

Numeri e segreti del modello danese che ora affascina tutt'Europa

Roma. Comunque la si chiami, la "flessicurezza" – secondo la versione italiana dei documenti comunitari – o flexicurity o flexsecurity, oppure più semplicemente modello danese, a Bruxelles piace. O meglio, ufficialmente piace ai capi di governo dell'Ue, che l'hanno inserita nelle raccomandazioni conclusive del Consiglio europeo del 24-25 marzo. "Riforme del mercato del lavoro per promuovere la flessicurezza, ridurre il sommerso e aumentare la partecipazione al mercato" è una delle misure raccomandate assieme alle riforme fiscali, alla semplificazione burocratica, agli stimoli alla concorrenza e al collegamento tra età di pensione e aspettative di vita".

Si tratta del pacchetto crescita lanciato da Angela Merkel, un po' diluito, che ha affiancato la revisione della governance su debito e deficit. Comunque è la prima volta che il modello danese viene adottato come obiettivo dall'Unione europea. Ora in Italia è stato rilanciato dal senatore del Pd Piero Ichino, da Nicola Rossi (pd dimissionario e professore di Economia a Tor Vergata) e da Luca Cordero di Montezemolo, con una lettera al Corriere della Sera dell'8 aprile dal titolo ecumenico "Figli e padri contro l'apartheid e per il merito nel lavoro". Anche Fli ha deciso di sponsorizzarlo. Ma in che cosa consiste il modello danese? Il think tank Cepr, Centre for Economic Policy Research, con base a Londra, vi ha dedicato sempre l'8 aprile la front page di Vox, il suo sito web diretto da Richard Baldwin, docente di Economia internazionale a Ginevra, e al quale collaborano per parte italiana Alberto Alesina, Francesco Giavazzi, Tito Boeri e Stefano Micossi.

Nato da una riforma del '94, dopo che la recessione degli anni precedenti aveva portato la disoccupazione al 12,3 per cento mandando in dissesto le finanze pubbliche, la flexicurity adotta il principio "save the people, not the job". Difendi la persona, non il posto di lavoro. Spiega Vox: "E' un triangolo che ha come primo vertice la facilità con la quale le aziende danesi possono licenziare; come secondo le garanzie sociali costituite dall'assicurazione e l'assistenza per i disoccupati, sussidi mensili pari al 90 per cento della retribuzione con tetto di 2 mila euro; e soprattutto come terzo vertice politiche di ricerca e offerta di nuovi posti che scattano dal terzo mese di disoccupazione, includono corsi di formazione, e in caso di rifiuti ad accettare le proposte, o a frequentare i corsi, prevedono la progressiva riduzione dei sussidi". La durata massima, che è stata di quattro anni fino al 2010, è infatti destinata a dimezzarsi da quest'anno. La riduzione delle procedure di licenziamento è misurata ai livelli più bassi in base agli

indici Ocse: è pari all'1,5 per cento, rispetto al 2,7 dell'Olanda e al 2,9 della Germania, i paesi con i quali la Danimarca si confronta maggiormente. In Italia lo stesso indice è sceso nel 2008 a 1,89 rispetto al 2,51 del 2000 e al 3,57 del 1990. Di converso la percentuale di mobilità nei rapporti di lavoro (licenziamenti e dimissioni) è in Danimarca la terza dopo Turchia e Islanda: nell'arco degli anni 2000-2007 ha il 27 per cento di licenziamenti e il 26 di dimissioni, più di Canada, Spagna e Usa. L'Italia, con il 15 per cento di mobilità, ha avuto il mercato del lavoro più bloccato a eccezione della Grecia. Naturalmente la grande crisi ha messo in discussione anche quello che fino a poco tempo fa veniva considerato una sorta di miracolo: in Danimarca fino al 2007 il tasso di disoccupazione era al 3,8 per cento, rispetto alla media europea del 7,1. Però tra il 2007 e il 2009 l'indice è balzato sopra il 10 per cento, due punti più della Germania, il doppio dell'Olanda e oltre la media Ue. L'Italia, nel periodo peggiore, ha toccato l'8,8 per cento (ieri è sceso all'8,4). Il che ha influito sulla caduta del pil danese: da più 3,4 nel 2006 è passato a meno 5,2 nel 2008. Una performance negativa che né Olanda né Germania hanno conosciuto. Conclusioni? "I contraccolpi", osservano gli economisti di Vox, "sono stati intensi, ma rapidi. I tempi di ricollocazione dei disoccupati hanno già iniziato a ridursi. Il vero problema è che le aziende – che concorrono finanziariamente alle assicurazioni e al sostegno dei disoccupati – continuano a fare la loro parte; ed a crederci".

