

## ATTACCO UE ALLA DISOCCUPAZIONE

2 giugno 2001

La lettura dei 15 Piani nazionali per l'occupazione (Nap) presentati in questi giorni a Bruxelles è un esercizio stimolante.

Per la quarta volta dal 1998 i Governi autocertificano lo stato delle loro politiche, riferendo su quanto hanno realizzato nell'anno passato e prendendo impegni per il futuro. In attesa delle valutazioni della Commissione e del Consiglio attese per l'autunno.

Occupabilità. Quasi tutti i Governi confermano la individualizzazione dei servizi pubblici per l'impiego, sempre più orientati a ricercare un rapporto personalizzato con il disoccupato-cliente. Molti Stati hanno varato riforme in materia di ammortizzatori sociali (come la Francia e il Regno Unito), subordinando rigorosamente l'erogazione di qualunque sostegno al reddito all'effettiva ricerca di un'occupazione. Il centro pubblico per l'impiego assume una funzione di job broker, al punto che anche Paesi che come la Spagna nel 1998 erano decisamente al palo, oggi possono annunciare che ogni disoccupato è stato contattato quasi due volte in un anno. Un traguardo già raggiunto nei Paesi Bassi e in Danimarca (dove la disoccupazione giovanile è sotto il 5%). Ormai il rigore è la regola: in Svezia dopo 100 giorni di percezione del sussidio, il disoccupato dovrà accordare totale mobilità geografica e occupazionale, per poterne comunque usufruire al massimo per altri 500 giorni. In Finlandia, Austria e nel Regno Unito è ormai realtà un sistema di collocamento informatico che consente l'incrocio della domanda e dell'offerta 24 ore su 24 come servizio pubblico: gli inglesi hanno destinato alla realizzazione di questo progetto 400 milioni di sterline. Solo Portogallo, Grecia e Italia ammettono evidenti ritardi, anche se il Nap ellenico sembra almeno aver sotto controllo un piano di effettiva ristrutturazione dei servizi pubblici all'impiego, riorientati in una logica preventiva ed individualizzata.

Invecchiamento attivo. Quest'anno il tema dei cambiamenti demografici e del loro impatto sul mercato del lavoro ha avuto larghissimo spazio nei Nap. Il part-time si rivela uno strumento molto apprezzato per favorire un prolungamento dell'attività lavorativa al crescere delle aspettative della durata di vita: la soluzione austriaca è quella di una ricca esperienza contrattuale che in Svezia crea una sorta di lavoro a coppia condiviso da un anziano in uscita ed un giovane in entrata, un contratto di mentorship che realizza un'alleanza fra generazioni. La flessibilità, commenta il Nap inglese, allunga la vita, almeno quella lavorativa. La Finlandia si preoccupa giustamente del momento in cui la baby boom generation uscirà dal mercato del lavoro, con prevedibili scompensi sul piano di un deficit di figure professionali medio-alte. Nei Paesi Bassi si sta pensando di offrire loro un rientro agevolato, senza perdere in alcun modo le prestazioni pensionistiche maturate. Formazione continua. L'apprendimento durante tutto l'arco della vita non è più uno slogan: ora si tratta di un obbligo sancito in sede comunitaria che quasi tutti gli Stati membri prendono molto sul serio, soprattutto collegandolo alla società dell'informazione e della conoscenza. In alcuni casi siamo già a risultati sbalorditivi: nel Regno Unito entro il 2002 tutte le scuole (e, ovviamente, Università) saranno collegate a Internet, con una media, nelle classi elementari, di un computer ogni 13 alunni. Il Portogallo pensa di farcela addirittura entro il 2001. In Danimarca la percentuale scende a 4/5 studenti soltanto, mentre tutti i finlandesi entro il 2004 saranno adulti dal punto di vista informatico. Quasi un milione e mezzo di francesi seguiranno uno speciale programma di 14 ore per familiarizzare con Internet. La formazione è sicuramente il piatto forte dell'attività contrattuale nel prossimo futuro: i sindacati tedeschi sembra non vogliano parlar d'altro per almeno due anni, nel nome della qualità del lavoro, mentre in Svezia si fanno interessanti esperimenti. Come quello di concordare l'accantonamento dello 0,4% del salario annuale per finanziare lo sviluppo delle competenze individuali del lavoratore il quale tuttavia si

vedrà riconoscere un indennizzo pari allo 0,2% se l'intervento educativo non avrà dato i frutti sperati. Un diritto-dovere ad apprendere concordato dalle parti sociali anche in Danimarca. La contrattazione brulica di soluzioni per assicurare la formazione permanente in Grecia, Austria, Spagna e Paesi Bassi: in Portogallo è generalizzato l'obbligo di un minimo di 20 ore certificate nel 2003 e 35 nel 2006.

Adattabilità. Alcuni Nap riportano attività di studio e di ricerca realizzate o commissionate dai Governi. Il Nap dei laburisti inglesi annuncia che i lavoratori più soddisfatti e motivati sul lavoro sono quelli che utilizzano tipologie contrattuali flessibili. Il Governo danese è preoccupato della diffusione di lavori a cavallo fra subordinazione ed autonomia e prima di intervenire con nuove regole vuole ancora studiare il fenomeno. Quello svedese ha chiesto a un istituto di ricerca vicino ai sindacati uno studio per modernizzare la legislazione sul lavoro. In Olanda un'indagine rivela crescente consenso delle parti circa le forme flessibili: dopo tutto, l'anno scorso ben 93mila contratti a chiamata si sono stabilizzati, mentre solo 25mila restano precari. Ma sul piano operativo è senz'altro il tempo di lavoro a rappresentare la materia su cui si concentrano le energie negoziali delle parti sociali. Non solo annualizzazione, ma sempre più soluzioni individualizzate. La contrattazione collettiva riconosce le aspettative di soggettività in Svezia, ma anche in Francia dove gli accordi sulle 35 ore avrebbero prodotto una creazione netta di 165mila posti di lavoro. E comunque la prossima legge sulla modernizzazione sociale prevederà un diritto dei lavoratori francesi ad essere informati sulle occasioni permanenti di impiego. In Germania da qualche mese il dipendente ha un diritto di lavorare a part-time, sempre che l'imprenditore non giustifichi adeguatamente il rifiuto. Il nostro Nap parla delle collaborazioni coordinate e continuative senza spiegare cosa succederà di questi quasi due milioni di soggetti.

L'Europa, insomma, continua a sperimentare nuove soluzioni per venire a capo dell'incubo della disoccupazione. Non si lascia nulla di intentato: in Svezia si procederà alla revisione della legge di trasposizione della direttiva comunitaria in tema di orario. Anche da noi sarebbe il caso di mettere mano ad atti traspositivi infelici, specie in tema di sicurezza e di part-time. In Belgio i lavoratori avranno un credito di un anno di permessi da utilizzare nell'arco di tutta la carriera: potrà sembrare una forzatura ma fidelizzare i collaboratori comporta sacrifici inevitabili. L'importante è continuare far confronti, studiare le buone pratiche degli altri, esercitarsi nel benchmarking, uscire dalla presunzione, tutta provinciale, della propria "diversità". Speriamo che il nuovo Governo faccia tesoro di questo metodo di confronto a cui l'Europa ci costringe: il ruolo di ultimo della classe è davvero poco dignitoso.