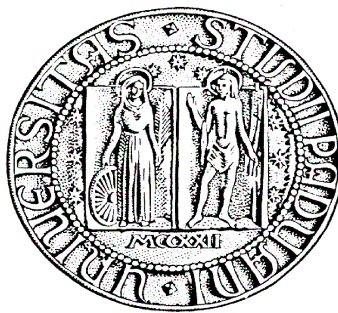


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
FACOLTÀ DI SCIENZE STATISTICHE
CORSO DI LAUREA IN STATISTICA ECONOMIA E FINANZA



TESI DI LAUREA

**Flessibilità e sicurezza del sistema lavorativo danese e comparazione
con il modello italiano**

RELATORE: PROF. VANIN PAOLO

LAUREANDO: KUMANOVA ANDI
MATRICOLA : 526143 -SEF

ANNO ACCADEMICO 2007-2008

Alla mia famiglia

Indice

1. Introduzione

- 1.1 Informazioni sulla Danimarca**
- 1.2 Cenni storici**
- 1.3 Cambiamenti della struttura economica danese**
- 1.4 Le riforme del 1993**

2. Il modello danese del mercato del lavoro

2.1 Dinamica di sviluppo e di regolamentazione

- 2.1.1 Il diritto del lavoro
- 2.1.2 Il sistema pensionistico
- 2.1.3 La contrattazione salariale
- 2.1.4 Equilibrio della vita familiare e professionale

2.2 Sicurezza sociale

- 2.2.1 Autorità danese per l'ambiente di lavoro
- 2.2.2 Sussidi di disoccupazione

2.3 Politiche attive del mercato del lavoro

- 2.3.1 Gli obbiettivi delle politiche attive del mercato del lavoro
- 2.3.2 Il mercato del lavoro in Danimarca

2.4 La formazione continua

- 2.4.1 L'educazione e la formazione in Danimarca
- 2.4.2 La formazione continua negli accordi collettivi

2.5 Le parti sociali

2.6 Le autorità Pubbliche

3. Il modello italiano del mercato del lavoro

3.1 Informazioni sull'Italia

3.2 Cambiamenti nel mercato del lavoro italiano

3.3 Direzione generale del mercato del lavoro

3.3.1 Le politiche e i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro

3.3.2 Il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro

3.3.3 Le politiche e gli interventi per le pari opportunità e la conciliazione tra vita familiare e lavorativa

3.3.4 Situazione del mercato del lavoro sommerso in Italia

3.4 La formazione continua

3.5 Istituto nazionale previdenza sociale INPS

3.5.1 INPS

3.5.2 Sussidi di disoccupazione

4. Comparazione tra il modello Danese e Italiano

5. Conclusioni

6. Bibliografia e sitografia

1. Introduzione

1.1 Informazioni sulla Danimarca

Danimarca

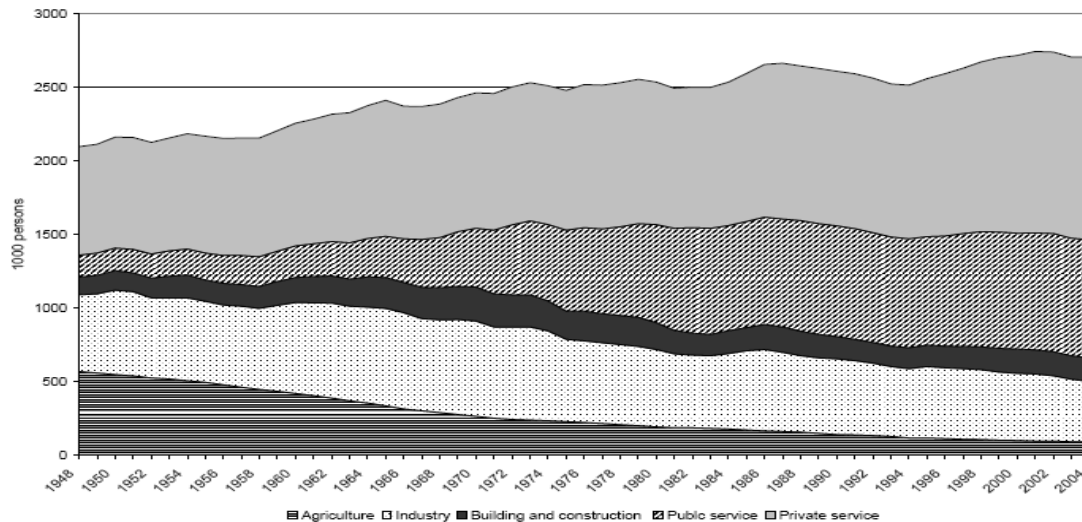
Governo	Monarchia parlamentare	
Popolazione	5.468.120	(Stima 2007)
Densità di popolazione	129 persone per kmq	(Stima 2007)
Distribuzione della popolazione urbana	86 %	(Stima 2005)
Distribuzione della popolazione rurale	14 %	(Stima 2005)
Le più grande città (popolazione)	Copenaghen, 500.531 Aarhus, 222.559 Odense, 145.374	(Stima 2002) (Stima 2003) (Stima 2003)
Lingua ufficiale	Danese	
Valuta	Corona danese Dkk	
Religione	Protestante Cattolica Non religiosi Altro	88 % 1 % 5 % 6 %
Longevità	78 anni	(Stima2007)
Tasso di mortalità infantile	5 morti per 1.000 nati vivi	(Stima 2007)
Tasso di alfabetizzazione	99 %	(1995)
PIL (PPA)	200.367 milioni di \$	(Stima 2007)
PIL pro capite	34.549 \$	(Stima 2007)

1.2 Cenni storici

La Danimarca è un paese impostato secondo una moderna economia di mercato , orientata allo sviluppo del settore dei servizi . Al giorno d'oggi il modello danese è molto forte , ma i danesi non sono nati in un sistema di flexicurity . Il modello danese si è sviluppato in interazione con le grandi modifiche delle condizioni economiche. La forte mobilità in Danimarca si basa su un accordo storico tra i sindacati dei lavoratori e i datori di lavoro dal quale nacque il Patto sociale (1899) che sancì “ il diritto degli imprenditori di organizzare e dirigere la produzione e il lavoro (il diritto di assumere e licenziare) ” e affidò al movimento operaio la “gestione dello stato ” . Un momento importante è stata la crisi e la disoccupazione di massa del 1930 , in seguito alla quale, la società cominciò a costruire le basi per una riforma sociale , dove finanziare aiuti per la disoccupazione e le difficoltà sociali non era più considerato una carità ma un diritto . Pertanto la Danimarca ha sostenuto una politica economica seguita da molti investimenti pubblici con l’obiettivo di diminuire la disoccupazione. Durante gli anni 1945-1950 la società danese come altre società occidentali ha avuto un enorme sviluppo tecnologico grazie anche all'apertura dei mercati con il mondo esterno, portando così nuovi posti di lavoro, soprattutto quelli che richiedevano più competenze . Dal 1950 lo standard di vita in Danimarca ha avuto un miglioramento notevole che segue anche nei giorni odierni . Questo sviluppo ha determinato uno spopolamento delle zone rurali ed enormi investimenti in edilizia abitativa e infrastrutture nelle grandi città . Un ruolo molto importante hanno avuto le riforme effettuate nel 1993 dal nuovo governo socialdemocratico , le quali hanno inserito delle modifiche a favore dei lavoratori portando ad una diminuzione della disoccupazione , mentre il sistema di relazioni industriali usato fino a quel momento era molto rigido .

1.3 Cambiamenti della struttura economica danese

Nella figura 1 è mostrato il cambiamento dell'occupazione dal 1948-2004



Source: Statistics Denmark and ECLM

Figura 1.

La composizione della società ha avuto dei cambiamenti in modo tale che (in numeri grezzi) il settore agricolo ha subito una perdita della forza del lavoro di 460.000 dipendenti , il settore industriale una perdita di 160.000 dipendenti, invece sono cresciuti il settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile di 30.000 dipendenti , il settore dei servizi pubblici di 650.000 dipendenti , il settore privato dei servizi di 500.000 dipendenti dal 1950 su una popolazione che oggi conta 5,5 milioni di abitanti .

Dal 1950 fino al 2004 il prodotto interno lordo (PIL) è aumentato del 259% (aumento dei prezzi non incluso) , portando così la Danimarca al sesto posto tra i paesi più ricchi del mondo in base al potere d'acquisto , basandosi non sul tasso di cambio ufficiali , ma su quanto può essere acquistato con il denaro in paesi specifici.

In base agli ultimi indici di competitività del “The World Economic Forum” la Danimarca è al quarto posto sulla classifica mondiale, invece l'indice di “World Transparency” in base alla percentuale di corruzione lo classifica al quarto posto (ordine dai meno corrotti ai più corrotti) . La Danimarca conta un bassissimo tasso di disoccupazione ed un alto tasso di occupazione.

1.4 Le riforme del 1993

Come menzionato prima la riforma generale del mercato del lavoro del 1990 effettuata dal governo socialdemocratico che è stata messa in vigore il 1 ° gennaio 1994 ha avuto un ruolo molto importante siccome è stata la soluzione che ha dato fine alla maggior parte dei problemi del mercato del lavoro .

Basandosi su ILO (International Labour Office) 1999 presentazione di “Denmark : Flexibility , security and labour market success” la riforma viene articolata in due parti: una riforma del gruppo direttivo ed una riforma di attivazione .

I principali elementi delle riforme del gruppo direttivo sono stati : l'attuazione di politiche decentrate effettuate al consiglio regionale del mercato del lavoro , composto da rappresentanti delle federazioni dei datori di lavoro , dei sindacati e delle autorità locali (i quali sono stati abilitati da programmi di attivazione in linea con le esigenze locali) . L'introduzione di un sistema di pianificazione , di linee guida e di obiettivi al fine di rendere le politiche regionale in conformità con le politiche del mercato del lavoro nazionali . Quindi a livello regionale venivano decisi gli strumenti ed un programma dettagliato degli obiettivi, mentre le politiche generali venivano fissate dal Consiglio Nazionale del Mercato del Lavoro e dal Ministero del Lavoro

Mentre le principali caratteristiche della riforma di attivazione sono state : a) la creazione di un sistema a due tempi per i disoccupati assicurati con un forte accento sull'attivazione nel corso del secondo periodo ,b) una modifica all'assistenza di lunga durata dei disoccupati , passando da un sistema basato su regole precise generali ad uno basato sulla valutazione dei bisogni dei singoli disoccupati e degli enti locali del mercato del lavoro.

Inoltre la riforma ha introdotto il cosiddetto "piano d'azione individuale" come strumento obbligatorio a concentrare l'attenzione delle autorità del mercato del lavoro sui disoccupati e sulle azioni necessarie a rendere i singoli disoccupati qualificati per le occupazioni comuni. L'eliminazione del collegamento tra la formazione lavorativa e il sistema di sussidi di disoccupazione , il che significa che la partecipazione alla formazione lavorativa non permette di estendere il diritto di ottenere indennità di disoccupazione , nel caso il soggetto si ritrova

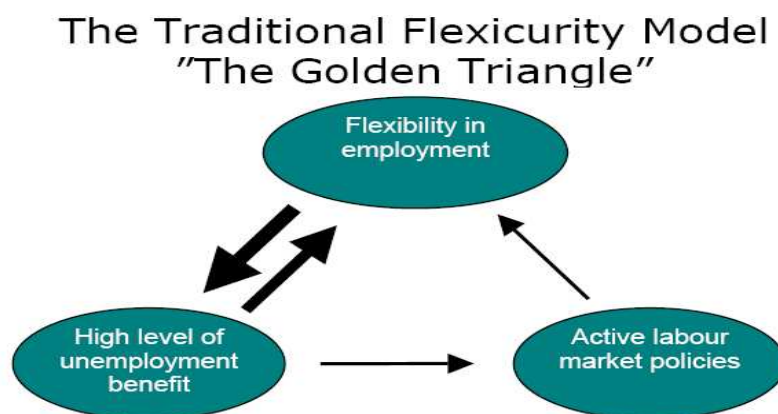
disoccupato dopo il periodo di formazione . L'introduzione di un certo numero di ferie retribuite in modo di incoraggiare sia i lavoratori che i disoccupati a prendere un congedo.

2. Il modello danese del mercato del lavoro

In Danimarca, la retribuzione e le condizioni di lavoro sono in generale stabilite dai contratti collettivi stipulati tra i sindacati e dai datori di lavoro (organizzazioni). Questo sistema di regolamentazione del mercato del lavoro implica che le parti sociali determinino le regole del gioco sul mercato del lavoro . La filosofia usata si basa sul fatto che le parti sociali sono nella posizione migliore per sapere quali sono i problemi del mercato del lavoro, e quindi sono i più adatti per trovare le soluzioni più veloci ed adeguate.

Il modello danese del mercato del lavoro è fortemente strutturato sulle forme del welfare scandinavo, ma con riformulazioni e cambiamenti in direzione della flexicurity . Questo modello basato sulla flexicurity si concentra su delle politiche che migliorano la sicurezza del lavoro , ma non la sicurezza del posto di lavoro. Le politiche usate nel modello danese sono la base del corretto funzionamento del mercato del lavoro .Basandosi su fonti ufficiali come il Ministero del Lavoro danese , la confederazione dei datori di lavoro e quella dei sindacati per la protezione dei lavoratori , le politiche usate possiamo riassumerle nelle sei categorie seguenti: dinamica di sviluppo e regolamentazione , sicurezza sociale , politiche attive del mercato del lavoro , formazione continua , le parti sociali , le autorità pubbliche

(Anche se il ministero del lavoro danese nella dichiarazione ufficiale 2007 riassume il modello danese in tre principali categorie che sono , flexicurity , sicurezza sociale (welfare) e le politiche attive del mercato del lavoro ,”Il triangolo d'oro”)



2.1 Dinamica di sviluppo e di regolamentazione

La politica usata per un funzionamento dinamico del mercato di lavoro in Danimarca è caratterizzata da alcuni fattori come , il diritto del lavoro danese , il sistema pensionistico , la contrattazione salariale , l'equilibrio della vita familiare e professionale .In seguito è mostrato il ruolo che hanno questi fattori nella dinamica di sviluppo e di regolamentazione

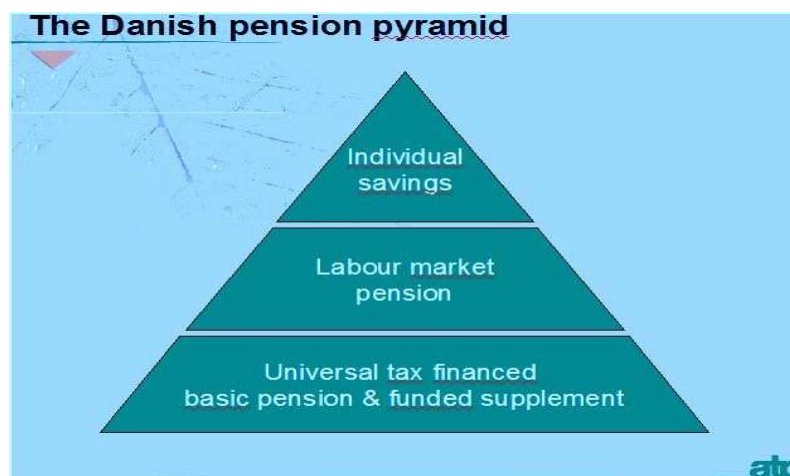
2.1.1 Il diritto del lavoro

Il rapporto tra lavoratori e i datori di lavoro in Danimarca è regolato da un lato dalle norme e i principi del diritto del lavoro e del diritto civile , dall'altra parte è regolato dagli accordi collettivi . Nel diritto del lavoro danese non è previsto uno statuto generale per il contratto o il contenuto del rapporto di lavoro . Le leggi statutarie in materia del diritto del lavoro sono rare . Molte delle norme giuridiche si formano tramite accordi collettivi tra le organizzazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro stessi , sia a livello centrale che locale , e dopo spetta al tribunale del lavoro e alle commissioni di arbitrato interpretare e porre conclusioni a questi accordi .

Il governo svolge un ruolo passivo e normalmente non interviene negli affari interni delle parti coinvolte nel mercato del lavoro danese. Ma nei casi di un conflitto generale relativo ad un disaccordo o disapprovazione sarà il parlamento che passerà una legge che preveda condizioni salariali. Ma in alcuni settori esiste una legislazione generale che si applica a tutti i lavoratori, la maggior parte di questa fa riferimento alle normative della UE . Questa legislazione di norma deve avere una clausola che menzioni che essa non si applica quando le parti sociali hanno attuato la direttiva mediante contratti collettivi . Di solito le parti sociali attuano le direttive UE tramite accordi collettivi . Gli atti più importanti nel diritto del lavoro danese riguardano i diritti di vacanza ,di malattia ,di non discriminazione,della salute e della sicurezza ,e sono valide per tutti i lavoratori dipendenti sul mercato del lavoro . Il mercato del lavoro danese in generale ha dato alle imprese e ai lavoratori un elevato livello di flessibilità per gli accordi locali per quanto riguarda l'orario di lavoro, sistemi salariali , ecc.

2.1.2 Il sistema pensionistico

Il sistema pensionistico danese è strutturato da una combinazione tra pensione pubblica , pensione del mercato del lavoro e pensione individuale . La pensione pubblica di vecchiaia è universale ed è basata sulla residenza e non sui contributi o imposte fiscali ,valore massimo annuale 6646 € (anno 2000) e finanziato dallo stato dalla tassazione generale. Poi c'è la pensione pubblica alla quale si accede mediante le contribuzioni ed è finanziata dalle parti sociali e lo stato. Il sistema pensionistico danese si può descrivere come una piramide e tre livelli.



fonte:International seminar ATP

Le pensioni sono integrate da regimi pensionistici professionali come ad esempio pensioni complementari del mercato del lavoro gestite dalle compagnie private e dalle parti sociali . Il regime pensionistico complementare è un elemento obbligatorio del contratto del lavoro . I contributi in questo sistema sono a carico del datore del lavoro (2/3) e del lavoratore (1/3) . Il regime pensionistico individuale ha una partecipazione volontaria e si accede mediante i contributi . Questo tipo di sistema assistenziale viene amministrato dalle compagnie assicurative sulla vita ed è offerto soltanto dalle aziende private . Il dipendente non può decidere di unirsi ad un altro fondo pensione diverso da quello indicato nel contratto collettivo in modo da garantire l'elemento di solidarietà . Questi schemi sono costruiti in modo tale che non presentino ostacoli alla mobilità del lavoro , grazie anche alla immediata maturazione e alla trasferibilità tra i regimi . Di solito i dipendenti che non sono coperti da pensioni integrative sono in generale quelli che hanno connessione limitata con il mercato del lavoro .Anche se essi hanno redditi bassi

riceveranno una compensazione piuttosto elevata da parte della pensione pubblica (in base alla legislazione) al momento del pensionamento.

Dalla tabella possiamo vedere la struttura completa del sistema pensionistico danese e tutte le sue caratteristiche

Institutional structure of the Danish System

	Risks	Participation	Access	Benefit structure	Financing	Administration	Collectors and Providers
3rd Pillar (Individual Savings)	Old-age	Voluntary	Contributions/ Premiums	Contributions/ Premiums-related	Contributions/ Premiums; Fully-funded	Private Life Insurance Companies/Banks	Private Companies
2nd Pillar (Labour Market Pensions)	Old-age; Survivorship	Compulsory	Contribution	Contributions-related	Contribution, Fully-funded	Social Partners	Private Companies owned by Social Partners
1st Pillar	Statutory Schemes ATP/SAP Old-age, Unemployment, Disability, Survivorship	Compulsory	Contribution	Fully-funded	Contribution, Fully-funded	State and Social Partners	State
		Compulsory	Residence	Flat-rate + Means-tested	Taxation, PAYG	State	State

Fonte: Observatoire social européen

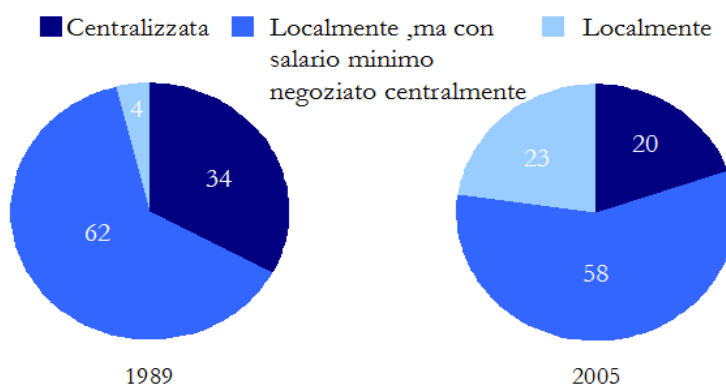
2.1.3. La contrattazione salariale

Il sistema di contrattazione e degli accordi collettivi formano un quadro centrale di riferimento per stabilire le condizioni di lavoro in Danimarca . Gli accordi collettivi tra DA/LO (Confederazione danese dei datori di lavoro/Confederazione danese dei sindacati) sono negoziati tra le parti sociali ad un livello settoriale . Nel sistema degli accordi DA/LO ci sono 2 tipi principali di negoziazione salariale . Uno dove la negoziazione salariale è più centralizzata e il secondo dove la negoziazione dei salari è decentrata. Nel caso del sistema centralizzato i salari versati direttamente riflettono le impostazioni che sono state negoziate centralmente per il periodo dell'accordo. Nel sistema decentrato , più flessibile , la fissazione dei salari si svolge a livello aziendale . In questi casi il salario minimo è negoziato centralmente dalle parti sociali a

livello settoriale , invece i vari premi (i bonus) sono negoziati individualmente e collettivamente a livello aziendale .Ci sono anche quei settori senza un salario minimo in cui le negoziazioni sono strettamente locali . Oggi una parte delle impostazioni salariale vengono gestite mediante negoziazioni decentrate (salari individuali) . Nel 1989 circa il 34 % dei salari dei lavoratori dipendenti trattati da DA/LO erano negoziati centralmente. Al giorno d'oggi questo numero è sceso al 20 % ,e si nota sempre di più un aumento percentuale di lavoratori dipendenti che sono pagati con paga base strettamente individuale (il 23% nel 2005).

Flessibilità nell'impostazione salariale

Percentuale dei lavoratori dipendenti i cui salari vengono negoziati



Fonte :DA

Nota: zona DA/LA

La tendenza verso un maggior numero di impostazioni personalizzate dei salari si sta diffondendo nel settore pubblico e nella restante parte del settore privato.

2.1.4 Equilibrio della vita familiare e professionale

a) In Danimarca si è sviluppato un insieme completo di diritti di politica familiare , combinandolo con l'ampia flessibilità nell'organizzazione degli orari di lavoro . Questo tipo di flessibilità sostiene il processo di decentramento che caratterizza la regolamentazione dei salari e delle condizioni di lavoro nel settore del mercato del lavoro privato. A livello aziendale la

flessibilità offre la possibilità di raggiungere un accordo che trovi una soluzione dei bisogni e dei desideri di entrambe le parti (società e lavoro dipendenti).

I contratti collettivi regolano le seguenti questioni di politica familiare (fonte DA 13 luglio 2007): pensioni , vacanze speciali , indennità di malattia , pagamento per il primo giorno di malattia del bambino , pagamento per il periodo di maternità , perequazione dei benefici parentali , pagamento durante il ricovero dei bambini in ospedale , aumento dei contributi pensionistici durante il congedo di maternità , la cooperazione e la sicurezza , politica per i dipendenti più anziani , lo sviluppo delle competenze , risparmi speciali /"scelta libera del conto dove va versato lo stipendio".

Oltre a questi problemi ,il contenuto degli accordi collettivi contiene anche le ore di lavoro flessibili adeguate alle condizioni di concorrenza delle imprese e alle esigenze dei lavoratori. Ciò significa che l'orario giornaliero di lavoro ,in base agli accordi tra le imprese e i dipendenti è compreso tra le 06:00 e le 18:00 senza usare ulteriori fondi (ci sono anche i fondi per le ore straordinarie) , e con più di 3/4 dei lavoratori dipendenti compresi negli accordi LO/DA che hanno la possibilità di scegliere un orario di lavoro settimanale variabile in base ad una norma annuale (37 ore settimanali in media in un anno) . Oggi l'orario di lavoro previsto dagli accordi collettivi serve principalmente come un quadro che viene applicato quando le parti coinvolte nel business non arrivano ad un accordo . Quindi le parti delle singole imprese possono concludere accordi che soddisfano le esigenze del settore e anche quelle dei lavoratori , anche se questo implica che l'accordo porta all'esclusione dal contratto collettivo che regola gli orari di lavoro .

b) A differenza di molti altri paesi la Danimarca ha un'infrastruttura sviluppata per il benessere dei bambini .Questo è anche un importante motivo per il quale c'è un alto tasso di occupazione per le donne , siccome i genitori sono garantiti da adeguate strutture di custodia dei bambini a partire dall'età di 6 mesi . Le autorità locali decidono quali tipi di custodia si desidera offrire ai bambini di età 0-6 anni , sono responsabili anche per la definizione , l'esecuzione ed il controllo delle strutture per l'infanzia . Le autorità locali hanno il dovere di consigliare una delle loro strutture oppure una struttura privata per l'infanzia. Nel caso non ci sono posti disponibili nelle strutture del comune esiste la possibilità di inserimento in una lista d'attesa ,e nel frattempo si può registrare in una struttura privata. Il prezzo in un asilo nido pubblico varia da un comune all'altro ,e dipende dal età del bambino ,dalla struttura dove si è iscritta, e nel caso ci fossero più

di un bambino si ha anche il diritto di sconto (per il bambino più caro si paga il prezzo intero ,invece per gli altri il 50 %) .La quota per un posto varia di solito circa 1300-3000 € al mese e dipende dall'età del bambino, ma tale importo viene determinato dalle autorità locali le quali basandosi sul reddito familiare decide l'importo da pagare. Per le famiglie a basso reddito la tassa per le strutture per l'infanzia è ridotto o addirittura viene rinunciato .



Fonte Ocse - dati 2004

Circa l'80 % dei bambini danesi del età compresa tra 6 mesi fino a 9 anni hanno un posto sicuro nei nidi pubblici (day-care facility) . Una buona e flessibile infrastruttura basata sul benessere dei bambini è un fattore molto importante nel garantire la vita familiare e professionale ,assicurando così un alto tasso di partecipazione femminile nel mercato di lavoro danese e portando ad un alto tasso di occupazione delle donne.

2.2 Sicurezza sociale

2.2.1 Autorità danese per l'ambiente di lavoro

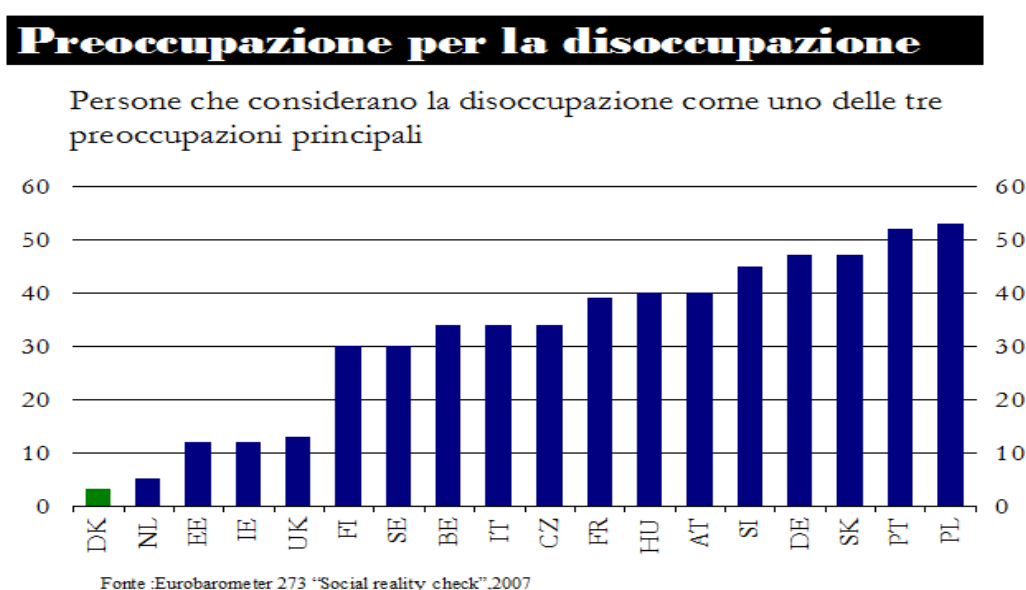
La sicurezza e la salute sul posto di lavoro è compito “dell'Autorità danese per l'ambiente di lavoro(WEA)” la quale è un organismo del Ministero del lavoro .Questa autorità contribuisce alla creazione della sicurezza e salute sul posto di lavoro .Riesce a fare questo con lo svolgimento

di accertamenti sulla società ,con l'elaborazione di norme per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, e fornendo informazioni sulla salute e la sicurezza sul lavoro. Il gruppo del autorità del ambiente di lavoro usa in particolare sei metodi di controllo , “Screening” , “L'ispezione adattato”, “ Il controllo approfondito” ,”Progetto di consulenze e di controllo” ,”Il controllo speciale” (per maggiori informazioni <http://www.at.dk/>) .L'autorità danese per l'ambiente di lavoro ha il potere di penalizzare con delle sanzioni le imprese che non rispettano le regole per l'ambiente di lavoro . Le loro responsabilità si basano sugli atti per l'ambiente di lavoro e le relative ordinanze esecutive.

2.2.2 Sussidi di disoccupazione

I sussidi di disoccupazione garantiscono ai lavoratori danesi delle compensazioni economiche nel caso diventino disoccupati . Il sistema di sussidi di disoccupazione è fornito dal “Fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione” o dallo stato danese nel caso in cui l'individuo non sia assicurato. Il fondo dell'assicurazione di disoccupazione è organizzato da associazioni private formate da dipendenti o lavoratori autonomi con lo scopo di assicurare un sostegno economico in caso di disoccupazione .La condizione generale per ricevere i sussidi di disoccupazione è l'appartenenza per l'ultimo anno ad un fondo di assicurazioni , ma va notato che l'assicurazione per la disoccupazione è volontaria .Basta che l'assicurato gli ultimi tre anni abbia lavorato almeno 52 settimane ad un lavoro a tempo pieno per pagare la quota di adesione .I sussidi di disoccupazione dipendono dalla partecipazione dei disoccupati nelle politiche attive del mercato del lavoro ,come ad esempio i corsi di formazione , i corsi di ricerca di lavoro ecc e con l'obbligo di accettare i posti di lavoro disponibili . Il beneficio è pari al 90 percento della retribuzione precedente dove viene sottratto 8 percento dei contributi previdenziali da queste entrate .Il calcolo dei benefici lordi viene fatto sui singoli individui, quindi varia da un individuo al altro. Il massimo beneficio mensile è di 13.889 DKK (1.861 €) , invece il minimo mensile è di 11.613 DKK (1.556 €) .Dopo 6 mesi la somma dei benefici sociali e abitativi non può essere superiore a 11.174 DKK (1.497 €) per gli individui sposati /conviventi che hanno figli ,e per gli individui sposati /conviventi che non hanno figli il massimo beneficio sarà di 8.409 DKK (1.127€) . Si può trarre vantaggio dei benefici per un massimo di quattro anni . Per ottenere nuovamente la

qualifica per i benefici , serve un minimo di 26 settimane di lavoro retribuito , invece per i membri di età superiore ai 60 anni il periodo massimo è di 2 anni e mezzo . Il sistema di sicurezza sociale insieme con le politiche del mercato del lavoro sono progettate in modo tale da garantire ai lavoratori disoccupati un nuovo posto di lavoro il più rapidamente possibile , senza subire nessuna grande conseguenza economica nel periodo transitorio. Si conta che soltanto il 3 % dei danesi considera la disoccupazione come una preoccupazione primaria . Se si confronta con la maggior parte degli paesi dell'UE è un numero molto ridotto.



2.3 Politiche attive del mercato del lavoro

2.3.1 Gli obiettivi delle politiche attive del mercato del lavoro

Le politiche attive del mercato del lavoro hanno come obiettivo quello di contribuire e garantire un buon funzionamento del mercato del lavoro .Assumono la forma di una serie di misure da parte di entrambi i disoccupati e le persone occupate che sono alla ricerca di un altro posto di lavoro o nella fase di formazione o istruzione. Prendono anche la forma di misure mirate a livello sia delle imprese private che quelle pubbliche . Le politiche attive del mercato di lavoro hanno una serie di obiettivi generali . Per primo hanno come obiettivo di offrire servizi ai datori di

lavoro , privati e pubblici che sono alla ricerca di lavoro o che desiderano di mantenere la loro forza di lavoro .Un altro obbiettivo è garantire che tutti i disoccupati che ricevono benefici di disoccupazione sono a disposizione delle aziende che li vogliono assumere e che tutti i lavoratori già occupati stanno attivamente cercando di trovare un altro posto di lavoro . Aiutare chi è alla ricerca di lavoro a trovare un posto di lavoro . Aiutare i beneficiari di assistenza sociale a trovare un lavoro rapidamente , in modo che possano essere in grado di supportare se stessi e le loro famiglie . Aiutare coloro che a causa della ridotta capacità lavorativa , richiedono una particolare assistenza nella ricerca di un posto di lavoro . Le misure per l'occupazione si applicano a tutti i disoccupati , indipendentemente dal fatto che ricevano sussidi di disoccupazione o di assistenza sociale . Ma l'attenzione si concentra su misure individuali in modo tale da riuscire a qualificarli e motivarli a cercare e ottenere un impiego sul mercato del lavoro ordinario . Un obbiettivo è anche quello di garantire che tutti i disoccupati siano effettivamente disponibili per il lavoro . Tutti i disoccupati hanno il diritto e il dovere di accettare di entrare in stato attivo o in un posto di lavoro se gli viene offerto .

2.3.2 Il mercato del lavoro in Danimarca

Nelle tabelle che seguono (fonte eurostat 2007) vengono mostrati gli indicatori chiave dell'occupazione in Danimarca (1995-2006) .Quindi possiamo vedere i tassi di occupazione e disoccupazione divise per sesso ,per età e per categoria di lavoro. Vediamo che il tasso di occupazione generale età 15-64 nell'anno 2006 arriva ad una percentuale molto elevata 77.4 % . Invece se andiamo a vedere i tassi dell'occupazione per sesso abbiamo un tasso di occupazione maschile che arriva al'81.2 % e quello femminile arriva a 73.4 % . Il tasso di occupazione giovanile età 15-24 ha un valore del'64.6 % . Interessante è il fatto che se vediamo il tasso di occupazione part-time 23.6 % (dell'occupazione generale) , 13.3% occupazione è maschile e 35.4 % occupazione è femminile . Il tasso di occupazione part-time femminile è molto elevato a confronto con quello maschile , quindi sono più predisposte ad un lavoro part-time. Il tasso di disoccupazione a lungo termine ha una percentuale bassissima dell'0.8 % nell'anno 2006 contro il 2.0 % del 1995 (% sulla forza di lavoro).

Key employment indicators: Denmark

All	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Total population (000)	5198	5210	5232	5255	5277	5298	5321	5339	5359	5379	5396	5415
2. Population aged 15-64	3496	3514	3516	3523	3525	3532	3545	3538	3548	3559	3566	3569
3. Total employment (000)	2629	2655	2687	2727	2753	2764	2785	2784	2748	2748	2767	2816
4. Population in employment aged 15-64	2567	2594	2633	2646	2680	2694	2700	2684	2666	2693	2706	2762
5. Employment rate (% population aged 15-64)	73.4	73.8	74.9	75.1	76.0	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4
6. Employment rate (% population aged 15-24)	64.6	65.2	66.6	65.3	65.5	66.0	62.3	63.5	59.6	62.3	62.3	64.6
7. Employment rate (% population aged 25-54)	81.3	81.9	82.4	83.1	83.9	84.2	84.4	84.1	83.5	83.7	84.5	86.1
8. Employment rate (% population aged 55-64)	49.8	49.1	51.7	52.0	54.5	55.7	58.0	57.9	60.2	60.3	59.5	60.7
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	66.8	67.0	68.1	67.8	69.7	69.3	69.8	69.7	68.4	68.6	68.1	69.0
10. Self-employed (% total employment)	7.6	7.4	7.2	6.9	6.8	6.6	6.5	6.6	6.6	6.4	6.3	6.3
11. Part-time employment (% total employment)	21.8	21.9	22.5	22.3	21.6	21.3	20.1	20.0	21.3	22.2	22.1	23.6
12. Fixed term contracts (% total employees)	11.6	10.9	10.6	9.9	9.6	9.7	9.2	9.1	9.3	9.5	9.8	8.9
13. Employment in Services (% total employment)	71.1	71.6	72.1	72.6	73.3	73.6	74.0	74.5	75.1	75.8	76.0	76.1
14. Employment in Industry (% total employment)	24.6	24.2	23.9	23.6	23.1	23.0	22.7	22.1	21.7	21.0	20.9	20.9
15. Employment in Agriculture (% total employment)	4.3	4.1	4.0	3.8	3.6	3.4	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	3.0
16. Activity rate (% population aged 15-64)	79.8	79.8	79.8	79.7	80.6	80.0	79.9	79.6	79.5	80.1	79.8	80.6
17. Activity rate (% population aged 15-24)	72.2	73.0	72.9	71.3	72.3	70.7	68.0	68.6	65.6	67.9	68.1	69.9
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	87.6	87.8	87.4	87.7	88.2	87.9	87.9	87.8	87.8	88.2	88.1	88.9
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	54.6	52.8	55.0	55.1	57.5	58.2	60.5	60.4	63.3	63.9	62.8	63.2
20. Total unemployment (000)	188	178	148	137	147	122	130	131	155	160	140	114
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	6.7	6.3	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	9.6	9.7	7.7	7.3	9.1	6.2	8.3	7.4	9.2	8.2	8.6	7.7
23. Long term unemployment rate (% labour force)	2.0	1.8	1.5	1.3	1.1	0.9	0.9	0.9	1.1	1.2	1.1	0.8
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	7.6	7.8	6.3	5.9	6.8	4.8	5.7	5.1	6.0	5.6	5.9	5.4
Male												
1. Total population (000)	2560	2573	2579	2584	2609	2620	2632	2640	2650	2662	2671	2682
2. Population aged 15-64	1766	1774	1775	1780	1783	1783	1792	1786	1794	1798	1799	1803
3. Total employment (000)	1449	1457	1462	1472	1483	1481	1490	1488	1479	1470	1478	1502
4. Population in employment aged 15-64	1411	1420	1428	1423	1441	1441	1438	1429	1429	1433	1436	1464
5. Employment rate (% population aged 15-64)	79.9	80.0	80.5	79.9	80.8	80.8	80.2	80.0	79.6	79.7	79.8	81.2
6. Employment rate (% population aged 15-24)	67.5	67.5	68.5	64.8	68.2	68.5	64.5	65.5	61.5	63.4	63.9	65.0
7. Employment rate (% population aged 25-54)	87.0	88.0	88.3	88.5	88.6	88.5	88.2	88.4	87.9	87.6	88.3	90.1
8. Employment rate (% population aged 55-64)	64.7	61.7	62.7	61.3	62.6	64.1	65.5	64.5	67.3	67.3	65.6	67.1
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	76.6	76.4	76.9	76.2	77.6	76.9	76.9	76.7	75.4	75.7	75.6	76.1
10. Self-employed (% total employment)	9.9	9.8	9.5	9.1	9.1	8.8	9.0	9.1	8.8	8.7	8.5	8.3
11. Part-time employment (% total employment)	10.8	11.4	12.2	11.1	10.4	10.2	10.2	11.1	11.6	12.1	12.7	13.3
12. Fixed term contracts (% total employees)	10.7	10.6	10.2	9.2	8.6	8.5	7.7	7.9	8.2	8.7	8.5	8.0
13. Employment in Services (% total employment)	60.4	61.4	61.1	61.6	62.3	62.7	63.2	64.0	64.4	65.3	65.7	65.4
14. Employment in Industry (% total employment)	33.8	32.9	33.1	32.9	32.4	32.4	31.9	31.2	30.9	30.2	29.9	30.1
15. Employment in Agriculture (% total employment)	5.9	5.7	5.8	5.5	5.3	4.8	4.9	4.8	4.7	4.6	4.4	4.4
16. Activity rate (% population aged 15-64)	85.4	85.2	84.8	83.8	84.9	84.2	83.8	83.6	83.8	84.0	83.6	84.1
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	74.3	74.5	74.2	70.6	74.9	73.4	70.2	70.7	67.7	69.7	70.0	70.5
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	92.1	92.7	92.4	92.0	92.3	91.7	91.4	91.9	91.8	91.5	91.7	92.3
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	70.3	66.1	66.3	64.4	65.5	66.7	68.4	67.1	70.4	71.3	68.7	69.6
20. Total unemployment (000)	86	81	68	59	70	59	63	65	74	78	68	52
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	5.6	5.3	4.4	3.9	4.6	3.9	4.1	4.3	4.8	5.1	4.4	3.3
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	8.2	8.5	6.8	7.1	9.3	6.6	8.1	7.3	9.2	8.9	8.6	7.9
23. Long term unemployment rate (% labour force)	1.8	1.5	1.2	0.9	1.0	0.8	0.8	0.7	1.2	1.1	1.1	0.7
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	6.8	7.1	5.7	5.8	6.7	5.0	5.7	5.2	6.2	6.2	6.1	5.6
Female												
1. Total population (000)	2638	2637	2654	2671	2669	2678	2689	2699	2708	2717	2725	2733
2. Population aged 15-64	1733	1743	1744	1743	1743	1749	1752	1752	1753	1762	1767	1767
3. Total employment (000)	1180	1198	1225	1255	1270	1283	1295	1296	1269	1278	1290	1314
4. Population in employment aged 15-64	1157	1174	1205	1223	1239	1253	1261	1256	1237	1261	1270	1297
5. Employment rate (% population aged 15-64)	66.7	67.4	69.1	70.2	71.1	71.6	72.0	71.7	70.5	71.6	71.9	73.4
6. Employment rate (% population aged 15-24)	61.4	62.5	64.2	65.8	67.2	63.3	60.1	61.4	57.6	61.1	60.5	64.1
7. Employment rate (% population aged 25-54)	75.4	75.7	76.7	77.6	79.2	79.8	80.6	79.8	79.0	79.8	80.6	82.0
8. Employment rate (% population aged 55-64)	35.9	37.1	40.3	42.0	45.8	46.6	49.7	50.4	52.9	53.3	53.5	54.3
9. FTE employment rate (% population aged 15-64)	57.3	58.0	59.7	59.8	62.1	62.2	63.0	63.1	61.8	61.9	61.1	62.5
10. Self-employed (% total employment)	4.8	4.6	4.4	4.3	4.2	4.1	3.5	3.8	4.0	3.8	3.8	4.1
11. Part-time employment (% total employment)	35.4	34.7	34.9	35.5	34.7	34.1	31.6	30.3	32.7	33.8	33.0	35.4
12. Fixed term contracts (% total employees)	12.6	11.4	11.0	10.6	10.7	11.1	10.7	10.3	10.4	10.3	11.3	10.0
13. Employment in Services (% total employment)	84.1	84.1	85.1	85.3	85.8	85.9	86.3	86.5	87.4	87.9	87.7	88.2
14. Employment in Industry (% total employment)	13.5	13.7	13.1	12.9	12.6	12.2	12.1	11.9	11.1	10.7	10.8	10.4
15. Employment in Agriculture (% total employment)	2.4	2.2	1.8	1.8	1.6	1.9	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	1.4
16. Activity rate (% population aged 15-64)	74.0	74.2	74.7	75.6	76.1	75.6	75.9	75.5	75.1	76.2	75.9	77.0
17. Activity rate (% of population aged 15-24)	69.8	71.1	71.0	71.8	69.7	67.8	65.8	66.4	63.5	66.0	66.2	69.3
18. Activity rate (% of population aged 25-54)	83.0	82.8	82.5	83.5	84.1	84.0	84.4	83.7	83.7	84.8	84.5	85.4
19. Activity rate (% of population aged 55-64)	40.2	40.2	43.5	45.3	48.9	49.0	51.9	52.9	55.9	56.5	56.8	56.7
20. Total unemployment (000)	102	97	80	78	77	63	67	66	81	81	72	62
21. Unemployment rate (% labour force 15+)	8.1	7.5	6.2	6.0	5.8	4.8	5.0	5.0	6.1	6.0	5.3	4.5
22. Youth unemployment rate (% labour force 15-24)	11.3	11.0	8.8	7.4	8.9	5.7	8.5	7.5	9.2	7.4	8.6	7.5
23. Long term unemployment rate (% labour force)	2.2	2.1	1.9	1.7	1.3	1.1	1.0	1.0	1.0	1.3	1.2	0.9
24. Youth unemployment ratio (% population aged 15-24)	8.5	8.5	6.8	6.0	7.0	4.5	5.8	5.0	5.9	4.9	5.7	5.2

Source: Eurostat

2.4 Formazione continua

2.4.1 L'educazione e la formazione in Danimarca

La Danimarca ha un sistema di istruzione molto flessibile ed efficiente a cominciare dalle scuole elementari fino al più alto livello accademico . Attraverso i corsi generali e professionali mirati agli adulti il sistema ha come scopo lo sviluppo di competenze specifiche . La Danimarca ha uno dei più alti tassi di partecipazione per l'istruzione e formazione degli adulti . Nella tabella seguente ,estratta dal sito delle statistiche danesi sono mostrati i livelli più alti di istruzione per gli adulti in percentuale, fascia d'età compresa tra 25-64 anni (1981- 2007).

I livelli più alti di istruzione in % (età tra 25-64 anni)

	1981	1985	1991	1995	2000	2007
Total	100	100	100	100	100	100
Basis school 8.-10. class	41	43	38	34	30	24
General upper-secondary education	3	3	4	5	6	6
Vocational education and training	30	33	36	38	38	37
Short-cycle higher education	3	3	3	4	4	6
Medium-cycle higher education	9	10	11	12	13	15
Bachelor	0	0	0	1	1	2
Long-cycle higher education	3	3	4	5	6	7
Not stated	12	4	2	2	2	3

For further information visit www.statbank.dk/hfu11 and krhfu1

L'istruzione e la formazione dei disoccupati fa parte delle politiche attive del mercato del lavoro , siccome queste politiche mirano a garantire un sufficiente livello di qualifiche ai disoccupati per il reinserimento nel mercato del lavoro . Anche se i disoccupati fanno solo 1/4 del totale di quelli che partecipano ai corsi pubblici del mercato del lavoro per l'istruzione e la formazione . Lo stato

ha come obbligo garantire i finanziamenti necessari per l'istruzione e la formazione , ma negli ultimi tempi si nota una crescita dei finanziamenti anche da parte delle parti sociali tramite accordi collettivi . L'istruzione e la formazione del mercato del lavoro sono anche sotto controllo di un consiglio nazionale composto da rappresentanti delle parti sociali. Questo tipo di struttura è presente a livello locale dove ogni centro per l'istruzione e formazione del mercato del lavoro ha un consiglio di amministrazione composto da i rappresentanti locali dei sindacati ,organizzazioni dei datori di lavoro e le autorità pubbliche. La Danimarca gode di uno dei più alti tassi di partecipazione degli adulti all'istruzione e formazione e da un sondaggio da parte dell'organizzazione dei datori di lavoro è venuto fuori che 1/3 degli adulti afferma che ha partecipato a uno dei programmi di formazione e istruzione nell'ultimo mese.

2.4.2 La formazione continua negli accordi collettivi

Gli accordi collettivi , tra i sindacati dei lavoratori e i datori di lavoro hanno diversi elementi che supportano la formazione continua. Nella maggior parte degli accordi collettivi i lavoratori con più di 9 mesi di anzianità nella stessa azienda hanno il diritto di 2 settimane di istruzione e di formazione ogni anno a stipendio pieno , quando gli viene richiesta dalla società o se questa formazione è parte dei piani di formazione della società. Inoltre i singoli lavoratori hanno il diritto a 2 settimane di formazione e istruzione a loro scelta durante il quale prendono circa 85% del loro salario. E come requisito per ottenere un risarcimento per la perdita di guadagno questi corsi di formazione devono far parte del settore dell'industria o degli accordi collettivi. Come conseguenza di un accordo tra le parti sociali ,il governo ha fatto un dono straordinario di 132 milioni di euro all'anno (1 miliardo di DKK) per la formazione continua come promesso in precedenza (finanziamento 2007- 2010).

2.5 Le parti sociali

In Danimarca esiste da molto tempo il fatto che la regolamentazione del mercato del lavoro avviene tramite gli accordi collettivi piuttosto che mediante le normative. Siccome il parlamento danese ha emanato poche legislazioni che disciplinano il mercato del lavoro il modello danese dei contratti collettivi viene anche descritto come un sistema volontario. Il mercato del lavoro danese ha un altissimo livello di organizzazione, tale che il 77% degli lavoratori appartiene ad un sindacato, invece i datori di lavoro che fanno parte nelle imprese organizzate sono circa l'85%. In Danimarca ci sono due principali organizzazioni del mercato di lavoro privato: la DA (confederazione dei datori di lavoro) e LO (confederazione dei sindacati). Uno dei punti di forza del sistema di contrattazione collettiva è la disposizione nella costituzione del diritto di associazione. Tale disposizione si basa sull'accordo tra DA e LA del 1899 il quale è rimasto inalterato fino a oggi e prevede il riconoscimento reciproco tra datori di lavoro e dipendenti. Quindi abbiamo che da un lato i sindacati che sono obbligati a riconoscere i datori di lavoro (il modo manageriale) e dall'altro lato i datori di lavoro devono accettare il diritto dei lavoratori a organizzarsi in sindacati. Sono le parti sociali quelle che devono risolvere i casi di conflitti di interesse attraverso il negoziato o devono raggiungere accordi collettivi. Ci sono regole per la conclusione degli accordi collettivi e per il campo di applicazione e modalità delle azioni sindacali, come scioperi delle parti sociali. Per impedire alle parti di adottare atti ostili le norme impongono l'obbligo di pace, che di solito è durante il periodo di validità del contratto collettivo. In caso di conflitto e di negoziazione quando le parti non riescono a risolvere il problema, possono agire in giudizio attraverso il tribunale di arbitrato o il tribunale del lavoro, in dipendenza del problema in questione. Nei due casi il giudizio sarà diretto da un giudice ma sarà necessaria la partecipazione delle parti sociali alla decisione presa. Questo modo garantisce che la controversia si risolva in modo molto veloce. La contrattazione collettiva disciplina i salari, le ore di lavoro, la vita familiare e professionale, la formazione permanente, le politiche per i dipendenti più anziani, i pagamenti durante le malattie, durante le maternità, i licenziamenti, i diritti per ulteriori formazioni, i contributi pensionistici, le attuazioni delle direttive UE, ecc.

2.6 Le autorità pubbliche

Come già mostrato in precedenza il modello danese del mercato del lavoro è regolato dalla collaborazione tra le parti sociali e le autorità pubbliche . Questa collaborazione unica nel suo genere è il risultato di una lunga tradizione tra dipendenti e i datori di lavoro , ma è anche un risultato della volontà delle autorità pubbliche per regolamentare il mercato del lavoro collaborando con le parti sociali. Le autorità pubbliche del mercato del lavoro più importanti sono: “Il Ministero del Lavoro” , “L'autorità nazionale del mercato del lavoro (AMS)”, “I servizi pubblici dell'occupazione (PES)” i quali sono uffici chiamati centri di occupazione e si trovano in ogni comune, “Il ministro per l'occupazione” il quale è responsabile delle politiche del mercato del lavoro in Danimarca. AMS ,PES e il fondo privato per la disoccupazione sono responsabili per l'istruzione e la formazione dei disoccupati e per un ampio aspetto delle politiche attive del mercato del lavoro. Le autorità pubbliche sono i principali contributori economici del sistema dei sussidi di disoccupazione. Svolgono un ruolo molto importante nei processi della formazione continua .

3. Il modello italiano del mercato del lavoro

3.1 Informazioni sull'Italia

Italia

Governo	Repubblica parlamentare	
Popolazione	59.619.290	(Stima 2007)
Densità di popolazione	197,8 persone per kmq	(Stima 2007)
Distribuzione della popolazione urbana	68 %	(Stima 2005)
Distribuzione della popolazione rurale	32 %	(Stima 2005)
Le più grande città (popolazione)	Roma Milano Napoli Torino	
Lingua ufficiale	ITALIANO Tedesco in Alto Adige Francese in Valle d'Aosta	
Valuta	Euro €	
Religione	Cristiana	98 %
	Altro	2 %
Longevità	79.9 anni	(Stima 2007)
Tasso di mortalità infantile	6 morti per 1000 nati vivi	
Tasso di alfabetizzazione	98.8 %	(Stima 2005)
PIL (PPA)	2.104.666 milioni di \$	
PIL pro capite	35.872 \$	

3.2 Cambiamenti nel mercato del lavoro italiano

Le regole che disciplinano il collocamento dei lavoratori in Italia sono state oggetto di un processo di rinnovamento tuttora in corso , il cui obiettivo è migliorare le condizioni di ingresso nel mondo del lavoro e di aumentare il livello di occupazione , sia dei lavoratori italiani che dei stranieri . Il collocamento dei lavoratori è stato per lungo tempo in Italia caratterizzato da un monopolio pubblico e quindi ai privati era vietato svolgere qualsiasi attività di collocamento (l'attività di collegamento tra datore di lavoro in cerca di personale da assumere e lavoratori in cerca di lavoro) . Il mercato del lavoro italiano negli ultimi anni ha avuto modifiche e semplificazioni radicali sia dal punto di vista delle competenze istituzionali tra i vari livelli di governo (centrale e territoriale) sia dal punto di vista delle regole di funzionamento . Nel 1997 sono stati introdotti il “pacchetto Treu” (legge 196/1997) che si concentrava sul lavoro temporaneo (apprendistato ,contratti di formazione , tirocini ,borse lavoro ecc) , ed il “decreto Montecchi” . Quest'ultimo rispondeva alle esigenze effettive del territorio e al principio di sussidiarietà , dove la gestione dei servizi offerti ai cittadini e l'individuazione delle misure di politica attiva per l'occupazione venivano delegate alle regioni e agli enti territoriali. Successivamente una svolta determinante sul processo di sistemazione organica del collocamento è stata introdotta con la “ legge Biagi ” (legge 30/2003) ,la quale prende anche il merito per aver riorganizzato il mercato del lavoro mediante l'introduzione e modifiche di numerosi contratti di lavoro (dalla somministrazione all'apprendistato , il contratto di lavoro intermittente , ripartito , accessorio , occasionale , a progetto ecc.) . Questo processo di riforme strutturali viene anche a causa delle richieste da parte dell'UE . Attualmente le regioni sono state delegate a svolgere funzioni come osservatori del mercato del lavoro con l'istituzione di uffici appositi o attraverso l'istituzione delle agenzie regionali del lavoro. La direzione generale del mercato del lavoro invece ha mantenuto compiti solo strategici e di indirizzo , tra cui il coordinamento , il monitoraggio e la valutazione degli interventi sul territorio . Tale riforma è stata una modifica profonda del sistema e non solo una ridefinizione di ruoli e competenze tra istituzioni. È successo che i vecchi uffici di collocamento ormai non più in grado di rispondere alle necessità del mercato del lavoro , sono stati sostituiti dai nuovi servizi pubblici per l'impiego che sono di competenza delle province .Questi uffici sono stati riorganizzati per diventare soggetti che

gestiscono i servizi connessi all'incontro tra domanda e offerta del lavoro. Durante questi cambiamenti sono stati riconosciuti altri soggetti che possono svolgere intermediazione tra domanda e offerta di lavoro come ad esempio le agenzie private del lavoro , le camere di commercio , università , i consulenti del lavoro , gli enti bilaterali , ecc. Questo cambiamento è stato necessario per superare il concetto di monopolio pubblico del collocamento e affermare la cultura del servizio all'utente il quale possa avere la possibilità di scegliere la qualità del servizio. Per dare maggior trasparenza a questo sistema complesso è stato creato la Borsa Continua Nazionale del Lavoro (BCNL) che è un network nazionale il quale serve per collegare i sistemi informatici regionali e creare una rete tra tutti i soggetti del mercato del lavoro quindi un luogo di incontro fra domanda e offerta del lavoro . Questo sistema ha il compito di garantire alle imprese e ai cittadini la trasparenza e la completezza delle informazioni sul mercato del lavoro in tutto il territorio nazionale . Per il momento non tutte le regioni sono collegate al network di BCNL ma possono accedere ai servizi utilizzando il portale nazionale www.borsalavoro.it

3.3 Direzione generale del mercato del lavoro

Gli ambiti di intervento della direzione generale del mercato del lavoro nel contesto della riforma che è in atto sono:

- Le politiche e i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro
- Il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro
- Le politiche e gli interventi per le pari opportunità tra uomini e donne e la conciliazione tra vita familiare e lavorativa
- Le politiche e gli interventi di occupazione per specifici target svantaggiati (immigrati ,detenuti ,soggetti portatori di disabilità,ecc)
- Interventi per far emergere il lavoro non dichiarato (il lavoro in nero)
- Stimolare la mobilità territoriale e professionale
- Incentivare lo sviluppo locale coinvolgendo i vari attori economici ,sociali e istituzionali
- Individuare interventi per facilitare l'inserimento occupazionale dei giovani
- Creare il network tra tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro per scambiare buone pratiche , rafforzare le sinergie e migliorare la qualità dei servizi offerti.

3.3.1 Le politiche e i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro

I piani di intervento regionale si collocano nella programmazione del programma PARI (programma d'azione per il reimpiego, nato con l'obiettivo di sperimentare politiche del lavoro centrale sul welfare attivo, in risposta agli obiettivi definiti dalla Strategia di Lisbona) con modelli specifici di intervento sui bisogni e le esigenze di ciascuna Regione che partecipa al programma.

Le Regioni rispondono ai bisogni di sostegno per i disoccupati , riducendo il numero migliorando l'occupazione e aiutarli a superare le difficoltà che derivano dalla disoccupazione (sostegno morale ,assistenza ,ecc) . Sperimentare azioni di sostegno innovative con finalità la collocazione e ricollocazione lavorativa di specifici target di popolazione (donne , immigrati , soggetti portatori di disabilità , giovani , over 50 , detenuti ed ex-detenuti) , in particolare di quelli più cruciali e di quelli non garantiti dal sistema delle tutele . Promuovere e supportare la

qualificazione dei servizi per il lavoro . Fornire agli operatori , pubblici e privati , assistenza per la creazione di una rete in grado di implementare politiche di welfare sul posto di lavoro al servizio dell'occupazione . Assistere e supportare gli operatori dei servizi per il lavoro nella fornitura dei servizi all'offerta e alla domanda, finalizzati al reimpiego dei lavoratori . Promuovere e supportare il collegamento fra operatori pubblici e privati del mercato del lavoro nella realizzazione delle azioni di reimpiego e nella creazione di reti integrate di attori e servizi per il lavoro . Promuovere la nascita di nuove imprese sulla base del potenziale delle aree interessate .

3.3.2 Il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro

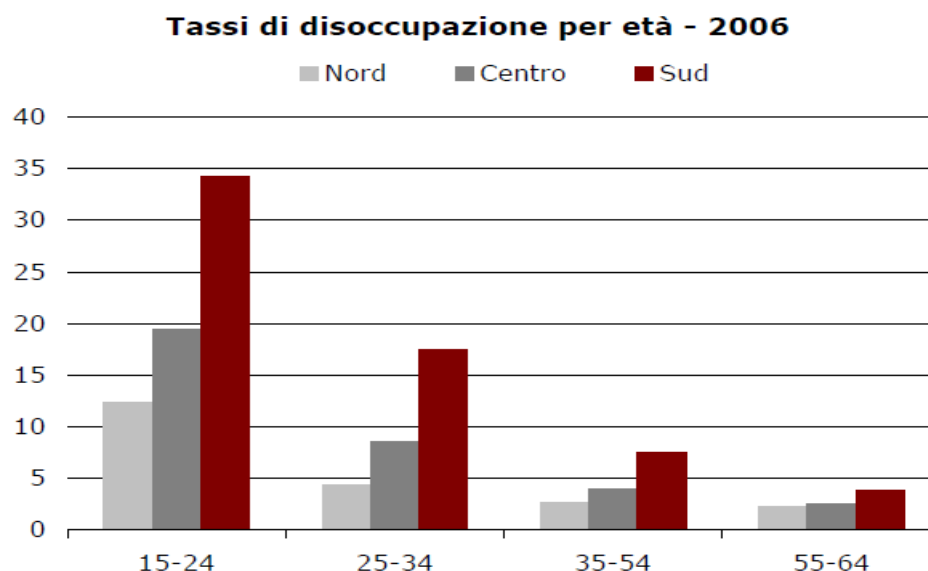
Il sistema istituzionale normativo predisposto per lo svolgimento dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro è il sistema di collocamento. Nell'ordinamento italiano questo sistema ha subito una continua evoluzione . Si è progressivamente passati da una disciplina di tipo vincolistico ad una disciplina che prevede la liberalizzazione, anche se controllata da questo sistema. Dal punto di vista temporale nel 1997 la Sentenza della Corte di Giustizia Europea condanna il monopolio pubblico italiano di collocamento. Prima di questa data l'ordinamento italiano si basava sulla struttura statale ed il principio di mediazione pubblica del collocamento, con il conseguente divieto di mediazione dei privati. Successivamente si è passato al decentramento della struttura e all'apertura ai privati dell'attività di mediazione . Oggi è in vigore la regola dell'assunzione diretta (D.lgs. 181/00) dove il datore di lavoro ha libertà di scelta discrezionale del lavoratore da assumere , ed egli ha solo l'obbligo di comunicazione agli uffici competenti . Il D.lgs. 297/02 contiene nuove disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro , sostituisce gradualmente le vecchie liste di collocamento con banche dati aggiornate a disposizione anche delle aziende . Quindi tutti quelli che sono in cerca di lavoro e che hanno disponibilità immediate a lavorare devono presentarsi al Cpl per dichiarare la propria disponibilità , ed a costoro viene riconosciuto lo stato di disoccupato . Il datore di lavoro deve effettuare solo una comunicazione scritta di assunzione . Con l'introduzione della legge Biagi (L.n 30/2003 e D.Lgs. n. 276/03) si sono ampliati i soggetti autorizzati a svolgere l'attività di

intermediazione tra domanda e offerta di lavoro , come le agenzie per il lavoro , la Borsa Continua Nazionale del Lavoro , l'università , il collocamento ordinario , l'EURES , il CO per i datori di lavoro della Gente di Mare , il collocamento per i soggetti portatori di disabilità , il collocamento dello spettacolo , le azioni a supporto della riforma del mercato del lavoro , i partenariati europei e internazionali ecc.

3.3.3 Le politiche e gli interventi per le pari opportunità e la conciliazione tra vita familiare e lavorativa

Le politiche attive per le pari opportunità hanno nel centro della loro attenzione la partecipazione giovanile e femminile nel mondo del lavoro .

a) Secondo Tito Boeri e Pietro Garibaldi l'ingresso nel mercato del lavoro è il punto debole della struttura del mercato del lavoro in Italia . Le difficoltà per i giovani di trovare un primo impiego e la difficoltà per le donne dopo la maternità che vogliono fare rientro nel mercato del lavoro fanno sì che il tasso di disoccupazione giovanile e femminile raggiunga valori molto elevati . Inoltre anche il rientro per quelli che decidono di stare per un po' di tempo fuori dal mercato del lavoro è molto difficile .

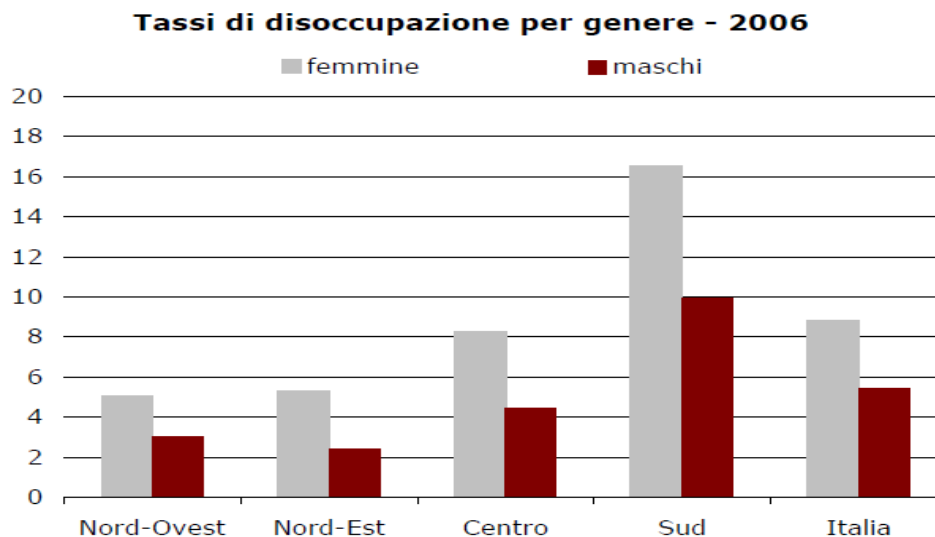


Dal grafico vediamo i tassi di disoccupazione nell'anno 2006 dove notiamo che quello giovanile ha valori molto elevati con una media del 21.8% (febbraio 2008) contro una media dell'UE del

14.7% , e soprattutto il sud che ha un tasso di disoccupazione quasi il triplo del nord . Il sud come si vede ha un tasso maggiore anche nelle altre fasce d'età.

Il tasso di disoccupazione a lungo termine ha un valore pari a 3.4 punti percentuali sulla forza totale di lavoro

b) L'occupazione femminile in Italia è ancora lontana dagli obiettivi di Lisbona , i quali prescrivono il raggiungimento della soglia del 60% per il tasso di occupazione entro il 2010. Basandosi sui dati Eurostat 2006 il tasso di occupazione (popolazione femminile 15-64 anni) in Italia nel medesimo anno era pari al 46.3 % che è un livello di dieci punti percentuali inferiore a quello medio dell'area euro.



Una delle cause di questo basso livello del tasso di occupazione femminile italiano è il fatto che c'è una scarsa offerta ma anche una domanda limitata portando così allo scoraggiamento . Questo soprattutto si nota nella parte sud e centrale del Italia , ma anche il nord dove la percentuale dell'occupazione femminile è del 59.5 % , resta sempre sotto la media europea di qualche punto percentuale (fonte CNEL 2006) .

Tassi di attività per sesso e ripartizione geografica (15-64 anni) - 2006

	valori			var. % a/a		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	77.6	59.0	68.3	0.5	1.7	1.0
Nord-Est	78.8	60.2	69.6	1.0	1.3	1.1
Centro	76.3	56.0	66.0	1.6	0.9	1.3
Sud	69.3	37.3	53.2	-0.9	-0.4	-0.8
Italia	74.6	50.8	62.7	0.3	0.9	0.6

Fonte: ISTAT

Da un'indagine sull'occupazione delle donne da parte dell'Isfol-Plus 2005 (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), la maggioranza delle donne che non lavorano al nord e nelle regioni centrali lo fa perché deve prendersi cura dei figli o, in caso di donne in età matura (superati i 50 anni) per altri impedimenti famigliari come la cura di parenti o persone non autosufficienti.

Nel Sud, invece, le esigenze di cura sono solo al secondo posto nella graduatoria delle cause di inattività femminile, indicate nel 38.2 % dei casi. La maggioranza delle donne inattive nel sud d'Italia (il 38.4 %) denuncia l'assenza di opportunità di lavoro e da qui lo scoraggiamento. I problemi legati all'occupazione femminile in Italia vanno suddivisi in assistenziali e di sviluppo, dove nel nord si notano di più i problemi assistenziali e nel sud va aggiunti anche la mancanza di sviluppo. Sempre dall'indagine Isfol-Plus 2005 vengono fuori i dati sulle motivazioni principali per cui la donna non lavora, perde l'occupazione o lo abbandona (campione nord-ovest, nord-est, centro, sud, 15-29, 30-39, 40-49, 50-64 anni) dati in %:

MOTIVI PRINCIPALI PER CUI LA DONNA NON LAVORA (%)								
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni
Non ci sono opportunità di lavoro (sono scoraggiata)	21.1	11.4	27.6	38.4	45.7	33.0	26.2	54.9
Per impedimenti familiari (cura di parenti o persone non autosufficienti)	7.3	6.1	7.5	6.5	5.2	6.2	7.9	12.8
Per prendermi cura dei figli	44.2	60.2	41.0	38.2	18.2	48.2	51.6	21.4
Non ho necessità di lavorare attualmente	6.0	4.8	8.2	5.9	7.7	5.4	5.5	1.8
Motivi di salute (propria)	1.8	0.4	3.2	2.2	0.8	1.9	3.3	9.2
Il mio coniuge\ convivente non voleva	0.7	0.9	0.9	2.0	0.7	1.3	3.2	-
Non ho le professionalità richieste	2.1	1.8	1.2	1.2	1.2	1.0	1.8	-
Istruzione o formazione	16.9	14.5	9.4	5.5	20.5	2.9	0.5	-
Altro motivo	0.0	1.1	0.0	0.0	-	0.2	0.1	-

Fonte: Isfol PLUS 2005

MOTIVI PRINCIPALI PER CUI LA DONNA ABBANDONA O PERDE L'OCCUPAZIONE (%)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	15-29 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-64 anni	TOTALE
Per avere maggior tempo per sé	1.3	0.7	0.5	1.1	1.1	1.7	0.3	0.0	1.0
Per prendersi cura dei figli	38.8	40.1	34.0	25.6	10.7	44.8	41.6	15.2	32.2
Per riprendere gli studi	5.4	7.5	6.6	4.2	17.1	1.2	0.4	0.1	5.4
Non c'è necessità di un altro reddito	2.6	3.7	3.3	4.4	1.5	2.9	6.7	2.0	3.7
La ditta ha chiuso	10.4	8.0	9.8	9.0	4.1	10.4	9.9	25.4	9.3
Cura dei parenti o di persone non autosufficienti	2.2	1.7	2.2	2.7	0.8	1.8	3.0	9.1	2.4
Motivi di salute	3.5	3.9	3.8	3.2	2.0	1.8	5.6	7.9	3.5
E' stata licenziata	4.5	4.4	5.2	5.9	4.2	5.6	5.5	7.0	5.2
Si è trasferita	3.0	2.2	2.9	2.7	1.4	3.4	3.4	2.0	2.7
E' terminato un contratto	8.0	7.5	8.2	9.2	11.4	8.1	6.5	8.6	8.5
L'azienda si è trasferita	1.1	0.7	0.4	0.8	0.5	0.4	1.2	1.6	0.8
Mancanza di soddisfazione al lavoro	2.7	1.5	2.6	3.2	4.0	3.5	1.4	0.4	2.7
Era un lavoro stagionale\ temporaneo	10.7	12.4	13.1	18.7	30.0	9.3	8.0	13.0	15.0
Motivi personali	2.1	3.9	3.5	3.6	4.1	1.5	4.1	4.2	3.3
Condizioni di lavoro insoddisfacenti	3.4	1.9	3.6	5.5	6.8	3.8	2.4	3.4	4.2
Altro motivo	0.3	-	0.0	0.2	0.4	0.1	0.1	0.1	0.2

Fonte: Isfol PLUS 2005

c) La direttiva , pubblicata il 27 luglio 2007 nella gazzetta ufficiale n.173 ,ha elencato i criteri che si devono seguire in modo tale da promuovere le pari opportunità in modo che ci siano dei miglioramenti in questo contesto del mercato del lavoro:

- L'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- L'adozione dei piani triennali di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.
- L'obiettivo perseguito, in particolare, deve essere la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli di responsabilità (tipo nelle direzioni ,ecc), nei quali esse sono sotto rappresentate in modo da favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni importanti dove esiste un divario fra i generi non inferiore ai 2/3.

- Un'organizzazione del lavoro che favorisca la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, mediante il lavoro flessibile, il telelavoro, il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (come la maternità).
- Politiche di reclutamento e gestione del personale , che eliminino i fattori che ostacolano le pari opportunità e che promuovano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni importanti.
- Comitati Pari Opportunità, che sono organismi paritetici di confronto.
- Formazione e cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

Lo sviluppo del rapporto di lavoro di tipo flessibile (lavoro a termine ,part-time ,lavoro interinale) ha condotto l'Italia ad un tasso di disoccupazione di 6.1% nel 2008 ,al di sotto di un punto percentuale rispetto alle percentuali dei paesi dell'area euro ,e con una performance migliore di paesi come Francia , Spagna e Germania . Il tasso di occupazione dell'Italia nel terzo semestre del 2007 è salito a 59.1% , anche se è sempre sotto gli obiettivi di Lisbona per il 2010 . Le politiche in atto secondo Tito Boeri e Pietro Garibaldi hanno aiutato a far diminuire il tasso di disoccupazione giovanile e femminile , quindi è più facile l'ingresso nel mercato del lavoro , ma hanno aiutato anche alla creazione di un specie di mercato del lavoro secondario . Ed è questo mercato parallelo che indebolisce il mercato del lavoro regolare , perchè il passaggio da un mercato all'altro è molto incerto senza percorsi stabili .

3.3.4 Situazione del mercato del lavoro sommerso in Italia

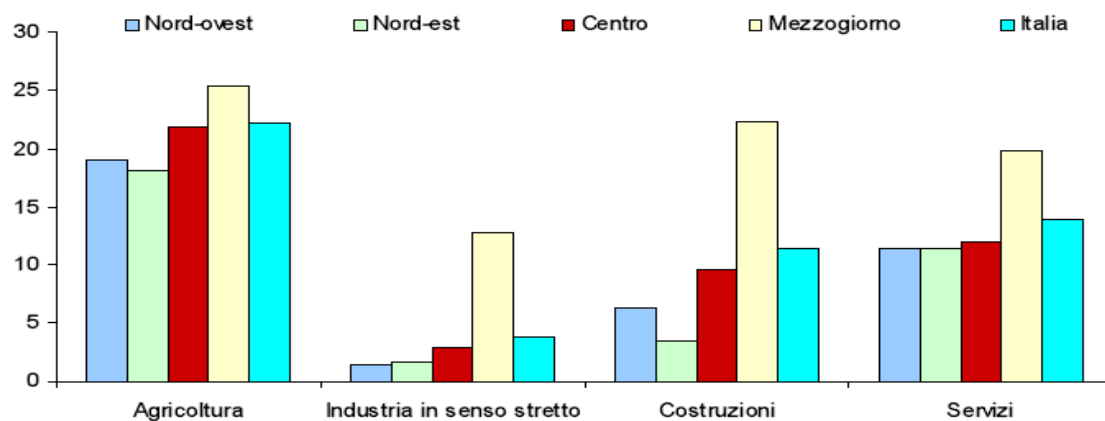
In seguito ai problemi legati all'ingresso nel mercato del lavoro e alla creazione dei due mercati quello primario e quello secondario , in Italia si notano sempre di più i fenomeni del sommerso e del precariato . Le caratteristiche del lavoro in nero in Italia sono molto diverse a seconda della zona territoriale, dal Nord al Sud (studiato da Alberto Agliardi , CGIL Bergamo 2006). Mentre nel Mezzogiorno il sommerso è un problema che si basa su un contesto sociale ed economico, al Nord il lavoro nero si configura come un lavoro parallelo al lavoro regolare. A livello europeo l'Italia si trova al primo posto nella classifica del lavoro in nero, accompagnata dai problemi

vecchi e nuovi . Problemi questi che non cambiano l'alto livello del economia italiana sommersa la quale è fuori da ogni controllo civile e dalle leggi dello Stato . In Italia sono stimati 3.500.000 lavoratori in nero , per un'evasione complessiva (fiscale , IVA , IRAP , contributi sociali) di 18.3 miliardi di Euro (metà della finanziaria) , con un tasso sugli occupati stimato del 15 % , distribuito al 22 % al Sud , 15 % al centro e 10.5% al Nord . I fattori che hanno favorito tale fenomeno del lavoro in nero sono tanti come ad esempio le modifiche settoriali dell'economia che creano spazi nuovi al mercato familiare o individuale , al piccolo commercio , alla ristorazione e alle competenze individuali . Un altro fattore sono le forme di assistenzialismo nei processi riorganizzativi nei vari settori economici , i quali spingono alla ricerca di un lavoro irregolare per non perdere i sussidi (questo fenomeno è presente nel Nord-est e nel Mezzogiorno) . Se andiamo a vedere i tassi del lavoro e le unità di lavoro irregolari divisi per settore di attività economica notiamo delle percentuali allarmanti soprattutto nel settore dei servizi (ISTAT 2006 , periodo di riferimento 2000-2004)

Tassi di irregolarità	2000	2001	2002	2003	2004
Agricoltura, silvicoltura e pesca	20,5	20,9	21,0	18,3	18,3
Industria	7,1	7,4	6,6	5,7	5,7
• <i>Industria in senso stretto</i>	4,6	4,6	4,2	3,8	3,8
• <i>Costruzioni</i>	15,2	15,7	13,3	11,2	10,8
SERVIZI	15,3	15,8	14,5	13,5	13,4
Totale	13,3	13,8	12,7	11,6	11,5
Unità di lavoro irregolari (in migliaia)	2000	2001	2002	2003	2004
Agricoltura, silvicoltura e pesca	305,8	314,7	306,0	254,2	251,1
Industria	475,5	500,8	451,2	392,3	390,4
• <i>Industria in senso stretto</i>	234,0	232,6	213,8	193,4	191,0
• <i>Costruzioni</i>	244,8	268,5	232,2	200,9	196,9
SERVIZI	2.329,3	2.457,8	2.296,7	2.161,6	2.153,7
Totale	3.110,7	3.280,2	3.055,8	2.811,7	2.794,1

Fonte:Elaborazione su dati ISTAT 2006

Unità di lavoro irregolari per settore e ripartizione geografica – Anno 2005 (percentuale sul totale delle unità di lavoro)



Fonte: Istat, Conti economici territoriali

Allora possiamo dividere in categorie i lavoratori in nero come di seguito : Lavoratori regolari , che svolgono prestazioni in nero , in forma autonoma o subordinata , come seconda attività nello stesso ambito lavorativo o in settore diverso o unità produttiva . Occupati alle dipendenze con condizioni minime di regolarità , ma con gran parte delle prestazioni non registrate sia ai fini fiscali che contributivi (straordinari , premi etc.) . Lavoratori con contratti atipici o soci in cooperative di comodo , le cui forme contrattuali eludono l'effettiva condizione di occupati alle dipendenze . Dipendenti che accettano retribuzioni inferiori a quelle dichiarate . Lavoratori autonomi e professionisti irregolari . Dipendenti totalmente irregolari (non dichiarati, con retribuzioni totalmente in nero) quindi anche gli immigranti irregolari .

Purtroppo in Italia gli strumenti adottati fino ad adesso per combattere tale fenomeno sono risultati inefficaci o poco efficaci . Lo strumento chiave per analizzare e intervenire adeguatamente sul sommerso , risiede nel coinvolgimento di tutti quelli che operano nel campo della lotta al sommerso in modo tale che siano rese disponibili tutte le informazioni di origine pubblica o privata , necessarie per orientare l'azione su questo fenomeno così complesso e articolato .

3.4 La formazione continua

In Italia l'accesso alla formazione continua costituisce un diritto fondamentale in modo tale da assicurare la crescita individuale , l'occupabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese . La formazione continua costituisce il cuore dell'apprendimento permanente , quella che consente ai lavoratori già inseriti nel mercato del lavoro (siano essi dipendenti o autonomi , imprenditori o professionisti , lavoratori precari o disoccupati) di accrescere le conoscenze e le competenze anche specialistiche, per far fronte alle mutate esigenze di un contesto produttivo in rapido cambiamento . Gli strumenti a sostegno e di stimolo alla formazione continua in Italia possono essere suddivisi in due grandi gruppi : a) Il primo gruppo viene gestito dalle parti sociali attraverso i fondi paritetici inter professionali . Tale attività di sostegno alle iniziative formative delle imprese aderenti si è avviata nel'2004 con l'emanazione dei primi avvisi pubblici , che hanno finanziato piani settoriali , territoriali , aziendali e individuali concordati tra le parti sociali .Fino ad oggi sono stati costituiti 15 fondi rappresentativi di tutti i settori produttivi.

b) Il secondo gruppo viene gestito dalle amministrazioni regionali (in molti casi con la collaborazione delle province) . Le Regioni gestiscono e distribuiscono le risorse disponibili sulla base di decreti periodici del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale che definiscono gli obiettivi e secondo dei criteri condivisi con le parti sociali . Recentemente il Ministero del Lavoro ha inteso di favorire una programmazione triennale degli interventi da parte delle Regioni. Queste risorse come quelle dei fondi paritetici , sono erogate per il finanziamento di piani settoriali , territoriali , aziendali e individuali concordati con le parti sociali, ma possono riguardare anche lavoratori coinvolti in processi di mobilità o in cassa integrazione . Il Ministero del Lavoro in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (secondo quanto previsto dalla legge 53/00) , ripartisce ogni anno tra le Regioni 15 milioni di euro per il finanziamento di iniziative formative dirette ai singoli lavoratori (al di fuori dei piani formativi concordati con le parti sociali) . Le Regioni utilizzano in genere tali risorse per il finanziamento di voucher individuali. Dalle indagini di Isfol INDACO-Lavoratori e dalle rilevazioni Istat AES (Adult Education Survey) vediamo che nel 2006 (media annua) la popolazione di 15-64enni che hanno frequentato corsi di studio o di formazione è stata pari a 5.692.000 unità , quindi il 14.7% della popolazione osservata . Su un universo di oltre 22 milioni di occupati con età compresa tra

15 e 65 anni , circa un milione e mezzo di essi (il 6.6% del totale) avrebbero frequentato corsi di studio o di formazione nel 2006 (media annua) , con un'incidenza percentuale maggiore fra le donne l'8.5% rispetto agli uomini il 5.4% . La partecipazione alle attività formative si riduce già a partire dai 45 anni ma dai 55 anni in su la riduzione appare drastica , soprattutto fra le donne. La frequenza dei corsi di formazione varia sensibilmente sul territorio nazionale , sia rispetto alla frequenza di corsi scolastici sia come incidenza percentuale dei partecipanti a corsi di formazione rispetto al totale degli occupati . I partecipanti a corsi di formazione nel 2006 sono stati 291 mila nel Nord-Ovest il 4.3% , 243 mila nel Nord-Est il 5% , 210 mila nel Centro il 4.6% e 167 mila nel Mezzogiorno il 2.6%.

Tabella 2.12 – Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi di studio o di formazione, ripartizione geografica e classe di età - Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)

Ripartizione geografica Classi di età	Frequenta corsi di studio o di formazione			Non frequenta corsi di studio o di formazione			Totale		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Nord-ovest	435	213	221	6.268	3.659	2.609	6.703	3.872	2.831
Nord-est	365	175	190	4.526	2.663	1.863	4.891	2.838	2.052
Centro	355	167	188	4.228	2.500	1.728	4.583	2.667	1.916
Mezzogiorno	340	178	162	6.103	4.092	2.011	6.442	4.270	2.172
Italia									
15-24 anni	213	102	111	1.329	844	485	1.542	946	596
25-34 anni	457	212	245	5.396	3.198	2.198	5.853	3.409	2.443
35-44 anni	439	217	222	6.864	4.142	2.722	7.304	4.359	2.944
45-54 anni	303	153	150	5.339	3.291	2.048	5.642	3.444	2.199
55-64 anni	82	51	32	2.196	1.439	758	2.279	1.489	789
Totale	1.495	734	760	21.124	12.913	8.211	22.618	13.647	8.971

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

3.5 Istituto nazionale previdenza sociale INPS

3.5.1 INPS

L'INPS è il più grande ente previdenziale italiano . Sono assicurati all'INPS la maggior parte dei lavoratori dipendenti del settore privato ed alcuni del settore pubblico ,e la maggior parte dei lavoratori autonomi. L'attività principale di INPS consiste nella liquidazione e nel pagamento delle pensioni che sono di natura previdenziale e di natura assistenziale .

Le pensioni di natura previdenziale sono determinate sulla base di rapporti assicurativi e finanziate mediante il prelievo contributivo , le quali le possiamo raggruppare in : pensione di vecchiaia (anzianità) , pensione ai superstiti , assegno di invalidità , pensione di inabilità , pensione in convenzione internazionale per il lavoro svolto all'estero ecc.

Invece le pensioni di tipo assistenziale sono interventi la cui attuazione rientra nelle competenze dello stato sociale ma è stata attribuita all'INPS . Pertanto l'INPS è l'organo che si occupa anche dell'integrazione delle pensioni al trattamento minimo , dell'assegno sociale delle invalidità civili .L'INPS è l'organo che si occupa anche dei pagamenti di tutte le prestazioni a sostegno del reddito come ad esempio la disoccupazione , la malattia , la maternità , la cassa integrazione, il trattamento di fine rapporto e di quelle che agevolano coloro che hanno redditi modesti e famiglie numerose , l'assegno per il nucleo familiare , gli assegni di sostegno per la maternità e per i nuclei familiari concessi dai comuni , ecc . Gestisce anche la banca dati relativa al calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) , che permette di fruire di alcune prestazioni sociali agevolate. L'INPS fa fronte a tutte le sue prestazioni tramite il prelievo dei contributi e , in questo ambito si occupa tra l'altro , dell'iscrizione delle aziende , dell'apertura del conto assicurativo dei lavoratori dipendenti ed autonomi , della denuncia del rapporto di lavoro domestico , del rilascio dell'estratto conto assicurativo e certificativi . Fanno parte dell'attività dell'INPS anche le visite mediche per l'accertamento dell'invalidità e dell'inabilità , le visite mediche per le cure termali , l'emissione dei modelli di certificazione fiscale .

3.5.2 Sussidi di disoccupazione

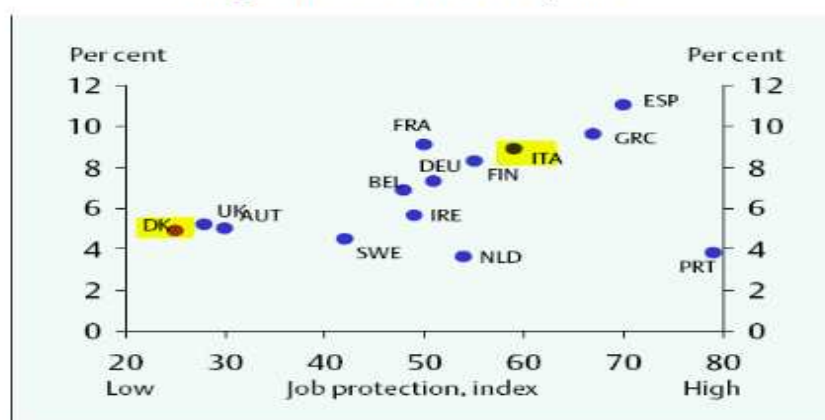
I sussidi di disoccupazione in Italia vengono attribuiti ad alcuni lavoratori disoccupati i quali soddisfano una serie di requisiti . Per aver diritto al sussidio di disoccupazione occorre avere un minimo due anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria e un totale di almeno 52 settimane lavorative negli ultimi due anni , almeno un contributo settimanale nell'anno precedente a quello per il quale si chiede l'indennità , ed un minimo di 78 giornate lavorative nell'anno precedente a quello nel quale viene erogato il contributo . Per fare la domanda bisogna iscriversi alle liste di disoccupazione presso i centri per l'impiego e fare domanda di indennità di disoccupazione ordinaria all'ufficio INPS più vicino entro 68 giorni dal giorno della cessazione del rapporto di lavoro . La domanda può essere fatta per diverse situazioni , come ad esempio in caso di cessazione del rapporto di lavoro a causa delle scadenze dei termini , in caso di sospensione del lavoro a causa di eventi temporanei che non dipendono né dal lavoratore e né dal datore di lavoro ma che hanno danneggiato l'azienda , in caso di dimissioni per giusta causa (dovute a mancato pagamento , mobbing , molestie sessuali , variazioni delle mansioni ecc.) . Dal primo gennaio del 2008 i sussidi vengono percepiti , il 60 % della retribuzione per i primi sei mesi , nel settimo mese scende a 50% e per i mesi successivi scende a 40 % . I sussidi vengono percepiti per 8 mesi dai lavoratori fino a 50 anni di età e 12 mesi per quelli che superano i 50 anni . Il diritto all'indennità viene perso quando si inizia un nuovo impiego , si viene cancellati dalle liste di disoccupazione , si percepisce la pensione diretta , o quando è terminato il periodo di diritto al sussidio di disoccupazione .

4. Comparazione tra il modello Danese e Italiano

Come abbiamo visto il mercato del lavoro in Danimarca è caratterizzato da un alta mobilità lavorativa dovuta a diversi fattori , tra cui in particolare una bassa disoccupazione , una efficiente previdenza sociale e un supporto delle leggi nazionali le quali non interferiscono nei rapporti tra datori di lavoro e i lavoratori dipendenti , in più un alto tasso di compensazione . Fattori questi che hanno portato ad un alto livello di fiducia sociale dei danesi . Invece il mercato del lavoro in Italia , al contrario di quello danese , è caratterizzato da bassa mobilità lavorativa , alto tasso di disoccupazione , una previdenza sociale in parte efficiente ,e tasso di compensazione medio . A differenza dei danesi , tale modello porta un grande scoraggiamento nella popolazione italiana . In Danimarca si parla di flessibilità del mercato del lavoro poiché c'è facilità di licenziamento ed altrettanta facilità di nuova occupazione , fattore che favorisce un alto livello di mobilità dei lavoratori portando al aumento del tasso di occupazione . La protezione dei lavoratori è quello che conta di più per la legislazione danese (circa la metà dei disoccupati riceve un sussidio) . Invece in Italia la legislazione cerca di tutelare il posto fisso , fattore che crea difficoltà di licenziamento da parte delle aziende , che da una parte è un bene per la fascia dei lavoratori inseriti nel mondo del lavoro , ma che dall'altra è un male per la fascia che vuole inserirsi nel mondo del lavoro a causa di una serie di ostacoli ,portando così ad un alto tasso di disoccupazione.

Anche dal grafico “Struttura della disoccupazione e della protezione del posto del lavoro in EU , 2003” si vede che la Danimarca è caratterizzata da una bassa percentuale di disoccupazione e da

Struttura della disoccupazione e della protezione del posto del lavoro in EU ,2003



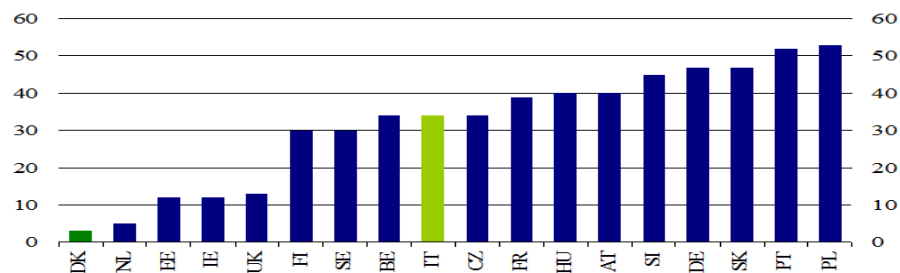
una bassa protezione del posto di lavoro , invece l'Italia è caratterizzata da un'alta protezione del lavoro e da un'alta percentuale di disoccupazione.

In Italia sono pochi i disoccupati a beneficiare di sussidi economici e i tempi per trovare un nuovo impiego sono molto lunghi . In Danimarca le indennità per la disoccupazione arrivano fino al'90% dell'ultima retribuzione ,invece in Italia il massimo può arrivare al 60 % . Se per i danesi solo il 3% considera la disoccupazione come una preoccupazione primaria , il 33% degli italiani lo considera come principale fattore di preoccupazione.

Da un sondaggio sulla valutazione della soddisfazione sull'occupazione 2006 (fonte eurobarometer 273 “Social reality check” ,2007) , dai lavoratori soddisfatti e da quelli pienamente soddisfatti vediamo , che la Danimarca ha una percentuale più del 92% ed è tra le prime in classifica , invece l'Italia ha una percentuale del 78% di soddisfazione.

Preoccupazione per la disoccupazione

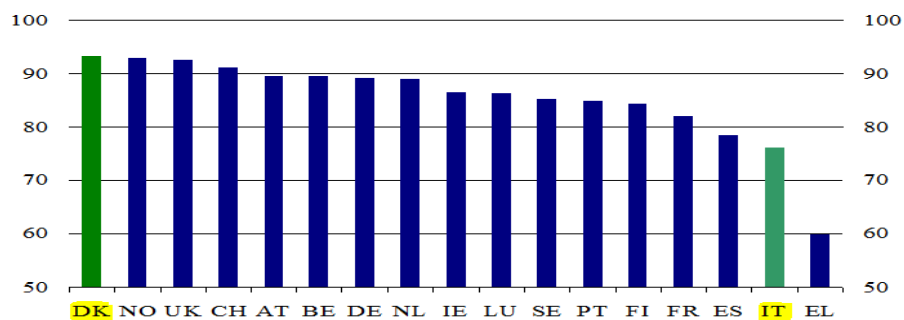
Persone che considerano la disoccupazione come una delle tre preoccupazioni principali



Source: Eurobarometer 273 "Social Reality Check", 2007

Soddisfazione dal lavoro

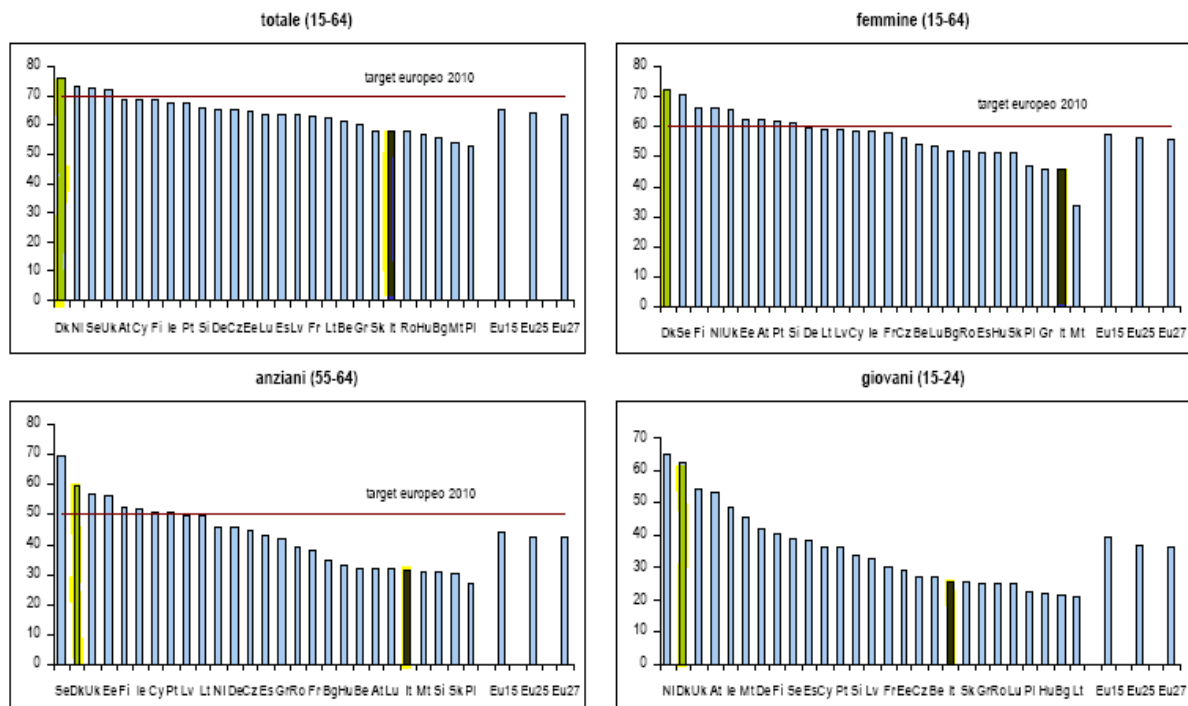
Percentuale del occupazione, 2006



NOTE: Nella figura sono mostrate le valutazioni dei lavoratori che sono soddisfatti o pienamente soddisfatti con la loro occupazione
SOURCE: EFILWC (2007).

Ma i dati più preoccupanti per l'Italia sono quelli relativi agli andamenti dei traguardi posti dal trattato di Lisbona per l'occupazione generale , per l'inserimento femminile e per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Nel traguardo posto dal trattato di Lisbona l'occupazione generale deve superare la soglia del 70% e quella delle femmine la soglia del 60 % entro il 2010 . Soglie queste , che già da tempo sono sorpassate dalla Danimarca ma non dall'Italia la quale si trova in una posizione difficile nel raggiungimento di tale traguardo . Anche la percentuale d'inserimento dei giovani (15-24 anni) è molto bassa per l'Italia intorno al 24 % , invece la Danimarca gode del secondo posto nella classifica EU con più del 60% .

Fig. 3 Tassi d'occupazione per i paesi dell'Unione Europea e target fissati dalla strategia di Lisbona. Media 2005



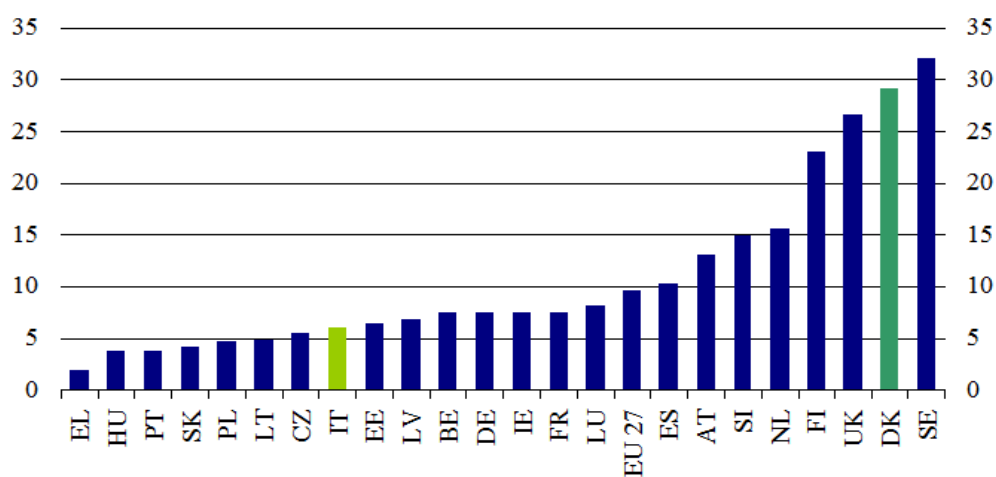
Fonte: Eurostat

Se prendiamo in considerazione la formazione continua dei due paesi , che è anche uno dei traguardi posti dal trattato di Lisbona (si pone la formazione continua tra le priorità per il rilancio della crescita della competitività , dell'equità in Europa) . Da uno dei sondaggi di Eurostat sulla partecipazione alla formazione continua dei paesi EU , ci vengono mostrate le percentuali della

popolazione adulta (25-64 anni) partecipanti in corsi di formazione e di istruzione nell'anno 2006 (si veda il grafico seguente) .Da queste vediamo che la Danimarca gode di uno dei più alti tassi percentuali della partecipazione degli adulti nella formazione continua. Circa il 28% degli intervistati ha partecipato almeno in un corso di formazione negli ultimi mesi , invece dagli italiani intervistati solo il 7% ha partecipato ad un corso di formazione negli ultimi mesi.

Formazione Continua

Percentuale della popolazione adulta di età compresa tra 25 a 64 partecipanti in materia di istruzione e di formazione, 2006



Eurostat, 2006 (for Sverige it is 2005-statistics)

5. Conclusioni

La realtà produttiva di oggi è fatta da imprese che operano su mercati globali e fortemente competitivi , è per questo che devono poter contare su un'organizzazione moderna e flessibile in grado di esprimere una forte capacità di adattamento . La flessibilità va concepita come uno strumento per la gestione dei momenti di passaggio che segnano la vita di un individuo dal mondo della scuola a quello del lavoro , o dalla non attività al lavoro , o da un'occupazione ad un'altra , e dal lavoro al pensionamento. Invece la sicurezza non deve essere interpretata come la certezza del posto fisso lungo tutto l'arco della vita , ma deve essere interpretata come sicurezza nelle qualifiche ottenute per garantire un lavoro in qualsiasi momento . Abbiamo osservato due paesi i quali hanno modelli molto diversi del mercato del lavoro . Il modello Danese caratterizzato da un mercato molto flessibile , il quale viene anche chiamato come il sistema “ flexicurity ” il quale crea da un lato la sicurezza , grazie a generose indennità di disoccupazione , e dall'altra la flessibilità grazie a norme liberali in materia di licenziamento , ma dove un ruolo molto importante viene svolto dalle politiche attive per l'occupazione . Il modello Italiano il quale viene definito come un mercato rigido del lavoro , con politiche per l'occupazione indirizzate verso la protezione del posto fisso ma che è in mutazione continua verso la flessibilità , è caratterizzato maggiormente da basse indennità per la disoccupazione .

Le domande che si pongono sono: “Si può implementare il modello Danese in Italia ?”, o meglio “Quali lezioni può trarre l'Italia dalla Danimarca ? ” . Viste le differenze culturali , strutturali ed economiche possiamo dire che è impossibile copiare il sistema completamente , anche perché il sistema Danese come abbiamo visto è un sistema che ha alle spalle un secolo di storia di riforme e di collaborazioni tra le parti sociali e il governo e la disponibilità al cambiamento da parte dei cittadini . L'unica cosa che si può esportare così come è dal modello Danese sono i suoi principi ispiratori , i quali possano costituire un punto di partenza per le politiche nazionali . Quindi si possono mutuare alcune delle caratteristiche generali del modello Danese e adottarle come strategie politiche . La carenza di cultura civica incide molto sul cattivo funzionamento della politica in Italia , è un paese tollerante verso le evasioni fiscali e il lavoro in nero , evasore delle norme sulla sicurezza , caratterizzato da comportamenti opportunistici quindi si nota molto il fenomeno dell'azzardo morale (moral hazard) , comportamenti che diventano un enorme

ostacolo nel caso si volesse implementare un modello come quello danese . Yann Algan e Pierre Cahuc economisti del CEPR (centre for economic policy research) ,i quali hanno svolto un studio approfondito sugli atteggiamenti civici dei paesi dell'UE , sono giunti alla conclusione che un paese caratterizzato da un basso senso civico sarebbe ostacolato nell'attuazione dell modello danese . Il senso civico è un elemento fondamentale se si vuole implementare una efficiente politica pubblica per la disoccupazione con maggiori sussidi di disoccupazione , minore tutela del lavoro ed un più elevato tasso di partecipazione al mercato del lavoro . Si rischierebbe di trovarsi di fronte a una situazione di aumento della disoccupazione nel caso si implementino alti sussidi per la disoccupazione (effetto moral hazard elevato , cioè individui che ne approfitterebbero per non lavorare a spese altrui) . La riforma del mercato del lavoro in Italia indirizzata verso il modello danese probabilmente non otterrebbe i risultati che si aspettano , forse si rischierebbe di trovarsi in una situazione del genere , molto influenzata dall'azzardo morale e con una spesa pubblica incontrollabile , cioè avrebbe un effetto molto indesiderato e difficile da gestire.

Bibliografia e sitografia

1. The new labour market policy of the 1990s, International Labour Organization 1999 “Per Kongshøj Madsen ” ,Denmark : flexibility ,security and labour market success .
2. The Flexible labour market needs strong social partners : The European discussion on the Danish Labour Market :Flexicurity (Copenhagen , January 2008)
3. The Danish Model – a European success story ,by Mogens Lykketoft 2006
4. Flexicurity – a danish trade union view ,by Jens Bundad CO- industri
5. Pension Institutions and Annuities in Denmark ,by Carsten Andersen and Peter Skjodt (December 2007) . Policy Research Working Paper 4437
6. Denmark :The Pension System ,by David Natali 2004 ,Research Project
7. Denmark in Figures 2008 .Statistics Denmark by Jan Plovsing
8. Report on future working environment 2010-new priorities for the working environment ,Danish Government ,December 2005
9. OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs Country chapter - Benefits and Wages (www.oecd.org/els/social/workincentives)
10. Denmark's strategy for lifelong learning : Education and lifelong skills upgrading for all (report to the European Commission (April 2007)) Jan Reitz Jorgensen
11. Yann Algan and Pierre Cahuc ,Discussion Paper No. 5489 February 2006-Civic attitudes and the design of labour market institutions : Which countries can implement The Danish Flexicurity Model?
12. The Danish Confederation of Trade Unions <http://www.lo.dk/Englishversion/Home.aspx>
13. Statistic Denmark <http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>
14. Wikipedia Italia <http://it.wikipedia.org/wiki/Italia>
15. Wikipedia Danimarca <http://it.wikipedia.org/wiki/Danimarca>
16. Formamente - la rivista del Lifelong Learning n. 1 anno 4 ,aprile 2008. Rivista quadrimestrale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale .
17. Coordinamento delle attività statistiche (anno 9, nr.1-gennaio 2008) : Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - (Segretariato generale : Divisione V)
18. Gazzetta ufficiale n.17327 luglio 2007

19. Lavori in corso :Una bussola per il mondo del lavoro– a cura di Luigi Tivelli (Manpower – Economy)
20. Istituto Nazionale Previdenza sociale www.inps.it
21. Confederazione Generale Italiana del Lavoro www.cgil.it
22. Ministero del lavoro e della previdenza sociale <http://www.lavoro.gov.it/lavoro>
23. Borsa nazionale del lavoro <http://www.borsalavoro.it/wps/portal>
24. Italia lavoro <http://www.italialavoro.it/wps/portal/>