



AMBASCIATA D'ITALIA COPENAGHEN

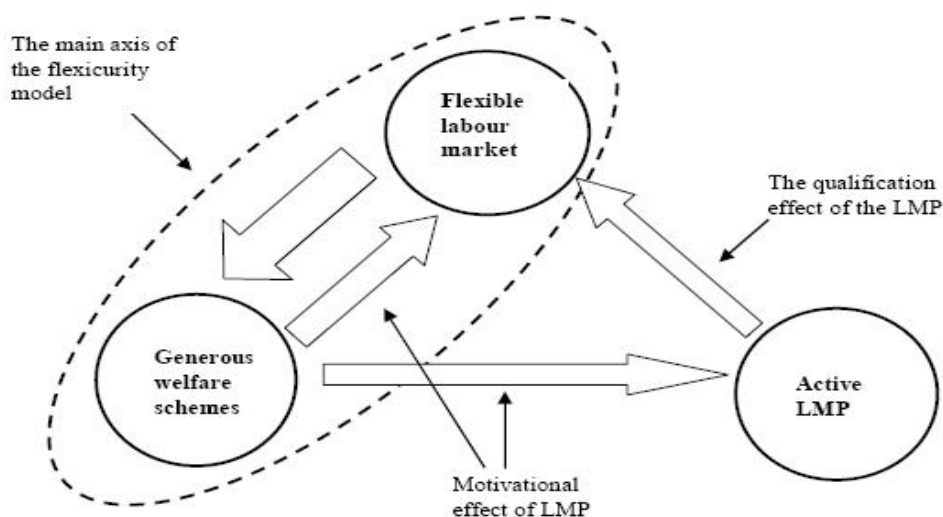
Il mercato del lavoro danese

Il modello della "Flexicurity"

Composto dalle parole inglesi *flexibility* e *security*, il termine coniuga il concetto della facilità con cui le imprese possono assumere e licenziare i dipendenti con quello del sostegno ai lavoratori che perdono l'impiego.

L'adozione del modello della *flexicurity* ha portato nel tempo il mercato del lavoro danese ad essere uno tra i più dinamici e meno conflittuali d'Europa, nonché il più flessibile. Si calcola che ogni anno il 30% circa della manodopera cambia occupazione e, in media, i dipendenti non restano nella stessa azienda per più di otto anni.

Il sistema si fonda su tre livelli (nazionale, regionale e locale)¹ e su **tre pilastri**: flessibilità del mercato del lavoro, generosi ammortizzatori sociali e politiche attive (LMP) che favoriscono il reinserimento del lavoratore (figura 1).



Fonte: Mploy, 2011.

Figura 1: Il modello di *flexicurity* danese.

¹ Esiste un organo consultivo per ognuno di questi livelli: a livello nazionale, il *National Employment Council* (BER); a livello regionale il *Regional Employment Councils* (RBR); a livello locale il *Local Employment Councils* (LBR).

Il primo pilastro (**flessibilità**) consiste nella possibilità per le aziende di assumere e, nella maggior parte dei casi, licenziare a propria discrezione. Il datore di lavoro può decidere, infatti, a di licenziare un dipendente in base necessità aziendali o a mera opportunità economica, fermo restando il rispetto di alcune condizioni, tra cui il **termine minimo di preavviso**. Quest'ultimo dipende dal periodo di impiego e può variare da uno (per il dipendente impiegato da 0-5 mesi) e sei mesi (oltre 8 anni e 7 mesi di impiego). Da parte sua, il lavoratore dipendente che trova una migliore occupazione può lasciare la propria posizione con un preavviso limitato, nella maggior parte dei casi, a soli otto giorni. (tabella 1).

Tabella 1: Il termine minimo di preavviso, una panoramica.

Licenziamento	Dipendenti salariati		Dipendenti non salariati
	Periodo di impiego	Termine minimo di preavviso	
	0-5 mesi	1 mese	I termini dipendono dal tipo di lavoro e dai diversi contratti collettivi. In generale, possono oscillare da un minimo di 8 giorni ad un massimo di 3-4 mesi.
	6 mesi – 2 anni e 9 mesi	3 mesi	
	3-5 anni e 8 mesi	4 mesi	
	6-8 anni e 7 mesi	5 mesi	
	Oltre	6 mesi	

Fonte: www.investindk.com.

L'elemento della flessibilità si completa con la possibilità di negoziare l'orario di lavoro ed il salario tra le organizzazioni del lavoro o direttamente all'interno delle imprese.

Il secondo pilastro (**sicurezza**) garantisce un adeguato supporto ai lavoratori nei periodi di disoccupazione. Il sistema danese prevede una differenziazione di trattamento tra i disoccupati assicurati e non.

L' **indennità di disoccupazione** può essere percepita esclusivamente dai lavoratori che abbiano sottoscritto un'assicurazione presso uno degli appositi Fondi privati di Assicurazione per la disoccupazione (*A-Kasse*), gestiti da sindacati o da altre organizzazioni professionali e finanziati in larga parte dallo Stato. In Danimarca più dell'80 per cento dei lavoratori è assicurato contro la disoccupazione presso questo tipo di fondi. Nel 2012 gli iscritti hanno pagato un contributo, fissato dalla legge ed indipendente dalla congiuntura economica, di 3800 DKK (circa 510 Euro). Inoltre, hanno corrisposto una quota (che varia da fondo a fondo) per la copertura delle spese amministrative e di gestione (nel 2012 è stata in media di 1300 DKK ovvero 175 Euro).

Per ottenere il sussidio il lavoratore licenziato deve registrarsi presso il *job centre* del Comune di residenza e dichiarare al suo Fondo

Assicurativo il proprio stato di disoccupazione. Affinché egli riceva l'idoneità, è necessario che i seguenti requisiti siano soddisfatti:

- sia iscritto ed abbia versato il contributo previsto da almeno un anno alla *A-Kassen*;
- abbia accumulato almeno 52 settimane lavorative negli ultimi tre anni (erano 26 fino alla riforma del 2010).

A favore del lavoratore licenziato assicurato presso uno dei Fondi è prevista l'erogazione di contributi che possono ammontare, al massimo, al 90% dell'ultimo stipendio percepito, ma in ogni caso non devono superare le 3760 DKK (495 €) a settimana. Il beneficiario può godere dell'indennità di disoccupazione per un massimo di 2 anni nell'arco di 3 anni (erano 4 nell'arco di 6 prima dell'entrata in vigore della predetta riforma, che dispiegherà i suoi effetti a partire dall'1 gennaio 2013). Il diritto alle indennità di disoccupazione cessa al compimento dei 65 anni di età.

Il dibattito sul tema è però ancora aperto, in connessione con le trattative per l'approvazione della legge finanziaria 2013. La Lista Unitaria, che appoggia dall'esterno il governo minoritario di Centro-sinistra, ha insistentemente chiesto l'estensione delle indennità di disoccupazione in favore dei disoccupati che perderanno il diritto di goderne dall'inizio del nuovo anno. Viene intanto negoziato, anche con i partiti dell'opposizione, un "*acute rescue package*", che prevede la possibilità di inserire tali disoccupati in programmi di formazione intensiva o in schemi di *job rotation*.

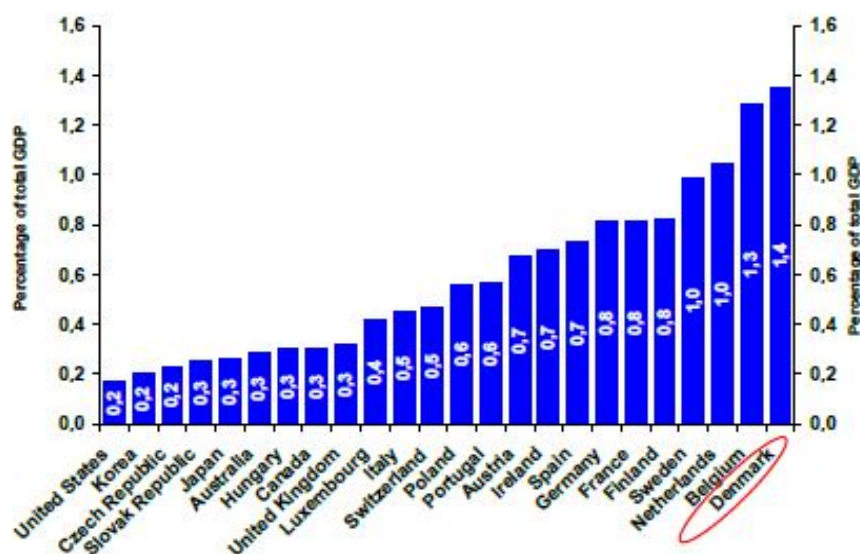
L'**onere delle indennità** è ripartito tra lo Stato (in una misura che può variare dal 40% all'80%, secondo la situazione occupazionale generale; era il 65% nel 2010) e gli stessi lavoratori, che vi contribuiscono tramite i versamenti ai Fondi assicurativi.

I lavoratori non iscritti ad alcun Fondo assicurativo possono comunque ottenere un sostegno economico (di misura più limitata) presentando domanda di **indennità sociale** presso il proprio Comune di residenza.

Il sistema si completa (terzo pilastro) con un insieme di **politiche attive sul mercato del lavoro**, che favoriscono il reinserimento del disoccupato. Quest'ultime (per le quali nel 2008 la Danimarca ha speso circa l'1,4% del PIL, figura 2) si concretizzano soprattutto nell'attività svolta dai *job centres* dislocati all'interno dei Comuni. Nonostante permanga un forte ruolo di coordinamento del governo centrale, sempre più frequenti sono le *partnerships* a livello locale tra gli stessi *job centres* e diversi attori privati quali parti sociali, imprese, istituti di ricerca e di istruzione e ONG/ONLUS.

I *job centres* non si occupano del pagamento delle prestazioni né di processi decisionali in materia di diritti alle stesse e loro importi.

Figura 2: Percentuale sul PIL di spesa per politiche attive sul mercato del lavoro².



Fonte: OECD, 2008

Il loro compito esclusivo è invece quello di favorire l'incontro tra la persona in cerca di occupazione e le offerte di lavoro a lui adatte. Il processo inizia con la compilazione assistita di un CV entro tre settimane dalla perdita dell'impiego; poi, il soggetto partecipa a colloqui presso il *job centre* sui settori d'impiego professionale e la disponibilità alla mobilità geografica. Infine è prevista la partecipazione alle cosiddette "*availability interviews*", che si focalizzano su cosa il disoccupato ha fatto per ritrovare un'occupazione e su come dovrebbe agire in futuro.

I *job centres* prevedono anche programmi di rafforzamento dell'occupabilità³ ai quali l'individuo disoccupato ha il diritto/dovere di iscriversi dopo nove mesi senza un'occupazione e successivamente ogni sei mesi⁴. Questi programmi hanno lo scopo di stimolare la ricerca attiva di un posto di lavoro da parte del disoccupato attraverso il consolidamento e l'aggiornamento delle sue conoscenze. Nell'ambito di queste attività sono previsti corsi di formazione e tirocini presso le imprese per migliorare le competenze sia generali che specifiche.

I *job centres* gestiscono anche una piattaforma informatica (*Jobnet.dk*) che permette alle imprese ed a coloro che ricercano un'occupazione di stabilire un contatto tra loro in maniera diretta.

A differenza della CIG, il sistema danese non stabilisce un legame tra il lavoratore beneficiario delle indennità e l'azienda presso la quale ha lavorato; il sistema, infatti, non è concepito in vista del reintegro

² Si tratta di spese per: amministrazione, formazione professionale, creazione di posti di lavoro, mantenimento dell'occupazione, incentivi alle assunzioni, incentivi alle *start up*.

³ Definite come la capacità delle persone di essere occupate, e quindi di cercare attivamente un impiego, di trovarlo e di mantenerlo.

⁴ Speciali regole sono previste per i giovani e gli anziani.

nell'azienda stessa. Il beneficiario è invece posto subito in "**mobilità assoluta**": ha pertanto l'obbligo di cercare attivamente un altro impiego e/o di frequentare corsi di aggiornamento, pena la perdita del diritto ad usufruire delle erogazioni.

Per un efficiente funzionamento della *flexicurity* sono necessari un ampio livello di dialogo e di cooperazione tra lo Stato, i datori di lavoro, le organizzazioni sindacali ed i lavoratori stessi. La perdurante situazione di sostanziale stagnazione economica, ed il relativo aumento della disoccupazione, stanno però mettendo **sotto forte pressione** il sistema. Inoltre, specie all'interno di certe fasce di età e professionali si sta diffondendo tra i disoccupati la tendenza ad utilizzare al massimo la facoltà di godere delle indennità di disoccupazione, con conseguente aggravio di spesa per lo Stato.

Per salvaguardare l'equilibrio dei conti pubblici è pertanto in corso di discussione in Danimarca un'ulteriore riforma volta a ridurre l'ambito di applicazione dell'indennità di disoccupazione ed il suo ammontare (dopo la citata riduzione della sua durata).

Secondo quanto affermato da Jochen Clasen, professore ed esperto di *flexicurity* presso l'Università di Edinburgo, "il modello danese è ancora sempre interessante da un punto di vista europeo. Ma la realtà danese si sta allontanando sempre di più dal modello esemplare, e i danesi non risultano più all'avanguardia in questo campo."

settembre 2012