



مرکز مطالعات راهبردی و آموزش وزارت کشور  
۱۱



## ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در ایتالیا

گروه مطالعات اقتصاد و فناوری

دی ۱۴۰۱

شماره ۴۴

گزارش دیدبانی

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مرکز مطالعات راهبردی و آموزش وزارت کشور



نویسنده: زهرا ضیائی

تهیه شده در: گروه مطالعات اقتصاد و فناوری

تاریخ انتشار: دی ۱۴۰۱

گزارش دیدبانی

---

**ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در ایتالیا**

---



## در این گزارش می‌خوانید

سیاست‌های بازار کار در ایتالیا عمدتاً منفعل هستند، زیرا اولویت را به انتقالات پولی می‌دهند تا تلاش برای افزایش قابلیت اشتغال افراد بیکار.



رویکرد اصلاحات در ایتالیا، با توجه به قوانین حمایت شغلی قوی، افزایش انعطاف‌پذیری و تحرک شغلی است.



در ایتالیا، اقدامات اتحادیه‌های کارگری که همواره استراتژی حمایت از کارگران شاغل را دنبال کرده‌اند، بسیار مهم بوده است.





## فهرست

- ۱..... مقدمه
- ۳..... ابزارهای تجدید ساختار کسب و کار در ایتالیا
- ۳..... کمک هزینه کار کوتاه مدت
- ۵..... کمک هزینه کار کوتاه مدت در پاسخ به همه گیری کووید-۱۹
- ۶..... منابع مالی و بازیگران
- ۷..... اثربخشی
- ۷..... نقاط قوت و ضعف
- ۸..... بورس ملی کار
- ۸..... منابع مالی و بازیگران
- ۹..... اثربخشی
- ۹..... نقاط قوت و ضعف
- ۹..... صندوق ضمانت دستمزد برای اعتبارات مربوط به نیروی کار
- ۱۰..... منابع مالی و بازیگران
- ۱۰..... اثربخشی
- ۱۰..... نقاط قوت و ضعف
- ۱۱..... واحد مدیریت اختلافات شرکتهای دارای مشکلات اقتصادی
- ۱۱..... منابع مالی و بازیگران
- ۱۱..... اثربخشی
- ۱۲..... نقاط قوت و ضعف



دی ۱۴۰۱

گزارش



- ۱۲..... صندوق‌های همبستگی دوجانبه و باز استقرار شغلی
- ۱۳..... منابع مالی و بازیگران
- ۱۳..... اثربخشی
- ۱۴..... نقاط قوت و ضعف
- ۱۴..... ابزارهای حمایت مالی اضطراری کووید-۱۹ برای مشاغل
- ۱۵..... ویژگی‌های اصلی ابزارهای حمایت مالی اضطراری کووید-۱۹ برای مشاغل
- ۱۸..... منابع مالی و بازیگران
- ۱۸..... اثربخشی
- ۱۸..... نقاط قوت و ضعف
- ۱۸..... جمع‌بندی و تحلیل
- ۲۱..... منابع و مآخذ



## مقدمه

ایتالیا قانون کار یکپارچه ملی ندارد و قوانین، مقررات و اساسنامه‌هایی که بر روابط کار تأثیر می‌گذارند بسیار گسترده‌اند. بازار کار ایتالیا در مقایسه با سایر کشورهای صنعتی بسیار مبتنی بر مقررات است. این امر به ویژه در مورد خاتمه قراردادهای کاری صادق است، حوزه‌ای که در آن دولت مجموعه‌ای از قوانین و اقداماتی را ارائه کرده است که حمایت قابل توجهی از کارگران شاغل را فراهم می‌کند. در ایتالیا، اقدامات اتحادیه‌های کارگری که همواره استراتژی حمایت از کارگران شاغل را دنبال کرده‌اند، بسیار مهم بوده است. به خصوص در نیمه اول دهه ۱۹۷۰، زمانی که قدرت اتحادیه با رشد اقتصادی و بسیج مردمی تقویت شد، اتحادیه‌ها موفق شدند قانونی را به دست آورند که محدودیت‌هایی را برای فسخ قرارداد توسط شرکت‌های بزرگ در بخش صنعتی ایجاد می‌کرد. بر اساس ماده ۱۸ قانون کارگران ۱۹۷۰، کارفرمایان با ۱۵ کارگر یا بیشتر ملزم هستند تا کارمندان دائمی را که به‌اشتباه اخراج شده‌اند دوباره استخدام کنند<sup>۱</sup>. این قانون به کارگران قدرت اهرم قابل توجهی می‌دهد. برخی از فعالان بازار کار معتقد بودند که از آنجایی که این ماده در مورد شرکت‌هایی با کمتر از ۱۵ کارگر یا کارگران موقت اعمال نمی‌شود، منجر به ایجاد بازار کاری می‌شود که در آن کارفرمایان با نزدیک شدن به آستانه ۱۵ کارمند، تمایلی به استخدام کارمند ندارند<sup>۲</sup>.

در سال ۱۹۷۵، دولت ایتالیا دستورالعمل جامعه اروپا را در مورد اخراج دسته‌جمعی اجرا کرد. مقررات زدایی از بازار کار نیز از نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ آغاز شد که عمدتاً مربوط به استخدام بود. به دنبال این اقدامات، در آغاز دهه ۱۹۹۰ اصلاح «سیستم جاذب شوک‌های اجتماعی» آغاز شد. سیستم جاذب شوک‌های اجتماعی مکانیسمی است که به طور سنتی در ایتالیا برای مدیریت بحران‌های شغلی استفاده می‌شود. این مکانیسم مبتنی بر صندوق‌های تضمین دستمزد است که از سال ۱۹۴۵ شکل گرفته‌اند. این صندوق‌ها درآمدی را - هر چند کمتر از دستمزد معمولی - برای کارگران شرکت‌هایی که درگیر مشکلات شدید هستند تضمین می‌کند. در ابتدا دو نوع صندوق وجود داشت:

۱. [National Labour Law Profile: Italy \(oit.org\)](http://www.oit.org)

۲. [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang-en/index.htm)





صندوق عادی معرفی شده در سال ۱۹۴۵، که می‌تواند در شرایط بحران موقت ناشی از شرایط اقتصادی استفاده شود و صندوق فوق‌العاده‌ای که در سال ۱۹۶۸ معرفی شد، که می‌تواند توسط شرکت‌ها یا کل بخش‌هایی که در نتیجه مشکلات ساختاری شدید اقدام به بازسازی می‌کنند، استفاده شود.

در اصل، صندوق ضمانت دستمزد فقط برای کارگران یقه آبی صنعتی در شرکت‌های بزرگ قابل استفاده بود. سپس به برخی از بخش‌های دیگر (برای مثال، صنعت ساختمان در سال ۱۹۶۳، کشاورزی در سال ۱۹۷۲ و انتشارات در سال ۱۹۸۱ به شرکت‌های کوچک و کارگران یقه سفید صنعتی (۱۹۹۱)) گسترش یافت.

برخی تغییرات در سیستم جاذب شوک‌های اجتماعی در سال ۱۹۹۱ ایجاد شد. یک سیستم جدید به نام «روش‌های تحرک» برای رسیدگی به کارکنان مازاد معرفی شد، که هدف آن تسهیل ورود مجدد به کار است. کارگران «در تحرک» مزایای تکمیلی دریافت می‌کنند و در «لیست تحرک» منطقه‌ای ثبت نام می‌شوند. به شرکت‌هایی که کارکنان را از لیست تحرک استخدام می‌کنند، امتیازات مالیاتی اعطا می‌شود. علاوه بر این، اگر شرکتی که آن‌ها را اخراج کرده است، تصمیم به کار بگیرد، کارگران در حال تحرک اولویت دارند.

ایتالیا اصلاحات کار خود را با تصویب «قانون مشاغل» که تغییراتی در قوانین مربوط به وظایف شغلی ایجاد می‌کند، ادامه داده است. قانون مشاغل ۲۰۱۵ تغییرات بحث‌برانگیزی را در قانون کار ارائه کرد. هدف این قانون کاهش موانع اشتغال با تسهیل اخراج کارگران است.

ماده ۳ فرمان قانونی ۲۰۱۵/۸۱ مورخ ۱۵ ژوئن ۲۰۱۵ محدودیت‌های موجود در مورد حق تغییر یک‌جانبه شرایط قرارداد کار پس از موافقت درباره آن را حذف می‌کند و ماده ۲۱۰۳ قانون مدنی ایتالیا را اصلاح می‌کند که به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا وظایف شغلی متفاوتی که متعلق به همان سطح کارکنان یا حتی پایین‌تر از آن هستند را به کارگران اختصاص دهند. این امر به کارفرمایان اجازه می‌دهد که دسته‌های کارکنان را مجدداً طبقه‌بندی کنند تا تحرک درون و بین سطوح کارکنان را ایجاد کنند. این امر موجب نگرانی شدید اتحادیه‌های کارگری شده است.<sup>۳</sup>

در کنار اصلاحات قانونی و نهادی، بررسی ابزارهای تجدید ساختار بازار کار ایتالیا می‌تواند تصویر جامعی از ساختار بازار کار و مکانیسم‌های کنترل آن در اختیار ما قرار دهد. شناخت از تجربه‌ی ایتالیا، طرح‌ها و ابزارهای مختلف، اثربخشی و نقاط قوت و ضعف هر طرح، می‌تواند راه‌های آزموده و مخاطرات و فرصت‌های همراه آن‌ها را مشخص کند. این امر می‌تواند ابعاد مختلف طرح‌ها و ابزارها را برای سیاست‌گذاران روشن کند و آن‌ها را در

<sup>۳</sup> [Gazzetta Ufficiale](#)



طراحی سیاست‌های مناسب با شرایط کشور یاری دهد. در این راستا گزارش حاضر به شرح زیر سازمان‌دهی شده است:

در ابتدا ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در کشور ایتالیا تشریح و مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این راستا، برای ۶ ابزار مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار، جزئیات طرح، بازیگران مؤثر و نقش آنان به ویژه در تأمین مالی مطرح می‌شود. به علاوه، اثربخشی اقدامات، نقاط قوت و ضعف و مثال‌هایی از اجرای ابزارها، به تفکیک هر طرح ارائه می‌شود. در آخر، جمع‌بندی و تحلیل ارائه شده است.

## ابزارهای تجدید ساختار کسب و کار در ایتالیا

به طور کلی در ایتالیا ۶ ابزار مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار وجود دارد که عبارت‌اند از

- کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت (صندوق ضمانت دستمزد عادی، صندوق ضمانت دستمزد فوق‌العاده، صندوق ضمانت دستمزد اندک، قراردادهای همبستگی و صندوق‌های همبستگی)؛
- بورس ملی کار؛
- صندوق ضمانت دستمزد برای اعتبارات مربوط به نیروی کار؛
- واحد مدیریت اختلافات شرکت‌های دارای مشکلات اقتصادی؛
- صندوق‌های همبستگی دوجانبه و باز استقرار شغلی؛ و
- ابزارهای حمایت مالی اضطراری کووید-۱۹ برای مشاغل.

در ادامه، پوشش و شرایط وجود صلاحیت، ویژگی‌های اصلی طرح، منابع مالی، بازیگران مؤثر و نقش آنان، اثربخشی اقدامات، نقاط قوت و ضعف و مثال‌هایی از اجرای ابزارها، به تفکیک هر طرح ارائه می‌شود.

## کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت

قانون مشاغل (طرح بیکاری در بحران موقت)، کلیه‌ی مجموعه قوانین مربوط به اقدامات حمایت درآمدی از افراد شاغل را اصلاح کرد. این قانون همه هنجارهای قبلی را لغو کرد و متن تلفیقی را تنظیم کرد که امکان دسترسی شرکت‌ها به ابزارهای زیر را میسر می‌کرد

- صندوق ضمانت دستمزد معمولی؛
- صندوق ضمانت دستمزد فوق‌العاده؛
- صندوق ضمانت دستمزد اندک؛





- قراردادهای همبستگی؛
  - صندوق‌های همبستگی، از جمله صندوق ادغام دستمزد.
- صندوق ضمانت دستمزد معمولی، یک ابزار تضمین دستمزد است که در صورت تعلیق یا کاهش فعالیت‌های کاری به دلیل رویدادهای موقتی که نمی‌توان به شرکت نسبت داد، فعال می‌شود. حداکثر مدت زمان ۱۳ هفته است که تا ۵۲ هفته قابل تمدید است<sup>۴</sup>. فرمان شماره ۲۰۲۰/۱۸ مورخ ۱۷ مارس استفاده از این صندوق را برای کارگرانی که به دلیل بحران کووید-۱۹ موقتاً از کار معلق شده‌اند فراهم کرده است. در ماه اوت، محاسبه حداکثر مدت برخورداری تعلیق شد و حمایت‌ها تا مدت نامشخصی ادامه خواهد داشت.
- صندوق ضمانت دستمزد فوق‌العاده یک ابزار تضمین دستمزد است که توسط وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی ارائه می‌شود و برای شرکت‌هایی با بیش از ۱۵ کارمند (۵۰ کارمند در مورد مشاغل تجاری) در دسترس است<sup>۵</sup>. این ابزار را می‌توان تحت شرایط زیر فعال کرد
- بحران تجاری برای حداکثر ۱۲ ماه؛
  - تجدید ساختار کسب و کار حداکثر برای یک دوره ۲۴ ماهه (نه لزوماً متوالی) در یک دوره پنج‌ساله (که از تاریخی که پرداخت شروع می‌شود محاسبه می‌شود).
- قراردادهای همبستگی ابزارهای تضمین دستمزد هستند که از طریق توافق‌نامه‌های منعقدشده توسط انجمن‌های صنفی و سازمان‌های کارفرمایی با هدف جلوگیری از کاهش کلی یا جزئی کارکنان از طریق کاهش ساعات کاری کارکنان فعال می‌شوند. قراردادهای همبستگی حداکثر برای ۲۴ ماه (نه لزوماً متوالی) که تا ۳۶ ماه قابل تمدید است.
- صندوق‌های همبستگی ابزارهای تضمین دستمزد هستند که از طریق قراردادهای چانه‌زنی جمعی منعقدشده بین انجمن‌های اتحادیه و سازمان‌های کارفرمایی در بخش‌هایی ایجاد می‌شوند که تحت پوشش صندوق ضمانت دستمزد معمولی و فوق‌العاده نیستند. هدف آن‌ها حمایت از درآمد کارگران در صورت تعلیق یا خاتمه فعالیت کاری است. تا به حال سه نوع صندوق همبستگی وجود دارد
- صندوق‌های همبستگی دوجانبه؛ بر اساس فرمان قانون ۲۰۱۵/۱۴۸ در تمام بخش‌هایی که تحت پوشش صندوق‌های تضمین دستمزد عادی و فوق‌العاده نیستند، ایجاد شده است.

۴. [Ordinary Wage Compensation Fund \(inps.it\)](https://inps.it)

۵. [Extraordinary Wage Compensation Fund \(inps.it\)](https://inps.it)



- صندوق‌های همبستگی دوجانبه جایگزین؛ این صندوق‌ها برای بخش‌های صنایع دستی و کار آژانس موقت، جایی که طرح‌های تضمین دستمزد دوجانبه پیش از سال ۲۰۱۵ در حال اجرا بودند، اعمال می‌شوند.
  - صندوق ادغام دستمزد؛ توسط مؤسسه ملی تأمین اجتماعی مدیریت می‌شود و برای تمام شرکت‌هایی که بیش از ۵ کارمند دارند و تحت پوشش صندوق‌های تضمین دستمزد معمولی و صندوق‌های همبستگی دوجانبه نیستند خدمات ارائه می‌کند.<sup>۶</sup>
- کارگرانی که انتظار می‌رود ساعات کاری آن‌ها بیش از ۵۰ درصد (در یک دوره ۱۲ ماهه) تعلیق یا کاهش یابد، به مرکز کار محلی مرتبط می‌شوند. در صورتی که کارگران به مرکز کاریابی گزارش ندهند، مرکز کار از طریق سیستم اطلاعاتی اختصاصی مطلع و اقدام به کاهش میزان کمک‌هزینه تا حذف کامل آن می‌کند. همچنین کارگر در صورت انجام فعالیت کاری در حین اعطای کمک‌هزینه، باید مراتب را از قبل به دفتر محلی اطلاع دهد.

### کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت در پاسخ به همه‌گیری کووید-۱۹

دولت ایتالیا فرمان شماره ۲۰۲۰/۱۸ را در ۱۷ مارس تصویب کرد که اجازه استفاده از صندوق ضمانت دستمزد معمولی و صندوق ادغام دستمزد را برای تعلیق موقت کار یا کاهش زمان کار به دلیل همه‌گیری فراهم می‌کند. این فرمان، استفاده از طرح‌های تضمین دستمزد موجود را برای تعلیق موقت کار یا کاهش کارها، گسترده‌تر کرده است. علاوه بر این، توافق‌نامه‌ای بین شرکای اجتماعی و انجمن بانکداری ایتالیا در ۳۰ مارس ۲۰۲۰ امضا شد که درباره پیش‌بینی اقدامات بانک‌ها برای یکپارچه‌سازی درآمد کارگرانی است که به دلیل کووید-۱۹ موقتاً از کار تعلیق شده‌اند. این توافق‌نامه که از ۳۱ دسامبر ۲۰۲۰ لازم‌الاجرا است، با هدف حمایت از کارگرانی تدوین شده است که منتظر پرداخت حمایت‌های درآمدی توسط مؤسسه ملی تأمین اجتماعی هستند. پرداخت کمک‌هزینه با گشایش اعتبار در یک حساب جاری ویژه در یک بانک انجام و طی آن مبلغ ۱۴۰۰ یورو، به ازای ۹ هفته ارائه می‌شود.

ابزار حمایتی دیگر اقدام ویژه «سید»<sup>۷</sup> است که در طول بحران مالی جهانی معرفی شد و بعداً متوقف شد. با فرمان جدید، اقدام ویژه «سید» برای حمایت از شرکت‌های کوچک با کمتر از پنج کارمند که مشمول مزایای

۶. [Wage compensation fund and reduction on working hours \(inps.it\)](http://inps.it)

۷. Seed



عادی نیستند و به سایر ابزارهای حمایتی دسترسی ندارند، مجدداً فعال شد. کارگران کار خانگی از این مزایا مستثنا هستند. مقدار مزایا به پاداش قبلی بستگی دارد: برای دستمزد ناخالص ماهانه زیر ۲۱۵۹.۴۸ یورو، مزایا به ۹۳۹.۸۹ یورو می‌رسد. برای دستمزد ناخالص ماهانه بالای ۲۱۵۹.۴۸ یورو، مزایا به ۱۱۲۹.۴۸ یورو می‌رسد.

در نهایت، اقدامات حمایتی درآمدی جدید ارائه شد که شامل ارائه کمک‌هزینه ۶۰۰ یورویی برای ماه‌های مارس، آوریل و مه به حرف، کارگران دارای همکاری مستمر و هماهنگ، خود اشتغال‌ها، کارگران فصلی و کارگران صنعت سرگرمی است. این مزایا مستقیماً از مؤسسه تأمین اجتماعی ملی پرداخت خواهد شد و هدف آن حمایت از درآمد آن دسته از کارگرانی است که واجد شرایط سایر اقدامات حمایتی درآمدی مانند صندوق‌های مختلف تضمین دستمزد نیستند. کارگران واجد شرایط عبارت‌اند از

- حرفه‌های شغلی با شماره مالیات بر ارزش افزوده فعال در ۲۳ فوریه ۲۰۲۰ و کارگران دارای توافقنامه همکاری هماهنگ و مستمر با آن‌ها؛
- خوداشتغالی که در طرح‌های اختصاصی بیمه اجتماعی اجباری ثبت‌نام کرده‌اند؛
- کارگران فصلی در بخش گردشگری که به طور غیرارادی به کار خود در بازه زمانی ۱ ژانویه ۲۰۲۰ تا ۱۷ مارس ۲۰۲۰ خاتمه داده‌اند، شاغل نیستند و مستمری دریافت نمی‌کنند؛
- کارگران کشاورزی با قرارداد مدت معین که مستمری دریافت نمی‌کنند و حداقل ۵۰ روز در بخش کشاورزی در سال ۲۰۱۹ کار کرده‌اند؛
- کارگرانی که در صندوق بازنشستگی کارگران صنعت سرگرمی ثبت‌نام کرده‌اند، با حداقل ۳۰ سهم روزانه پرداخت شده در سال ۲۰۱۹ به صندوق بازنشستگی داشته‌اند، با درآمدی بیش از ۵۰۰۰۰ یورو دارند و کسانی که مستمری دریافت نمی‌کنند.

### منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق وجوه ملی، پرداختی کارمندان و کارفرمایان تأمین مالی می‌شود. در صورت بروز هر موردی از فعال‌سازی صندوق‌های تضمین عادی و فوق‌العاده که برای اقتصاد ایتالیا بسیار مهم است، دولت ملی می‌تواند از طریق وزارتخانه‌های مربوطه، طرفین را احضار کند و سعی کند توافق‌نامه‌های صندوق‌های تضمین عادی و فوق‌العاده را برقرار کند.



خدمات اشتغال عمومی نقش مهمی در ایجاد هماهنگی ایفا می‌کند. مجموعه قوانین جدید مقرر می‌دارد که مرکز کار محلی با کارگرانی که از یارانه دستمزد بهره‌مند می‌شوند، تماس بگیرد و هماهنگی‌های لازم را در مورد سیاست‌های فعال بازار کار که تأمین اجتماعی، مقامات منطقه‌ای و سیستم اطلاعات مشترک ارائه می‌کنند، انجام دهد.

در رابطه با صندوق ضمانت دستمزد عادی و فوق‌العاده، رویه‌ها مبتنی بر اتحادیه‌ها است. بنابراین سازمان‌های کارفرما یا کارمند نقش مهمی در اجرای طرح دارند.

این طرح مبتنی بر خدمات سازمان تأمین اجتماعی است. شرکت باید درخواست را به سازمان تأمین اجتماعی و در عین حال به اداره کل سیاست‌های فعال و غیرفعال بازار کار وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی ارائه کند.

### اثربخشی

تعداد ساعات مجاز در ماه مه ۲۰۲۰، با در نظر گرفتن مجوزهای اورژانس بهداشتی، به ۸۴۹.۲ میلیون نفر ساعت رسید (در آوریل ۲۰۲۰، این رقم ۸۳۲.۴ میلیون بوده است). برای مقایسه بهتر خوب است بدانیم که تعداد ساعات مجاز سالانه در بدترین سال پس از بحران مالی یعنی در سال ۲۰۱۰، ۱۱۹۸.۵ میلیون نفر ساعت بوده است.<sup>۸</sup>

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

این ابزار قدرت حفظ کارگران را در زمان بحران در اشتغال و کاهش تعداد اخراج‌ها دارد.

#### نقاط ضعف

در طول همه‌گیری کووید-۱۹، ضعف‌های خاصی در مورد پرداخت سید مشخص شده است از جمله اینکه پرداخت‌ها با تأخیرهای جدی روبرو شد و تعداد قابل توجهی از کارگران بدون درآمد باقی ماند.

#### مثال‌ها

صندوق‌های همبستگی دوجانبه جایگزین، صندوق کردیتو<sup>۹</sup>، صندوق پاسته<sup>۱۰</sup>، صندوق ترنسپورتو<sup>۱۱</sup> و ...

۸. <https://www.eurofound.europa.eu/>

۹. Fondo de Crédito

۱۰. Fondo Pastel

۱۱. Fondo Transporte



## بورس ملی کار

بورس ملی کار، جویندگان کار، کارگران، کارفرمایان و واسطه‌های بازار کار را هدف قرار می‌دهد. بورس ملی کار یک سیستم اشتراک اطلاعات است که برای حمایت از تطابق بین تقاضا و عرضه نیروی کار طراحی شده است. این سیستم پایگاه‌های اطلاعاتی منطقه‌ای را در مورد مشاغل خالی و جویندگان کار (مبادلات نیروی کار منطقه‌ای) به هم متصل می‌کند و این اطلاعات را در یک پورتال وب ملی به نام کلیکلورو در دسترس قرار می‌دهد. این شبکه شامل مدارس و دانشگاه‌ها نیز می‌شود که این امکان را دارند که دانش‌آموزان خود را آپلود کنند.<sup>۱۲</sup>

پورتال وب کلیکلورو به کارفرمایان و واسطه‌های بازار کار اجازه می‌دهد تا موقعیت‌های شغلی خالی را تبلیغ کنند و پروفایل‌های شخصی جویندگان کار، از جمله آموزش‌های قبلی و تجربیات حرفه‌ای آن‌ها را مشاهده کنند. جویندگان کار همچنین می‌توانند در پورتال مشترک شوند، رزومه خود را آپلود کنند، برای پیشنهادهای کاری در ایتالیا و خارج از کشور درخواست دهند و از اخبار مسابقات عمومی یا فرصت‌های آموزش حرفه‌ای مطلع شوند.

این وبسایت همچنین طیف گسترده‌ای از اطلاعات را با هدف قرار دادن کارفرمایان، واسطه‌های بازار کار و شهروندان ارائه می‌دهد. این اطلاعات مربوط به روند بازار کار، مشوق‌های استخدام، مشوق‌های عمومی برای ایجاد و توسعه کسب و کار، شرایط استخدام و حقوق کارگران، الزامات اداری مربوط به راه‌اندازی یک آژانس کاریابی خصوصی و مدیریت روابط استخدامی، ویژگی‌های اصلی سیاست‌های منفعل بازار کار و لیست تمام واسطه‌های ثبت‌شده بازار کار.

## منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق وجوه ملی و صندوق‌های اروپایی تأمین مالی می‌شود. دولت ملی از طریق وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی، عملیات بورس ملی کار و شبکه مبادلات نیروی کار منطقه‌ای را هماهنگ می‌کند. هر منطقه، بورس کار منطقه‌ای خود را اداره می‌کند که طبق پروتکلی که استانداردهای فنی مشترک را تعیین می‌کند، باید به طور کامل در بورس ملی کار قابل دسترس باشد. دولت منطقه‌ای/محلی نقش مهمی در اجرای طرح دارد.

۱۲. <https://www.cliclavoro.gov.it>



خدمات اشتغال عمومی موظف است اطلاعاتی را که در مورد مشاغل خالی و مشخصات جویندگان کار در مبادلات نیروی کار منطقه‌ای جمع‌آوری می‌کند، ذخیره کند. نمایندگی‌های کاریابی خصوصی ملزم به انتشار اطلاعات در مورد مشاغل خالی و مشخصات جویندگان کار در مبادلات نیروی کار منطقه‌ای هستند. مدارس و دانشگاه‌ها موظف‌اند رزومه دانش آموزان خود را بارگذاری کنند.

### اثربخشی

از ماه می ۲۰۱۶، کلیکلورو میزبان حدود ۱۵۸۰۰۰ شغل خالی و ۲۹۲۰۰۰ رزومه بود. در طول سال ۲۰۱۷، ۱،۴۶۶،۹۴۲ کاربر در پرتال ثبت‌نام کرده بودند که در مجموع ۳،۰۲۶،۵۹۶ بار به آن دسترسی داشتند<sup>۱۳</sup>.

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

این شبکه می‌تواند داده‌ها و اطلاعات بازار کار را که در سطح محلی گردآوری کند و آن‌ها را در یک وبسایت به روشی کاربرپسند در دسترس قرار دهد.

#### نقاط ضعف

مقدار و کیفیت اطلاعات ارائه‌شده در مناطق مختلف متفاوت است.

#### مثال‌ها

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

### صندوق ضمانت دستمزد برای اعتبارات مربوط به نیروی کار

این طرح کارمندانی که کارفرمایان آن‌ها مشمول ورشکستگی یا اجرائیه می‌شوند را مورد پوشش قرار می‌دهد. این صندوق که توسط سازمان ملی تأمین اجتماعی اداره می‌شود، حقوق پرداخت‌نشده مربوط به سه ماه آخر قرارداد کار و همچنین غرامت پایان کار را پرداخت می‌کند. این پرداخت‌ها به کارمندان، کارآموزان، مدیریت شرکت‌های صنعتی و اعضای تعاونی‌هایی که شرکت‌های آن‌ها به دلیل ورشکستگی یا اجرائیه‌ها قادر به پرداخت نیستند تعلق می‌گیرد.

۱۳. <https://www.cliclavoro.gov.it/>





شرایط درخواست برای این صندوق شامل خاتمه رابطه کاری، احراز اعتبار کارگر توسط دادگاه، وجود ورشکستگی یا اجرائیات علیه کارفرما است. در مورد سه دستمزد آخر، حداکثر مبلغ پرداختی معادل سه برابر مبلغ صندوق ضمانت دستمزد معمولی خالص از سهم تأمین اجتماعی است. سود و تعدیل پولی نیز به مبالغ مقرر اضافه می‌شود.

در سال ۲۰۲۰، حداکثر مبلغ خالص ماهانه برای صندوق ضمانت دستمزد معمولی به شرح زیر بود

- برای حقوق تا ۲۱۵۹.۴۸ یورو؛
- ۹۳۹.۸۹ یورو (۹۹۸.۱۸ یورو ناخالص)؛
- برای حقوق بیش از ۲۱۵۹.۴۸ یورو؛
- ۱۱۲۹.۴۸ یورو (۱۱۹۹.۷۲ یورو).

حتی اگر کارفرما از پرداخت حق بیمه اجتماعی کوتاهی کرده باشد، باز صندوق ضمانت دستمزد برای اعتبارات، مداخله می‌کند. کارگران در صورت ورشکستگی می‌توانند تقاضای پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی را داشته باشند. علاوه بر این، سازمان ملی تأمین اجتماعی هم در صورت عدم پرداخت سهمیه به صندوق بازنشستگی تکمیلی از سوی کارفرما، مداخله می‌کند. این صندوق از طریق مشارکتهای تأمین اجتماعی کارفرمایان تأمین می‌شود. پرداخت به کارگران مستقل از مشارکت یا عدم مشارکت کارفرمایان است.

### منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق شرکتها تأمین مالی می‌شود. سازمان ملی تأمین اجتماعی صندوق را اداره می‌کند.

### اثر بخشی

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

#### نقاط ضعف

فقط در صورت ورشکستگی یا اجرای دادرسی مداخله می‌کند و تمام دستمزدهای پرداخت نشده را پوشش نمی‌دهد.



## مثال‌ها

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

### واحد مدیریت اختلافات شرکتهای دارای مشکلات اقتصادی

این طرح شرکتهایی که با مشکلات مواجه هستند (خطر تعطیلی و/یا اخراج تعداد قابل توجهی از کارگران) را تحت پوشش قرار می‌دهد.

این واحد، شاخه عملیاتی واحد بحران تجاری وزارت توسعه اقتصادی است. واحد بحران تجاری که در سال ۲۰۰۸ تأسیس شد، ابزارهایی را برای مبارزه با افول سیستم تولید ایتالیا را هم در خصوص شرکتهای فردی و هم مناطق یا بخشهای تولیدی خاص، ارائه می‌دهد. اقدامات آن در راستای شناسایی و اجرای اقدامات سیاست صنعتی، تبدیل و صنعتی‌سازی مجدد مناطق و بخشهای تولیدی دارای مشکلات اقتصادی (خطر تعطیلی و/یا اخراج تعداد قابل توجهی از کارگران) است.<sup>۱۴</sup> این واحد که با کارشناسان مدیریت بحران از وزارت توسعه اقتصادی و وزارت کار و سیاستهای اجتماعی کار می‌کند، جلساتی را با شرکتهای برای توسعه اقدامات پیشگیرانه و رویارویی با بحرانهای تجاری و سایر مشکلات برگزار می‌کند. این جلسات علاوه بر شرکتهای، برای همه بازیگران مربوطه، مانند شرکای اجتماعی و مؤسسات (سطح محلی) نیز برگزار می‌شود.

### منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق وجوه ملی تأمین مالی می‌شود. این واحد توسط کارشناسان وزارت توسعه اقتصادی و وزارت کار و امور اجتماعی تأمین بودجه و تشکیل شده است. نمایندگان دولت‌های محلی به منظور هماهنگی و تنظیم سیاستهای محلی (شامل آموزشها و مشوقها) می‌توانند در جلسات شرکت کنند. اتحادیههای کارگری و نمایندگان سازمانهای کارفرمایی در جلسات با شرکتهای دارای بحران مشارکت فعال دارند.

### اثر بخشی

این واحد از زمان تأسیس خود در سال ۲۰۰۸، بیش از ۱۰۰۰ واحد بحران را فعال کرد و بیش از ۳۰۰۰ جلسه بین شرکتهای، اتحادیههای کارگری و مؤسسات محلی را مدیریت کرد. واحد در سال ۲۰۱۹، با ۱۴۹ موقعیت بحران تجاری که شامل ۱۸۰۰۰۰ کارگر بود، برخورد کرد. شرکتهای مربوطه به بخشهای مختلفی تعلق دارند که فولاد، لوازم خانگی، فناوری اطلاعات و ارتباطات بیشترین مشارکت را دارند.

<sup>۱۴</sup> <https://www.mise.gov.it/index.php/it/notizie-stampa/il-ministro-alla-camera-informativa-sulle-crisi-aziendali>



## نقاط قوت و ضعف

## نقاط قوت

در سال ۲۰۱۷، ۴۲ گفتگوی بحران به نتیجه رسید. از میان آن‌ها، ۲۷ مورد (۶۴٪) با توسعه یک طرح تجدید ساختار و سرمایه‌گذاری‌های جدید یا خرید شرکت توسط یک سرمایه‌گذار جدید، نتیجه مثبت داشتند. ۹ مورد (۲۱٪) با راه‌حل‌های محافظه‌کارانه به نتیجه رسیدند، در حالی که ۶ مورد (۱۴٪) با بسته شدن کسب و کار مواجه شدند.

## نقاط ضعف

مدیریت بحران نسبتاً طولانی است؛ به طور متوسط، هر مورد بیش از دو سال (۲۸-۳۰ ماه) طول می‌کشد و برخی از موارد بیش از ۶۰ ماه طول می‌کشد. از ۱۴۹ مذاکره بحران مدیریت شده در سال ۲۰۱۹، ۱۰۲ مورد (یعنی ۶۸.۵٪) بیش از سه سال فعال بوده و ۲۸ مورد برای بیش از ۷ سال باز بوده است. اقدامات واحد، بیشتر متوجه شرکت‌های بزرگ است که بیش از یک سوم شرکت‌های درگیر در مذاکرات را نمایندگی می‌کنند.

## مثال‌ها:

گروه فیلیپس، بریجستون، مایکرن، ایتال تل، سائو کو، ویل پل.

## صندوق‌های همبستگی دوجانبه و باز استقرار شغلی

چندین صندوق بخشی در طول دو دهه گذشته برای حمایت از کارکنان شرکت‌هایی که با تجدید ساختار و تعدیل نیرو و ایجاد مشاغل جدید و باثبات روبرو هستند، تأسیس شد. ذینفعان، کارمندان شرکت‌هایی هستند که با بازسازی و تعدیل احتمالی مواجه هستند یا شرکت‌هایی که می‌خواهند شغل جدیدی ایجاد کنند. مزایا محدود به شرکت‌هایی (و کارمندان‌شان) است که قرارداد تشکیل صندوق را امضا کرده‌اند.

این صندوق‌ها، کارآفرینی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی را ترویج می‌کنند و ذینفعان مختلف (انجمن‌های صنفی و اتحادیه‌ها، مؤسسات، خدمات استخدامی و نمایندگان شرکت‌ها) را گرد هم می‌آورند تا نیروهای خود را برای حمایت از انتقال کارگران به مشاغل جدید و ایجاد مشاغل پایدار حمایت کنند. نمونه‌هایی از احکام اعطاشده توسط این صندوق‌ها عبارت‌اند از

- ارائه برنامه‌های آموزشی و صلاحیت مجدد؛
- ارائه کمک شخصی در یافتن مشاغل جدید؛



- ارائه مشوق‌های استخدام دائمی.

در حال حاضر دو صندوق فعال یکی در حوزه داروسازی و دیگری در حوزه بانکی وجود دارد. به عنوان مثال، ولفارما که در سال ۲۰۰۸ تأسیس شد به کارگران اخراج شده توسط شرکت‌های ذیل این طرح کمک می‌کند تا در صنعت داروسازی، صنایع مشابه و در سایر بخش‌های اقتصادی شغل پیدا کنند یا کسب و کار جدیدی را راه‌اندازی کنند.

صندوق ملی برای حمایت از اشتغال در بخش اعتبارات در سال ۲۰۱۲ تأسیس شد و مشوق‌هایی تا سقف ۶۰۰۰۰ یورو برای شرکت‌هایی که مایل به استخدام کارگران در این بخش به صورت دائمی (با قراردادهای باز) هستند، فراهم می‌کند.<sup>۱۵</sup>

### منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق وجوه ملی، صندوق‌های اروپایی و وجوه پرداختی شرکت‌ها تأمین مالی می‌شود. دولت ملی از طریق وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی تا حدی بودجه برخی از این برنامه‌ها را تأمین می‌کند و از طریق آژانس فنی ایتالیا از فعالیتهای آن‌ها (در مورد ولفارما) حمایت می‌کند. خدمات اشتغال عمومی مقررات فعال بازار کار را مدیریت می‌کنند. انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری ویژگی‌های ابزار را از طریق موافقت‌نامه‌های ملی تعریف می‌کنند. شرکت‌های فردی برنامه‌های کاریابی را همراه با سازمان ملی تأمین اجتماعی سازمان‌دهی می‌کنند.

### اثر بخشی

بر اساس ارزیابی مرحله آزمایشی طرح ولفارما (۲۰۰۹-۲۰۱۱) که در سال ۲۰۰۸ تأسیس شد، ۶۲۵ کارگر در این طرح شرکت کردند. از این تعداد، ۲۷۵ نفر در نتیجه مشارکت خود شغل پیدا کردند و ۱۱۵ کارگر تحت آموزش و مشاوره قرار گرفتند.

طبق گزارش اتحادیه کارگری صنعت، از سال ۲۰۱۲ این صندوق استخدام بیش از ۱۸۰۰۰ کارگر در این بخش را تأمین مالی کرده است.

<sup>۱۵</sup>. <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/fondo-di-garanzia-del-tfr-e-dei-crediti-di-lavoro#commentscontainer>



## نقاط قوت و ضعف

## نقاط قوت

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

## نقاط ضعف

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

## مثال‌ها

به عنوان مثال می‌توان به صندوق ولفارما که در سال ۲۰۰۸ در صنعت داروسازی تأسیس شد و صندوق ملی حمایت از اشتغال در بخش اعتبارات که در سال ۲۰۱۲ در بخش بانکی ایجاد شد، اشاره کرد.

## ابزارهای حمایت مالی اضطراری کووید-۱۹ برای مشاغل

در زمینه همه‌گیری کووید-۱۹، دولت ایتالیا مجموعه‌ای از اقدامات را برای تسهیل دسترسی به اعتبار برای مشاغل اتخاذ کرده است.

مصوبه قانون شماره ۱۸-۲۰۲۰ از ۱۷ مارس نقش صندوق ضمانت را برای شرکت‌های کوچک و متوسط را در حمایت از کسب و کارهای آسیب‌دیده از همه‌گیری کووید-۱۹ (ماده ۴۹) افزایش می‌دهد. شرکت‌های واجد شرایط شرکت‌هایی هستند که طبق قوانین اتحادیه اروپا به عنوان شرکت‌های کوچک و متوسط طبقه‌بندی می‌شوند، مشروط بر اینکه در تاریخ انتشار مصوبه قانون، در شرایط عدم فعالیت نباشند. مصوبه همان قانون (ماده ۵۶) این امکان را برای بنگاه‌های کوچک و متوسطی که در مقابل بانک‌ها و واسطه‌های مالی دارای بدهی هستند، در نظر می‌گیرد که اقساط وام را تا ۳۰ سپتامبر ۲۰۲۰ متوقف کنند.

تدابیر تضمین اعتبار نیز با مصوبه قانون شماره ۲۳ از ۸ آوریل ۲۰۲۰، برای همه انواع مشاغل مستقر در ایتالیا، به استثنای بانک‌ها و سایر نهادهای مجاز به ارائه اعتبار مهیا شد. این مصوبه همچنین قوانین موقتی را برای ضمانت اعتبار برای شرکت‌های کوچک و متوسط وضع کرده است که آستانه‌های بالاتری را از نظر میزان و تعداد کارمندان نسبت به اقدامات عادی تعیین می‌کند.

مصوبه قانون شماره ۳۴ از ۱۹ مه ۲۰۲۰ (اصطلاحاً مصوبه راه‌اندازی مجدد) ۵۵ میلیارد یورو بیشتر برای حمایت از مشاغل، صنعتگران، بازرگانان، متخصصان، کارگران و خانواده‌ها اختصاص داد. اقدامات اصلی عبارت‌اند از؛ کمک‌های بلاعوض به شرکت‌ها و شرکت‌های انفرادی با درآمد تا سقف ۵ میلیون یورو؛ لغو مالیات



بر تولیدات منطقه‌ای در ماه ژوئن و ژوئیه برای همه شرکت‌هایی که فروش سالانه آن‌ها تا ۲۵۰ میلیون یورو است؛ تقویت صندوق ضمانت بنگاه‌های کوچک و متوسط؛ تقویت مشوق‌های مالی برای تقویت دارایی‌های مالی شرکت‌هایی با درآمد بین ۵ تا ۵۰ میلیون یورو.

### ویژگی‌های اصلی ابزارهای حمایت مالی اضطراری کووید-۱۹ برای مشاغل

#### صندوق ضمانت برای شرکت‌های کوچک و متوسط<sup>۱۶</sup>

تصویب چند قانون با هدف تقویت ظرفیت مداخله صندوق ضمانت برای شرکت‌های کوچک و متوسط با ارائه استثنائات موقت از قوانین عملیاتی فعلی آن، صورت گرفت. به طور خاص، ماده ۴۹ مصوبه قانون ۲۰۲۰/۱۸ مورخ ۱۷ مارس برای مدت ۹ ماه از زمان لازم‌الاجرا شدن آن مقرر می‌دارد که

- ضمانت به صورت رایگان اعطا شود؛
- حداکثر مبلغ تضمین‌شده برای هر شرکت به ۵ میلیون یورو افزایش یابد؛
- پوشش ضمانت‌نامه ۸۰٪ (۹۰٪ در صورت بیمه اتکایی) در کلیه عملیات تأمین مالی با حداکثر مبلغ تضمین‌شده تا ۱.۵ میلیون یورو باشد.

تخصیص صندوق ۱.۵ میلیارد یورو افزایش یافته است. با این تخصیص اضافی (در مورد پوشش ۸۰ درصدی همه تراکنش‌ها)، صندوق می‌تواند اعطای وام‌های جدید را به مبلغ تقریبی ۵۵ میلیارد یورو تسهیل کند (اگر درصدهای پوشش به ۹۰ درصد افزایش یابد، مقدار کاهش می‌یابد).

ماده ۱۳ مصوبه قانون شماره ۲۳ از ۸ آوریل ۲۰۲۰ بیشتر در صندوق مداخله کرد و قوانین موقتی را برای ضمانت اعتبار برای شرکت‌های کوچک و متوسط معرفی کرد. مقررات اصلی به شرکت‌های کوچک و متوسط اجازه می‌دهد تا ۳۱ دسامبر ۲۰۲۰ ضمانت اعتباری را در شرایطی سودمندتر از شرایطی که معمولاً توسط صندوق ضمانت اعتبار ویژه برای شرکت‌های کوچک و متوسط پیش‌بینی می‌شود، دریافت کنند. به طور خاص، شرایط موقت عبارت‌اند از

- ضمانت اعتبار رایگان؛
- حداکثر مبلغ ضمانت اعتباری برای هر شرکت منفرد به ۵ میلیون یورو افزایش می‌یابد؛
- ضمانت اعتبار برای شرکت‌هایی با حداکثر ۴۹۹ کارمند قابل دسترسی است؛
- ضمانت می‌تواند تا ۹۰٪ اعتبار را پوشش دهد؛

۱۶. <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/D-L-19-maggio-2020.pdf>





• حداکثر مبلغ ضمانت‌نامه اعتباری نمی‌تواند از ۲۵٪ گردش مالی ۲۰۱۹؛ دو برابر صورت‌حساب دستمزد سالانه ذینفع در سال ۲۰۱۹؛ هزینه‌های سرمایه در گردش و سرمایه‌گذاری برای ۱۸ ماه آینده برای شرکت‌های کوچک و متوسط و ۱۲ ماه برای شرکت‌هایی با حداکثر ۴۹۹ کارمند ذینفع تجاوز کند.

مصوبه قانون شماره ۳۴ از ۱۹ مه ۲۰۲۰ (اصطلاحاً مصوبه راه‌اندازی مجدد) ۴ میلیارد یورو بیشتر برای تأمین مالی بیشتر صندوق ضمانت برای شرکت‌های کوچک و متوسط تخصیص داد که به منابع تخصیص داده‌شده در دو فرمان قبلی اضافه می‌شود تا به مجموع حدود ۷ میلیارد یورو برسد.

#### اقدامات حمایتی مالی برای شرکت‌های کوچک و متوسط

ماده ۵۶ مصوبه قانون شماره ۲۰۲۰/۱۸ مورخ ۱۷ مارس این امکان را برای بنگاه‌های کوچک و متوسطی که در مقابل بانک‌ها و واسطه‌های مالی دارای بدهی هستند، لحاظ می‌کند تا اقساط وام را تا ۳۰ سپتامبر متوقف کنند. تمامی وام‌های یارانه‌ای را می‌توان معلق کرد. عملیات‌های مشمول اقدامات حمایتی، بدون ارزیابی، در بخش ویژه‌ای از صندوق ضمانت برای شرکت‌های کوچک و متوسط با بودجه ۱.۷۳ میلیارد یورو پذیرفته می‌شود که ۳۳ درصد از عدم پرداخت شرکت‌ها به وام‌دهندگان را در طول مدت تعلیق پوشش می‌دهد. بر اساس گزارش توضیحی، این اقدام باید مرتبط با تأمین مالی کسب و کار (در اشکال مختلف فنی) به مبلغ تقریبی ۲۱۹ میلیارد یورو باشد.

مصوبه قانون شماره ۳۴ از ۱۹ مه ۲۰۲۰ (اصطلاحاً مصوبه راه‌اندازی مجدد) مشارکت غیرقابل استرداد را به شرکت‌ها و شرکت‌های انحصاری با درآمدهای بیش از ۵ میلیون یورو معرفی کرد. این شرکت‌ها می‌توانند به این سهم دسترسی داشته باشند، مشروط بر اینکه گردش مالی آوریل ۲۰۲۰ کمتر از دو سوم گردش مالی آوریل ۲۰۱۹ باشد. میزان سهم با اعمال درصدهای ۱۰، ۱۵ و ۲۰ به مابه‌التفاوت گردش مالی آوریل ۲۰۱۹ و آوریل ۲۰۲۰ محاسبه می‌شود. با این حال، مبلغ کمک‌هزینه غیرقابل استرداد برای مبلغ حداقل ۱۰۰۰ یورو برای اشخاص حقیقی و ۲۰۰۰ یورو برای افراد غیر از اشخاص حقیقی قابل پذیرش است.

#### اقدامات برای حمایت از کسب و کارها در کسب اعتبار

ماده ۱ مصوبه قانون شماره ۲۳ از ۸ آوریل ۲۰۲۰ به منظور پوشش هزینه‌های کارکنان، سرمایه‌گذاری‌ها و سرمایه در گردش، ضمانت اعتباری برای انواع مشاغل معرفی کرد. ضمانت‌نامه اعتباری را می‌توان از هلدینگ



دولتی برای تضمین اعتبار تجاری «ساجه»<sup>۱۷</sup>، دریافت کرد. «ساجه» اعتبار ارائه شده توسط بانک‌ها و سایر نهادهای مجاز را تا سقف ۲۰۰ میلیارد یورو تضمین می‌کند که حداقل ۳۰ میلیارد یورو آن به نفع شرکت‌های کوچک و متوسط از جمله کارگران خود اشتغال و حرف ثبت شده در مالیات بر ارزش افزوده است. معیارهای اصلی عبارت‌اند از اینکه: ضمانت باید تا ۳۱ دسامبر ۲۰۲۰ برای اعتبارات جدید تا شش سال ایجاد شود؛ هزینه ضمانت با اندازه شرکت افزایش می‌یابد؛ ذینفع باید در ۲۹ فوریه ۲۰۲۰ توان پرداخت بدهی داشته باشد؛ ضمانت باید ۹۰ درصد اعتبار برای شرکت‌هایی با کمتر از ۵۰۰۰ کارمند در ایتالیا و گردش مالی تا ۱.۵ میلیارد یورو؛ ۸۰ درصد برای شرکت‌هایی با حداقل ۵۰۰۰ کارمند در ایتالیا یا گردش مالی بین ۱.۵ تا ۵ میلیارد یورو؛ ۷۰ درصد برای شرکت‌هایی با گردش مالی بیش از ۵ میلیارد یورو را پوشش دهد؛ کل ضمانت اعتباری نمی‌تواند از مقدار بالاتر بین ۲۵ درصد گردش مالی ۲۰۱۹ یا دو برابر هزینه‌های کارکنان در سال ۲۰۱۹ تجاوز کند؛ ذینفع متعهد می‌شود که سطوح شغلی را از طریق قراردادهای جمعی مدیریت کند؛ این اعتبار باید هزینه‌های کارکنان، سرمایه‌گذاری‌ها یا سرمایه در گردش مربوط به مؤسسات و فعالیتهای واقع در ایتالیا را پوشش دهد.

### تقویت سرمایه شرکت‌های متوسط

ماده ۲۶ مصوبه قانون شماره ۳۴ از ۱۹ مه ۲۰۲۰ یک مشوق مالیاتی برای تشویق تقویت دارایی‌های مالی شرکت‌های متوسط معرفی کرد. مشوق مالیاتی مربوط به ۲۰٪ سرمایه‌گذاری تا حداکثر سرمایه‌گذاری ۲ میلیون یورو است.

شرکت‌هایی واجد شرایط هستند که

- دارای درآمد بین ۱۰ تا ۵۰ میلیون یورو در سال ۲۰۱۹ هستند؛
- به دلیل وضعیت اضطراری کووید-۱۹، در ماه مارس و آوریل ۲۰۲۰، در مقایسه با مدت مشابه سال ۲۰۱۹، حداقل ۳۳ درصد کاهش کلی درآمد را تجربه کرد؛
- بعد از ۲۰ مه ۲۰۲۰ و تا ۳۱ دسامبر ۲۰۲۰ افزایش سرمایه حداقل ۲۵۰۰۰۰ یورو را در نظر گرفته‌اند.



## منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق وجوه ملی تأمین مالی می‌شود. دولت ملی علاوه بر تأمین مالی، چارچوب قانونی را نیز تدوین کرده است.

## اثر بخشی

اطلاعات در مورد اثر بخشی اقدامات هنوز پراکنده است. وزارت توسعه اقتصادی گزارش می‌دهد که بین ۱۷ مارس ۲۰۲۰ تا ۱۴ ژوئن ۲۰۲۰، ۶۱۸۷۷۲ درخواست برای شرکت‌های کوچک و متوسط به صندوق ضمانت ارائه شده است که مجموع تأمین مالی درخواستی بیش از ۳۱ میلیارد یورو است.

## نقاط قوت و ضعف

### نقاط قوت

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

### نقاط ضعف

شرکای اجتماعی اقدامات ارائه شده توسط دولت را بسیار متفاوت ارزیابی کردند. انجمن کارفرمایی کانفینداستریا<sup>۱۸</sup> به پراکندگی بیش از حد این اقدام و این واقعیت که بیش از حد بر کمک‌های اجتماعی متمرکز است تا سرمایه‌گذاری‌های مولد، اشاره کرد. برعکس، اتحادیه‌های کارگری نسبت به اقدامات غیرانتخابی و بدون قید و شرط برای شرکت‌هایی که جهت‌گیری در مورد نوع سرمایه‌گذاری و تأثیرات آن بر کارگران را پیش‌بینی نمی‌کنند، بدبین بودند.

### مثال‌ها:

هیچ اطلاعاتی در دسترس نیست.

## جمع‌بندی و تحلیل

بازار کار ایتالیا در مقایسه با سایر کشورهای صنعتی بسیار مبتنی بر مقررات است. این مقررات حمایت قابل توجهی را از کارگران شاغل به‌ویژه در مورد خاتمه قراردادهای کاری فراهم می‌کند. به همین دلیل ایتالیا در طول سال‌های متمادی سعی در اصلاح قوانین بازار کار داشته است. در سال ۱۹۷۵، دولت ایتالیا دستورالعمل

۱۸. Confindustria - General Confederation of Italian Industry



جامعه اروپا را در مورد اخراج دسته‌جمعی اجرا کرد و از نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ مقررات زدایی از بازار کار را آغاز کرد که عمدتاً مربوط به استخدام بود. در کنار این اصلاحات ایتالیا ابزارهای مختلفی را جهت حمایت مالی از نیروی کار طراحی کرده است:

دولت ایتالیا به جهت حفظ اشتغال و کاهش تعداد اخراج‌ها، تدبیر کمک‌هزینه کوتاه‌مدت را بکار می‌بندد. در این طرح که ۴ صندوق وجود دارد که هر یک از آن‌ها در مواقع خاص گروه‌های مشخصی را مورد حمایت قرار می‌دهند. در زمان بحران‌های اقتصادی سایر طرح‌های حمایتی جهت حمایت گروه‌هایی که تحت پوشش کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت نیست و فعال می‌شوند که تمرکز آن‌ها بیشتر بر گروه‌های شغلی با شکل غیراستاندارد است.

علاوه بر طرح فوق، صندوق هم‌بستگی دوجانبه و باز استقرار شغلی نیز وجود دارد که به‌صورت دوجانبه میان کارفرما و کارمندان شکل می‌گیرد که مزایایی را به گروه‌های امضاکننده قرارداد صندوق ارائه می‌کند. این تنها برنامه‌ای است که در آن خدمات ارائه برنامه‌های آموزشی جهت ایجاد صلاحیت مجدد در کارمندان ارائه می‌شود. این طرح تنها شامل دو صندوق است که یکی در صنعت دارو و دیگری در بخش اعتبارات فعال است؛ بنابراین سیاست‌های کشور ایتالیا در حمایت از کارمندان بیشتر به‌صورت منفعل است.

ایتالیا جهت تسهیل کارایی از یک سیستم اشتراک اطلاعات مبتنی بر وب استفاده می‌کند تا تطابق بین تقاضا و عرضه را تسهیل نماید.

در صورتی که شرکت‌های بزرگ دچار مشکلات اقتصادی شوند به طوری که منجر به ایجاد خطر تعطیلی یا اخراج تعداد قابل توجهی از کارگران شود، واحد مدیریت اختلافات در وزارت کشور دست‌به‌کار می‌شود. در این واحد کارشناسان سازمان مدیریت بحران ضمن برگزاری جلسات با این شرکت‌ها، استراتژی‌های پیشگیرانه و مواجهه با بحران را به شرکت‌ها ارائه می‌کنند.

در سال ۲۰۱۵ ایتالیا اصلاحات قانونی را با تصویب قانون مشاغل به‌پیش برد. هدف این قانون کاهش موانع اشتغال با تسهیل اخراج کارگران و ایجاد تحرک درون و بین سطوح کارکنان است که موجب نگرانی شدید اتحادیه‌های کارگری شده است.

در زمان شیوع کووید-۱۹ ایتالیا علاوه بر ابزارهای فوق دو اقدام را در دستور کار قرار داد

- گسترش و ارائه طرح‌های حمایتی جدید ذیل برنامه کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت؛
- ارائه ابزارهایی جهت تسهیل دسترسی به اعتبارات برای مشاغل؛ این طرح بسیار مستعد پدیده کژگزینی و کژمنشی است و به‌صورت بسیار پراکنده و غیر هدفمند اجرا شد.



- با نگاهی به روند اصلاحات و ابزارهای مدیریتی تجدید کسب و کار در ایتالیا، به خوبی می توان دریافت که
- سیاست های بازار کار در ایتالیا عمدتاً منفعل هستند تا فعال، زیرا اولویت را به نقل و انتقالات پولی (مزایای نقدی) می دهند تا تلاش برای افزایش قابلیت اشتغال افراد بیکار.
  - رویکرد اصلاحات در ایتالیا، با توجه به قوانین حمایت شغلی قوی، افزایش انعطاف پذیری و تحرک شغلی است.
- به نظر می رسد دولت ایتالیا هنوز سطح بهینه تاب آوری در بازار کار خود را نیافته است. یک زنگ خطر برای ایتالیا این است که ممکن است اقدامات ایتالیا برای افزایش انعطاف پذیری، به قیمت کاهش تاب آوری بازار کار تمام شود. بررسی نوسانات بازار کار در دوره همه گیری کووید-۱۹ می تواند تبعات اصلاحات بازار کار ایتالیا را به خوبی ارزیابی کند.



دی ۱۴۰۱

گزارش دیدبانی



## منابع و مآخذ

[National Labour Law Profile: Italy \(oit.org\)](http://www.oit.org)

[http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158903/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm)

[Gazzetta Ufficiale](#)

[Ordinary Wage Compensation Fund \(inps.it\)](#)

[Extraordinary Wage Compensation Fund \(inps.it\)](#)

[Wage compensation fund and reduction on working hours \(inps.it\)](#)

<https://www.eurofound.europa.eu/>

<https://www.wikilabour.it/dizionario/mercato-del-lavoro/borsa-continua-nazionale-del-lavoro/>

<https://www.cliclavoro.gov.it/>

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/notizie-stampa/il-ministro-alla-camera-informativa-sulle-crisi-aziendali>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/fondo-di-garanzia-del-tfr-e-dei-crediti-di-lavoro#commentscontainer>

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/D-L-19-maggio-2020.pdf>





گزارش دیدبانی

## ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در ایتالیا

تاریخ انتشار: دی ۱۴۰۱

شناسه یکتا: ETG-SMSD-924

