

Un modello di protezione (non rigido) dei lavoratori

Flexicurity, il segreto danese

dal nostro inviato a Copenaghen DANILO TAINO

Guarda un po': il Paese più felice del mondo (classifica Gallup) è anche il Paese a più alta mobilità sociale (classifica Ocse). Se la scala che consente miglioramenti individuali all'interno della società funziona, la gente si sente più sicura e ha fiducia nel futuro. Ecco, questo succede in Danimarca, appunto il Paese più mobile e più felice della Terra.

E su questo deve focalizzarsi l'Italia se vuole importare qualcosa dal modello danese di cui si parla molto come esempio di riforma del mercato del lavoro. Non su un pacchetto chiuso, non su una ricetta. E nemmeno sul nome magico che molti oggi citano, Flexicurity alla danese. Miracoli non arrivano nemmeno dal Nord scandinavo. Ma sul concetto preciso che ci sta dietro: chi sta fermo intristisce e impoverisce.

«È chiaro che il nostro modello non è esportabile — dice Per Kongshøj Madsen, professore di Ricerca sul mercato del lavoro all'università di Aalborg — ma c'è qualcosa che tutti, soprattutto gli europei, possono imparare. Cioè che se si protegge chi ha un lavoro stabile inevitabilmente si alzano barriere

all'ingresso nel mercato del lavoro contro chi un posto non ce l'ha». Questo è il nocciolo della Flexicurity e questo è ciò che si può importare da Copenaghen: occorre spostare la protezione dal posto di lavoro — che se deve essere chiuso prima o poi verrà chiuso — al lavoratore — che se ha perso il posto va sussidiato e sostenuto affinché ne trovi un altro. «È un concetto che sottoscrivo senza esitazioni — sostiene Marie-Louise Knuppert, responsabile degli Affari internazionali del sindacato Lo —. Nessuno in Danimarca lo metterebbe in discussione: il problema non è il posto di lavoro ma la tua competenza, quello che sai fare e quanto sai migliorare nel corso della vita. Come sindacalista non cambierei mai modello: migliorarlo sì ma cambiarlo mai». A dirsi, facile e bello.

Nel 2009, un cantiere navale storico, quasi centenario, del gruppo Maersk ha annunciato l'intenzione di chiudere: in altri Paesi si producono navi a prezzi molto più bassi. Culturalmente uno choc per i danesi e 2.500 lavoratori che nei due anni successivi hanno perso il posto. Ma nessuno sciopero, nessuna protesta: la logica aziendale di delocalizzare la produzione non è stata messa in discussione. Gran parte dei lavoratori, però, si è riconvertita, nonostante la crisi colpisca anche la Danimarca (la disoccupazione è salita al 6,9%). Molti si

occupano ora di energie alternative nel parco sorto al posto del cantiere. Altri hanno cambiato tutto. Nei giorni scorsi è diventato famoso un fabbro che, licenziato dalla Maersk, ora si occupa felicemente di ragazzi handicappati. Il guaio è che un sistema di questo tipo, sofisticato ed estremamente organizzato, non è facile da mettere in piedi.

Di base, la Flexicurity — un «compromesso storico» tra imprese, sindacati e Stato — è sostenuta da tre pilastri. Primo, l'elemento flessibile: la possibilità che le imprese hanno di licenziare (unico limite la discriminazione se hai gli occhi del colore sbagliato). «È ciò che ci consente di avere una struttura produttiva che è libera di investire e innovare senza vincoli — spiega Nils Trampe, direttore degli Affari internazionali della Confederazione degli imprenditori —. È la libertà che ci permette di salire sempre di più nella scala delle produzioni a maggiore valore aggiunto». Secondo, l'elemento sicurezza: quando si è in disoccupazione lo Stato

eroga benefici significativi. «In teoria, il 90% dell'ultimo salario — spiega il professor Madsen — ma ciò vale solo per i redditi più bassi, perché c'è un tetto massimo, attorno ai duemila euro. Per cui il sussidio medio è tra il 60 e il 70%». Finora fino a quattro anni, ma dal 2013 fino a non più di 24 mesi. Terzo pilastro, una politica molto attiva di mercato del lavoro: riqualificazione continua dei lavoratori, quando sono disoccupati ma anche quando hanno

un posto; ricerca di un lavoro per chi l'ha perso; creazione di nuove opportunità di occupazione.

Il risultato è che la mobilità è fortissima. Circa il 25% dei danesi cambia azienda ogni anno (e molti altri cambiano posizione nella stessa impresa). Significa che, nel corso di una vita di lavoro, un cittadino può cambiare azienda e settore anche sette-otto volte. E tutti sono soddisfatti: la paura della perdita del posto non c'è perché si sa che

se ne presenterà un altro; c'è in compenso l'opportunità di migliorare, in parallelo alla sempre maggiore sofisti-

catezza e capacità innovativa delle imprese danesi indotta dalla Flexicurity. «Se proponete a un danese un lavoro a vita, lo prenderà come una condanna all'ergastolo» sostiene Trampe.

Anche nel pieno della crisi, il modello ha risposto bene: la disoccupazione di lungo periodo è al 2%, la metà della media Ue, e quella giovanile è al 14%, contro il 21 dell'Europa. Non che tutto sia perfetto in Danimarca. «Ci sono casi — racconta Trampe della Confederazione degli imprenditori — di ragazzi di 28 anni che si fanno fare un certifica-

to medico di inabilità mentale al lavoro e per il resto della vita percepiscono un sussidio pubblico. È una situazione insostenibile che va sanata, per i giovani stessi e anche per poter ridurre il peso delle tasse». Questo però non ha niente a che fare con la Flexicurity, che invece funziona.

La difficoltà a esportare il modello nella sua interezza sta nelle condizioni al contorno necessarie a renderla possibile. Innanzitutto, il sistema sta in piedi solo se l'educazione e il training continuo sono eccellenti. Esistono corsi di educazione permanente per chi lavora, corsi di riqualificazione per chi è disoccupato, scuole tecniche e professionali che funzionano secondo la regola sei mesi in classe, sei mesi in azienda. In secondo luogo, tutto si basa sul cosiddetto sistema tripartito: Stato, imprenditori, sindacato. Un Comitato nazionale a tre fa da consulente permanente del ministro dell'Occupazione, molti altri comitati sono istituiti su questioni specifiche. In più, ogni due anni si fa un contratto nazionale collettivo per ogni settore: prima discutendo tra imprenditori e sindacati, poi chiamando un arbitro del governo se c'è disaccordo e infine passando allo sciopero se il risultato dell'arbitrato non è accettato (l'ultima volta è successo nel 1997). In-

fine, sindacati, imprenditori e autorità si incontrano a livello locale per risolvere ogni problema interno al modello della Flexicurity.

Un sistema del genere può funzionare solo sulla base di un'enorme fiducia reciproca, nella certezza che tutti facciano l'interesse nazionale e non solo il proprio: e questo è il terzo corollario. Quarto, i meccanismi che regolano il mercato del lavoro, a cominciare dai job-center, devono essere efficienti e non inquinati da privilegi e imbrogli. Quinto, le risorse richieste dalla Flexicurity — tra il 3 e il 4 per cento del Prodotto interno lordo — sono massicce e sono accompagnate da un Welfare State costoso, che garantisce scuola, università, ospedali gratuiti. Ciò richiede l'accettazione da parte dei cittadini di livelli di tassazione alti (il 50% del Pil) e

di evasione fiscale bassi (non più del 5% del Pil). Infine, per vedere l'occupazione come un risultato di sistema e non come un posto di lavoro garantito serve una mentalità condivisa che non si crea in poco tempo: il modello danese di mercato del lavoro basato sulla flessibilità ha quasi 113 anni, risale al settembre 1899, quando un'azione sindacale lunghissima e distruttiva convinse lavoratori e padroni a sedersi attorno a un tavolo e a discutere fino a quando non trovarono un accordo. Da allora, le cose in Danimarca funzionano così: si discute e si arriva prima o poi a una soluzione.

In altre parole, buona parte del sistema danese è molto poco esportabile. Quando la sindacalista signora Knuppert dice che se lei fosse Mario Monti costringerebbe in una stanza sindacati e Confindustria e non li farebbe uscire fino a quando non raggiungono un accordo sulla riforma del mercato del lavoro, fa capire quanto sia lontana la Danimarca dal Mediterraneo. Ciò nonostante, una lezione c'è. «Certo non potete copiarci, ognuno è il prodotto della sua storia — dice il professor Madsen — ma se qualcosa la nostra esperienza insegna è che la difesa del posto fisso e la rigidità non creano uguaglianza e benessere. Creano inefficienza, perdita di lavoro, perdita di reddito». E, presumibilmente, infelicità. «Lo status quo non è un'opzione», dicono gli imprenditori. Quelli danesi, naturalmente.

twitter@daniilotaino

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La sindacalista

«Il problema è quanto sai migliorare nel corso della vita. Da sindacalista io dico che non cambierei mai questo approccio»

Il modello

Il modello Copenaghen sposta la protezione dal posto di lavoro al lavoratore (che se ha perso l'impiego va sostenuto)

DANESI SENZA POSTO FISSO MA FELICI

Sussidi e formazione in cambio di licenziamenti facili
La ricetta (unica) che rimette in moto la scala sociale

25%

I lavoratori danesi che cambiano azienda ogni anno. Forte anche la mobilità all'interno della stessa impresa. L'eccellenza del training è uno dei principali motivi del successo del sistema

60-70%

Dell'ultimo stipendio: è il sussidio medio di disoccupazione in Danimarca. Può arrivare al 90% nel caso dei redditi più bassi. Il tetto massimo è di duemila euro. Dura fino a 4 anni, ma dal 2013 sarà portato a due anni

La parola

Flexicurity

«Flessicurezza» è un termine coniato negli anni Novanta in riferimento alla deregolamentazione del mercato del lavoro condotta nel nord Europa parallelamente al rafforzamento del

sistema di sostegno ai gruppi più deboli. Si tratta di un compromesso tra imprese, sindacati e Stato, sostenuto da tre pilastri: flessibilità, sicurezza, riqualificazione continua dei lavoratori. Il risultato è una fortissima mobilità

I numeri

IL PAESE



Prodotto interno lordo

219,3 miliardi di dollari

Crescita del Pil reale

2,1%

Deficit (sul Pil)

-2,9%

Debito pubblico (sul Pil)

55,5%

Spesa sanitaria pubblica (sul Pil)

9,8%

Lavoro part-time

19,5%

Lavoratori autonomi

Totale 8,8%

donne 5,5% / uomini 11,7%

Occupazione nella fascia d'età 15-24 58,1%

Occupazione nella fascia d'età 25-54 83,2%

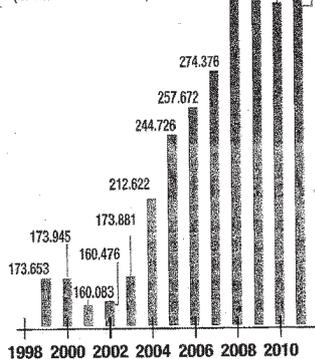
Occupazione nella fascia d'età 55-64 57,6%

DANIMARCA/ITALIA

6,9%	Disoccupazione	8,5%
14%	Disoccupazione giovanile	29,2%
50%	Tassazione (sul Pil)	45%
5%	Evasione fiscale (sul Pil)	16%

L'ANDAMENTO DEL PIL DANESE

(in miliardi di dollari)



DANIMARCA/EUROPA (Pil pro capite in dollari)

Lussemburgo	122.272	Rep. Ceca	20.925
Norvegia	96.591	Slovacchia	17.889
Svizzera	84.983	Estonia	16.880
Danimarca	63.003	Ungheria	14.808
Svezia	61.096	Croazia	14.529
Olanda	51.410	Polonia	13.967
Austria	50.504	Russia	13.236
Finlandia	50.090	Lituania	13.190
Irlanda	48.517	Lettonia	12.227
Belgio	48.110	Turchia	10.576
Germania	44.556	Romania	8.666
Francia	44.401	Bulgaria	7.243
Islanda	43.226	Montenegro	6.668
Regno Unito	39.604	Serbia	6.267
ITALIA	37.046	Bielorussia	6.118
Spagna	33.298	Macedonia	5.012
Cipro	31.435	Bosnia Erzeg.	4.715
Grecia	27.875	Albania	4.131
Slovenia	25.939	Ucraina	3.575
Portogallo	22.699	Moldavia	2.022
Malta	22.058		

I PIÙ FELICI

L'indice Gallup 2011 dei Paesi con i più alti livelli di fiducia nel futuro

- 1 Danimarca
- 2 Svezia
- 3 Canada
- 4 Australia
- 5 Finlandia
- 6 Venezuela
- 7 Israele
- 8 Nuova Zelanda
- 9 Olanda
- 10 Irlanda
- 11 Panama
- 12 Stati Uniti
- 13 Austria
- 14 Costa Rica
- 15 Brasile
- 16 Emirati arabi uniti
- 17 Regno Unito
- 18 Qatar
- 19 Messico

