



**Il modello sociale europeo.  
Tra strategie per l'occupazione, modernizzazione del  
diritto del lavoro e politiche di flexicurity**

di Salvo Leonardi  
Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES)

Catania, 16 giugno 2008

# L'occupazione nell'UE

**Fra il 1995 e il 2006:**

- Sono stati creati più di 18 milioni di posti di lavoro
- 6,5 milioni di posti di lavoro solo negli ultimi 2 anni
- Il tasso di occupazione è aumentato, in media, dal 57% al 64%
- La disoccupazione è scesa da una media dell'11,4% al 7.9%.
- In Italia la disoccupazione è scesa in un decennio dal 12% al 5,6%.

**Oggi poco meno del 50% dei lavoratori dell'UE  
ha un rapporto di lavoro non standard**

# Che cos'è la “Flexicurity”

Una strategia politica volta a conseguire contestualmente e sincronicamente:

A) flessibilità dei mercati del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dei rapporti di impiego

B) sicurezza dell'occupazione e/o del reddito

Flessibilità e sicurezza non come concetti antitetici ma reciprocamente interrelati

Tom Wilhagen

# Un mutuo interesse reciproco?

- Alle aziende occorre flessibilità per anticipare e rispondere tempestivamente ai cambiamenti
- Ai lavoratori servono politiche attive flessibili, così da combinare lavoro e responsabilità individuale, con l'obiettivo non di proteggerli contro l'evenienza della perdita di impiego, ma con quello di rafforzarne la possibilità entrare, rimanere e progredire al lavoro lungo l'arco della vita.



## Libro Verde per la modernizzazione del diritto del lavoro del XXI secolo;

- 1. favorire forme contrattuali flessibili;**
- 2. formazione lungo l'arco della vita;**
- 3. politiche attive del mercato del lavoro;**
- 4. un sistema della sicurezza sociale che preveda un sostegno al reddito per i periodi di non lavoro.**

Comunicazione della CE *Verso Principi comuni in tema di flexicurity*

- 5. un sistema avanzato di dialogo sociale e di relazioni industriali ispirate ad un clima di reciproca fiducia**

# L'Italia

- a) basso tasso di occupazione (grave al Sud;  
fra donne, giovani e over 55);
- b) poca formazione professionale;
- c) inadeguate politiche attive del lavoro,
- d) quote irrisorie della spesa sociale  
destinate ai disoccupati/inoccupati.
- e) un sistema della sicurezza sociale  
disomogeneo

# Occupazione e atipicità in Europa

La situazione fra i singoli paesi che compongono l'UE-27 rimane molto differenziata.

- Tasso di occupazione (tot.): dal 55% Polonia al 77% Danimarca
- Part-time: dal 2% in Bulgaria al 46% in Olanda;
- A termine: dal 5% in Grecia o Regno Unito al 33% in Spagna;
- Lavoro autonomo: dal 4,8% in Svezia al 24,5% in Italia (2005), > 40% in Grecia e Romania.

**Tabella 2- Progressi dei Paesi Membri verso gli obiettivi occupazionali di Lisbona**

	<b>Tasso di occupazione totale</b>	<b>Tasso di occupazione femminile</b>	<b>Tasso di occupazione degli anziani (55-64 anni)</b>
	Obiettivo 2005: 67% Obiettivo 2010: 70%	Obiettivo 2005: 57% Obiettivo 2010: 60%	Obiettivo 2010: 50%
<b><i>Paesi Nordici:</i></b>			
<b>Danimarca</b>	<b>75.9</b>	<b>71.9</b>	<b>59.5</b>
<b>Olanda</b>	<b>73.2</b>	<b>66.4</b>	46.1
<b>Svezia</b>	<b>72.5</b>	<b>70.4</b>	<b>69.4</b>
<b>Finlandia</b>	68.4	<b>66.5</b>	<b>52.7</b>
<b><i>Paesi Angloassassoni:</i></b>			
<b>Regno Unito</b>	<b>71.7</b>	<b>65.9</b>	<b>56.9</b>
<b>Irlanda</b>	67.6	58.3	<b>51.6</b>
<b><i>Paesi Continentali:</i></b>			
<b>Austria</b>	68.6	<b>62</b>	31.8
<b>Germania</b>	65.4	59.6	45.4
<b>Lussemburgo</b>	63.6	53.7	31.7
<b>Francia</b>	63.1	57.6	37.9
<b>Belgio</b>	61.1	53.8	31.8
<b><i>Paesi Mediterranei:</i></b>			
<b>Portogallo</b>	67.5	<b>61.7</b>	<b>50.5</b>
<b>Spagna</b>	63.3	51.2	43.1
<b>Grecia</b>	60.1	46.1	41.6
<b>Italia</b>	57.6	45.3	31.4
<b><i>Nuovi Stati Membri:</i></b>			
<b>Cipro</b>	68.5	58.4	<b>50.6</b>
<b>Slovenia</b>	66	<b>61.3</b>	30.7
<b>Repubblica Ceca</b>	64.8	56.3	44.5
<b>Estonia</b>	64.4	<b>62.1</b>	<b>56.1</b>
<b>Lettonia</b>	63.3	59.3	49.5
<b>Lituania</b>	62.6	59.4	49.2
<b>Slovacchia</b>	57.7	50.9	30.3
<b>Ungheria</b>	56.9	51	33
<b>Malta</b>	53.9	33.7	30.8
<b>Polonia</b>	52.8	46.8	27.2
<b>EU15</b>	65.2	57.4	44.1
<b>NSM</b>	56.9	50.7	33.8
<b>EU25</b>	63.8	56.3	42.5

Fonte: dataset Eurostat



Table 13: Country level data on fixed-term work, part-time work and self-employment

	Fixed-term work (% of total employees)		Part-time work (% of total employment)		Self-employed (% of total employment)	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Belgium	9.1	8.8	18.9	22	17	16.2
Bulgaria	6.3 (2001)	6.4	3.2	2.1	-	-
Czech Republic	8.1	8.8	5.3	4.9	15	18
Denmark	9.7	9.8	21.3	22.1	9.6	6.3
Germany	12.7	14.2	19.4	24	10	11.2
Estonia	3	2.7	8.1	7.8	9	8.1
Greece	13.5	11.3	4.5	5	43.3	40.8
Spain	32.2	33.3	7.9	12.4	15.8	14.4
France	15.2	13.3	16.7	17.2	9.2	8.9
Ireland	5.9	3.7	16.4	16.8 (2004)	19.6	17
Italy	10.1	12.3	8.4	12.8	26.4	24.5
Cyprus	10.7	8.6	8.4	8.9	25.8	23.6
Latvia	6.7	6.4	11.3	8.3	4.8	11.8
Lithuania	4.4	5.8	10.2	7.1	20.1	16.9
Luxembourg	5.3	5.3	10.4	17.4	7.3	6.6
Hungary	7.1	7	3.5	4.1	15.1	13.8
Malta	4.1	4.8	6.8	9.6	11.8	11.7
Netherlands	13.7	15.3	41.5	46.1	14.2	13.7
Austria	8	9.1	16.3	21.1	20.5	19.9
Poland	5.8	25.7	10.5	10.8	37.7	28.8
Portugal	19.9	19.3	10.9	11.2	24.5	24.1
Romania	2.8	2.4	16.5	10.2	46.2	43.7
Slovenia	13.7	17.4	6.5	9	18	17.1
Slovak Republic	4.8	5	4.8	5	9.8	19
Finland	16.3	16.3	12.3	13.7	12.2	11.6
Sweden	15.6	16	19.5	24.7	5.4	4.8
UK	6.9	5.7	25.2	25.4	11.9	12.7

Source: Employment in Europe 2008, statistical annex

# L'Italia

**Lo scarto fra i dati “oggettivi” e la percezione soggettiva (Accornero)**

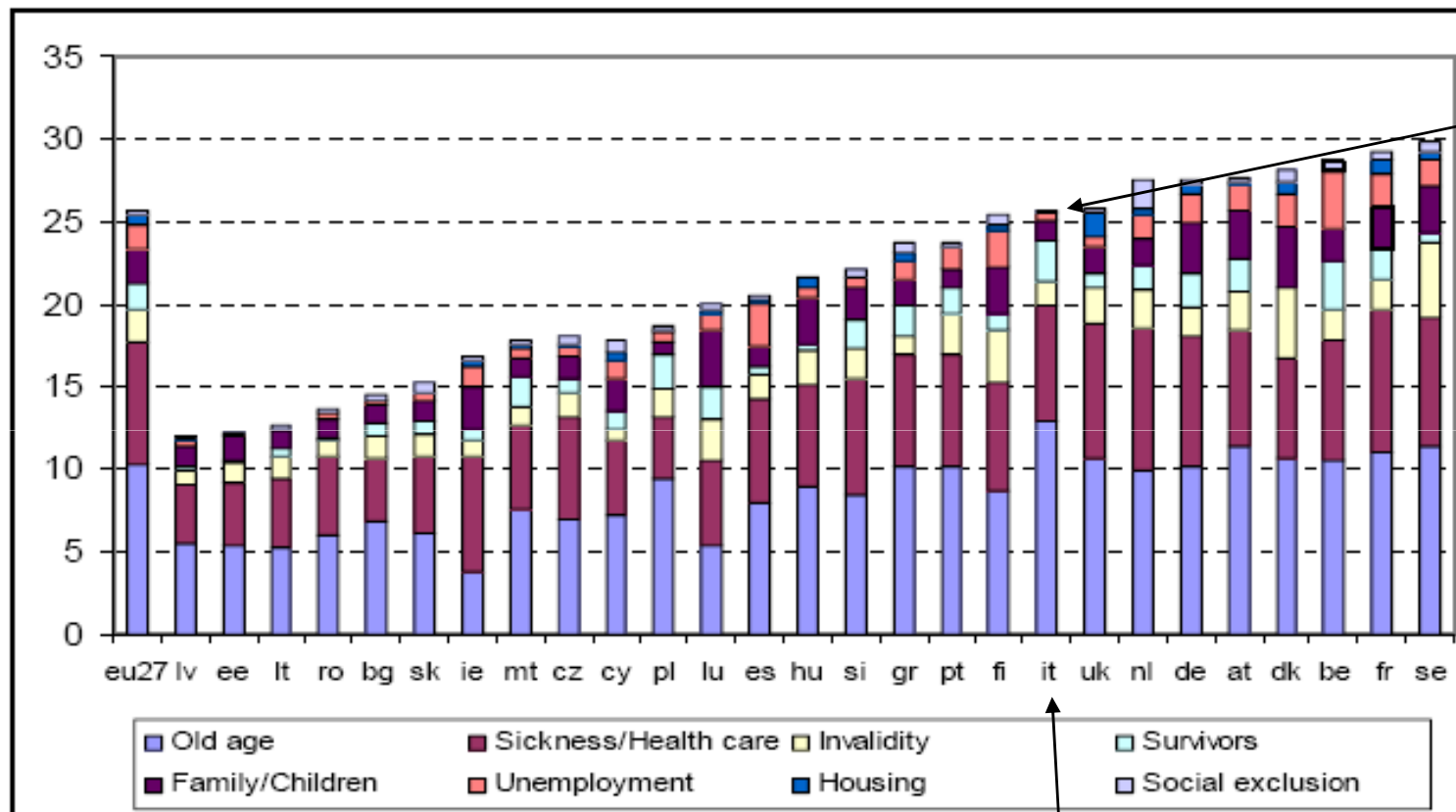
**Tassi di atipicità mediamente uguali o inferiori a quelli del resto d'Europa** (part-time, tempo determinato e interinale) ma con l'anomalia di una quota elevato di parasubordinati/autonomi

**Percezione diffusa enormemente aggravata**

- dal carattere prevalentemente autonomo a mono-committenza (parasubordinazione) di tanti rapporti atipici,
- dai bassi salari,
- dall'assenza o esiguità degli indennizzi in caso di disoccupazione o ricerca dell'impiego,
- dall'elevato costo degli affitti,
- dalla carenza delle politiche attive per l'impiego (formazione; informazione)
- dalla piaga del lavoro sommerso.

Paese	Vecchiaia e superstiti	Salute, invalidità	Sostegno famiglia, abitazione	Disoccupazione	Altro
Danimarca	36,9	35,5	15,0	7,0	5,6
Francia	41,6	33,8	10,6	6,5	7,5
Germania	42,6	33,9	13,0	6,1	4,4
Regno Unito	43,8	39,7	11,5	2,4	2,6
Belgio	44,8	30,6	7,1	11,4	6,1
Grecia	50,0	32,5	8,1	4,5	4,9
Italia	58,3	31,6	4,4	1,9	3,8
<b>Media UE 15</b>	<b>41,8</b>	<b>36,0</b>	<b>10,3</b>	<b>6,2</b>	<b>5,6</b>
<b>Scarto media</b>	<b>16,5</b>	<b>-4,4</b>	<b>-5,9</b>	<b>-4,3</b>	<b>-1,8</b>

Figure 4: Social protection benefits, by function, in % of GDP - 2006



Source: Eurostat

**Table 1 – Total spending on LMPs, including PES (as % of GDP)**

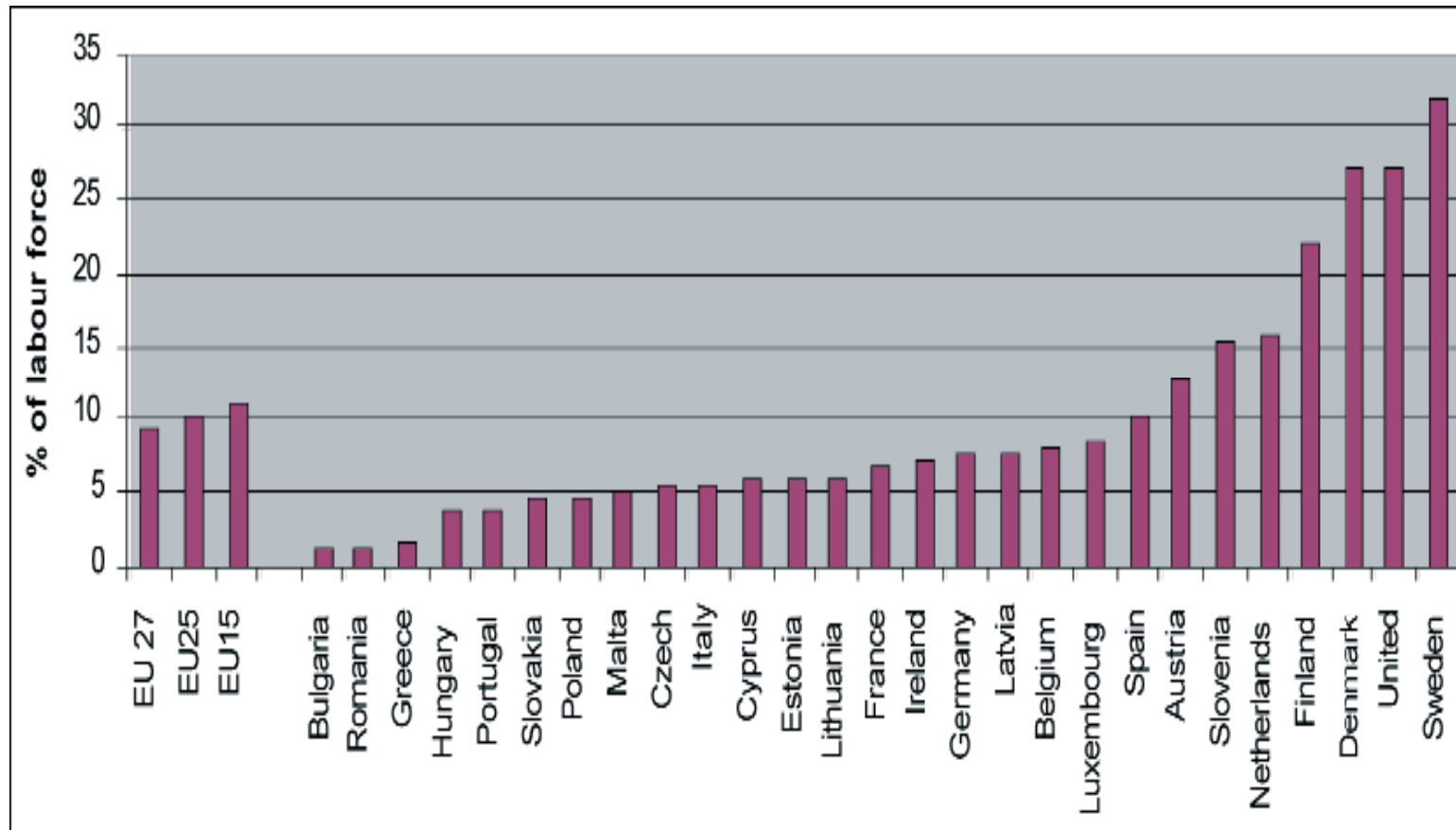
	1985	1990	1995	2000	2004
AT	1.2	1.2	1.7	1.7	2.0
BE	4.5	3.7	4.0	3.4	3.6
CZ	-	0.4	0.3	0.5	0.5
DE	1.8	1.9	3.6	2.9	3.5
DK	-	5.3	6.2	4.3	4.4
EE	-	-	-	-	0.2
ES	2.4	2.4	2.7	2.0	2.1
FI	1.7	1.7	5.2	3.0	3.0
FR	3.0	2.7	3.0	2.5	2.7
EL	0.2	0.5	0.8	0.7	0.6
HU	-	2.8	1.3	0.8	0.7
IE	4.3	3.8	4.4	1.6	1.6
IT	-	-	-	0.7	1.4
LT	-	-	-	-	0.3
LV <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	0.5
LU	1.2	0.7	0.8	0.5	0.9
NL	5.1	3.7	3.9	2.7	3.7
PT	-	0.8	1.6	1.4	2.0
SE	3.0	2.5	6.5	3.0	2.5
SK	-	-	-	-	0.5
UK	2.9	1.5	1.7	0.7	0.8
<b>EU average <sup>(a)</sup></b>	2.6	2.2	3.0	1.9	1.8

Sources: OECD and Eurostat's LMP.

a) Unweighted arithmetic average of countries for which data are available.

b) 2003.

## Participation of the labour force in lifelong learning (2006)



**Table 3 – Results of the clustering analysis, using the K-means method**

<b>Continental</b>	<b>Eastern</b>	<b>Nordic</b>	<b>Mediterranean</b>	<b>Anglo-Saxon</b>
AT	CZ	DK	EL	IE
BE	HU	FI	PT	UK
FR	IT	NL	ES	
DE	PO	SE		
	SK			

*Sources:* DG EMPL calculations from Eurostat and OECD data.

# Flexicurity and role of the national social dialogue

- Important reforms (on pensions, labour market, industrial relations systems), accomplished in most of the member states, were based on bipartite social dialogue and/or tripartite social pacts;
- Social partners are often involved in the co-management of the national welfare schemes (i.e. joining labour market boards, unemployment insurance funds, training councils, complementary pension schemes, local welfare);
- Collective bargaining and bipartite agreements remain a key tool to introduce and manage flexibility at the workplace level.



# I tre modelli di welfare

**1. il modello bismarkiano;** tradizione continentale europea, basato su un finanziamento e una copertura di tipo contributivo e occupazionale; incentrata sui lavoratori, e un intervento statale di tipo complementare;

**2. il modello beveridgiano;** tradizione anglo-scandinava; universalistico, svincolato dall'occupazione, dalla famiglia e dal mercato; con un finanziamento di tipo fiscale (e non contributivo); incentrato sul cittadino; un ruolo dello stato di tipo sostitutivo.

2.1 - “residuale” e “liberale” (anglosassone): bassi costi e *welfare-to-work*;

2.2 - forte e “socialdemocratica” (scandinava): alti costi/servizi elevati/attivazione

# Riforme in materia di welfare e politiche del lavoro

## Politiche di **allargamento delle protezioni**:

- il miglioramento del trattamento di disoccupazione (durata; entità; beneficiari);
- il restringimento delle possibilità di ricorso ai contratti a termine;
- la diminuzione dello scarto di costo fra lavori stabili e instabili;
- potenziamento dei servizi all'impiego e della formazione continua

## Politiche restrittive:

- un attenuazione delle garanzie a tutela reale contro i licenziamenti;
- un allentamento dei vincoli per l'utilizzo di lavoratori temporanei e a termine;
- la restrizione dei criteri di accesso al trattamento di disoccupazione (durata, entità, beneficiari);
- un irrigidimento sul criterio del bisogno ("condizionalità"; *means tests*), sul concetto di lavoro accettabile (attivazione; work-to-fare; patto di servizio).

# Flexicurity e relazioni industriali

- le riforme legislative varate nella maggior parte dei paesi dell'UE sono state generalmente preceduti da patti sociali tripartiti, secondo un indirizzo che alcuni hanno interpretato come un vero e proprio “revival del neo-corporativismo” (Crouch; Schmitter);
- la contrattazione collettiva resta cruciale nella gestione della flessibilità interna alle aziende (o.d.l.; orari; CIG);
- le parti sociali concorrono ad amministrare pezzi di welfare, come nel caso della bilateralità italiana o del “*paritarisme*” francese (congiuntamente); o col “sistema Ghent”, dove il sindacato, da solo, gestisce i fondi assicurativi per la disoccupazione.

# Flexicurity e sistemi nazionali

## Cinque raggruppamenti/clusters:

- **1) sistema anglosassone:** molta flessibilità; bassa tassazione; poca sicurezza;
- **2) sistema nordico:** flessibilità del lavoro medio-alto, sicurezza sociale e tassazione molto elevate.
- **3) sistema continentale,** una posizione mediana rispetto ad ognuna delle tre variabili;
- **4) sistema mediterraneo:** tassazione media ma con poca flessibilità e poca sicurezza sociale;
- **5) sistema dell'Europa centro-orientale:** flessibilità e tassazione di livello medio, ma con poca sicurezza sociale.

**L'Italia,** un po' a sorpresa, è collocata dentro a quest'ultimo modello

*Occupazione in Europa, 2006*

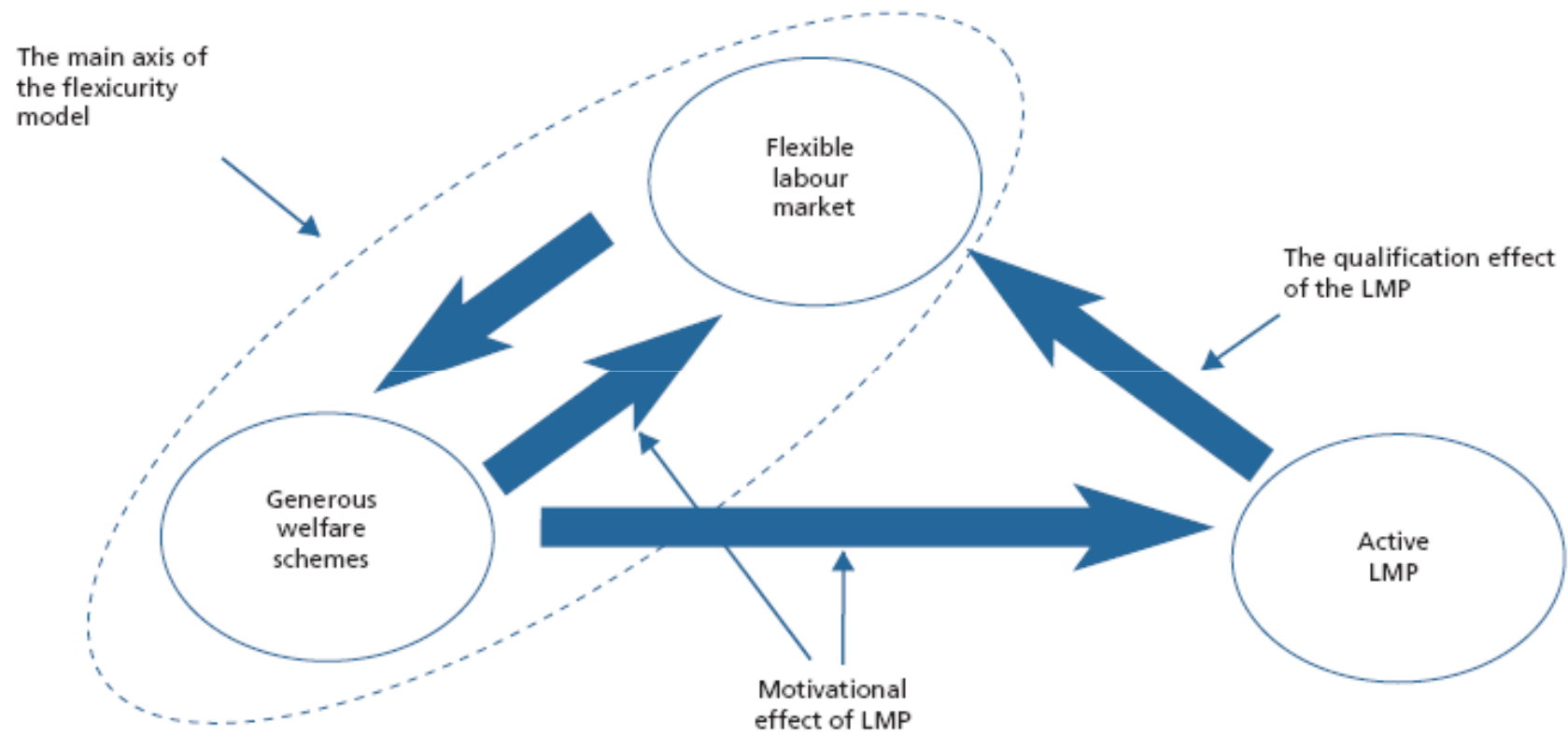


## Il “Traingolo d’oro” danese

- una normativa molto permissiva in materia di licenziamenti
- un regime molto generoso di sussidi in caso di disoccupazione
- politiche efficaci di attivazione al lavoro (formazione continua e ottimi servizi all’impiego).

**Figure 1**

### The Danish flexicurity model



Source: Madsen (2006).

# Un gioco win-win

## **i lavoratori:**

- godono di garanzie sconosciute dalla maggior parte dei loro colleghi europei; 90% ultimo stipendio fino 4 anni;
- possono cambiare facilmente lavoro con ampie garanzie di reddito ed occupabilità

## **gli imprenditori :**

- a) licenziare senza esporsi ad un prevedibile contenzioso giudiziario e sindacale;
- b) scaricare sulla fiscalità generale il costo sociale delle ristrutturazioni;
- c) disporre di una forza lavoro costantemente riqualificata e attivata dai servizi pubblici all'impiego;

## **i sindacati:**

- possono preservare la loro forza associativa (finanziaria, negoziale e politica) anche nelle condizioni di un mercato del lavoro particolarmente flessibile.

## **lo Stato:**

- Decentramento funzionale
- Mantenimento alta coesione sociale

## Dove è difficile importare il sistema danese

- dove il sindacato e la coesione sociale sono piuttosto deboli
- dove esiste un mercato del lavoro dualistico e fortemente sclerotizzato, con forte disoccupazione di lunga durata
- dove vi è molto lavoro irregolare/sommerso
- dove vi è molto lavoro autonomo
- dove la domanda di lavoro è debole
- dove i livelli di tassazione generale sono al limite della rivolta fiscale
- dove esistono diffuse attitudini elusive/evasive delle regole da parte degli attori sociali

•  
Anne Gray, London South Bank University



# Valutazioni positive sul Libro Verde

## **a) il processo regolativi:**

- un processo decisionale/deliberativo partecipativo con un inedito coinvolgimento dell'opinione pubblica europea
- l'europeizzazione del dibattito sulla riforma del diritto del lavoro e del welfare

**una democratizzazione delle istituzioni comunitarie**

## **b) i contenuti e le politiche:**

- l'obiettivo di sbloccare un mercato del lavoro fortemente dializzato fra insider e outsider;
- una migliore modulazione delle tutele, con particolare riguardo ai lavoratori economicamente dipendenti
- l'attenzione riferita al tema della sicurezza sociale; da conseguire attraverso strumenti e modelli più universalistici, equi e razionali di inclusione sociale.

**un'evoluzione post-lavoristica della protezione sociale**

# Le valutazioni negative

- **Lessico:** le ambiguità semantiche di “modernizzazione” e di “flexicurity”
- **La comparazione:** discrezionalmente selettiva e ideologica (la Danimarca e non la Svezia; la liberalità dei licenziamenti e non la tassazione/spesa sociale/generosità dei sussidi)
- **Il teorema:** più flessibilità in uscita più posti di lavoro di qualità
  - empiricamente confutabile
  - teoricamente basato sulla rilevanza esclusiva dell’offerta e non anche della domanda
- **Individualismo metodologico** e indifferenza alla dimensione collettiva dei diritti
- **I costi:** superficialità delle raccomandazioni e contraddittorietà che le politiche di bilancio

## Filosofia:

un documento emblematico del pensiero unico neo-liberista