

## ITALIA

**LA ACTUACIÓN DE LOS CENTROS DE EMPLEO EN ITALIA**

Los Centros de Empleo ubicados en todo el territorio italiano son 536 y en ellos trabajan unos 12.000 empleados administrativos con una retribución media de unos 35.000 euros al año; ello arroja un total de 420 millones de euros, a los que se debe añadir la administración ordinaria y el alquiler de los inmuebles: un presupuesto que pesa particularmente sobre las Provincias.

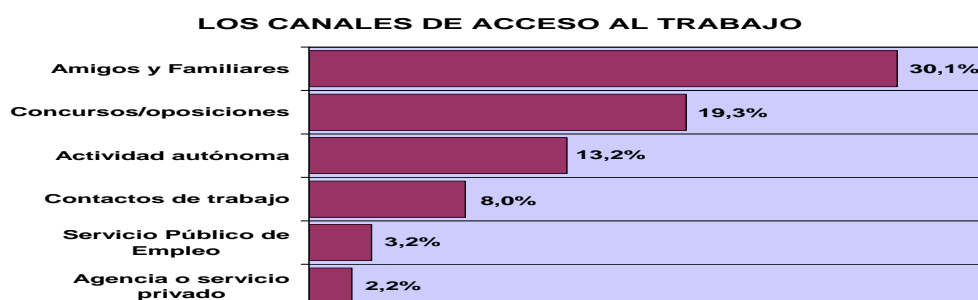
El Informe del Instituto para la Formación Profesional (ISFOL) sobre 2008 indica que los Centros actúan sólo en el 3,2% de las nuevas altas y según la Unión de las Cámaras de Comercio italianas (UNIONCAMERE), en dicho año sólo 5 empresas de cada 100 (menos que en 2007) han utilizado la ayuda de los servicios provinciales para la contratación de trabajadores.

Según las estadísticas, quien ha encontrado trabajo con los servicios públicos gana y trabaja menos que quien lo ha hecho con otros medios: en media la renta anual llega a 16.470 euros brutos, frente a los 24.000 de quien se dirige a una empresa de selección y los 32.000 de quien decide abrir una actividad autónoma.

Francesco Verbano, Secretario General del Ministerio de Trabajo, ha declarado, en una entrevista al diario económico "Il Sole 24 Ore" que «los centros para el empleo deberían asegurar un servicio avanzado, pero, lamentablemente no es así (...) Las Provincias han obtenido personal y recursos, pero no disponen de ofertas de trabajo».

Por su parte, Diana Gilli, experta del ISFOL, asevera que «el sistema de los Centros de Empleo es "autorreferente", cerrado en sí mismo: muy pocos son los contactos con las empresas, con quien hace formación, con las agencias privadas e incluso con las instituciones». De hecho, «mientras actualmente el sistema de los Centros para el empleo está financiado también por la Unión Europea, dentro de 6 años el mismo pesará únicamente sobre fondos nacionales».

El servicio ofrecido puede considerarse mediocre, considerando que sólo el 34% de las provincias meridionales puede presentar un cierto contacto con los centros de formación profesional, mientras que a nivel nacional sólo un centro de cada 4 desempeña sus reales funciones y la mayoría no respeta las normativas.



## LOS AMORTIGUADORES SOCIALES Y LA CRISIS<sup>18</sup>

---

La denominación “amortiguadores sociales” (ammortizzatori sociali en italiano) es utilizada comúnmente para designar el conjunto de medidas previstas para intervenir cuando, por las vicisitudes de la relación laboral, se produce la pérdida total o parcial de la retribución. La finalidad primera, de todas maneras, no es la de sustituir tal pérdida con una prestación económica de idéntico nivel, sino la de reducir, mitigar (“amortiguar”) las dificultades que tales situaciones generan al trabajador, preparando, con las oportunas medidas complementarias (por ejemplo: el alta en las listas de desempleo) la posible superación del momento crítico.

La definición más utilizada, por tanto, es la de “instrumentos para sostener las rentas de los trabajadores”.

La lista de los “amortiguadores” incluye básicamente tres medidas:

- Seguro de desempleo;
- Cassa integrazione (análoga a los E.R.E);
- movilidad (extinción de la relación laboral).

En tiempos de crisis, la lista se suele ampliar, generalmente con medidas derivadas de las básicas.

En los párrafos siguientes se analizan sintéticamente las medidas aplicadas en 2009.

### **El seguro de desempleo en Italia**

A las medidas clásicas de la prestación ordinaria y de aquella con requisitos reducidos se han añadido recientemente las destinadas a específicas categorías de trabajadores, hasta ahora excluidas, a condición de que declaren la inmediata disponibilidad a aceptar ofertas de formación o de empleo.

La prestación se concreta en un importe vinculado a condiciones y requisitos específicos, y concedido en caso de desempleo involuntario, por despido y dimisión por causa justa o interrupción de la relación por

### **La prestación por desempleo ordinaria**

#### Requisitos:

- 2 años de afiliación a la Seguridad Social;
- 52 cuotas semanales en el bienio anterior a la fecha de la resolución de la relación;

---

<sup>18</sup> Ampliación de los informes elaborados sobre las medidas anticrisis del Gobierno italiano

- inscripción y presentación de la declaración de disponibilidad al empleo en los centros provinciales de trabajo;

#### Duración y cuantía

El importe de la prestación económica se calcula aplicando unos porcentajes a la media de las retribuciones brutas percibidas en el trimestre anterior a la fecha de la desocupación, mientras la duración depende de la edad del perceptor:

- menores de 50 años, el periodo máximo asciende a 8 meses, y los porcentajes son los siguientes:
  - 60% en los primeros 6 meses;
  - 50% en el 7° y 8° mes.
- mayores de 50 años, el periodo se eleva a 12 meses:
  - 60% en los primeros 6 meses;
  - 50% en el 7° y 8° mes;
  - 40% los últimos 4 meses.

#### La solicitud

Debe presentarse a las entidades gestoras del seguro (INPS) en un plazo determinado, que depende de la causa de la resolución de la relación y que puede variar de 2 a 3 meses.

#### **Prestación por desempleo con requisitos reducidos**

##### Requisitos

- 2 años de afiliación a la Seguridad Social;
- Tener, por lo menos, 78 jornadas de trabajo por cuenta ajena, para las que se hayan pagado o se deban cuotas para los seguros sociales obligatorios;

##### Duración y cuantía

El importe corresponde a:

- 35% de la retribución media diaria, en los primeros 120 días.
- 40% de la retribución media diaria para el periodo siguiente, hasta un máximo de 180 días.

### La solicitud

- debe presentarse al Instituto de Seguridad Social (INPS) antes del 31 de marzo del año siguiente al despido.

### **Compatibilidad entre la prestación ordinaria y la prestación con requisitos reducidos**

En caso de cobro de la prestación ordinaria por menos de 180 días, se reconoce el derecho de prestación con requisitos reducidos, con un límite máximo de 156 días.

### **Ampliación del seguro de desempleo como medida anticrisis**

#### Trabajadores suspendidos

A los trabajadores con suspensión de la relación laboral por crisis de la empresa o del empleo, se les reconoce – en base a los requisitos de cotización – la prestación ordinaria o con requisitos reducidos, por un máximo de 90 jornadas al año.

Quedan excluidos los trabajadores:

- de empresas acogidas a la Cassa integrazione (E.R.E.);
- por tiempo indefinido con suspensiones de trabajo programadas;
- con contrato part-time vertical<sup>19</sup>;
- que rechacen una oferta de empleo adecuada.

#### Trabajadores con contrato de aprendizaje

En el trienio 2009-2011 se concederá la prestación por desempleo ordinaria a los trabajadores clasificados como aprendices antes del 28/11/2008, que hayan sido suspendidos o despedidos por crisis de la empresa u ocupacional.

Los trabajadores deben tener una antigüedad en la empresa de al menos tres meses. Se prescinde de los normales requisitos de cotización previstos para la prestación de desempleo. La prestación será abonada por un máximo de 90 días.

---

<sup>19</sup> El part-time es clasificado como “vertical” cuando la actividad laboral se desarrolla sin reducción de horario, pero por periodos predeterminados de la semana, del mes o del año

### **Afiliados a la gestión separada<sup>20</sup>**

En el trienio 2009-2011, se concederá también una prestación de desempleo ordinaria para los trabajadores clasificados como colaboradores (una especie de contrato de obra y servicio), afiliados a la gestión separada, que hayan trabajado con un único empresario. Hasta ahora no ha sido promulgado el decreto ministerial, de desarrollo de estas disposiciones.

Los trabajadores solicitantes no deben superar una renta entre 5.001€ y 13.819 €, en el año anterior al de la solicitud. En el mismo periodo, además, deben tener al menos 3 meses de cotización, y no más de 10 meses en el año anterior. La prestación será igual al 20% de la renta conseguida el año anterior, y abonada con pago único.

### **La "Cassa Integrazione Guadagni"**

El mecanismo, generalmente citado con el acrónimo CIG, es análogo a los ERE, y nace, en el periodo bélico, con la específica finalidad de garantizar un nivel mínimo de salario cuando, en presencia de una coyuntura negativa, pero prevista como transitoria, la jornada laboral se reduce por debajo del nivel contractualmente establecido.

La CIG, pues, interviene para limitar los daños económicos de los trabajadores afectados por la reducción de jornada, abonándoles parte del salario perdido mientras dura la coyuntura negativa.

Las modalidades clásicas de intervención son dos:

- Ordinaria: en los supuestos de crisis de la empresa o del mercado, o para evitar, en casos determinados, una reducción de personal. En definitiva se trata de dificultades previstas como transitorias;
- extraordinaria: en caso de reestructuración, reorganización o reconversión de la empresa, o cuando la crisis de la empresa puede tener especial relevancia social a nivel local o sectorial.

El recordado origen bélico de la CIG ha determinado también el ámbito de aplicación, limitado al sector industrial y a los directamente conexos con éste. Sólo recientemente se ha extendido a la construcción y a algunas actividades del primario (cooperativas agrarias).

---

<sup>20</sup> Los trabajadores con "contrato de colaboración coordinada y continuada" han comenzado a tener cobertura obligatoria en la Seguridad Social sólo a partir de 1996, cuando se creó una "gestión separada" de los Seguros obligatorios, debido, precisamente a la peculiaridad de la relación laboral, en la que están presentes elementos de subordinación y elementos de autonomía.

### La solicitud

Es el empresario quien debe pedir la aplicación de la CIG al Instituto de Previsión (INPS) después de haber procedido a comunicar la medida a la representación sindical, que debe ser oído so pena de nulidad del procedimiento.

La negociación con los sindicatos puede concluir con o sin acuerdo, pero en todo caso es condición "sine qua non" para la concesión de la CIG.

### Duración

En su modalidad "ordinaria" la duración máxima es de tres meses, prorrogable trimestralmente en casos extraordinarios, pero hasta una duración máxima total de 12 meses. La "extraordinaria" puede tener una duración máxima de 24 meses, también prorrogable cuando la complejidad de la situación así lo aconseje.

### La prestación

En ambas modalidades el INPS abonará el 80% de las horas no trabajadas, en los límites de horario contractual (0-40 horas).

### **Extensión de la "Cassa" como medida anticrisis**

A primeros de este año, y por la mayor incidencia de los efectos de la crisis económica, el Ministerio de Trabajo ha dado una interpretación extensiva de los supuestos en que se puede recurrir a la modalidad extraordinaria de la Cassa integrazione, y la entidad gestora de los Seguros Sociales (INPS) ha comunicado rápidamente la nueva posibilidad.

Se trata de las situaciones en las que al terminar el período de aplicación de la Cassa integrazione, en su modalidad "ordinaria", la empresa puede acogerse a la modalidad "extraordinaria" por la especial relevancia social de la crisis misma, debida a factores ajenos a la empresa. La prestación económica, pues, podrá concederse por otros 12 meses.

### **Prestación de movilidad**

La empresa puede recurrir a la prestación de movilidad (equivalente al despido) cuando se vea obligada a proceder a un despido colectivo para reducir plantilla, o cuando constata la imposibilidad de readmitir a parte del personal acogido a la Cassa integrazione.

La empresa que pretenda proceder al despido colectivo tiene que activar los trámites para la prestación de movilidad, según las modalidades previstas por la ley, en concertación con los representantes sindicales.

Finalizado el procedimiento, la empresa puede “poner en movilidad” a los trabajadores en exceso, comunicándose por escrito, respetando los plazos para el preaviso.

Las empresas comunican los datos de los trabajadores afectados por la movilidad a la comisión regional competente, para su inclusión en las listas correspondientes, con efectos a partir del día siguiente al del despido.

#### Requisitos del trabajador:

- ser titular de un contrato de trabajo fijo y continuo, o ser socio trabajador de una cooperativa de producción y trabajo o trabajador a domicilio;
- antigüedad mínima de 12 meses – desde la fecha de alta hasta el despido – en la empresa que ha puesto en marcha el procedimiento, y de ellos, al menos 6 meses de trabajo efectivo (incluidos los periodos de baja laboral por vacaciones, enfermedad, festividad o maternidad);
- estar en situación de movilidad por empresas pertenecientes a sectores específicos, con dimensiones y características productivas particulares (por ejemplo, industrias que hayan empleado más de 15 trabajadores en el semestre anterior a la reducción de personal, empresas comerciales con más de 200 trabajadores en el semestre anterior a la reducción de personal, cooperativas agrícolas y zootécnicas con más de 15 trabajadores, etc.).

#### La Solicitud

Para conseguir la prestación de movilidad además de la inscripción en las listas correspondientes, es necesario presentar una solicitud en los centros provinciales de trabajo (que se ocuparan de enviar los datos a la sede del Seguro Social competente) en un plazo de 68 días desde la fecha de:

- suspensión del trabajo;
- conclusión del periodo de prestación por falta de preaviso, durante el cual sigue vigente la relación laboral con la correspondiente cotización obligatoria;
- finalización de la baja obligatoria por maternidad;
- finalización de la baja por enfermedad o accidente;
- definición de una controversia sindical o pleito judicial;
- finalización del servicio militar.

### Duración y cuantía

La prestación de movilidad corresponde a los que tengan derecho por un periodo máximo de:

- 12 meses (24 en Sur e Islas), para menores de 40 años;
- 24 meses (36 en Sur e Islas), para mayores de 40 años y menores de 50;
- 36 meses (48 en Sur e Islas), para mayores de 50 años.

En cuanto al importe de la prestación, el mismo se calcula en porcentaje a lo que el trabajador hubiera tenido derecho en caso de aplicación de la Cassa integrazione straordinaria:

- 100% los primeros 12 meses;
- 80% durante el periodo restante.

En todo caso, la prestación no se puede pagar por un periodo superior a la antigüedad del trabajador en la empresa que activó la movilidad. Además, no se podrá pagar después de la edad de jubilación, o si en esa fecha no se tiene derecho a la pensión la prestación continuará hasta la fecha en que se alcance tal derecho.

### La “movilidad larga” como medida anticrisis

La movilidad larga es una forma particular de prestación económica que se le garantiza a los trabajadores de sectores productivos específicos en caso de despido por reducciones de personal o por cese de la actividad de la empresa. Esta prestación tiene una duración total superior a la ordinaria (por un máximo de 7 años), y se pagará hasta el cumplimiento de los requisitos de acceso a la pensión. Normalmente a los trabajadores en movilidad larga no se les aplicarán nuevos requisitos de acceso a la pensión, que podrían establecerse en un segundo momento.

### **Indemnización por cese de la actividad comercial, como medida anticrisis**

A partir de 2009, se ha reintroducido una forma de apoyo a la renta para los comerciantes, utilizada en el pasado, es decir la prestación por cierre. La solicitud tendrá que ser presentada al Instituto de Seguridad Social antes del 31/12/2012.

La prestación se dirige a personas que en el periodo que va de 1 de enero de 2009 a 31 de enero de 2011, se encuentren en las siguientes condiciones:

- mayores de 62 años (hombres) o 57 años (mujeres);



- 5 años de cotización a la Seguridad Social como propietario o socio en la administración comercial, en el momento del cierre;
- cierre definitivo de la actividad comercial;
- entrega al Municipio del permiso para la actividad comercial;

cancelación del titular del Registro de Comerciantes y del Registro de Empresas Acreditadas en la Cámara de Comercio; para los agentes y representantes de comercio, la cancelación del Registro correspondiente en la Cámara de Comercio.

#### La cuantía de la indemnización

Se equipara a la prestación mínima de jubilación prevista para los inscritos en el Registro Comerciantes, y se pagará según los plazos y modalidades de la pensión.

#### La prestación

Será pagada hasta que el interesado cumpla los requisitos para la pensión de jubilación.