

# Uno o più modelli di politiche del lavoro in Europa?

## I servizi al lavoro in Italia, Germania, Francia, Svezia e Regno Unito

di Francesco Giubileo

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Metodologia e obiettivo di ricerca. – 3. Definizione delle cinque dimensioni. – 4. Proposta di una tipologia riassuntiva. – 5. Conclusione. – 6. Riferimenti bibliografici.

### 1. Introduzione

Uno dei principali obiettivi della Strategia Europea per l'occupazione (SEO)<sup>1</sup>, è l'armonizzazione delle politiche sociali nei paesi membri, in modo da creare una quantità e una qualità maggiori di posti di lavoro (*more and better jobs*).

Per attuare questa strategia, le riforme dei Servizi pubblici per l'impiego, della formazione professionale, degli incentivi per nuove assunzioni e degli ammortizzatori sociali, rivestono un ruolo fondamentale per migliorare le *chance* di inserimento o di reinserimento occupazionali dei disoccupati.

L'articolo si propone di rappresentare una piccola guida su servizi al lavoro, soprattutto per coloro che intendono comparare i principali indicatori del mercato del lavoro (tasso di disoccupazione giovanile, tasso di disoccupazione di lunga durata, tasso di attività, ecc.), in quanto alcuni degli strumenti presentati nei prossimi paragrafi, possono influenzare la partecipazione da parte dei disoccupati al mercato del lavoro.

Inoltre, l'articolo intende indicare quale modello di politica del lavoro (LMP) è oggi presente in Italia, Germania, Svezia, Francia e Regno Unito. In sostanza, si vuole rispondere alla seguente domanda: a seguito

<sup>1</sup> In questa sede non è possibile esporre gli obiettivi comunitari, si rimanda al testo disponibile al sito: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/index\\_it.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/index_it.htm). Per una sintesi degli obiettivi Europa 2020, si veda: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe\\_2020\\_indicators/headline\\_indicators](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators), aggiornato al 30 marzo 2011.

delle riforme strutturali avvenute tra il 1993 e 2005 che hanno coinvolto i Servizi pubblici per l'impiego di questi cinque paesi, è possibile parlare di un modello condiviso, oppure siamo ancora davanti a modelli differenti, come quelli presentati da Esping Andersen (1990) nella teoria dei regimi di *welfare*?

Le informazioni ricavate per questo lavoro sono un'elaborata sintesi dei report prodotti da Italia Lavoro<sup>2</sup> e non tengono conto degli interventi anti-crisi realizzati in questi ultimi anni. Tuttavia, si tratta di interventi ai margini dei modelli, volti soprattutto ad allargare l'utenza o le risorse economiche delle politiche del lavoro e non alla loro radicale trasformazione<sup>3</sup>.

## 2. Metodologia e obiettivo di ricerca

Per realizzare il duplice obiettivo del presente articolo, ovvero rappresentare contemporaneamente una guida sui servizi al lavoro di cinque paesi europei e verificare se in questi è presente una politica del lavoro convergente, è necessario costruire uno o più modelli di riferimento. A sua volta, per costruire dei modelli sui servizi al lavoro, è necessario innanzitutto definire l'approccio metodologico che si intende seguire.

Questo paragrafo si inserisce all'interno della letteratura comparata sulle politiche sociali (Natali e Rago 2010). In particolare, verrà privilegiato lo studio dei singoli programmi di *policy*, che prende il nome di *programme approach*, concentrandosi sulle politiche del lavoro presenti in Francia, Germania, Italia, Regno Unito e Svezia.

Il vantaggio di utilizzare questo approccio, deriva dalla facilità di interpretare come quesito empirico la *teoria dei regimi di welfare* (liberale, social-democratico e conservatore-corporativo) individuati da Esping-

<sup>2</sup> In particolare dai seguenti lavori: Italia Lavoro (2005), *Il Welfare to Work in Italia*; Italia Lavoro (2006), *Scheda paese: Svezia*; Italia Lavoro (2005), *Il Welfare to Work nel Regno Unito*; Italia Lavoro (2008), *Benchmarking sul welfare to work e sui patti di servizio in Europa*; Italia Lavoro, (2009), *Benchmarking sul rapporto pubblico-privato in Europa: l'accreditamento*; Italia Lavoro, (2010), *Benchmarking sui modelli e sulle pratiche di governance nelle politiche del lavoro Germania*; (tutti i documenti sono disponibili su <http://www.italialavoro.it>, aggiornato al marzo 2011).

<sup>3</sup> ILO, 2009, *Public Employment Services Responses to the Global Economic Crisis* ([www.ilo.org](http://www.ilo.org) aggiornato giugno 2011).

Andersen (1990), osservando se al loro interno siano stati introdotti in questi ultimi anni, gli stessi programmi di *policy* (Hinrichs 2000). In altre parole, è possibile individuare delle dinamiche di convergenza nelle politiche del lavoro dei cinque paesi oggetto di analisi?

Per rispondere all'interrogativo verrà definito un modello, sulla base di cinque dimensioni<sup>4</sup>: 1. rapporto pubblico-privato; 2. servizi per l'impiego erogati; 3. formazione e creazione di lavoro (politiche attive); 4. sussidi e indennità varie (politiche passive); 5. spesa e valutazione per le politiche del lavoro.

Nelle pagine successive, verrà presentata una breve sintesi di ognuna delle dimensioni, per ciascuno dei paesi oggetto di analisi. Al suo termine, si illustrerà un modello riassuntivo delle evidenze riscontrate.

### 3. Definizione delle cinque dimensioni

Prima di introdurre le dimensioni oggetto di analisi, è necessario definire gli attori coinvolti nei servizi al lavoro dei cinque paesi presi in considerazione.

Nel Regno Unito, il *Jobcentre Plus* (Centri per l'impiego) è identificabile nel «braccio operativo»<sup>5</sup> del *Department for Work and Pensions* (DWP) del Ministero dell'Economia e ha il compito di attuare la strategia governativa. Nella pratica, i *Jobcentre Plus*, gestiscono contemporaneamente il reinserimento dei disoccupati e l'erogazione dei sussidi. Analogamente ai servizi al lavoro anglosassoni, anche le *Comunità di lavoro* in Germania, che rappresentano un ibrido tra Agenzia per il lavoro e Comuni, vanno viste come il braccio operativo dell'*Agenzia Federale del Lavoro* (BA), ente incaricato dal Ministero del *welfare* (BMAS) nell'implementazione delle politiche del lavoro.

Un altro caso simile, lo possiamo trovare in Francia: il sistema dei servizi per l'impiego riformato più di recente, tra i Paesi oggetto di stu-

<sup>4</sup> La scelta di queste dimensioni, così come la loro definizione, è dettata dalla letteratura sull'argomento e l'interpretazione delle informazioni raccolte non si basa su un disegno empirico (nell'articolo non sono presenti espliciti indicatori o variabili quantitative), il quale richiederebbe una complessa analisi econometrica, disponibilità di personale qualificato e risorse economiche.

<sup>5</sup> Definizione data dalla Commissione europea, per indicare le strutture dei servizi pubblici per l'impiego direttamente a contatto con l'utente finale.

dio (legge 126/2008), che vede un operatore pubblico unico, chiamato *Pôle emploi*, nell'erogazione dei servizi e nella somministrazione dei sussidi. Tuttavia, in Francia, per realizzare gli obiettivi ministeriali, esistono delle strutture pubbliche (come i *Cap emploi* o l'istituto APEC), che hanno il compito di affiancare i *Pôle emploi* nell'erogazione dei servizi al lavoro per specifici *target* di utenza (disabili o disoccupati di lunga durata).

In Svezia, l'Agenzia del lavoro ha sempre rappresentato un modello organizzativo alle dirette dipendenze del Governo. Nelle Contee, che corrispondono alle nostre province, l'organo competente in materia di mercato del lavoro è la *Commissione Provinciale del Lavoro* (LAN)<sup>6</sup>. La LAN dirige, coordina e sviluppa le politiche del lavoro a livello territoriale ed è responsabile dei Centri per l'Impiego. Come in Svezia, anche in Italia le province svolgono un ruolo di primo piano nella gestione dei *Servizi pubblici per l'impiego* (SPI). In particolare, nel nostro Paese, l'implementazione degli obiettivi governativi è compito esclusivamente delle Regioni, le quali a loro volta possono delegare tale compito alle province. A differenza di tutti gli altri Paesi presi in considerazione, gli SPI hanno competenza solo per quanto riguarda le attività di mediazione e ricollocazione, ma non gestiscono l'erogazione dei sussidi.

In sostanza, in tutti i paesi è previsto una struttura organizzativa gerarchica, dove il governo definisce gli obiettivi<sup>7</sup> e le agenzie territoriali locali gestiscono ed erogano i servizi.

Una volta definiti gli attori coinvolti, è possibile presentare la *prima dimensione* individuata, cioè il rapporto tra servizi al lavoro pubblici e privati, che è stato oggetto di riforma in tutti i Paesi presi in considerazione (tab. 1).

<sup>6</sup> In svedese: *Lansarbetsnamnden*.

<sup>7</sup> Nel caso italiano, la normativa quadro definisce una serie di politiche che ogni Servizio per l'impiego deve garantire.

## Modelli di politiche del lavoro: i servizi al lavoro in Europa

TAB. 1. *Rapporto pubblico-privato e principali servizi erogati*

| Regno Unito  | Germania  | Francia   | Italia   | Svezia   | PAESE                                    |
|--|---|---|--|--|--|
| Committente-fornitore  | Complementare   | Subappalto  | Sistema misto  | Coesistenza libera   | MODELLO                                  |
| N. dipendenti: 67.000  | N. dipendenti: 100.000  | N. dipendenti: 54000 (mancano i dipendenti delle strutture para-pubbliche)  | N. dipendenti: 10000   | N. dipendenti: 10000   | SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO           |
| N. uffici: 1012  | N. uffici: 660  | N. uffici: 2200 (APEC, ASSEDIC, C. Emploi, PAIO, PLIE, AFPA e M. Emploi)  | N. uffici: 538 (mancano i dipendenti delle strutture formative accreditate).   | N. uffici: 518 (CPI e Sedi Lernia AB)  |  |
| Disoccupati per addetto: 25  | Disoccupati per addetto: 33   |   |  | Disoccupati per addetto: 29  |  |
| N. agenzie: 17000  | N. agenzie: 7064  | N. agenzie: 6500  | N. agenzie: 2900   | N. agenzie: 850  | AGENZIE PRIVATE DI COLLOCAMENTO          |
| N. dipendenti: 108000  | N. dipendenti: 44700  | N. dipendenti: 23000  | N. dipendenti: 9000  | N. dipendenti: 11000   |  |
| Employment Zones; Pathways to work; New deal; Job center plus online (inf. generali e attività di IDO) | Informazioni e orientamento per l'inserimento professionale; Assistenza nella ricerca di un'occupazione; Misure di assessment individuale e training; Aiuti alla mobilità; Sostegno dell'auto-imprenditorialità; Jobbörse (inf. generali e attività di IDO) | Informazioni e orientamento per l'inserimento professionale; Assistenza nella ricerca di un'occupazione; Iniziative per favorire l'occupazione; Informazioni e orientamento per l'auto-imprenditorialità; Inserimento in laboratori formativi; Ricerca di soluzioni alternative (in caso di difficoltà); Borsa online dei profili (inf. generali e attività di IDO) | Informazioni e orientamento per l'inserimento professionale; Assistenza nella ricerca di un'occupazione; Iniziative per favorire l'occupazione; Informazioni e orientamento per l'auto-imprenditorialità; Programmazione dei tirocini formativi; Borsa Continua del Lavoro (inf. generali e attività di IDO) | Informazioni e orientamento per l'inserimento professionale; Assistenza nella ricerca di un'occupazione; Iniziative per favorire l'occupazione; Informazioni e orientamento per l'auto-imprenditorialità; Assistenza tramite Call-center; Borsa lavoro (inf. generali e attività di IDO) | PRINCIPALI SERVIZI PER L'IMPIEGO EROGATI |

Fonte: Elaborazione dati LANDI e GILLI (2009), Italia lavoro (2009) e CIET (2009).

In Svezia dal 1993, si è passati direttamente da un sistema di monopolio ad uno di *coesistenza libera* dei servizi per l'impiego pubblici e privati. Infatti, non è richiesta alcuna licenza o autorizzazione pubblica, né esistono disposizioni relative al capitale sociale o alla forma di impresa, piuttosto che al deposito di garanzie e cauzioni a tutela dei crediti retributivi dei lavoratori. Tuttavia, nonostante il successivo diffondersi di agen-

zie private di lavoro temporaneo e/o di consulenza alle imprese, i servizi pubblici hanno conservato un ruolo assolutamente centrale nel settore dei servizi per l'impiego, data la particolare conformità territoriale del Paese.

Mentre in Germania, il collocamento tramite agenzie private (PAV) è stato avviato nel 2002. Non sono previste autorizzazioni per operare e fa riferimento a un *sistema complementare*, nel quale i servizi sono lo snodo di diverse strutture pubbliche e private in rete, che offrono misure di politica attiva del lavoro (in particolare servizi specialistici rivolti a specifiche categorie di utenza). Con la riforma Hartz sono state introdotte tre misure di esternalizzazione a privati della fornitura di servizi all'impiego: le PSA (tab. 2); *voucher* formativo (*Bildungsgutschein*); *voucher* di intermediazione (*Vermittlungsgutschein*).

TAB. 2. Agenzie di *Personal Service* (PSA) in Germania

---

In un'ottica di sussidiarietà e collaborazione tra operatori pubblici e privati dei servizi per l'impiego, la riforma del mercato del lavoro Hartz, ha dato la possibilità alle agenzie pubbliche del lavoro (BA) di costituire nel proprio distretto una *Agenzia di Personal Service* (Personal-Service-Agentur – PSA). Compito delle PSA è l'intermediazione di persone disoccupate, in condizioni particolari di svantaggio, nella forma della somministrazione di lavoro o fornitura di manodopera presso un'azienda utilizzatrice. L'obiettivo è quello di collocare il lavoratore stabilmente presso l'azienda utilizzatrice e gestirne il passaggio, dalla PSA ad un rapporto di lavoro non sostenuto dagli incentivi pubblici.

La forma giuridica che può essere assunta da una PSA è di tre diversi tipi:

*completamente privata*: in questo caso l'ufficio pubblico, mediante una gara d'appalto, individua un'impresa privata (agenzie di lavoro temporaneo, agenzie di collocamento, enti di formazione) chiamata a svolgere le funzioni di PSA;

*mista*: in questo caso è costruita una partnership pubblico-privato;

*completamente pubblica*, mediante la costituzione di un'unità addizionale all'interno dell'ufficio per l'impiego locale.

Nella pratica, la prima è stata l'unica forma sperimentata (al 2004 il 70 per cento delle PSA sono state costituite da agenzie di lavoro interinale «tradizionali» o di *recruitment*), in quanto le altre sono considerate alternative percorribili solo ove il soggetto pubblico dimostri l'impossibilità di individuare un operatore privato, cui affidare il servizio di reintegrazione nel mercato del lavoro.

Le PSA si finanziano attraverso le sovvenzioni e gli incentivi, commisurati agli obiettivi, corrisposti dall'Agenzia per il lavoro e attraverso i prelievi sui pagamenti del lavoro in affitto. La PSA riceve da parte del servizio pubblico sia un compenso su base mensile (*base subsidy*) per ogni disoccupato «preso in carico», sia un «premio di collocamento» (*placement premium*) ed entrambi gli incentivi sono decrescenti al crescere del tempo impiegato per collocare il lavoratore.

Fino al 2006, ogni agenzia territoriale era tenuta a creare al suo interno almeno una di queste PSA. Nel tempo però, il loro numero è diminuito in seguito all'abolizione dell'obbligo (con decorrenza dal 1 gennaio 2009), dopo che alcuni studi interni hanno evidenziato risultati negativi e lontani da quelli inizialmente auspicati, ponendo forti dubbi sul fatto che i costi elevati di finanziamento delle PSA siano economicamente giustificabili.

Dall'altra parte vengono criticati i metodi statistici applicati negli studi commissionati dalla BA, in quanto i dati raccolti per la comparazione tra attori privati e pubblici sui risultati operativi presenta molti dubbi: i numeri sui collocamenti tramite le PSA vengono dall'interno della BA, mentre per le aziende interinali la BA si basa sostanzialmente sui numeri forniti dalle aziende stesse.

In più, le PSA si occupano in particolar modo di disoccupati difficilmente collocabili, mentre le aziende interinali non sovvenzionate hanno la possibilità di scegliere liberamente la loro clientela.

---

Se una persona in cerca di lavoro vuole procurarsi l'assistenza di un'agenzia privata per il collocamento, deve stipulare con l'agenzia stessa un contratto e concordare il corrispettivo. Tuttavia, attraverso il sistema dei *voucher* per il collocamento, i disoccupati iscritti all'*Agenzia federale per il lavoro* da oltre tre mesi possono ricevere un *voucher* che consente loro di «acquistare» i servizi delle strutture private.

In Francia, solo con la legge di programmazione per la coesione sociale (Legge Borloo) del 2005 i Servizi pubblici per l'impiego france-

si hanno avuto la facoltà di esternalizzare alcune funzioni che necessitano di competenze specialistiche e che gli uffici pubblici di collocamento non sono in grado di assicurare (*modello di subappalto*). Analogamente a quanto accade nel modello britannico, i soggetti appaltatori sono molteplici e vanno dalle agenzie di lavoro interinale a società specializzate nella formazione, che per ottenere l'accreditamento devono rispondere a determinati requisiti dettati da *Pôle emploi*.

Infine, in Italia si è venuto a delineare l'attuale *sistema misto*, aperto alla concorrenza tra strutture pubbliche e private per quanto riguarda l'erogazione dei servizi di collocamento.

In generale, le agenzie di somministrazione o di selezione per operare, devono iscriversi in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e devono rispondere a determinati requisiti finanziari.

Inoltre, a seconda di come le Regioni hanno inteso un istituto introdotto dalla Legge Biagi, vale a dire l'accreditamento<sup>8</sup>, è possibile riconoscere agli operatori privati l'idoneità a svolgere alcuni servizi al lavoro di competenza regionale (la certificazione dello stato di disoccupazione involontaria, l'aggiornamento dello *status* del lavoratore, il collocamento dei lavoratori svantaggiati e il monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro) negli ambiti territoriali di riferimento.

In generale, in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia e in quasi tutte le regioni d'Italia, attraverso accreditamenti, voucher o appalti, il ruolo dell'attore privato nell'erogazione dei servizi sta assumendo un peso sempre più elevato. In particolare, per quanto riguarda la mediazione tra offerta e domanda di lavoro, la differente ripartizione nella scelta del canale descritta nel Regno Unito, è presente anche in tutti gli altri paesi oggetto di studio. Collocando i Centri per l'impiego pubblici come il canale di ricerca privilegiato dai soggetti più «deboli» del mercato del lavoro.

La *seconda dimensione*, riguarda i principali servizi erogati (vedi tab. 1). Anche in questo caso all'interno di regimi di *welfare* diverse, i programmi sono sostanzialmente gli stessi. Infatti in Francia, Svezia e

<sup>8</sup> Il monitoraggio dei Servizi per l'impiego realizzato dall'isfol nel 2008 individua due modelli di accreditamento introdotti in Italia: un modello integrativo a *doppio canale*, ove l'accreditamento è atto solo propedeutico all'affidamento del servizio e riguarda solo attori ulteriori rispetto a quelli *istituzionali* ed un modello sostitutivo a *canale unico* (come nel caso della Lombardia), ove l'accreditamento costituisce l'unica via per accedere al sistema locale del lavoro.

in molte regioni d'Italia per i disoccupati o inoccupati sono previsti<sup>9</sup>: informazioni e orientamento per l'inserimento professionale; assistenza nella ricerca di un'occupazione; iniziative per favorire l'occupazione; informazioni e orientamento per l'auto-imprenditorialità; borse lavoro on-line<sup>10</sup>.

Anche in Germania e Regno Unito vengono offerti gli stessi tipi di servizi, ma solo dopo una prima fase *Screening* dell'utente. Infatti, a partire dal 2005, le strategie di intervento dei servizi al lavoro tedeschi sono basate su attività di *profiling* degli utenti in cerca di lavoro (questo metodo prende il nome di *4-Phasen-Modell*). Mentre nel Regno Unito viene siglato un piano d'azione individuale chiamato *Jobseeker's Agreement*, dove il *Jobcentre plus*, a seconda della residenza, dell'età, o della durata della disoccupazione, indirizza l'utente in specifici programmi, quali: *Employment Zones*, piano di intervento realizzato in specifiche aree caratterizzate da un alto tasso di disoccupazione, dove l'utente viene assistito da consulenti specializzati; *Pathways to work*, programma obbligatorio per i nuovi richiedenti di *Incapacity benefit* e prevede, oltre all'usuale orientamento e consulenza, anche l'attività di *coaching*. *New deal*, programma volontario che prevede il sostegno da parte di un *Personal Adviser*, detto *Gateway*: gli interventi possono consistere in sostegno alla autostima, aiuto nel presentare domande di lavoro e nella ricerca di assistenti per i bambini<sup>11</sup>.

La *terza dimensione* oggetto di analisi, sono i programmi di formazione e i vari incentivi per la creazione di lavoro, comunemente chiamate politiche attive (vedi tab. 3).

In ogni Paese sono presenti tutta una serie di programmi volti ad aumentare le possibilità di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro da parte del disoccupato. Tuttavia, il numero e il tipo di intervento sono significativamente diversi a seconda del paese preso in considerazione.

<sup>9</sup> A questi, vanno aggiunti i servizi per i soggetti diversamente abili.

<sup>10</sup> In Italia prende il nome di «CLIK – Lavoro».

<sup>11</sup> In alcuni casi, anche un modesto sostegno finanziario.



## Modelli di politiche del lavoro: i servizi al lavoro in Europa

TAB. 3. *Formazione e incentivi all'assunzione (Politiche attive).*

|             |   |  |
|-------------|---|--|
| Regno Unito | <i>Working tax credit</i><br>(compensazione pagata ai datori di lavoro per lavoratori a basso reddito)<br><i>National traineeship</i><br>(formazione professionale)   | <i>Work experience, sandwich and vacation placements</i><br>(tipi di tirocino professionale)<br><i>Work focused training</i><br>(tirocino formativo)   |
| Germania    | <i>Incentivi e voucher per formazione professionale.</i><br><i>Job Rotation</i><br>(sostituzione lavoratore per motivi di formazione professionale)<br><i>Sovvenzioni alle aziende per l'inserimento dei lavoratori.</i><br><i>Salvaguardia della retribuzione dei lavoratori anziani</i><br>(accettano un nuovo impiego o evitano di perdere quello vecchio)<br><i>Gestione del part-time di vecchiaia</i> | <i>Mini o Midi Job</i><br>(esonero contributi per lavori con stipendi bassi)<br><i>Sussidi di integrazione</i><br>(assunzione persone con difficoltà di impiego)<br><i>Capitale per il lavoro</i><br>(fondo perduto per assunzione)<br><i>Sussidio di reclutamento per nuove attività</i><br><i>Icb-AG o Ditte individuali</i><br>(sussidio per la creazione di una ditte individuale) |
| Francia     | <i>Voucher per il lavoro domestico</i><br>(contratti con ridotto carico fiscale)<br><i>Contratti di Solidarietà.</i><br><i>Contratto di Avviamento</i><br>(esonero per due anni contributi sociali).<br><i>Contratto giovane in impresa</i>   | <i>Apprendistato</i><br><i>Droit Individuel de Formation</i><br>(attività formativa per almeno 20 ore all'anno)<br><i>Contrat de orientation</i><br>(formazione professionale)   |
| Italia      | <i>Tirocinio formativo e di orientamento presso gli uffici pubblici</i><br><i>Contratto di inserimento</i><br>(incentivi alle imprese per inserimento di alcune categorie di soggetti)<br><i>Apprendistato</i><br><i>Mobilità ordinaria, lunga e anticipata</i><br>(incentivi alla imprese per inserimento disoc. iscritto alla lista)<br><i>Contratto part-time per lavoratori anziani</i>                 | <i>Incentivi di ricollocamento</i><br>(ricollocamento di lavoratori disoccupati tramite incentivi alle Agenzie del lavoro)<br><i>Portabilità indennità di disoccupazione</i><br>(incentivo alle imprese pari all'indennità spettante al lavoratore edile)<br>A queste misure vanno aggiunti strumenti proposti dalle singole Regioni.  |
| Svezia      | <i>Work Experience Program</i><br>(formazione professionale)<br><i>Employment Training</i><br>(formazione che promuove la mobilità occupazionale)<br><i>Nuovo avvio nel lavoro</i><br>(esoneri contributi sociali)<br><i>Jobb- och utvecklingsgarantin</i><br>(lavoro di pubblica utilità, a tempo indeterminato)<br><i>Incentivi alle assunzioni</i>   | <i>Jobbgaranti för ungdomar</i><br>(formazione e tirocinio per un periodo massimo di 15 mesi)<br><i>Arbetspraktik</i><br>(tirocinio presso enti pubblici)<br><i>Support for entrepreneurial start-up e Start-Up Grants</i><br>(sostegno all'avvio di un'attività imprenditoriale)<br><i>Career Break</i><br>(pausa dalla carriera lavorativa e sostituzione)                           |

Fonte: Elaborazione dati Italia lavoro (2005a; 2005b; 2006; 2008; 2009; 2010); FINN (2009); INPS (2011).

Qui di seguito verranno presentati alcuni dei programmi di politica attiva più interessanti, come la «Garanzia di sviluppo e di un posto di lavoro» (*Jobb-och utvecklingsgarantin*), introdotto in Svezia nel 2007 con l'obiettivo di inserire i disoccupati di lunga durata in un'occupazione regolare nel più breve tempo possibile; in caso questo non avvenga, il soggetto viene destinato ad un lavoro di pubblica utilità, a tempo indeterminato. Un intervento del genere modifica in maniera sostanziale il mercato del lavoro svedese, riducendo o cancellando il tasso di disoccupazione di lunga durata.

Sempre in Svezia, un secondo tipo di intervento riguarda il sostegno all'avvio di un'attività imprenditoriale. In particolare, il *Support for entrepreneurial start-up* e *Start-Up Grants*, sono programmi che offrono moduli formativi e soprattutto sostegno economico a tutti i disoccupati che intendano avviare un'attività imprenditoriale. Un analogo strumento è possibile trovarlo in Germania: il programma *Ditte individuali* (Ich-AG) è un sussidio per la creazione di una ditta individuale, erogato per un massimo di tre anni ai disoccupati aventi diritto all'indennità di disoccupazione. Anche in questo caso, si producono effetti nel mercato del lavoro, alterando il numero di lavoratori autonomi.

In realtà, in Germania vi sono molti altri programmi per favorire l'inserimento occupazionale dei disoccupati, come: *job Rotation*, che consiste nel liberare un lavoratore per la formazione professionale, mentre in quello stesso periodo il suo posto di lavoro viene occupato da un lavoratore disoccupato; *mini-job*, per lavori con bassi salari (massimo 400 euro) il lavoratore non paga né tasse né contributi sociali, mentre il datore di lavoro paga contributi dal 5 al 12 per cento; *sussidi di integrazione*, i datori di lavoro possono ricevere compensi per le perdite conseguite in seguito all'assunzione di persone con difficoltà a trovare un impiego.

In Francia, il «contratto di solidarietà» (CES) è un contratto molto simile al *Jobb-och utvecklingsgarantin*, con un duplice obiettivo, quello di incoraggiare l'inserimento occupazionale di tutte le persone che trovano particolari difficoltà a reperire un impiego e contemporaneamente avviare attività necessarie a soddisfare bisogni collettivi. Sempre in Francia, il *voucher* per il lavoro domestico è una forma di incentivo per una specifica professione e la sua applicazione è molto simile al *mini-job* tedesco. Infatti, questo contratto mira a ridurre il lavoro nero attraverso la riduzione del carico fiscale per la dichiarazione del lavoro di cura domestica (entro una determinata soglia di reddito). Inoltre, per quanto riguarda il lavoro di cura, sono presenti strumenti di assistenza sociale che producono effetti indiretti sul mercato del lavoro. Con il programma *Allocation Personnalisée d'Autonomie* (APA) ad esempio, si offre contemporaneamente assistenza al non autosufficiente e una possibile opportunità di lavoro regolare al *caregiver* (Giubileo 2010).

Infine, per i giovani disoccupati francesi, è prevista tutta una serie di programmi legati alla formazione professionale (come il *Droit Individuel de Formation*), al raggiungimento di una qualifica occupazionale (*Contrat de professionnalisation*) o ad entrambe le cose, come l'*Apprendi-*

*stato*. Quest'ultimo, insieme alla *Lista di mobilità* e al *Contratto di inserimento*<sup>12</sup> rappresentano gli strumenti di politica attiva più importanti per incentivare la partecipazione al mercato del lavoro in Italia. Tuttavia, sono interventi riservati a *target* precisi di utenza: per stipulare un contratto di *Apprendistato* è richiesta un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, mentre solo i lavoratori dipendenti licenziati per una riduzione dell'attività o dalla cessazione della stessa, possono iscriversi alla *Lista di mobilità*, che prevede sgravi fiscali alle aziende che decidono di assumerli; così come la *Portabilità indennità di disoccupato*, che prevede incentivi (pari all'indennità spettante al lavoratore) verso quei datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato, i beneficiari di disoccupazione speciale edile. Infine, il *Contratto di inserimento* (ex contratto formazione lavoro), mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione *on the job*.

A questi strumenti si aggiungono, a seconda del contesto, incentivi all'occupazione, strumenti per facilitare la mediazione (come gli *Incentivi di ricollocamento*)<sup>13</sup>, sgravi fiscali, sostegni finanziari per l'auto-imprenditorialità, o piani d'azione individuali per l'accompagnamento del disoccupato al mercato del lavoro. Anche in presenza di questa eterogeneità di interventi di politica attiva, la distanza, per quanto riguarda l'offerta degli strumenti proposti e le risorse economiche (*pro-capite*) dedicate, tra Italia e gli altri Paesi oggetto di studio è molto alta. Ad eccezione del Regno Unito, dove la formazione è stata sempre concepita come un costo più che un investimento, inducendo di conseguenza i datori di lavoro a reperire manodopera specializzata direttamente dal mercato o da altre

<sup>12</sup> Il contratto di apprendistato e di inserimento fanno parte dei cosiddetti contratti a causa mista.

<sup>13</sup> Questo strumento introdotto nel «Pacchetto Sacconi» nel 2009 (all'interno della Finanziaria 2010), rappresenta sicuramente una notevole innovazione nelle politiche attive e nel rapporto tra attore privato e pubblico. La disposizione ha la finalità di riconoscere un bonus alle Agenzie per il lavoro (sia pubbliche che private) solo in caso di successo, e cioè se il lavoratore intermediato è assunto con un contratto di lavoro dipendente. La norma prevede, infatti, la concessione di un bonus di 1.200 euro per ogni lavoratore svantaggiato assunto con contratto a tempo indeterminato o a termine di durata non inferiore a due anni, di 800 euro se assunto con un contratto a termine di durata tra uno e due anni e da 2.500 a 5.000 se disabile e assunto con contratto a tempo indeterminato, di inserimento al lavoro o a termine non inferiore a dodici mesi. Tuttavia, in questa sede non si conosce come questa interessante misura sia stata implementata nella complessa rete dei Servizi pubblici per l'impiego.

imprese concorrenti; tendenza che è cambiata solo nell'ultimo decennio, data la difficoltà nel collocare soggetti giovani con bassissime competenze nel mercato del lavoro.

La *quarta dimensione* riguarda le politiche passive e anche in questo caso, l'Italia presenta lacune evidenti nel garantire una protezione di base rispetto al rischio di disoccupazione (vedi tab. 4).

TAB. 4. *Politiche passive.*

|             |   |  |
|-------------|---|--|
| Regno Unito | <i>Contribution-based Jobseeker's Allowance</i><br>(indennità di disoccupazione basata sui contributi versati)<br><i>Incapacity benefit</i><br>(sussidio ai soggetti inabili al lavoro basato sui contributi versati)                                       | <i>Income-based Jobseeker's Allowance</i><br>(indennità di disoccupazione basata sul reddito)<br><i>Child tax Credit</i><br>(sostegno al lavoro di cura)   |
| Germania    | <i>Cassa integrazione</i><br>(sospensione temporanea dal lavoro retribuita)<br><i>Arbeitslosengeld I - II</i><br>(indennità di disoccupazione basate sui contributi versati)<br><i>Sozialgeld</i><br>(sussidio di base per indigenti o non abili al lavoro) | <i>Indennità per intemperie invernali</i><br><i>Indennità per trasferimento di breve periodo</i>   |
| Francia     | <i>Indennità di disoccupazione</i><br><i>Regime di solidarietà</i><br><i>Aiuto al Ritorno all'Occupazione (ARE)</i><br><i>Allocation Temporaire d'Attente (ATA)</i><br><i>Sussidio temporaneo di attesa (ATA)</i>   | <i>Piano statale di prepensionamento</i><br><i>Allocation Equivalent Retraite(AER)</i><br><i>Reddito Minimo d'Inserimento(RMI)</i><br><i>Allocation Personnalisée au Logement (ALP)</i><br>(sussidi per affitto) |
| Italia      | <i>Cassa integrazione (CIG e CIGS)</i><br>(sospensione temporanea del lavoro retribuita)<br><i>Cassa integrazione in deroga</i>   | <i>Indennità di disoccupazione</i><br>Alcuni enti locali prevedono strumenti di protezione sociale di base (come il <i>Reddito minimo vitale</i> )   |
| Svezia      | <i>Indennità di disoccupazione</i><br>(indennità di disoccupazione basata sui contributi versati)   | <i>Sussidio di base.</i>   |

Fonte: Elaborazione dati Italia lavoro (2008; 2010); FINN (2009).

In Svezia con il *Sussidio di base*, nel Regno Unito con *Income-based*, in Germania con il *Sozialgeld* e in Francia con il *Regime di solidarietà*, viene garantita una forma di assistenza di base al disoccupato (comunemente chiamato «*terzo pilastro del modello sociale europeo*»), svincolata dai contributi o dalla professione occupazionale.

In altre parole, si tratta di uno strumento individuale e universale finanziato dalla fiscalità generale all'interno di regimi di *welfare* differenti, ad eccezione dell'Italia, dove gli strumenti sono praticamente gli stessi di quelli osservati da Esping-Andersen (1990) a fine anni '80. Il nostro Paese, per quanto riguarda questa dimensione, rispecchia perfettamente il modello corporativo definito dal sociologo danese. Infatti, solo i lavoratori dipendenti possono ricevere, e in molti casi, solo dopo aver versa-

to i contributi necessari, le varie *Indennità di disoccupazione*, oppure la *Cassa integrazione*.

Anche in Germania, sono previste per alcune categorie di lavoratori la *Cassa integrazione* e un *Sistema di assicurazione contro la disoccupazione* basata sui contributi versati, misura che è presente anche in Svezia, Regno Unito e Francia. Quest'ultima, è certamente il Paese più generoso per quanto riguarda le politiche passive, è l'unico che ancora oggi prevede diversi piani di prepensionamento dei lavoratori adulti, interventi che influiscono sulla partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori anziani.

La *quinta dimensione* riguarda la spesa per le politiche per l'impiego, è probabilmente la dimensione più complessa, perché non si dispone di un quadro preciso, ma è possibile solo fornire una stima approssimativa delle risorse che Italia, Germania, Svezia, Regno Unito e Francia dedicano alle politiche per l'impiego (vedi tab. 5).

Il Paese che investe di più in politiche attive è la Svezia<sup>14</sup>, che spende il triplo del Regno Unito. Questi due Paesi, insieme alla Germania, sono legati dalla variabilità della spesa a seconda delle *performance* dei servizi al lavoro.

Nel Regno Unito, il *Department for Work and Pensions* valuta *Job-centre Plus* in relazione ad una serie di valori obiettivo, rivisti su base annua, che fanno riferimento a sei macroaree: *Job Outcome* (obiettivi occupazionali); *Monetary Value of Fraud and Error* (obiettivi di riduzione delle perdite derivanti da frodi ed errori); *Customer Service* (obiettivi di servizio agli utenti); *Employer Engagement* (performance del servizio alle imprese); *Intervention Delivery* (performance rispetto alle principali attività svolte); *Average Actual Clearance Time* (performance relativa al tempo di elaborazione delle richieste di alcuni sussidi).

<sup>14</sup> In percentuale rispetto al PIL.

Tab. 5. Valutazione e spesa delle politiche per l'impiego.

|             |   |  |
|-------------|---|--|
| Regno Unito | Ente incaricato per la valutazione:<br><i>Department for Work and Pensions</i><br>Modello:<br>( <i>Star rating system</i> )<br>Spesa<br>Politiche per l'impiego: 3,9 mld euro<br>(amministrazione, formazione)<br>Dati Italia Lavoro (2010)                 | % PIL in LMP servizi: 0,27<br>% PIL in LMP attive: 0,05<br>% PIL in LMP passive: 0,16<br>% PIL in LMP Totale: 0,48<br>Dati Eurostat (2009) |
| Germania    | Ente incaricato per la valutazione:<br><i>Verwaltungsrat</i><br>Modello:<br>(sistema <i>steering</i> )<br>Spesa<br>Politiche per l'impiego: 23,9 mld euro<br>(amministrazione, formazione, incentivi e sgravi fiscali)<br>Dati Italia Lavoro SPA (2008)     | % PIL in LMP servizi: 0,27<br>% PIL in LMP attive: 0,51<br>% PIL in LMP passive: 1,63<br>% PIL in LMP Totale: 2,4<br>Dati Eurostat (2009)  |
| Francia     | Ente incaricato per la valutazione:<br>Comitato di Sorveglianza<br>Spesa<br>Politiche per l'impiego: 17 mld euro<br>(amministrazione, formazione, incentivi e sgravi fiscali)<br>Dati Italia Lavoro SPA (2008)  | % PIL in LMP servizi: 0,22<br>% PIL in LMP attive: 0,69<br>% PIL in LMP passive: 1,24<br>% PIL in LMP Totale: 2,15<br>Dati Eurostat (2009) |
| Italia      | Ente incaricato per la valutazione:<br><i>Italia Lavoro S.p.A. e ISFOL</i><br>Spesa<br>Politiche per l'impiego: 12,4 mld euro<br>(amministrazione, formazione, incentivi e sgravi fiscali)<br>Dati Isfol (2008)   | % PIL in LMP servizi: 0,04<br>% PIL in LMP attive: 0,37<br>% PIL in LMP passive: 0,71<br>% PIL in LMP Totale: 1,12<br>Dati Eurostat (2009) |
| Svezia      | Ente incaricato per la valutazione:<br>( <i>IFAU</i> )<br><i>Ufficio nazionale svedese di revisione (RRV)</i><br>Spesa<br>Politiche per l'impiego: 5 mld euro<br>(amministrazione, formazione, incentivi e sgravi fiscali)<br>Dati Italia Lavoro SPA (2008) | % PIL in LMP servizi: 0,17<br>% PIL in LMP attive: 0,91<br>% PIL in LMP passive: 0,67<br>% PIL in LMP Totale: 1,74<br>Dati Eurostat (2009) |

Fonte: Elaborazioni dati Italia Lavoro (2008 e 2010); Isfol (2008) ed Eurostat (2009).

Il *Job Outcome*, ossia l'inserimento al lavoro di soggetti in cerca di occupazione, viene misurato attribuendo un punteggio per ogni inserimento, differenziato in rapporto al tipo di lavoratore (all'inserimento di un lavoratore più svantaggiato corrisponde un punteggio più alto). La *performance* rispetto agli obiettivi viene monitorata costantemente nel corso dell'anno, sia a livello locale che a livello nazionale, al fine di effettuare eventuali interventi correttivi e per definire le risorse da destinare.

Recentemente il DWP *Job Centre Plus* ha anche adottato un nuovo sistema di classificazione delle prestazioni dei fornitori (*Star rating system*), per mezzo dell'attribuzione di un voto, rappresentato da stelle. Il modello di calcolo dei punti fa riferimento a tre aree, a ciascuna delle quali è attribuito uno specifico «peso»: *persone collocate al lavoro* (peso

70 per cento); *qualità della fornitura* (peso: 20 per cento); *rispetto dei termini e delle clausole contrattuali* (peso: 10 per cento).

I finanziamenti vengono erogati a seconda dei risultati e i soggetti privati che non raggiungono gli standard minimi sono esclusi. Inoltre, il servizio pubblico può anche nominare un valutatore esterno per partecipare al monitoraggio delle prestazioni del fornitore del programma. Tale ispezione è svolta da *Ofsted* in Inghilterra, *Estyn* in Galles e *HMIE* in Scozia (fino alla fine del 2009).

In Svezia l'*Ufficio nazionale di revisione* (RRV), che rappresenta l'autorità nazionale di revisione amministrativa, effettua, sia su richiesta del Governo che di propria iniziativa, studi di valutazione in materia di politiche del lavoro. Il mancato raggiungimento degli obiettivi può costituire, per un'agenzia del lavoro territoriale, critiche e valutazioni negative da parte dell'opinione pubblica, il controllo politico di conseguenza può ridurre le risorse finanziarie e sostituire i direttori delle agenzie.

Anche in Germania, la *Commissione amministrativa* per l'agenzia del lavoro è un organo con compiti di controllo dei vertici e di consulenza in questioni del mercato del lavoro. Sono quindi a metà tra un comitato di controllo e un comitato scientifico. La *performance* di ciascuna *Comunità di lavoro* è monitorata mensilmente dalle direzioni regionali e il loro *budget* è vincolato al numero di re-inserimenti che pensano di poter realizzare. Oltre agli indicatori di performance, essi devono soddisfare una serie di norme di qualità (basate sul sistema *steering*, cioè massima trasparenza) riguardo le procedure standard.

Mentre in Francia, dove si spende più dello 0,7 per cento del proprio Pil per le politiche del lavoro, il *Comitato di sorveglianza* definisce, pianifica e coordina le analisi e gli studi ritenuti necessari. Vi è una molteplicità di indicatori interni al sistema collegati agli impegni assunti dalla struttura (*engagements*), che vengono verificati con cadenze diverse (anche settimanali e comunque al massimo mensili), ma i finanziamenti non sono vincolati alle *performance* dei Centri per l'impiego.

Stesso discorso vale per l'Italia, dove Isfol e Italia Lavoro svolgono soprattutto attività di monitoraggio dei servizi al lavoro, ma non di *performance* degli stessi. Nel nostro Paese, questo compito risulta sempre più complesso, per l'estrema frammentazione e decentramento della gestione dei servizi pubblici per l'impiego (l'attività di valutazione è spesso delegata agli stessi enti locali).

#### 4. Proposta di una tipologia riassuntiva

In questo paragrafo, è possibile fornire un quadro sintetico e sottolineare come la tendenza di fondo dei vari Paesi sia quella di seguire un modello di *Flexicurity europeo* (vedi tab. 6).

Nel Regno Unito, l'obiettivo del «Lavoro prima di tutti», un modello puro di *welfare to work*, si sta lentamente avviando al modello comunitario, attraverso l'introduzione di alcune politiche attive, come la formazione professionale.

TAB. 6. Sintesi modello di «Flexicurity europeo».

| Regno Unito  | Germania   | Francia  | Italia  | Svezia   | PAESE                            |
|--|--|--|---|--|----------------------------------|
| Welfare to work (lavoro prima di tutto)  | Fördern–Fördern (Dare- domandare)  | Welfare solidale   | Workfare-locale   | Lavoro per tutti   | INDIRIZZO                        |
| Dopo fase di screening, avviene l'erogazione dei servizi specifici a seconda di target di utenza | Dopo fase di screening, avviene l'erogazione dei servizi specifici a seconda di target di utenza                                   | Servizi erogati in tutto il territorio   | Sistema misto tra pubblico e privato e forte eterogeneità territoriale nell'erogazione dei servizi                          | Servizi erogati in tutto il territorio e specifici a seconda di target di utenza ed esigenze territoriali                          | SERVIZI AL LAVORO                |
| Sono previsti alcuni programmi formativi   | Ampia offerta formativa e di sostegno all'auto-imprenditorialità. Inoltre sono previsti sostegni per l'inserimento dei disoccupati | Ampia offerta formativa e di sostegno all'auto-imprenditorialità. Inoltre sono previsti sostegni per l'inserimento dei disoccupati | Ampia offerta formativa e di sostegno per l'inserimento di specifiche categorie di inoccupati o disoccupati                 | Ampia offerta formativa e di sostegno all'auto-imprenditorialità. Inoltre sono previsti sostegni per l'inserimento dei disoccupati | POLITICHE ATTIVE OFFERTE         |
| Copertura universale per tutti i disoccupati   | Copertura universale per tutti i disoccupati   | Copertura universale per tutti i disoccupati   | Copertura solo per alcune categorie di lavoratori dipendenti  | Copertura universale per tutti i disoccupati   | POLITICHE PASSIVE OFFERTE        |
| In linea con il modello di Flexicurity mancano alcuni interventi di pol. attiva                  | In linea con il modello di Flexicurity proposta dall'Unione Europea  | In linea con il modello di Flexicurity proposta dall'Unione Europea  | Non in linea con il modello di Flexicurity proposta dall'Unione Europea, mancano alcuni interventi di pol. attiva e passiva | In linea con il modello di Flexicurity proposta dall'Unione Europea  | POSIZIONE VERSO FLEXICURITY 2020 |

Fonte: elaborazioni dell'A.

Mentre Germania e Svezia hanno riadattato le loro politiche del lavoro e oggi hanno un modello di *workfare* in linea con obiettivi comunitari, proponendo modelli (definiti «Dare-domandare» e «Lavoro per tutti») che rappresentano una buona combinazione tra assistenza e attivazione nella ricerca di lavoro. Anche la Francia sembra ben avviata ver-



so la nuova Strategia dell'Unione Europea, nonostante vi siano ancora programmi, come i piani di prepensionamento (da qui la generosa definizione di «*welfare* solidale»), che sono in contrasto con gli obiettivi di aumentare l'occupazione dei lavoratori anziani.

Infine l'Italia, come tutti gli altri Paesi è perfettamente in linea con la strategia europea per quanto riguarda il rapporto pubblico/privato e i servizi al lavoro erogati ai disoccupati. Tuttavia, il suo modello di politiche del lavoro, per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali, la formazione e gli incentivi all'assunzione di disoccupati<sup>15</sup>, è estremamente eterogeneo; un modello di *Workfare-locale*, che anche nei casi di eccellenza, non è in grado di raggiungere gli standard elevati di Svezia e Germania.

## 5. Conclusione

Nell'introduzione di questo breve articolo, si è detto che uno dei principali obiettivi delle direttive elaborate nel quadro SEO, era l'armonizzazione delle politiche del lavoro dei vari Paesi membri. Questo tentativo si è articolato attraverso due distinti percorsi.

Il primo percorso ben avviato, ha visto effettuare investimento (attraverso il Fondo sociale europeo) sui Servizi pubblici per l'impiego perché si raggiungessero degli *standard* di efficienza comuni, e di deregolamentazione del mercato dei servizi al lavoro, soprattutto in quei Paesi dove esisteva solo il monopolio dell'attore pubblico; il secondo più lento, che deve ancora realizzarsi in alcuni Paesi (Italia, Regno Unito e in parte anche in Francia), ha richiesto una riforma strutturale delle politiche attive e passive, in linea con le raccomandazioni dell'Unione Europea.

Sul piano pratico, la SEO ha definito un modello di politica per l'occupazione (guardando soprattutto il caso danese) che implicasse delle trasformazioni importanti nelle politiche del lavoro dei vari Paesi membri, in realtà alquanto differenziate (Pizzuti 2010). All'interno dell'eterogeneità dello scenario europeo, molti governi hanno reagito a tali direttive, difendendo gelosamente quelle che erano/sono le loro prerogative in tali campi, ottenendo spesso consenso interno (Pierson e Leibfried 2000; Bertozzi e Bonoli 2002; Porcari 2009).

<sup>15</sup> In realtà, su tale argomento è stato appena varato il *Credito d'imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno* (d.lgs. n. 70/2011).

In sostanza, la riorganizzazione dei Servizi per l'impiego (finanziati da fonti comunitarie e non dalla fiscalità generale), così come la fine del monopolio pubblico (riforma senza costi per lo Stato) o la deregolamentazione del mercato del lavoro (solo per coloro che iniziano un nuovo lavoro), sono stati tutti interventi facilmente realizzabili e per questo sono tutti obiettivi già raggiunti nella maggioranza dei Paesi appartenenti all'Unione Europea. Mentre riformare gli ammortizzatori sociali in favore delle politiche attive, è una scelta complessa, come sottolineano Natali e Bonoli (2009), la reazione del pubblico ai tagli e guadagni è asimmetrica: sono più sensibili al primo che al secondo. Questo spiega le difficoltà nel far approvare la riforma del sostegno al reddito (Hartz IV) in Germania, oppure perché in Francia esistono ancora i piani di prepensionamento, o perché in Italia non si converta parte la *Cassa integrazione* per finanziare strumenti di politica attiva.

In generale, la via ad un modello unico delle politiche del lavoro può essere metaforicamente immaginata come un lungo viaggio, dove Germania, Svezia e Francia sono ormai in prossimità dell'arrivo (perché presentano modelli convergenti alle direttive europee), a metà strada si posiziona il Regno Unito (data l'assenza di concrete politiche attive) ed infine, con ancora molta strada da percorrere si trova l'Italia (per la scarsità di risorse economiche dedicate alle politiche attive e l'assenza di un sussidio di disoccupazione di base).

## 6. Riferimenti bibliografici

E. BERTOZZI, G. BONOLI, *Verso una convergenza delle politiche nazionali per l'occupazione?*, in «Rivista italiana di politiche pubbliche», 2002, n. 2, pp. 1-103; G. ESPING, ANDERSEN, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press & Princeton, Princeton University Press, Cambridge, 1990; D. FINN, *Employment First: I programmi di New Deal e le politiche di attivazione in Gran Bretagna*, in M. CANTALUPI, M. DEMURTAS (a cura di), *P*, 2009, Bologna, Il Mulino, F. GIUBILEO, *Politiche attive e conciliazione. L'assistenza ai non auto-sufficienti, Autonomie e servizi sociali*, in «Il Mulino», 2010, n. 3; K. HINRICHS, *Elephants on the Move. Patterns of Public Pension Reform in OECD countries*, in «European Review», 2000, vol. 8, n. 3, pp. 353-378; CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies), *The agency work industry around*

*the world. Economic Report*, Brussels, Tour & Taxis building, 2011, (testo disponibile al sito: [www.ciett.org](http://www.ciett.org) marzo 2011); R. LANDI, D. GILLI, *Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego*, in *Politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e valutazione*, cit; D. NATALI, G. BONOLI, *The Politics of the new welfare state*, in *The New Welfare State in Europe*, 2009 (testo disponibile al sito: <http://www.italialavoro.it>, marzo 2011); EUROSTAT, *Labour market statistics*, Luxembourg, 2009, ISBN 978-92-79-13436-4; INPS, *Rapporto annuale 2010*, (consultabile al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) giugno 2011); ISFOL, *Monitoraggio Spi*, 2008 (consultabile al sito [www.isfol.it](http://www.isfol.it) giugno 2011); P. PIERSON, S. LEIBFRIED, *Social Policy: Left to Courts and markets?*, in H. WALLACE, W. WALLACE (a cura di), *Policy Making in the European Union*, Oxford, Oxford University Press, 2000, p. 272-292; F.R. PIZZUTI, *Rapporto sullo Stato Sociale. La «Grande crisi del 2008» e il welfare state*, Milano, Academia Universa Press, 2010; S. PORCARI, *Le politiche del lavoro*, in C. DELL'ARINGA, C. LUCIFORA (a cura di), *Il mercato del lavoro in Italia*, 2009, Carocci, Roma, pp. 245-278; S. SPREAFICO, *Lavoro e welfare*, Milano, Franco Angeli, 2010, pp. 193-236.

