
Fonte: elaborazione Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su microdati ISTAT (Forze di lavoro)

Tavola 1 Dipendenti 15-24enni e 25-34enni per carattere dell'occupazione (anni 2008-2017) valori assoluti in migliaia e variazioni assolute

	2008			2017			var. ass. 2017-2008		
	TEMPO DET.	TEMPO INDET.	Totale	TEMPO DET.	TEMPO INDET.	Totale	TEMPO DET.	TEMPO INDET.	totale
15-24	544	710	1.254	548	337	885	5	-373	-368
25-34	780	3.567	4.347	888	2.436	3.324	108	-1.131	-1.023
totale	1.324	4.277	5.601	1.436	2.773	4.210	112	-1.504	-1.391

Fonte: elaborazione Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su microdati ISTAT (Forze di lavoro)

Figura 6 Percentuale di occupati laureati (20-34 anni) over qualified (sovra-istruiti) per gruppo di studio (2017)



Fonte: elaborazione Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su microdati ISTAT (Forze di lavoro)

“Il tasso di disoccupazione dei laureati nel 2017 in Italia è del 6,5% contro una media Ue del 4,6%. Numeri che fanno pensare che esiste un disequilibrio tra la domanda di lavoro qualificato e la relativa offerta e questo provoca il perdurare di un alto tasso di disoccupazione (14,4%) dei laureati nelle fasce più giovani (20-34), oltre ad una elevata incidenza di sovra-istruzione, specie in determinati ambiti disciplinari”.

¹⁷ Il testo completo è stato presentato dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro al Festival del Lavoro 2018. Disponibile in <http://www.consulentidellavoro.it/>. Si veda anche il Capitolo 4 del Rapporto CNEL 2018 sul Mercato del Lavoro disponibile in <https://www.cnel.it/>.



E-Book "I PROCESSI DI INCLUSIONE DEI GIOVANI ITALIANI ALL'ESTERO, DEI GIOVANI STRANIERI E DELLE SECONDE GENERAZIONI IN ITALIA"
05 Dicembre 2018



In cinque anni l'Italia perde oltre 156 mila laureati e diplomati

“Nel 2017, più della metà dei cittadini italiani che si trasferiscono all'estero (52,6%) è in possesso di un titolo di studio medio-alto: si tratta di circa 33 mila diplomati e 28 mila laureati.

Rispetto all'anno precedente il numero di diplomati emigrati è sostanzialmente stabile mentre quello dei laureati mostra un lieve aumento (+3,9%). Tuttavia l'aumento è molto più consistente se si amplia lo spettro temporale: rispetto al 2013, gli emigrati diplomati aumentano del 32,9% e i laureati del 41,8%.

Guardando l'età, gli espatriati di 25 anni e più sono 82 mila e 31 mila quelli rimpatriati nella stessa fascia di età: il loro saldo migratorio con l'estero è negativo per oltre 51 mila unità, di cui 13 mila laureati (26,2%) e 19 mila diplomati (36,7%).

► I saldi migratori cumulati dal 2013 al 2017, calcolati per gli emigrati ultra 24enni, evidenziano una perdita netta di popolazione italiana di quella fascia di età di circa 244 mila unità, di cui il 64% possiede un titolo di studio medio-alto”.

¹⁸ L' E-book “I processi di inclusione dei giovani italiani all'estero, dei giovani stranieri e delle seconde generazioni in Italia” presentato il 13 ottobre 2018 a <http://www.festivalsabir.it/>. è disponibile in <http://www.fondazionedivittorio.it/it/e-book-processi-inclusione-dei-giovani-italiani-al-lestero-dei-giovani-stranieri-e-delle-seconde>. I dati su laureati e diplomati sono nel Report di ISTAT *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente*, pubblicato il 13 dicembre 2018.



PARLAMENTO EUROPEO

► **Uno Statuto per le imprese sociali e solidali. RISOLUZIONE P8_TA-PROV(2018)0317**

Approvata il 5 luglio 2018

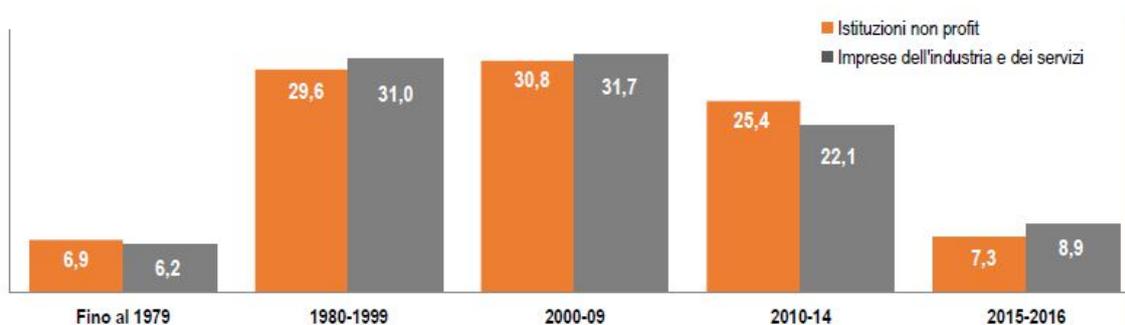


LE GIORNATE DI BERTINORO
PER L'ECONOMIA CIVILE
XVIII EDIZIONE 12-13 OTTOBRE 2018

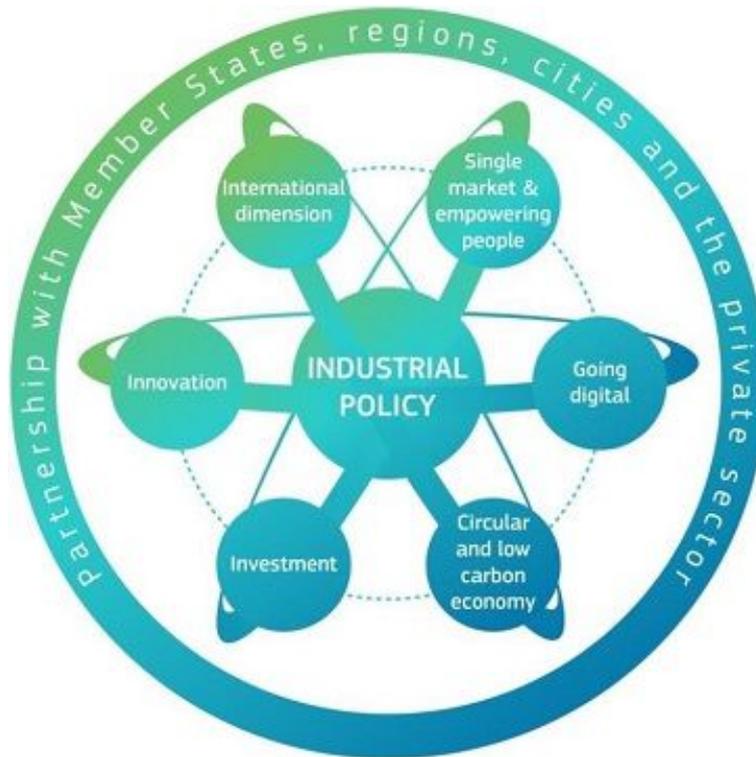


CENSIMENTI PERMANENTI
L'ITALIA, GIORNO DOPO GIORNO.
**ISTITUZIONI
NON PROFIT**

FIGURA 1. ISTITUZIONI NON PROFIT E IMPRESE DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI PER PERIODO DI COSTITUZIONE
Anno 2016, valori percentuali



¹⁹ La segnalazione dell' E – book è di Giuseppe Latour e si legge <https://www.ilsole24ore.com/art/impresa-e-territori/2018-10-29/>. Il testo della Risoluzione del Parlamento Europeo si legge in <http://www.europarl.europa.eu/plenary/it/texts-adopted.html>. I dati relativi alle istituzioni non profit sono stati presentati da ISTAT il 12 ottobre 2018 e sono disponibili in <http://www.legionatedibertinoro.it/>.



EU Industry Days high-level conference 2019

Event date: 05/02/2019 to 06/02/2019



The thematic areas selected for 2019 are:

- Industry and sustainability
- Industry and globalisation innovation and digitalisation

²⁰  Le informazioni sulle singole realizzazioni e sulle 6 sezioni indicate nel logo qui in pagina sono disponibili in <https://ec.europa.eu/growth/>.



Boosting Investment in Social Infrastructure in Europe

Report of the High-Level Task Force
on Investing in Social Infrastructure
in Europe

Lieve Franssen, Gino del Bufalo
and Edoardo Reviglio

DISCUSSION PAPER 074 | JANUARY 2018



Prologo (Romano Prodi)

1

I grandi drivers del cambiamento.

2

Riforme nei modelli sociali e Welfare State Europeo.

3

Definizione e valutazione degli investimenti nelle infrastrutture sociali.

4

Divari di investimento per le infrastrutture sociali.

5

Per il finanziamento degli investimenti nelle strutture sociali.

6

Mobilizzare i capitali privati.

7

Ricerca delle risorse, attori e strumenti.

8

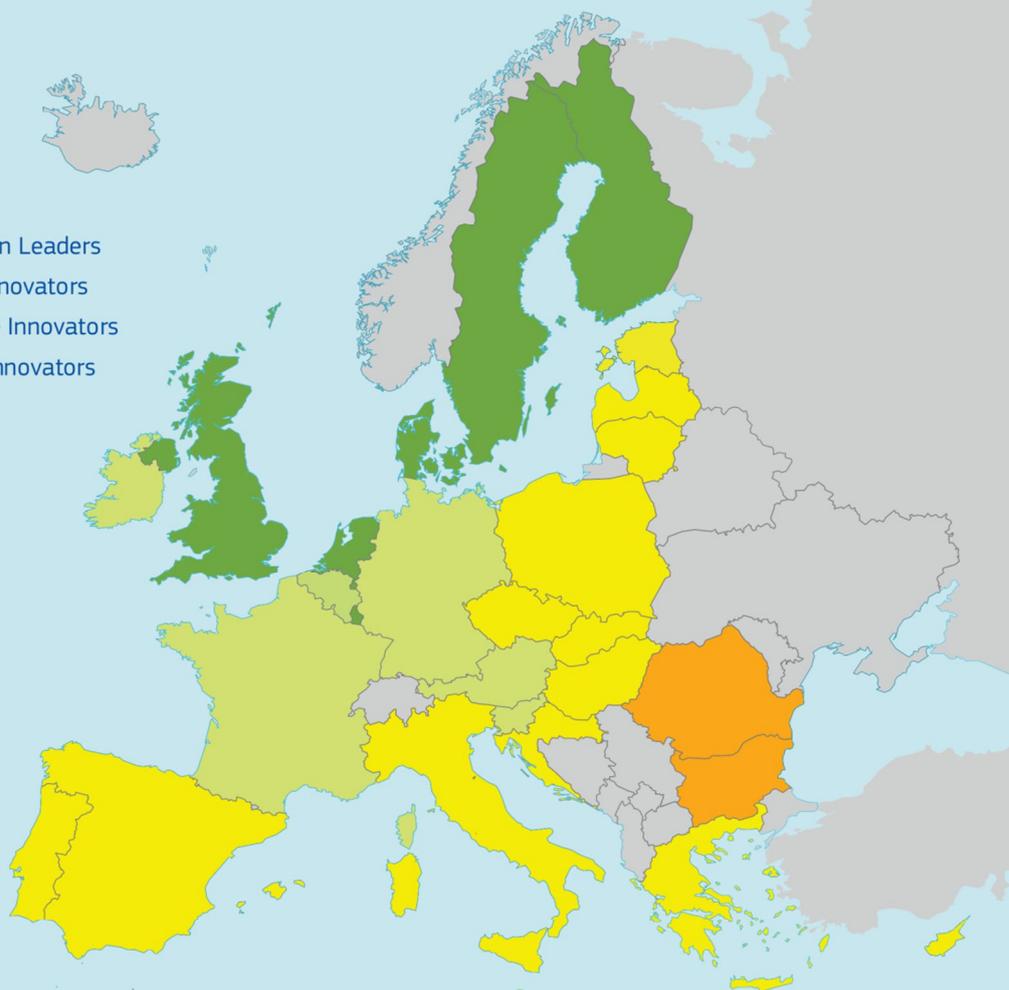
Indicazioni e proposte specifiche.

²¹ Il testo completo del Rapporto si legge in <http://www.eltia.eu/publications>.



2018 European Innovation Scoreboard

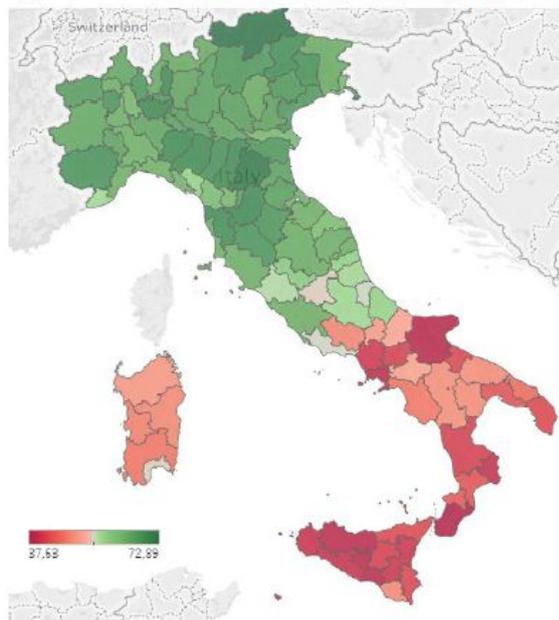
- Innovation Leaders
- Strong Innovators
- Moderate Innovators
- Modest Innovators



Since 2010, the innovation performance improved in 18 EU countries

²² Si legge, anche con indicazioni per i singoli paesi, in https://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en.

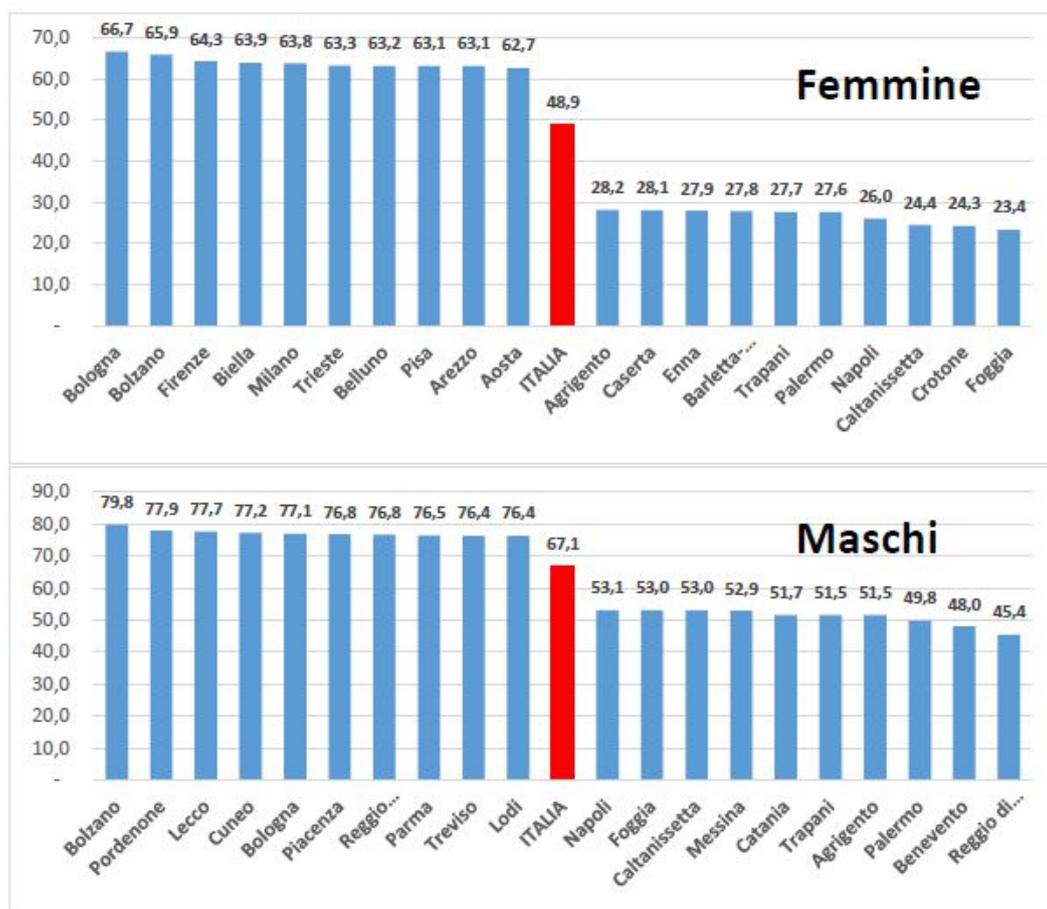
Figura 1.1 Tasso d'occupazione (15-64 anni) per provincia – Anno 2017 (valori percentuali)



Dal 2° al 24° posto troviamo le province nelle quali sono occupati più di due terzi della popolazione in età lavorativa. Nell'ordine: Bologna (71,8%), Milano (69,5%), Piacenza (69,4%), Parma e Firenze (69,3%), Lecco (69,2%), Belluno (69,2%), Modena (69,1%), Pisa (68,9%), Pordenone (68,6%), Cuneo e Reggio Emilia (68,4%), Siena (68%), Arezzo (67,8%), Biella (67,7). Altre otto province del Nord hanno un tasso di occupazione fra il 67,6% e il 66,6% .

Roma si colloca solo al 48esimo posto della classifica (63,6%) e la provincia del Mezzogiorno con il tasso di occupazione più elevato è L'Aquila (57,1%), che si trova solo al 66esimo posto. Reggio Calabria registra il 37,1%, mentre nelle città di Foggia (38,2%), Caltanissetta (38,5%), Palermo (38,5%), Napoli e Crotona (39,4%), Trapani (39,6%) e Agrigento (39,7%) sono occupate meno di 4 persone su 10.

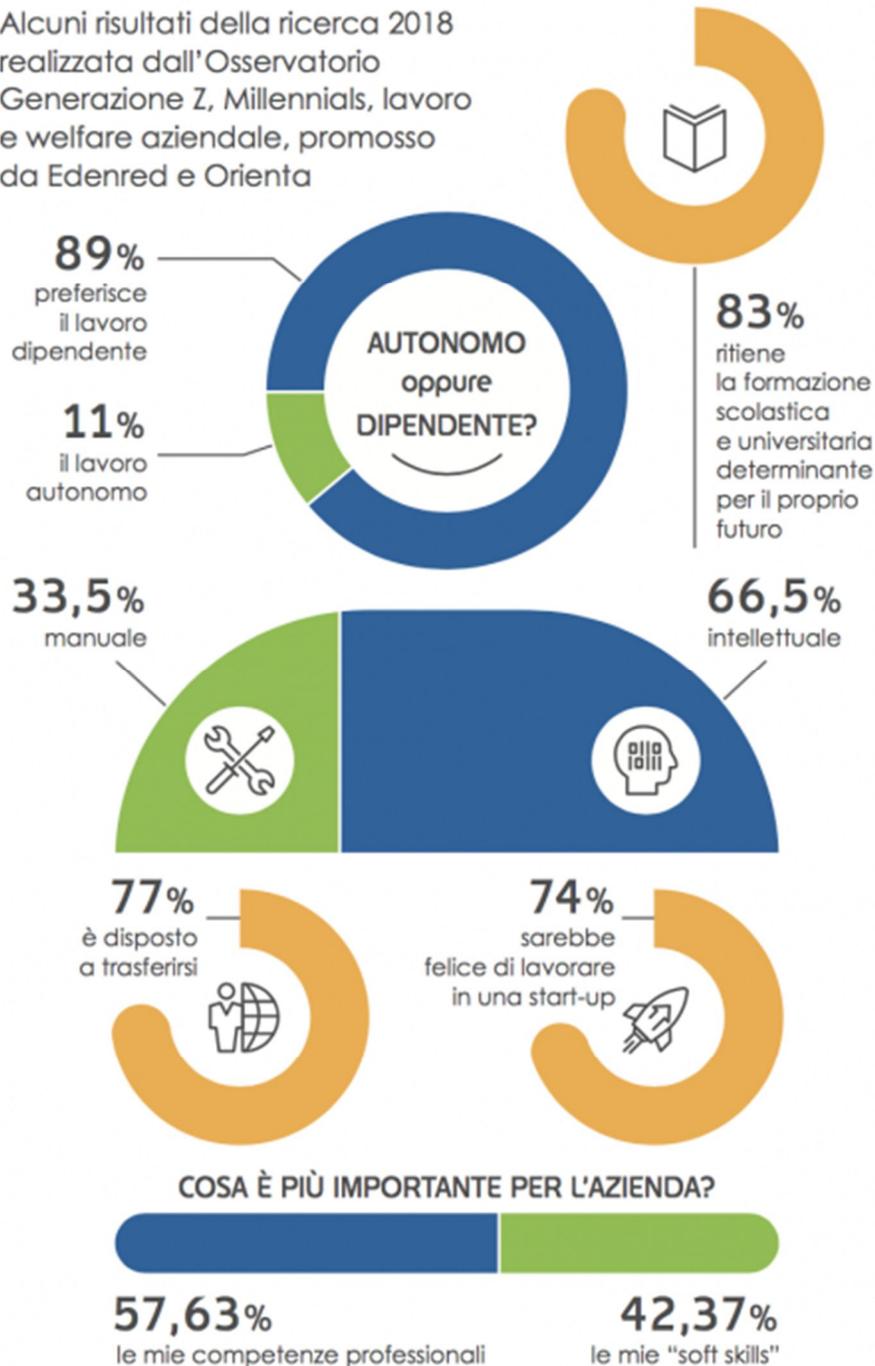
Figura 1.3 Tasso d'occupazione (15-64 anni) per genere e per provincia (prime e ultime 10) – Anno 2017 (valori percentuali)



²³ Queste due figure sono state proposte dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro al Festival del Lavoro 2018 (Milano, 28 – 30 giugno). Per approfondire si vedano i Rapporti Statistici curati dalle Regioni italiane (non tutte, però) e – per le regioni del Mezzogiorno – soprattutto gli studi disponibili in <http://www.svimez.info/>.

I Millennials italiani e il lavoro

Alcuni risultati della ricerca 2018 realizzata dall'Osservatorio Generazione Z, Millennials, lavoro e welfare aziendale, promosso da Edenred e Orienta



²⁴ Vi è discussione aperta sulla "periodizzazione" relativa alle persone di cui si parla con questo termine. Sulle definizioni aiuta molto la nota pubblicata in <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/01/defining-generations-where-millennials-end-and-post-millennials-begin/>. E certamente è utilissimo quanto proposto nel blog / *giovani e il lavoro* che si legge in <http://www.rapportogiovani.it/>. Qui in pagina una infografica proposta da Silvia Pagliuca in relazione ad una ricerca su 5000 giovani realizzata da Edenred e Orienta. Testo completo: <http://nuvola.corriere.it/2018/12/22/il-lavoro-ideale-per-i-millennials-tra-posto-fisso-piani-di-welfare-e-meritocrazia/>.

Politiche migratorie e diritto del lavoro

di

Andrea Rosafalco

ADAPT

LABOUR STUDIES

e-Book series

n. 74

ADAPT
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro



Introduzione. L'interazione fra diritto del lavoro, diritto dell'immigrazione e fatto delle migrazioni.

1

Le migrazioni economiche. Ordinamento internazionale e diritto europeo dei trattati.

2

L'accesso del migrante come lavoratore subordinato nel mercato del lavoro italiano.

3

Le discipline “speciali” dell'ingresso.

4

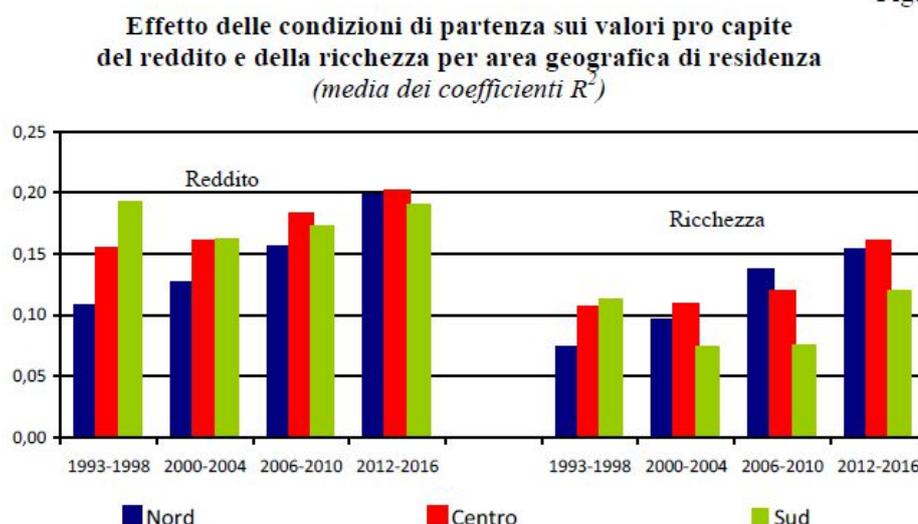
Irregolarità, sfruttamento lavorativo del lavoratore migrante e tecnica della sanatoria.

5

Considerazioni finali e bibliografia.

²⁵ Anche questo E-Book è disponibile nella esemplare rassegna di materiali in <http://www.bollettinoadapt.it/>. Utile anche sapere che il Ministero del Lavoro l'8 luglio 2018 ha presentato l'VIII Rapporto annuale “*Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*” disponibile in <http://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Ottavo-Rapporto-annuale-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.aspx>. Per approfondire si vedano anche i rapporti di ricerca curati dalla Fondazione Leone Moressa <http://www.fondazioneleonemoressa.org/> e da IDOS <http://www.dossierimmigrazione.it/>.

Figura 4



In questo lavoro sono state effettuate misurazioni volte a fornire indicazioni sulla persistenza intergenerazionale dei livelli di istruzione e delle condizioni economiche in termini di reddito e di ricchezza e sul ruolo svolto dalle condizioni di partenza.

Le stime mostrano una elevata persistenza intergenerazionale nei livelli di istruzione; i coefficienti di correlazione tra gli anni di studio dei padri e dei figli passano da valori prossimi a 0,55 per i nati prima degli anni trenta del secolo scorso a valori di circa 0,45 per i nati a partire dalla metà degli anni cinquanta e fino agli anni settanta.

Per le generazioni successive si osserva un'inversione di tendenza, con livelli di correlazione nuovamente più elevati. I livelli di correlazione tra gli anni di studio dei capifamiglia e quello delle rispettive madri, segue un andamento analogo ma su livelli più bassi, indicando una minore capacità di influenza del livello di istruzione materno sugli esiti scolastici dei figli.

► Le stime dell'elasticità dei redditi da lavoro collocano l'Italia nel novero dei paesi a bassa mobilità intergenerazionale, confermando i risultati di precedenti studi. Il profilo temporale delle elasticità dei redditi da lavoro restituisce l'immagine di una società che tende a divenire meno mobile negli anni più recenti. (...)

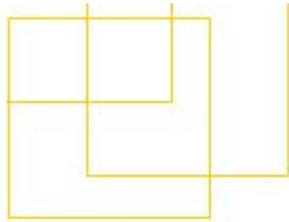
Adottando una tecnica proposta dalla Banca Mondiale (2018), è stato scomposto l'indice di persistenza intergenerazionale dei redditi da lavoro, isolando l'effetto dell'istruzione dei genitori sul reddito dei figli, per il tramite dell'istruzione dei figli (T1), l'effetto dell'istruzione dei genitori sul reddito dei figli, per canali diversi dall'istruzione dei figli stessi (T2) e l'effetto di altre caratteristiche diverse dall'istruzione sul reddito dei figli (T3).

► L'analisi ha evidenziato un ruolo calante del fattore istruzione (in particolare T1); decisamente crescente è invece il contributo dei fattori familiari diversi dall'istruzione (T3).

Anche per la ricchezza si riscontrano valori che collocano l'Italia tra i paesi avanzati con livelli relativamente elevati di persistenza intergenerazionale; come per l'istruzione e il reddito, si riscontra una tendenza all'aumento della ereditarietà delle condizioni economiche in termini di ricchezza.

► Esaminando quanta parte della variabilità degli anni di istruzione, del reddito e della ricchezza di una persona è spiegata dalle sue "condizioni di partenza", ovvero dalle caratteristiche della famiglia di origine e da alcuni fattori (come il luogo di nascita e il sesso) che non sono sotto il suo diretto controllo, si riscontra in generale una forte rilevanza di queste variabili nello spiegare il successo dei singoli".

²⁶ Luigi Cannari e Giovanni D'Alessio *Istruzione, reddito, ricchezza: la persistenza tra le generazioni in Italia*. Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, n. 476 / Dicembre 2018. <http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2018-0476/index.html>.



Global Wage Report 2018/19
What lies behind gender pay gaps

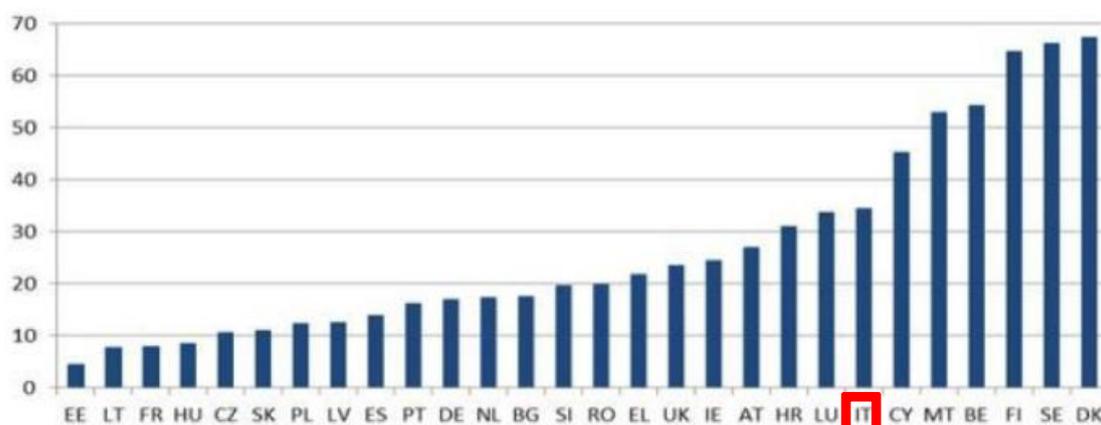


Labour Market and Wage Developments in Europe

Annual Review 2018

²⁷  Il Rapporto sui divari di genere nelle retribuzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) si legge in <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. Il Rapporto curato dalla Commissione Europea su Mercato del Lavoro e retribuzioni in Europa è stato pubblicato il 25 ottobre 2018 e si legge in <https://ec.europa.eu/social>.

Figura 58: tasso di sindacalizzazione



Fonte: basi di dati OCSE e ICTTWS (è stata usata la fonte comprendente i dati più recenti per ogni SM). Nota: calcolato come quota dei lavoratori iscritti a un sindacato. Anni cui si riferiscono i dati: 2017 per SE, 2016 per AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 per BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 per PL; 2013 per CY, EL; 2012 per HR, MT, BG e RO. I dati sulla densità delle organizzazioni dei datori di lavoro per diversi Stati membri sono stati aggiornati meno frequentemente negli ultimi anni e pertanto non figurano sotto forma di grafico.

L'Unione europea è caratterizzata da una grande varietà di sistemi nazionali di dialogo sociale.

“Le differenze sono dovute principalmente a divergenze tra i contesti istituzionali e le capacità operative delle organizzazioni delle parti sociali, che contribuiscono a determinare grandi differenze di qualità del dialogo sociale.

■ Anche se non esiste un modello unico valido per tutti, il coinvolgimento tempestivo e significativo delle parti sociali nell'elaborazione e attuazione delle politiche, anche attraverso un sostegno per potenziare la capacità delle parti sociali, dovrebbe essere considerato un denominatore comune per la realizzazione di sistemi funzionanti ed efficaci di dialogo sociale tripartito. Questo vale anche per il dialogo sociale bipartito.

La capacità delle parti sociali svolge un ruolo importante nel definire il dialogo sociale.

I dati numerici sul numero di iscritti delle parti sociali forniscono un'indicazione della loro capacità di rappresentare i rispettivi interessi collettivi delle controparti delle relazioni industriali (figura 58).

■ Quanto più è alto il numero degli iscritti, e quindi quanto più sono rappresentative le parti sociali, tanto più sono verosimilmente forti le loro voci e il loro mandato. Le cifre però non forniscono un quadro completo della situazione.

Ad esempio in alcuni Stati membri a bassa sindacalizzazione misurata (ad esempio la Francia) i sindacati possono godere di un sostegno relativamente ampio anche presso i non iscritti (si vedano i dati Eurobarometro sulla fiducia nei sindacati) e avere una forte capacità di partecipare all'evoluzione delle politiche. Nella maggior parte degli Stati membri la sindacalizzazione è in declino dagli anni '80, mentre la densità delle organizzazioni dei datori di lavoro è leggermente più stabile. Al di là delle cifre aggregate sulle iscrizioni, anche la struttura più o meno frammentata della rappresentanza può influire sulla capacità delle parti sociali, in particolare quando una rappresentanza frammentata ha un basso grado di coordinamento”.

²⁸ Commissione Europea *Progetto di relazione comune sull'occupazione della Commissione e del Consiglio che accompagna la comunicazione della Commissione sull'analisi annuale della crescita 2019*. COM (2018) n.761. La relazione è stata approvata dal Consiglio il 6 dicembre 2018. Sul ruolo dei sindacati negli anni della crisi: ETUI *Rough waters. European trade unions in a time of crises*. (2018). Si legge: <https://www.etui.org/>.



Nel portale di ISTAT <https://www.istat.it> si trovano puntualmente:

- Comunicati stampa sulle rilevazioni, anche per sistemi locali del lavoro.
- Note trimestrali sull'occupazione.
- Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile.
- Testi delle audizioni parlamentari.
- Produzioni editoriali (tra cui: Annuario Statistico Italiano ; Rapporto Annuale ; Noi Italia ; Italia in cifre e Rapporto sul mercato del Lavoro (1^ edizione: 11 dicembre 2017).

EVENTO
PRESENTAZIONE E-BOOK

ROMA | ORE 11.00

25 FEBBRAIO 2019

ISTAT | AULA MAGNA

VIA CESARE BALBO, 14

Il mercato del lavoro 2018.

Verso una lettura integrata



Nel portale del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro si trovano i periodici, utilissimi Rapporti sul Mercato del Lavoro e la Contrattazione Collettiva.

Informazioni e materiali: <https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti>.



La banca dati Eurostat offre la possibilità di estrarre tabelle standard con relativi grafici e mappe, mentre con il software Data Explorer si possono creare tavole multidimensionali in diversi formati.

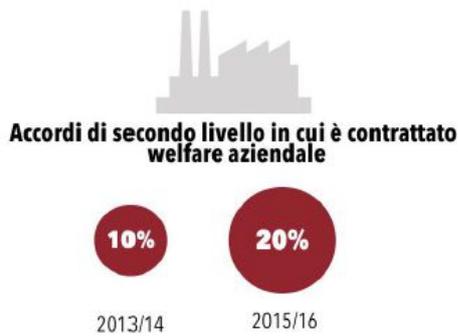
È prevista la possibilità di generare un segnalibro statico o dinamico che consente di recuperare agevolmente l'estrazione fatta con la stessa sequenza temporale o con gli aggiornamenti intervenuti. La struttura ad albero della banca dati può essere personalizzata dagli utenti registrati selezionando i settori di interesse. Tutti i dati sono ampiamente corredati da metadati su definizioni, classificazioni, metodologie e riferimenti normativi. Di particolare interesse la sezione dedicata alle statistiche congiunturali (Euroindicators) e regionali (Regions) con serie storiche di dati economico-sociali disaggregati territorialmente secondo la classificazione Nuts. Di facile accesso anche la banca dati del commercio con l'estero Comext relativa agli interscambi commerciali tra gli stati membri dell'Unione europea e tra essi e i paesi extra-Ue, secondo la classificazione internazionale del commercio con l'estero NC-HS.

Per una esemplificazione si veda: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights>.

Welfare contrattuale



Rapporto OCSEL 2017



Fonte: Santoni, capitolo 4

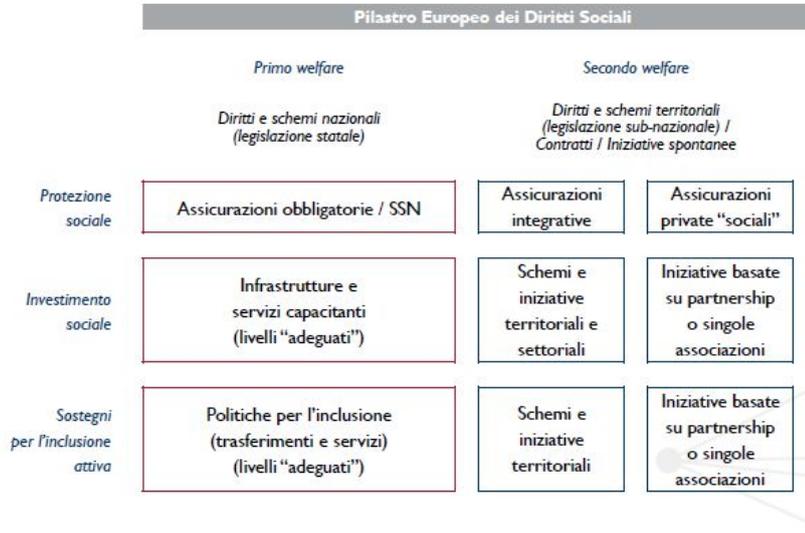
Materie di welfare più contrattate



I settori che fanno più contrattazione del welfare



Prospettive Una cornice analitica tra primo e secondo welfare



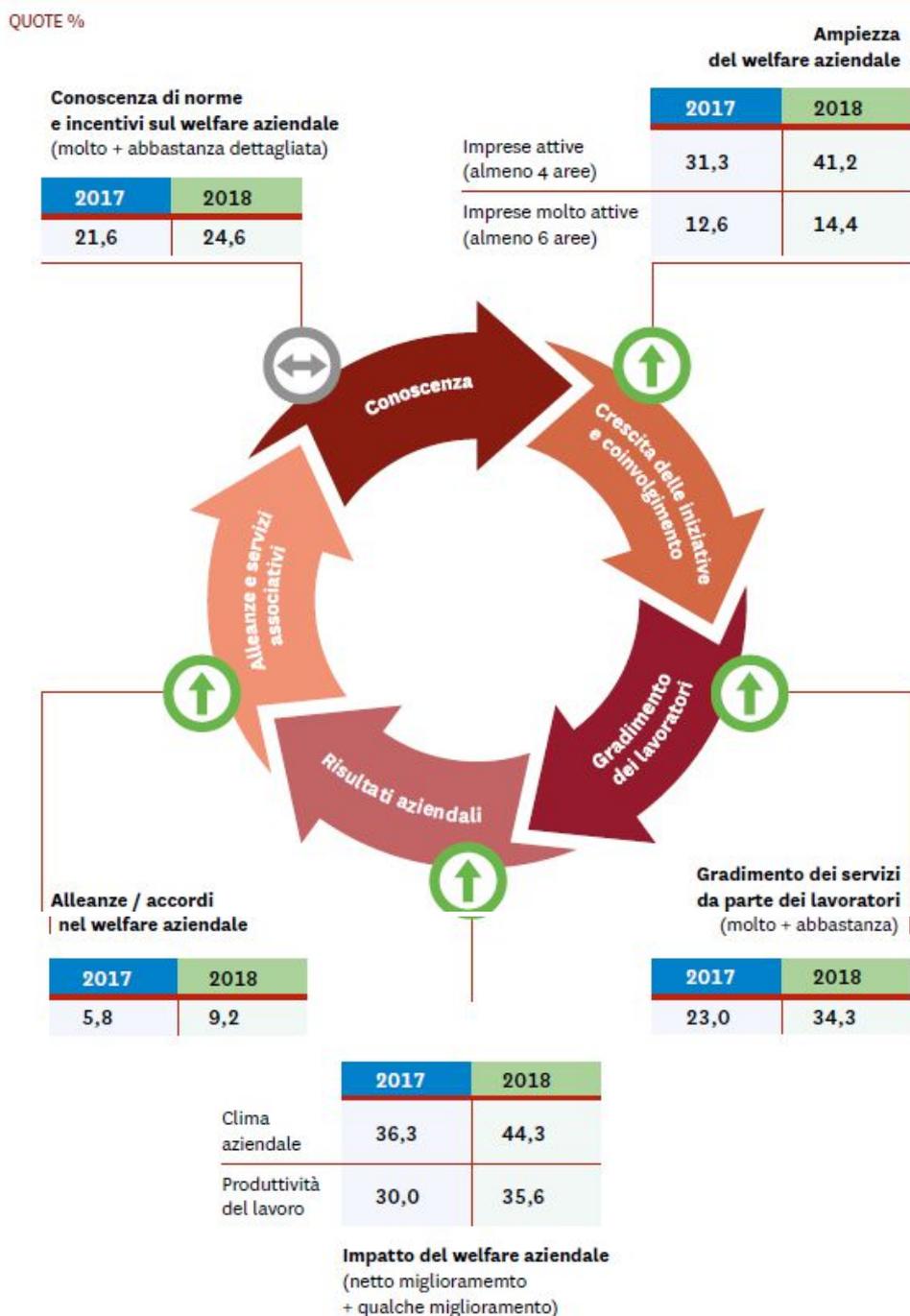
Le slide sono state proposte da Maurizio Ferrera e Franca Maino il 21 novembre 2017.

Terzo Rapporto sul secondo welfare 2017 IL SECONDO WELFARE OLTRE LA CRISI: SEGNALI DI RADICAMENTO E DI CAMBIAMENTO SISTEMICO

Si legge in <http://www.secondowelfare.it/>.

Welfare aziendale²⁹ nelle Piccole e Medie Imprese (PMI)

Fig. 38 – Il circolo virtuoso del welfare aziendale: trend 2017-2018



²⁹ Welfare Index PMI. Rapporto 2018. Si legge in <https://www.welfareindexpmi.it/rapporto-2018/>. Il Rapporto promosso da **Generali Italia** con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (**Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni**), per il terzo anno consecutivo **ha analizzato il livello di welfare in 4.014 piccole medie imprese italiane** (circa il doppio rispetto al 2016) superando nei tre anni le 10 mila interviste. Per approfondire utile leggere il testo di Attilio Gugiatti pubblicato in <https://www.lavoce.info/>. Il 3 luglio 2018 e il 2° Rapporto CENSIS EUDAIMON sul welfare aziendale, pubblicato il 30 gennaio 2019 in <http://www.censis.it>.