



Le iniziative di Italia Lavoro
Dati, novità e approfondimenti
sulle politiche attive del lavoro



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*



Seminario tecnico Nazionale di Settore

Innovare il settore delle calzature: scelte di impresa,
relazioni industriali, politiche attive del lavoro

**Le politiche pubbliche
per lo sviluppo dell'occupazione**

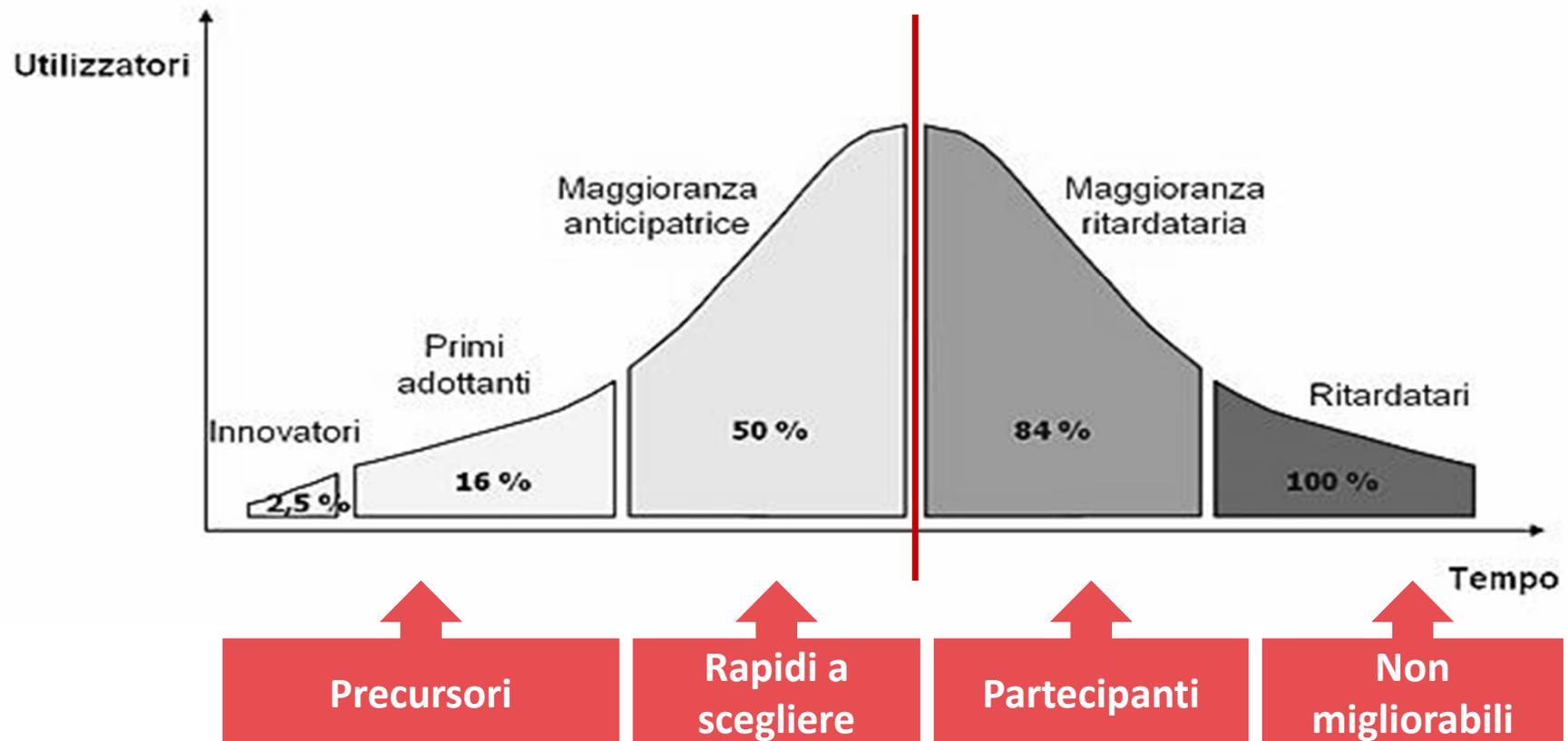
Antonella Marsala

Bologna, 12-13 maggio 2016

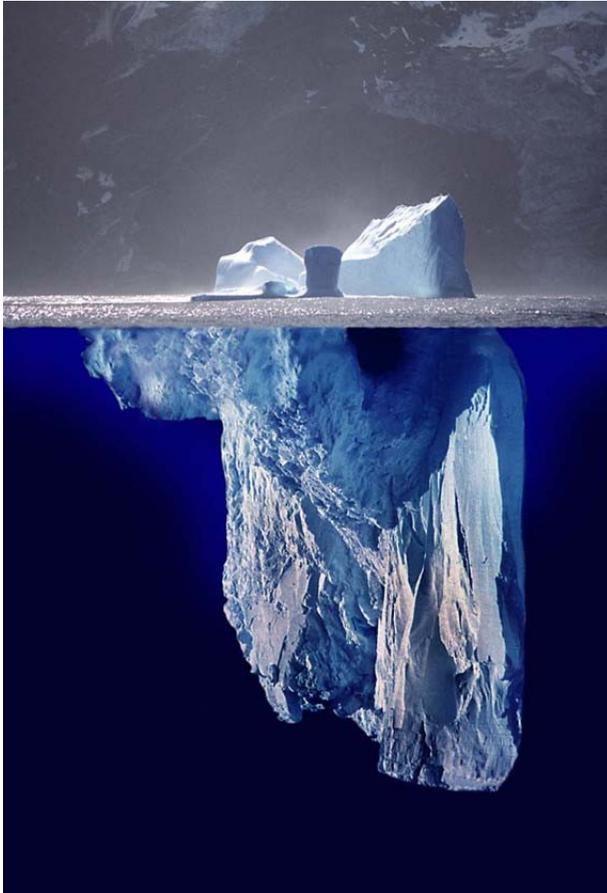
SEMINARIO 4/5

Innovare il settore delle calzature: scelte di impresa, relazioni industriali, politiche attive del lavoro

Il modello di diffusione dell'innovazione tecnologica



Innovazione di processo e organizzativa



Le tecnologie ci sono e sono sempre più economiche e facili da usare.

Il problema è la cultura industriale che non si compra al mercato, deve sedimentarsi nel tempo per cogliere l'importanza delle nuove tecnologie e delle competenze ad esse associate.

Le soluzioni organizzative consentono di risparmiare tempo, ridurre i costi di produzione e migliorare il benessere delle persone.

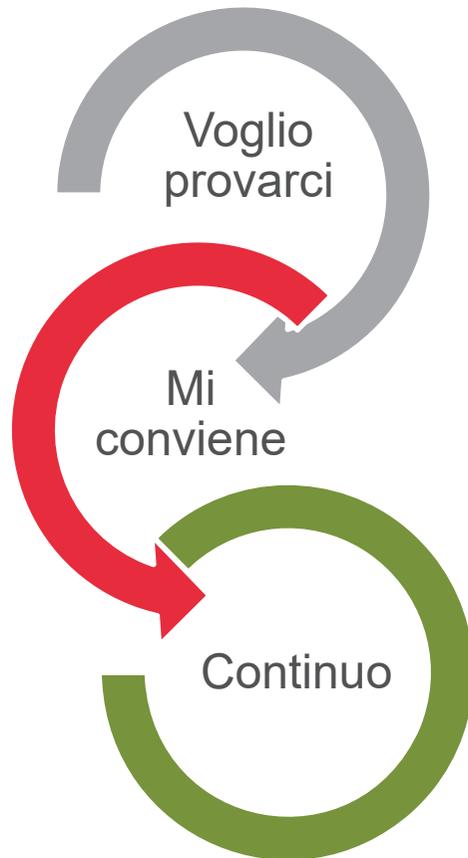
Le innovazioni tecnologiche vanno ottimizzate a livello di organizzazione del lavoro altrimenti risultano costose e poco efficienti.

A che punto siamo nel settore: i precursori

Aziende capaci di:

- **Coniugare** qualità artigianale e progettazione interamente digitalizzata
- **Valorizzare** il distretto come patrimonio e di sviluppare progetti comuni anche con il supporto degli enti locali
- **Intervenire** in maniera selettiva nella introduzione delle innovazioni tecnologiche (robotica e *low cost automation*) nella *supply chain*

Le condizioni dal punto di vista delle aziende



Sono ancora poche le aziende che intravedono vantaggi competitivi per investire sull' innovazione.

Far scoprire i vantaggi e la quota di investimenti in termini di risorse economiche, tempo di implementazione e sostenibilità nel tempo.

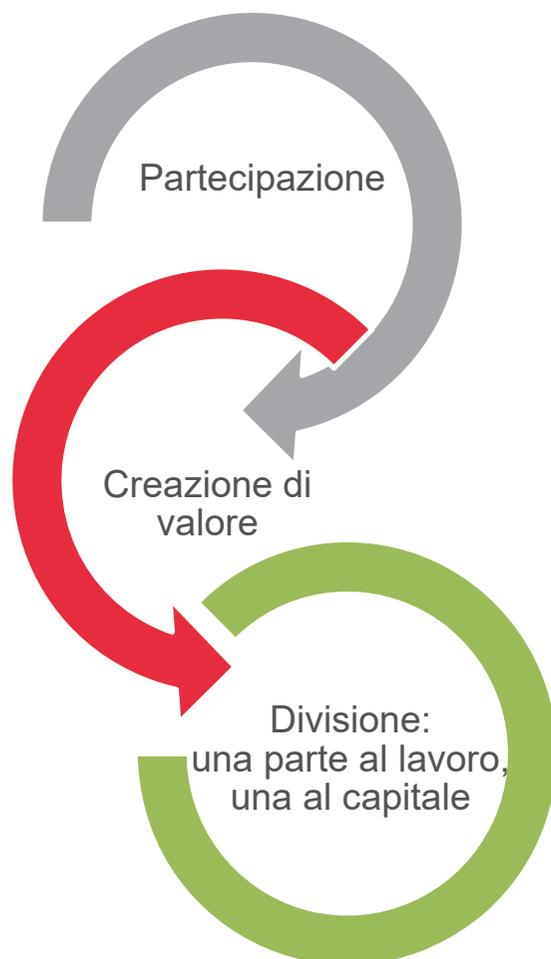
E' necessario un forte investimento in termini di:

- ✓ sensibilizzazione ;
- ✓ formazione dei consulenti innovatori;
- ✓ conoscenza e diffusione delle iniziative più importanti e qualificate, anche per diffondere *know-how* e casi di successo

Le condizioni dal punto di vista delle parti sociali



Il ruolo delle parti sociali per relazioni partecipative



La contrattazione di secondo livello è poco sviluppata, le aziende sono piccole e gestite in maniera padronale o al meglio paternalistica.

Impegnarsi per cambiare il lavoro e sostenere i salari anche a livello aziendale e territoriale.

E' necessario un investimento per:

- ✓ favorire la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione del lavoro (team strutturati, polifunzionalità, benessere organizzativo, orari più flessibili, ecc.);
- ✓ divulgare le soluzioni possibili attraverso la formazione congiunta imprese/rappresentanti sindacali e tra organizzazioni datoriali e rappresentanti sindacali.

Urgente la definizione di schemi contrattuali territoriali (distretto) con indicatori per misurare in maniera incrementale redditività, efficienza, qualità e produttività. Altrimenti molte aziende non potranno accedere alla defiscalizzazione.

Le leve delle politiche pubbliche: le risorse



Le risorse disponibili sono poche, vanno **concentrate** e non disperse in mille rivoli (FESR e FSE e risorse ordinarie).

I bandi devono sempre più utilizzare il **principio di flessibilità** (es. se ti do risorse per le macchine mi devi dire come ti organizzi per usarle e come valorizzi le persone). Il FESR comprende obiettivi del FSE e viceversa

Le leve delle politiche pubbliche: occupazione e formazione



- ✓ Il costo del lavoro nel nostro Paese è nella media UE il problema è il cuneo fiscale ma la produttività continua a calare
- ✓ L'occupazione e la produttività non si aumentano per decreto
- ✓ I dispositivi e le misure disponibili dovrebbero essere utilizzati perché utili
- ✓ Spesso i soli incentivi inducono a comportamenti fuorvianti



In altri paesi, le aziende che investono nella **formazione dei giovani** lo fanno perché hanno interesse a tenere i migliori.

E per loro è anche un dovere civico, investono sul futuro.

Dopo il job act lo scenario è cambiato



L'impatto dei nuovi ammortizzatori sociali e la legge di stabilità

- *L'uso della CIG con le nuove regole imporrà nuovi modelli per la gestione dei cali di produzione e delle ristrutturazioni*
- *L'accesso al salario di produttività (vincolata alla contrattazione aziendale e territoriale) impone il ricorso ad indicatori incrementali.*

Nuove regole per il par time e per il ricambio generazionale

- Gli orari a menù anche per il par time sono conciliabili con la nuova normativa
- Meno problematiche le applicazioni per utilizzare il par time per i lavoratori più anziani

Le nuove competenze per il settore



Attrarre

- Aprire le fabbriche ai più giovani (alternanza scuola lavoro).
Iscrizione al registro nazionale per l'alternanza
- Migliorare i servizi di orientamento

Rilevare e formare

- Definire in collaborazione con le imprese i nuovi profili e formarli con il contributo pubblico per abbattere i costi
- Utilizzare meglio l'apprendistato (senza gli incentivi è il più conveniente e consente ai giovani di costruirsi una posizione previdenziale)
- Sviluppare più ITS (Istituti tecnici superiori)
- Utilizzare la leva della formazione continua (Fondi interprofessionali e bilateralità) + risorse per l'innovazione organizzativa

Livelli di istruzione superiore non universitaria

| | Istruzione terziaria universitaria (5A) | Istruzione terziaria non universitaria (5B) | Totale Istruzione terziaria | Tutti i livelli d'istruzione | % 5A su totale terziaria | % 5B su totale terziaria | % 5B su totale studenti |
|-------------------------------|---|---|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| EU-27 | 16.682.956 | 2.629.514 | 19.312.470 | 108.010.157 | 86,4 | 13,6 | 2,43 |
| Germania | 2.093.394 | 462.165 | 2.555.559 | 16.290.875 | 81,9 | 18,1 | 2,84 |
| Spagna | 1.529.759 | 278.792 | 1.808.551 | 9.701.187 | 84,6 | 15,4 | 2,87 |
| Francia | 1.611.605 | 562.136 | 2.173.741 | 14.875.582 | 74,1 | 25,9 | 3,78 |
| Italia | 1.937.167 | 5.005 | 1.942.172 | 11.221.529 | 99,7 | 0,3 | 0,04 |
| Regno Unito | 1.909.886 | 484.134 | 2.394.020 | 14.187.278 | 79,8 | 20,2 | 3,41 |
| Fonte: Eurostat [educ_enrl1t] | | | | | | | |

Più donne anche nel breve periodo



Cambiare abitudini e offrire più servizi

- Esistono realtà molto diverse nello stesso territorio (sistemi di produzione e orari). Il cambiamento fa parte di un processo che può trovare spazi di diffusione e radicamento spiegandone le ragioni e collegandolo al miglioramento della qualità del lavoro.
- Gli orari delle città si possono cambiare se è utile (San Mauro)
- Il welfare aziendale può essere conveniente per tutti (legge di stabilità 2016)

Il par time è conciliabile con i sistemi di produzione

- Esistono tanti schemi di par time che possono essere adattati
- Gli orari a menù possono essere una alternativa

I costi diretti e indiretti della maternità

DIRETTI



- + Integrazione dell'indennità al 100%, se prevista dal CCNL
- + Anticipazione dell'indennità INPS in attesa del conguaglio
- + Ratei di ferie, mensilità aggiuntive e TFR per il periodo di assenza
- + **C**osti per la sostituzione della lavoratrice al netto degli incentivi

INDIRETTI

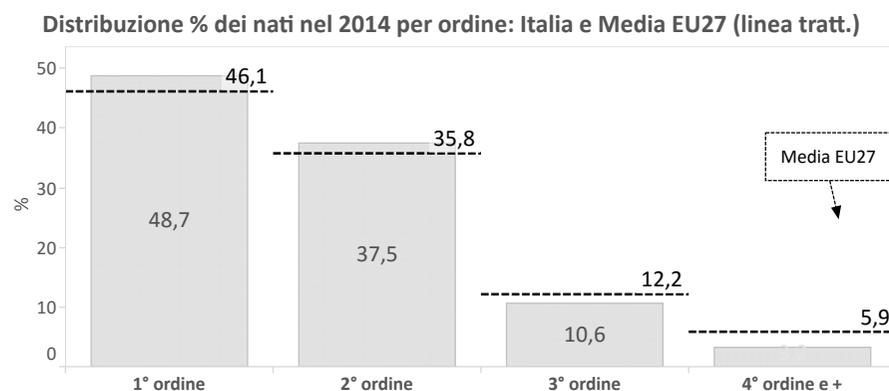
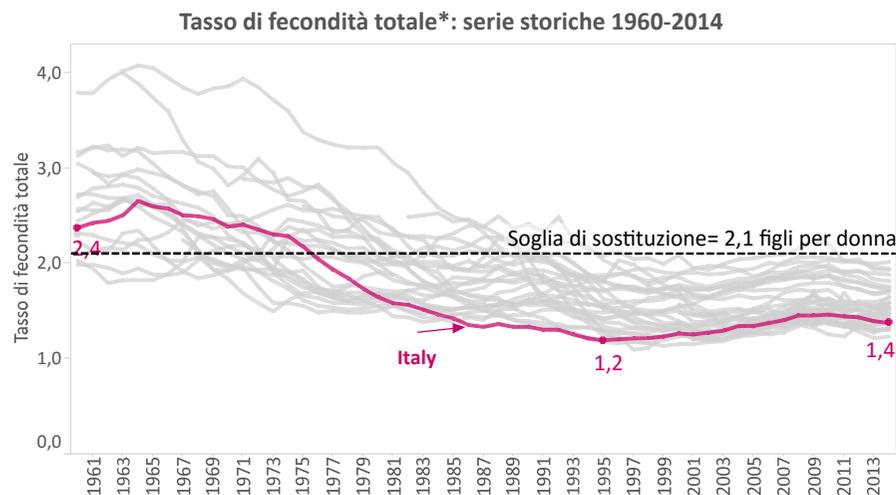


- + Costo organizzativo della sostituzione per inserimento in ruolo
- + Costo organizzativo del reinserimento al termine dell'assenza

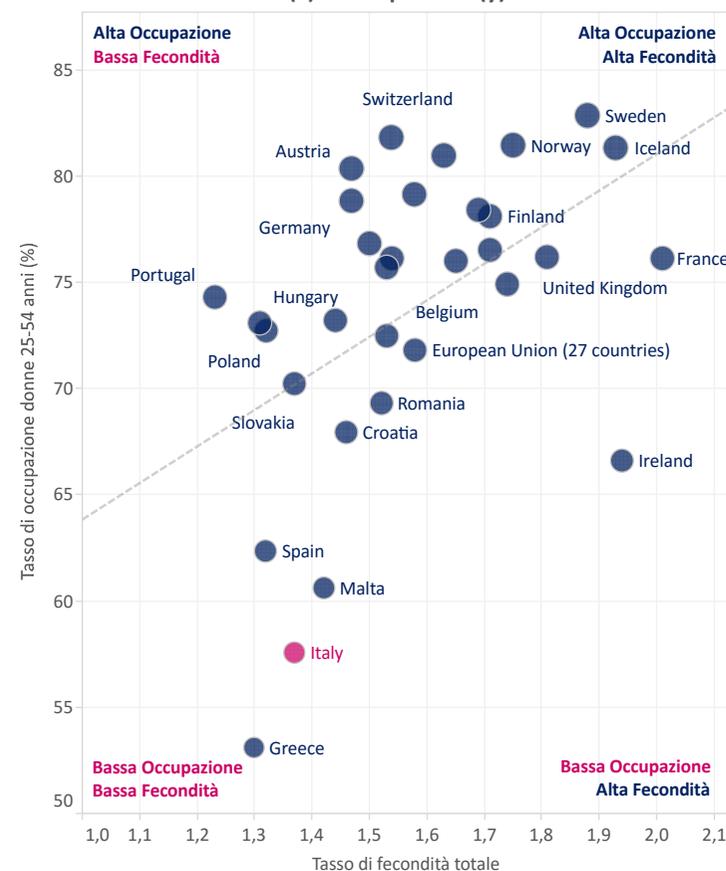
Il paradosso italiano: - partecipazione e -fecondità

In Italia si registra la paradossale convergenza tra bassa partecipazione al lavoro e bassa fecondità

Fecondità e occupazione nei Paesi EU



Relazione tra fecondità (x) e occupazione (y) nei Paesi EU: 2014



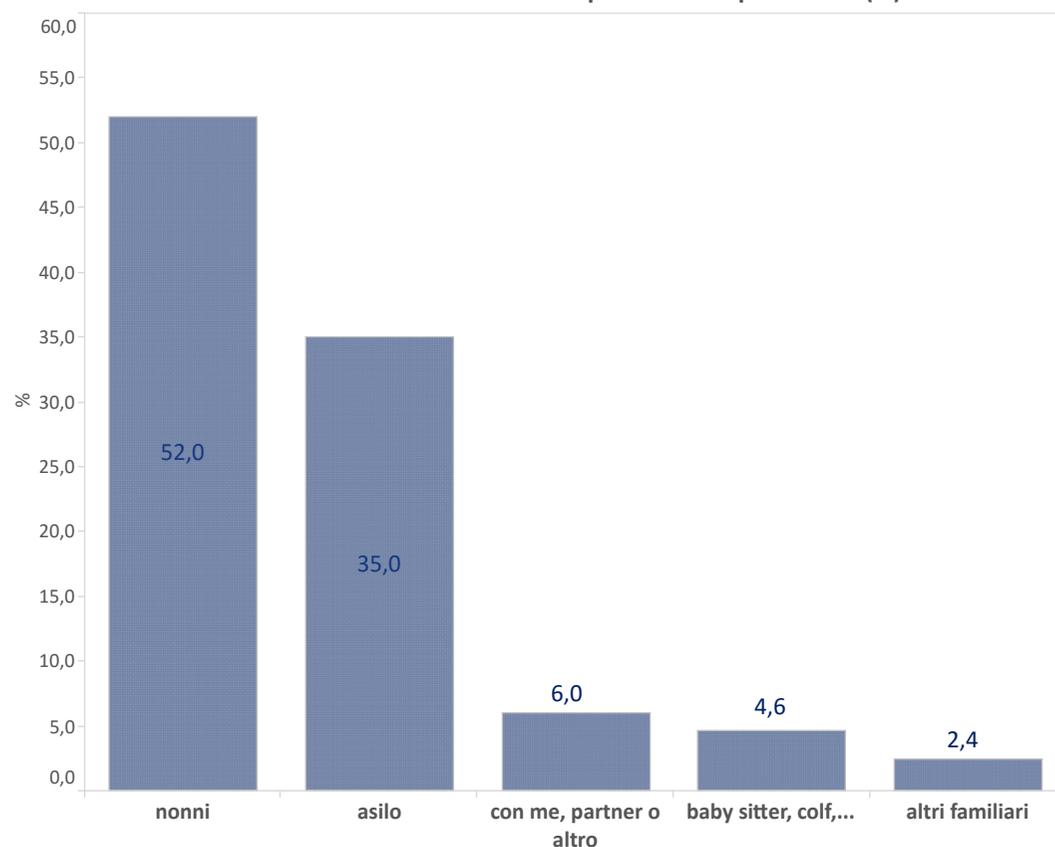
*Tasso di fecondità totale = Numero medio di figli per donna in età feconda (25-49). Fonte: elaborazioni Equipe2020 su base dati Eurostat.

Il supporto delle reti familiari è forte, ma è destinato a ridursi

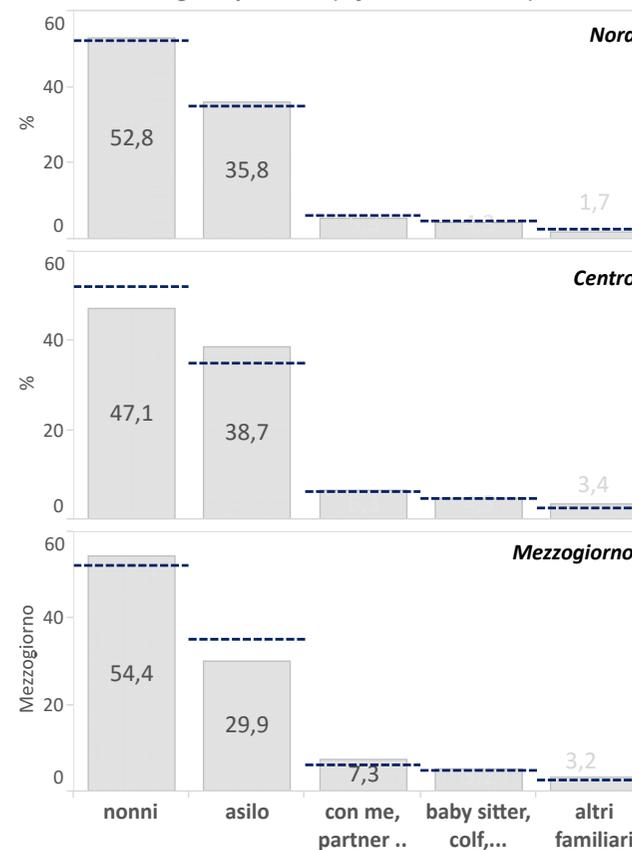
Sono oltre un milione le “nonne” che fanno fronte alla mancanza o all’eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini

Quando la madre lavora, il bambino si affida prevalentemente ai nonni

Affidamento del bambino mentre la madre lavora per modalità prevalente (%): *Totale Italia*



Dettaglio Ripartizioni (ref. line Totale Italia)



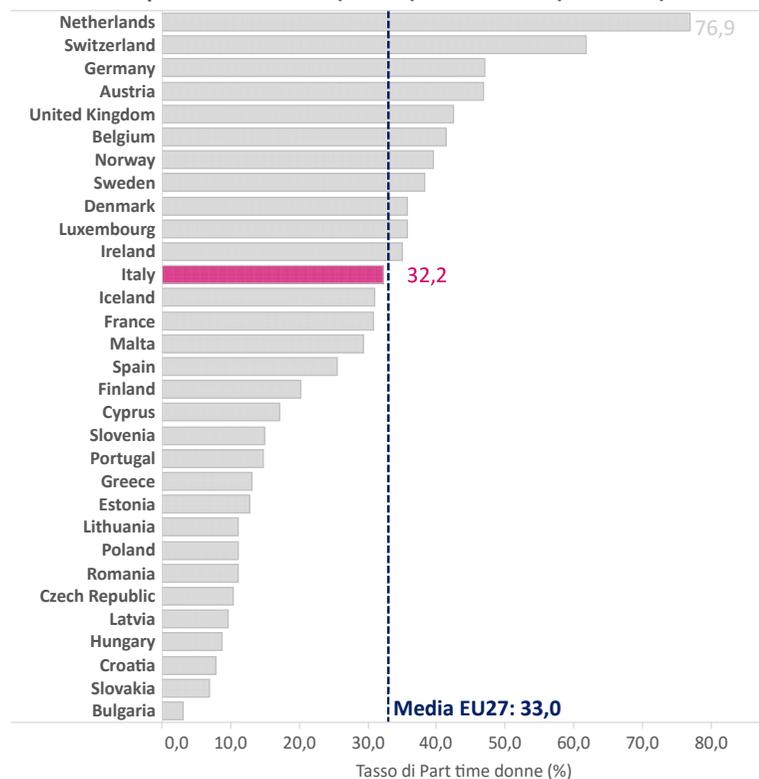
Madri di nati nel 2009/2010 occupate e tornate al lavoro al tempo dell'intervista per persone o servizi a cui affidano il bambino mentre lavorano e spesa sostenuta mensilmente. Anno 2012 (valori %). Sono esclusi dall'analisi dei costi i casi in cui il bambino è affidato prevalentemente alla madre ("Sta con me") o al partner. Sono escluse le mancate risposte
Fonte: elaborazioni EQUiPe 2020 su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) , Istat

Il part time «può» essere uno strumento di flessibilità

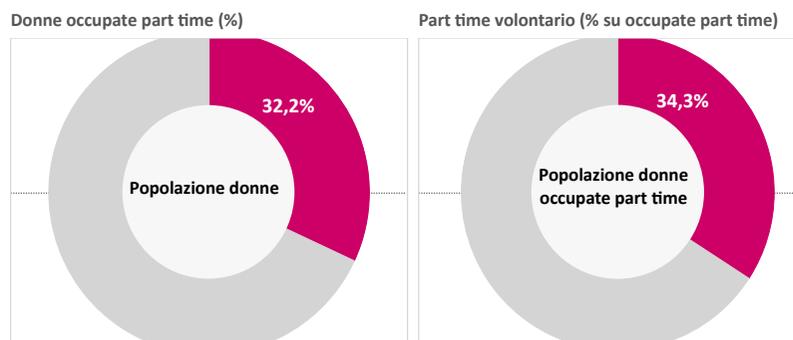
Il 32,2% delle lavoratrici italiane utilizza il part-time (33,0% nella media EU27), ma per più della metà di loro non è una scelta volontaria. Il lavoro con orario ridotto è invece più diffuso, e più volontario, nella popolazione delle neo madri e quasi la metà di coloro che lavorano a tempo pieno sarebbero invece interessate a lavorare con orario ridotto

L'occupazione part time

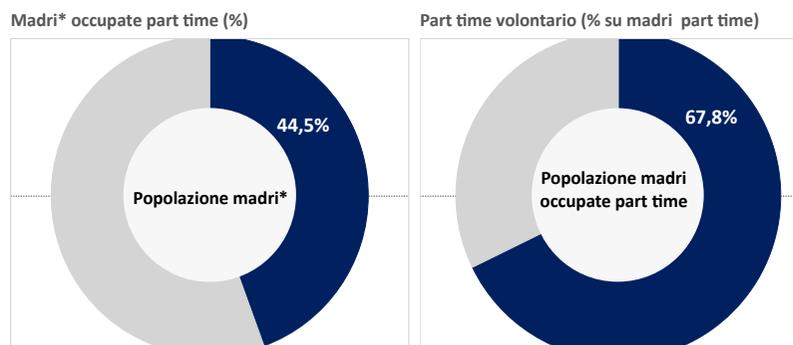
Tasso di occupazione Part time (donne) nei Paesi EU (dati 2014)



Part time tra le lavoratrici occupate (RCFL 2014)



Part time tra le madri di bambini nati nel 2009/2010 occupate (Indagine Madri 2012*)



Fonte: elaborazioni Equipe 2020 su dati Eurostat e microdati Istat (RCFL Media 2014 e Indagine Campionaria sulle nascite e le madri 2012 (*))

La sfida delle tre «P»



➔ Profit



➔ People



➔ Planet



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Grazie per l'attenzione

EQUIPE 2020
Italia Lavoro S.p.A
Via Guidubaldo Del Monte, 60 - 00197 Roma
amarsala@italialavoro.it

Antonella Marsala
Bologna 12-13 aprile 2016