



Politiche Passive del Lavoro in Europa

a cura dello
Staff di **S**tatistica **S**tudi e **R**icerche sul **M**ercato
del **L**avoro - **SSRMdL**

INDICE

INTRODUZIONE	3
1. TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE E SOSTEGNO AL REDDITO DEI DISOCCUPATI.....	6
2. PREPENSIONAMENTO.....	23
3. APPENDICE STATISTICA.....	28

A cura di Alberto Cuevas. Nell'elaborazione delle schede Paese hanno collaborato:

- *Andrea Fontanesi – Italia;*
- *Marco Vittore Capitini – Regno Unito;*
- *Andrea Pugliese – Belgio, Francia;*
- *Claudia Lehmann – Germania;*
- *Mafalda Rovai – Danimarca;*
- *Andrea Garello Cantoni – Polonia;*
- *Maria Luisa Di Bella – Spagna.*

BENCHMARKING SULLE POLITICHE PASSIVE IN EUROPA

INTRODUZIONE

Gli interventi previsti dai *policy makers* per il mercato del lavoro sono divisi in due macro-categorie, le politiche attive e le politiche passive del lavoro. Le politiche passive mirano a ridurre il disagio provocato dalla disoccupazione attraverso misure di supporto come il sostegno al reddito (sistema di sicurezza sociale), mentre quelle attive hanno come obiettivo principale di promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo.

Il *focus* della presente analisi si concentra sulle politiche passive o "Supporti". Si tratta di interventi che prevedono prestazioni monetarie a favore dei disoccupati (cioè coloro che sono in rischio di perdita del proprio impiego o che hanno già perso il lavoro), denominati "ammortizzatori sociali". Fra i principali si richiamano quindi la cassa integrazione guadagni, i contratti di solidarietà, l'indennità di disoccupazione e l'indennità di mobilità.

Nello specifico, le politiche passive sono composte da: **Sussidi per i disoccupati e Pensionamenti anticipati**. Mentre le politiche attive, come già osservato, hanno come obiettivo principale di rimuovere le cause delle disoccupazione e aumentare le probabilità di reimpiego, quelle passive mirano ad alleviare la perdita di benessere connessa allo stato di disoccupazione, senza però intervenire sulle relative cause.

Le fonti informative utilizzate provengono da Eurostat e Ocse. Per la maggior parte dei Paesi presi in considerazione i dati fanno riferimento al 2010, mentre per altri (Regno Unito e media europea) il dato è del 2009.

Le politiche del mercato del lavoro, sia attive sia passive, sono principalmente destinate ai disoccupati o ad altri gruppi di persone con difficoltà di inserimento nel mondo lavorativo o a rischio di esclusione sociale. Nella maggior parte dei paesi appartenenti nell'Unione Europea il *target* principale è costituito dalle persone registrate dai Servizi per il lavoro (PES), la maggior parte delle quali risulta disoccupata, come rilevato dalla tabella sottostante. Disaggregando tale dato per età - in particolare per la fascia più giovane - si evidenzia come circa 3 *job seekers* su 10 registrati per il Regno Unito rientrano fra gli *under 25*, mentre per la Francia tale percentuale incide per il 16%, mentre per il resto dei Paesi cala all'11-12%. Diverso è il caso del genere: 4-5 su 10 rientrano nella componente femminile con l'eccezione del Regno Unito, che registra una quota pari al 29,7%.

Tabella 1 - Persone registrate nei Servizi per il lavoro. Anno 2010 (v.a. e v. %).

PAESI	Totale job seekers (v.a.)		Disoccupati	Disoccupati di lunga durata (a)	Under25	Femmine	
Belgio	564.464	di cui:	83,2	-	-	48,8	
Danimarca	206.522		66,8	-	12,4	42,6	
Germania	5.758.892		56,2	18,6	11,7	46,5	
Spagna	5.499.846		73,8	26,6	11,4	50,8	
Francia	3.943.342		68,0	22,8	16,1	50,0	
Polonia	1.964.895		97,6	-		51,0	
Regno Unito	1.473.040		100	-	28,7	29,7	
UE27* (2009)	24.886.539			-	-	-	-

* I dati registrati per la media europea fanno riferimento al 2009.

(a) >6 mesi se età <25, >12mesi se età 25+.

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Dalla tabella 2 (dati 2010) che mostra la distribuzione dei partecipanti alle politiche passive del lavoro si evidenzia come nel 2009 nella UE27 risultano coinvolte 18 milioni di persone, di cui circa 3,5 milioni in Germania e 3 in Francia. Rilevante è il dato che vede più di 1 partecipante su 2 (specie in Germania, Spagna, Italia, Regno Unito) destinatario delle sole politiche passive, in particolare nel Regno Unito dove l'incidenza relativa sul totale delle misure è del 95,9% nel 2009 (1.583 mila unità).

Tabella 2 – Partecipanti alle Politiche Passive. Anno 2010 (v.a. e v. %).

PAESI	Supporto (8-9)	Totale Politiche (1-9)	% di politiche passive (8-9) sul totale delle politiche (1-9)	% di femmine	% di under25
UE27*	18.182.392	34.365.067	52,9	38,7	10,2
UE15*	16.335.111	31.076.901	52,6	38,0	10,6
Belgio	873.293	1.811.654	48,2	40,2	9,5
Danimarca	190.928	383.062	49,8	44,8	7,6
Germania	3.558.560	5.342.636	66,6	42,8	8,8
Spagna	3.042.737	6.023.511	50,5	44,9	6,2
Francia	2.686.103	7.931.151	33,9	45,8	13,4
Italia	1.493.719	2.771.606	53,9	37,7	3,7
Polonia	476.372	1.178.120	40,4	48,8	5,9
Regno Unito*	1.582.987	1.650.755	95,9	26,7	30,2

* I dati registrati per la media EU27, EU15 e per il Regno Unito fanno riferimento al 2009.

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Un dato assai significativo emerge se si pongono a confronto gli indicatori del 2007 con i due anni successivi, ovvero i primi due anni della crisi economica. Esaminando le variazioni tendenziali (Tab. 3) degli archi temporali 2007-2008 e 2008-2009 l'evidenza più significativa è quella che vede le politiche passive registrare un incremento del 3,3% che nel 2008-2009 diventa 33,9%. In particolare, tale aumento è basato prevalentemente ai trattamenti dei disoccupati e alle misure di sostegno al reddito: la sotto-categoria "Sostegno ai disoccupati" ha registrato un aumento pari al 36,7%.

Tabella 3 – Partecipanti alle Politiche Passive, per tipo di intervento. UE15. Anni 2007, 2008, 2009 (v. %).

Tipo di intervento	2007	2008	2009	07-08	08-09
8. Sostegno ai disoccupati	92,1	92,8	94,9	4,0	36,7
9. Pre pensionamento	7,9	7,2	5,1	-5,1	-5,4
Totale Supporti (8-9)	100	100	100	3,3	33,7

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Dopo aver fornito un quadro sintetico sulle persone destinatarie delle politiche passive del mercato del lavoro negli ultimi anni, si è ritenuto opportuno presentare alcuni dati sulle spese per interventi di politiche del lavoro. Innanzitutto si è calcolata la spesa destinata ai Supporti come quota del PIL di ogni Paese analizzato. Come emerge dalla tabella 4, nel 2009 la Spagna presenta l'incidenza più elevata, pari al 3%, mentre Polonia e il Regno Unito (lo 0,3%) offrono

quella più contenuta. La media europea a 27 Paesi è dell'1,4%. Queste tendenze si confermano anche dai dati disponibili per il 2010.

In più, si evidenzia come, sia nel 2009 sia nel 2010, il Belgio, seguito dalla Danimarca, sono i Paesi che hanno investito maggiori risorse per disoccupato.

Tabella 4 – Spesa per interventi di politiche passive del lavoro (8-9). Anni 2009, 2010 (v. % sul PIL, v.a. in euro).

PAESI	% Politiche Passive (8-9) sul PIL		% totale Politiche (1-9) sul PIL		Spesa per Politiche Passive per persona che vuole lavorare		Spesa totale (1-9) per persona che vuole lavorare	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Belgio	2,4	2,3	3,8	3,8	12.268	11.836	19.493	19.551
Danimarca	1,7	1,6	3,2	3,4	8.512	7.080	15.820	15.089
Germania	1,5	1,3	2,5	2,3	6.293	6.366	10.353	10.840
Spagna	3,0	3,1	3,8	3,9	5.771	5.721	7.294	7.188
Francia	1,4	1,5	2,4	2,6	6.567	6.833	11.103	12.154
Italia	1,4	1,5	1,8	1,8	3.552	3.742	4.565	4.717
Polonia	0,3	0,3	1,0	1,0	576	586	1.643	1.776
Regno Unito	0,3	0,3	0,7	-	1.158	1.143	2.525	-
UE27	1,4	1,4	2,2	-	4.366	4.206	6.783	-
UE15	1,5	1,4	2,3	-	5.062	4.979	7.829	-

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

POLITICHE PASSIVE DEL MERCATO DEL LAVORO – LMP (EUROSTAT 8-9)

SUPPORTO

TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE E SOSTEGNO AL REDDITO DEI DISOCCUPATI

Tabella – Trattamenti di disoccupazione e sostegno al reddito dei disoccupati. Anno 2009 (v.a. e v %)

PAESI	Spesa in milioni di euro	Spesa sul PIL (%)	Spesa per ogni persona che vuole lavorare (in euro)	Partecipanti	Partecipanti ogni 100 persone che vogliono lavorare
UE27	155.203	1,3	4.114	17.132.635	45,4
UE15	151.641	1,4	4.782	15.497.887	51,7
Belgio	5.502	1,6	8.354	694.274	121,1
Danimarca	2.865	1,3	6.340	126.157	39,6
Germania	35.161	1,5	6.065	4.293.583	79,2
Spagna	30.784	2,9	5.662	2.681.224	46,6
Francia	26.789	1,4	6.496	2.511.495	70,9
Italia	19.483	1,3	3.288	1.192.144	20,8
Polonia	659	0,2	363	380.007	11,9
Regno Unito	5.126	0,3	1.158	1.582.987	34,2

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

PRESTAZIONI DI DISOCCUPAZIONE

BELGIO

L'obiettivo dell'assicurazione contro la disoccupazione è quello di fornire un reddito sostitutivo ai lavoratori che, involontariamente, si ritrovano senza un impiego, purché iscritti come disoccupati ai servizi competenti (le Agenzie regionali) e disposti ad accettare un lavoro o un percorso formativo adeguato.

L'Office National de l'Emploi (ONEM) è l'ente che si occupa principalmente della gestione delle indennità di disoccupazione nonché della concessione dei sussidi volti a favorire l'inserimento delle fasce deboli del mercato su tutto il territorio nazionale, trattandosi di funzioni di carattere previdenziale e assistenziale che rientrano nella competenza federale. Le funzioni dell'ONEM si indirizzano, pertanto, secondo tre direttrici fondamentali:

- prevenzione della disoccupazione e casi di interruzione della carriera;
- concessione dei sussidi a coloro che si trovano in stato di disoccupazione involontaria;
- inserimento professionale, sia attraverso la semplice certificazione dello stato di disoccupazione, sia con un ruolo di partecipazione concreta alle misure di politica attiva.

Il pagamento del sussidio di disoccupazione è effettuato attraverso un organismo di pagamento scelto dal disoccupato. Si tratta in alcuni casi di un'organizzazione sindacale, in altri della CAPAC (Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage). Le condizioni per ricevere il sussidio di disoccupazione sono le seguenti:

- essere privi di impiego;

- essere privi reddito;
- non essere responsabili del proprio stato di disoccupazione (non essersi dimesso senza un motivo valido, non essere licenziato per propria colpa, non aver rifiutato un lavoro in linea con le proprie competenze);
- impegnarsi attivamente per la ricerca di un impiego;
- essere abile al lavoro (secondo i criteri dettati per l'assicurazione malattia);
- essere in età lavorativa;
- risiedere in Belgio.

Le condizioni appena elencate, tuttavia, sono necessarie ma non sufficienti. Per ricevere il sussidio, infatti, il lavoratore deve essere iscritto al sistema di sicurezza sociale (in particolare contro la disoccupazione). Sono previste regole particolari per gli stranieri (possesso del permesso di soggiorno e permesso di lavoro) e per i giorni da assimilare a quelli di lavoro (ferie, malattia, maternità, ecc.). Soprattutto quest'ultimo punto assume una notevole rilevanza per il diritto all'indennità, in quanto frutto di un calcolo che tiene conto del numero dei giorni lavorati in un periodo di riferimento preciso che varia in base all'età del beneficiario. Esistono, inoltre, alcuni casi in cui un'indennità di disoccupazione, seppur in misura ridotta, è comunque riconosciuta ai soggetti, indipendentemente dalle condizioni di cui sopra, in particolare:

- per i giovani che hanno concluso un ciclo di studi e sono in attesa di compiere il loro 18esimo compleanno (cfr. Les Allocations d'Attente);
- per coloro che seguono un corso di studi obbligatorio a tempo parziale e sono messi in disoccupazione temporanea da parte del datore di lavoro (cfr. Les allocations de Transition);
- per coloro che hanno almeno 45 anni, non hanno concluso la scuola secondaria e seguono un corso di formazione (cfr. Les Allocations de formation);
- per coloro che seguono uno stage d'inserimento in un'impresa per almeno due mesi e possiedono al massimo in diploma di scuola secondaria (cfr. Les Allocations de stage);
- per coloro che intendono avviare un'impresa autonoma e beneficiano di un'indennità del Fondo di Partecipazione (cfr. Les Allocations de établissement).

Per il calcolo del montante e della durata dell'indennità si prendono in considerazione diversi parametri, attraverso un calcolo complesso. Il fattore che influenza di più l'ammontare dell'indennità di disoccupazione è la situazione familiare, in cui vengono distinti: i lavoratori con carico di famiglia (Capo Famiglia); coloro che vivono soli; gli altri lavoratori (in alcuni casi chiamati coabitanti). In alcuni casi concorre a stabilire il valore dell'indennità anche il reddito della persona a carico (se supera determinate soglie).

Il diritto all'indennità sussiste, nella quasi totalità dei casi, per tutti i giorni della settimana con esclusione delle domeniche; per il calcolo viene preso, in via di principio, come elemento di riferimento il reddito che il lavoratore aveva al momento di perdere il lavoro. Formalmente l'indennità di disoccupazione può essere scomposta nel modo seguente:

- un'indennità di base, accordata senza limitazioni di durata ai capo famiglia ed ai lavoratori che vivono da soli, mentre per gli altri tale quota è sostituita da una somma a forfait dopo un certo periodo di tempo;
- un'indennità di adattamento, accordata a tutti per un anno;
- un'indennità unica per la perdita del reddito, accordata ai capo famiglia ed ai lavoratori soli;
- un'indennità per carico di famiglia, accordata ai capo famiglia all'esaurirsi dell'indennità di adattamento;
- un'integrazione sotto forma di indennità temporanea.

Ciò si traduce nel modo seguente:

- 1) capo famiglia; 60% della retribuzione base (con diminuzioni ogni sei mesi in base a plafond prefissati, $c=2250,63\text{€}$; $b=2097,62\text{€}$; $a=1960,18$);
- 2) lavoratori soli; 60% della retribuzione base per un anno (con diminuzioni prefissate ogni 6 mesi sull'esempio di cui al punto 1). Dopo è limitato al 53,8% del plafond "a";
- 3) altri lavoratori; 60% della retribuzione per 1 anno (con diminuzioni prefissate ogni 6 mesi sull'esempio di cui al punto 1). Dopo è limitata al 40% del plafond "a" per 3+3 mesi per anno.

In caso di disoccupazione temporanea l'indennità è pari al 75% del plafond "c" per capo famiglia e lavoratori soli, del 70% per gli altri. In alcuni casi i disoccupati anziani (over 50) possono ricevere un'indennità maggiorata (c.d. complément d'ancienneté).

Per beneficiare dell'indennità di disoccupazione i soggetti devono presentare una domanda attraverso un formulario. La fornitura del modello e l'assistenza nella compilazione dello stesso sono compiti dell'organismo di pagamento. In Belgio esistono differenti modelli per richiedere l'indennità di disoccupazione, i più ricorrenti sono i seguenti:

- dichiarazione di disoccupazione "completa"; compilata dal datore di lavoro entro l'ultimo giorno di lavoro;
- dichiarazione di disoccupazione "temporanea"; compilata dal lavoratore ogni mese in cui il contratto è sospeso;
- dichiarazione di attitudine fisica; utilizzata dai lavoratori nel momento in cui al lavoratore non viene riconosciuta l'incapacità al lavoro da parte dell'assicurazione di malattia;
- dichiarazione personale di disoccupazione; utilizzata fuori da situazioni specifiche, soprattutto nel caso in cui il datore di lavoro non consegna i documenti necessari.

Allo stesso deve essere allegato un vero e proprio formulario amministrativo contenente tutte le informazioni personali del lavoratore, comprese quelle relative alla situazione familiare che, come visto, incide notevolmente sul livello dell'indennità. Al disoccupato viene consegnata una carta di controllo che riporta, sostanzialmente, il calendario del mese di riferimento. Allo stesso viene chiesto di annullare, secondo modalità precise, i giorni in cui non usufruirà della disoccupazione (ad esempio perché malato, perché lavora, ecc.). Alla fine del mese, dopo aver consegnato all'organismo di pagamento la carta, riceverà il pagamento sulla base dei giorni risultanti dalla stessa. In ogni momento gli ispettori dell'ONEM possono chiedere al beneficiario dell'indennità di dimostrare l'aggiornamento costante della carta.

Tutte le decisioni sulla disoccupazione sono prese dall'ONEM e comunicate al lavoratore attraverso l'organismo di pagamento. Solo i rifiuti, preceduti da un'audizione, sono comunicati direttamente dall'ONEM.

DANIMARCA

Lo schema danese di protezione nei confronti della disoccupazione non prevede distinzioni sulla base della tipologia contrattuale. Esso differisce invece sulla base dell'iscrizione o meno ad una cassa assicurativa, ovvero a seconda del risultare o meno assicurati rispetto a tale rischio.

Mentre i lavoratori assicurati beneficiano dell'indennità di disoccupazione, quelli non assicurati possono accedere ad un sussidio assistenziale.

Assicurazione volontaria contro la disoccupazione. Il sistema di assicurazione contro la disoccupazione in Danimarca è volontario e basato su di uno schema denominato "Ghent-system". Esistono 27 fondi assicurativi autorizzati e riconosciuti a livello statale (A-kasse), ognuno dei quali con strategie autonome di intervento. Alcuni di questi sono diretti sia ai lavoratori dipendenti che a quelli autonomi, mentre la maggior parte è destinata solo ai primi ed in molti casi si tratta di fondi affiliati alle diverse organizzazioni sindacali del Paese.

Nonostante l'adesione sia su base volontaria, una quota complessivamente tra l'80 ed il 90% della forza lavoro risulta essere iscritta ad un fondo assicurativo.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, che beneficiano dello stesso sistema di protezione previsto per i lavoratori dipendenti, sono previste delle regole specifiche in ordine ai requisiti

minimi richiesti per l'accesso all'indennità di disoccupazione e all'ammontare dell'indennità stessa. In via generale, al lavoratore autonomo per poter beneficiare del sussidio di disoccupazione è richiesta la completa cessazione dell'attività svolta, nonché la dismissione di tutti i beni in essa impiegati.

L'adesione ai fondi assicurativi contro la disoccupazione comporta il versamento di una percentuale di contributi obbligatori (membership contribution), attraverso il versamento di una quota fissa, indipendente dal livello attuale di disoccupazione o dal rischio specifico associato ad ogni fondo individuale di assicurazione.

Il finanziamento pubblico interviene, attraverso versamenti alle casse assicurative, a colmare la quota assicurativa in ordine all'entità del livello di disoccupazione in un determinato periodo. Nei periodi di elevata disoccupazione, l'erogazione dei sussidi risulta pertanto in buona parte finanziata dallo Stato.

Per poter beneficiare dell'indennità di disoccupazione (sia la prima volta che nei casi successivi), un lavoratore deve risultare iscritto ad una cassa assicurativa per almeno un anno ed essere stato occupato per almeno 52 settimane (full-time) nei 3 anni precedenti.

Inoltre, il beneficio è subordinato alla ricerca attiva di lavoro ed è soggetto alle regole stabilite nell'ambito delle misure rientranti nelle politiche per l'occupazione. Il disoccupato deve pertanto essere registrato come "lavoratore in cerca di occupazione" presso i Servizi pubblici per l'impiego (PES) e risultare di conseguenza "disponibile" al lavoro. Un soggetto disoccupato da più di 3 mesi deve accettare un'offerta di lavoro "congrua", mentre la partecipazione a percorsi di formazione o ad esperienze lavorative non determina l'estensione del periodo massimo di beneficio dell'indennità.

L'importo dell'indennità di disoccupazione dipende dal livello del salario ricevuto e raggiunge al massimo del 90% del salario (al netto della parte contributiva pensionistica). Sono tuttavia previsti dei massimali (calcolati sulla base del beneficio giornaliero massimo conseguibile da un lavoratore assicurato full-time).

La durata massima del beneficio riconosciuto (qualora siano espletati tutti gli adempimenti previsti, ad esempio la ricerca attiva del lavoro o la partecipazione a programmi di politica attiva del lavoro) è attualmente fissata in 2 anni (usufruibili in massimo 3 anni). Se fino a giugno 2010 la durata massima era di 4 anni (usufruibili in massimo 6 anni), il nuovo limite sta entrando progressivamente in vigore e sarà a tutti gli effetti attivo a partire dall'estate del 2012.

Questa riduzione della durata massima è stata introdotta nell'ambito della manovra fiscale del maggio 2011 "Fiscal recovery agreement" predisposta dal Governo e dal Danish People's Party. Se la disoccupazione è volontaria, non è riconosciuta alcuna indennità per le prime tre settimane di disoccupazione.

Decorso il periodo massimo di 2 anni, il disoccupato perde il diritto a ricevere l'indennità di disoccupazione. Egli può tuttavia richiedere il sussidio assistenziale erogato dalle municipalità. In via generale sussiste un chiaro incentivo per le casse assicurative ad incoraggiare i propri iscritti che beneficiano dell'indennità di disoccupazione a rientrare il prima possibile al lavoro. Questo per minimizzare il numero e la lunghezza delle richieste di intervento fatte al fondo, ma anche per poter continuare a ricevere il contributo finanziario da parte del governo.

Assistenza pubblica. Una piccola parte dei lavoratori danesi non risulta essere iscritta a nessuna cassa assicurativa. Questo può avvenire per una precisa scelta del lavoratore, oppure perché non si posseggono i requisiti minimi di accesso richiesti dai singoli fondi. I soggetti accedono tuttavia ad un beneficio economico di tipo assistenziale erogato dalle municipalità (assistenza pubblica), in caso di disoccupazione.

A questo tipo di sussidio, in generale destinato ai soggetti giudicati inabili al lavoro (a causa di malattie o disabilità, oppure con problemi personali o di inserimento sociale), accedono anche i disoccupati che perdono il beneficio alle indennità erogate ed i giovani privi di formazione professionale.

Questi sussidi sono finanziati attraverso una combinazione di risorse (derivanti dalla tassazione) locali e nazionali.

L'erogazione del sussidio pubblico di assistenza è gestita dalle municipalità, ma la definizione dell'ammontare è stabilita dalle linee guida nazionali. Si tratta comunque di un importo inferiore a quello dell'indennità di disoccupazione garantita dai fondi assicurativi.

Il beneficio assistenziale non è soggetto a limiti quanto a durata. Esso è tuttavia soggetto alla "prova dei mezzi" nella definizione dell'ammontare e rapportato alla situazione familiare.

Assicurazione volontaria supplementare contro la disoccupazione. Nel corso degli ultimi anni si è sviluppato, seppur ancora in modo limitato, un sistema di assicurazioni "supplementari" contro il rischio di disoccupazione.

Si tratta di un piccolo universo di forme assicurative offerte da compagnie private che di solito vengono proposte dalle associazioni sindacali ai propri membri come strumento aggiuntivo di tutela. La diffusione di questi schemi assicurativi resta nel complesso limitata per via dei costi elevati e di un beneficio piuttosto contenuto.

FRANCIA

Il sistema francese di protezione sociale è costituito da un insieme di regimi legali che coprono differenti tipologie di destinatari:

- il regime generale, che copre la maggior parte dei lavoratori subordinati e altre categorie (studenti e beneficiari di determinate prestazioni che nel corso degli anni sono state incluse nel regime generale)
- i regimi speciali di alcune categorie di lavoratori subordinati del settore non agricolo, che garantiscono una protezione contro determinati rischi,
- i regimi autonomi di vecchiaia di base integrati da prestazioni complementari obbligatorie e il regime di malattia delle professioni autonome non agricole.
- il regime agricolo, che protegge lavoratori dipendenti e autonomi del settore contro l'insieme dei rischi. Le disposizioni applicabili ai dipendenti del regime agricolo si allineano su quelle del regime generale
- il regime disoccupazione, che riguarda tutti i lavoratori subordinati ed è governato da organismi paritetici;
- i regimi pensionistici integrativi ARRCO e AGIRC, obbligatori per tutti i subordinati appartenenti al regime generale o al regime agricolo, ed integrano i regimi di base.

Il regime generale protegge:

- contro l'insieme dei rischi, i lavoratori subordinati dell'industria e del commercio, tranne coloro che godono di un regime speciale,
- contro i rischi malattia e maternità, alcune categorie a titolo obbligatorio (per esempio: studenti, titolari di determinate prestazioni). Peraltro, le persone con residenza in Francia non appartenenti a nessun regime obbligatorio, né in qualità di assicurato né in qualità di avente causa, rientrano a titolo obbligatorio nell'ambito dell'assicurazione universale di malattia.

L'insieme della popolazione residente usufruisce delle prestazioni familiari. Il regime generale è integrato da un regime di assicurazione contro la disoccupazione e da sistemi pensionistici integrativi obbligatori.

Nell'ambito delle semplificazioni amministrative, per qualsiasi retribuzione versata dal 1° gennaio 2012 in poi, le contribuzioni aziendali per l'assicurazione disoccupazione e le AGS (assicurazione di garanzia delle retribuzioni) dovranno essere denunciate e pagate presso l'URSSAF e non più presso l'Agence Nationale Pôle emploi. Il sistema di protezione sociale contro la privazione dell'impiego, creato nel 1958 (per volere di De Gaulle), si divide in due regimi specifici:

Indennità ARE – Aiuto al ritorno all'impiego

Il regime dell'assurance chômage (assicurazione contro la disoccupazione) è finanziato sulla base dei contributi di ogni singolo lavoratore francese di qualsiasi categoria.

L'indennità specifica per sostenere percorsi di placement, viene erogata tramite Pôle emploi, previa stipula di un Patto di servizio per la ricerca attiva di un impiego. Questo regime indennizza i disoccupati o coloro in scadenza del contratto a tempo determinato (e che hanno così accantonato contributi). L'indennizzo mensile è calcolato in funzione del salario ricevuto.

L'assurance chômage è dunque un diritto dei lavoratori francesi di qualsiasi categoria, non un sussidio. La sua regolamentazione fa parte del Codice de Lavoro ed è concepita nell'ottica di un ritorno all'impiego. Il regime di disoccupazione vale sia per il settore privato che per quello pubblico, con le seguenti condizioni di accesso all'indennizzo:

- durata minima di contribuzioni in busta paga (aver versato contributi per almeno 122 giorni o 610 ore di lavoro negli ultimi 28 mesi (36 per chi ha oltre 50 anni);
- periodo di durata dell'indennizzo (variabile, tra un anno e due anni di indennizzo);
- regressività dell'indennizzo, che diminuisce ogni 3 mesi;
- obbligo di ricerca di un nuovo impiego durante il periodo di disoccupazione;
- durata: Pari al periodo lavorato col massimo di: 24 mesi per i lavoratori sotto i 50 anni e 36 mesi per gli over 50;
- riscatto anticipato: si può avere il 50% dell'indennità residua in caso di creazione di impresa; è previsto un contributo dell'indennizzo residuo se tale attività è inferiore a 110 ore al mese e incide per meno del 70% del reddito precedente.

Indennità di Solidarietà Specifica (ASS)

I beneficiari dell'Indennità ARE possono accedere al Fondo di Solidarietà (ASS), che deve essere accompagnato da percorsi di politica attiva. Allo stesso modo, i disoccupati con più di 50 anni possono optare per l'assegno di solidarietà in luogo dell'indennità ARE.

Si ha invece diritto a un'indennità maggiore nel caso si siano versati almeno 5 anni di contributi negli ultimi 10 anni. Il sussidio può essere erogato, a seconda della durata dei contributi versati, per un periodo variabile tra i 4 mesi e i 2 anni (3 per chi ha più di 50 anni). Si riceve una percentuale del 40,4% del salario giornaliero +11,34 euro, o il 57,4% del salario giornaliero. Il minimo è 27,66 euro al giorno.

Regime di Solidarietà

Entrato in vigore il 1 ° giugno 2009, il Revenu de Solidarité Active (RSA) garantisce ai beneficiari un reddito minimo e consente interventi mirati di ricollocazione professionale. Dal settembre 2010, i giovani lavoratori di età inferiore ai 25 anni ne possono beneficiare. Il regime di solidarietà, totalmente finanziato invece dallo Stato, è un sistema di assistenza creato per agire laddove il regime dell'assicurazione alla disoccupazione non può più intervenire, come, per esempio, per i disoccupati a lunga durata. L'indennizzo mensile è forfettario (tra i 300 e i 600 euro mensili) e viene ciclicamente ricalcolato e rinnovato ogni trimestre se il beneficiario risulta occupato per brevi periodi.

GERMANIA

Tutti i lavoratori dipendenti inclusi gli apprendisti sono soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione. Alcuni gruppi di persone, come per esempio funzionari del pubblico impiego (*Beamte*) e lavoratori che hanno raggiunto l'età pensionabile sono esenti dal pagamento di contributi. I contributi sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore, al 50% per entrambi; attualmente (2012) la quota è del 3% dello stipendio lordo e la soglia massima sulla quale si pagano contributi si attesta a 66 mila euro all'anno (nelle regioni dell'Est: 57.600 euro), il contributo massimo mensile è di 165 euro. Anche l'indennità di disoccupazione (*ALG I*) dipende dal livello dell'ultimo stipendio e corrisponde al 60% del salario netto (67% per disoccupati con figli). Come per i contributi esiste anche per l'indennità un tetto massimo; per acquisire il diritto all'indennità è necessario aver lavorato (in un impiego soggetto al pagamento dei contributi sociali) per un anno intero nel corso degli ultimi due anni. La durata del sussidio dipende dalla durata

dell'ultimo impiego: in linea di massima si riceve l'indennità per la metà dei mesi lavorati, fino a 12 mesi.

Alla scadenza di questo periodo, nel caso i cui la disoccupazione perduri, esiste la possibilità di fare richiesta per l'erogazione del sussidio minimo (ALG II, anche chiamato *Sicurezza sociale di base*) presso i Jobcenter o lo sportello competente del Comune nelle città che hanno optato per questo tipo di gestione della disoccupazione di lunga durata. Al sussidio minimo si aggiungono secondo il caso individuale, aiuti per l'affitto e il riscaldamento, il vestiario, la spesa alimentare, i libri scolastici, ecc.

Il sussidio minimo (anche chiamato *Hartz IV*) ha lo scopo di garantire una sicurezza di base agli eventi diritto. Secondo il gruppo target, varia da 251 a 374 euro mensili. I destinatari, secondo il caso individuale, possono essere disoccupati di lunga durata, genitori single, minori all'interno di famiglie svantaggiate, disabili e malati cronici, lavoratori a basso reddito.

L'erogazione dell'ALG dipende dalla situazione patrimoniale del nucleo familiare. Per calcolare il livello d'indigenza di un richiedente viene preso in considerazione lo stipendio del coniuge, come anche l'ammontare di eventuali risparmi personali con un abbassamento progressivo del contributo secondo il patrimonio familiare.

Il trattamento dei disoccupati anziani è più favorevole rispetto ai loro colleghi più giovani. Dopo i 50 anni di età, maturano infatti il diritto a un'indennità di disoccupazione (*ALG I*) per un periodo più lungo: dopo 30 mesi di impiego possono ricevere il sussidio per una durata fino a 15 mesi, all'età di 55 anni e dopo 36 mesi di impiego possono invece ricevere l'indennità per 18 mesi (58 anni e 48 mesi di impiego: 24 mesi di indennità).

Più complessa si presenta la situazione per i liberi professionisti e i lavoratori autonomi. In genere i liberi professionisti non possono assicurarsi contro il rischio della disoccupazione attraverso il sistema di welfare tedesco. Nel caso che siano anche datori di lavoro, sono tenuti però a registrare i loro dipendenti presso l'Agenzia Federale del Lavoro entro 14 giorni dallo loro assunzione.

Per facilitare la transizione fra lavoro dipendente e imprenditoria, è stata introdotta la possibilità (legge Hartz III) di continuare il pagamento di contributi per l'indennità di disoccupazione su base volontaria. Questa misura è stata pensata come camera di compensazione verso i rischi e le incertezze riguardo il successo della nuova impresa.

ITALIA

Gli ammortizzatori sociali sono un articolato sistema di tutela del reddito dei lavoratori che sono in procinto di perdere o hanno perso il posto di lavoro, definito da specifiche norme di legge. Tra i principali troviamo la cassa integrazione guadagni (CIGS e CIGO), i contratti di solidarietà, l'indennità di disoccupazione e l'indennità di mobilità.

A questo sistema si accompagnano misure speciali, messe in atto attraverso deroghe alla normativa vigente, in favore di lavoratori che appartengono a settori non tutelati dalle misure sopra descritte o che non possono più utilizzarle per vincoli legislativi. Sono anche previste misure speciali destinate a soggetti disoccupati o inoccupati che beneficiano di sostegno al reddito (ad esempio i lavoratori socialmente utili). Per i soggetti percettori di ammortizzatori sociali, disoccupati o inoccupati beneficiari di forme di sostegno al reddito il Ministero del Lavoro mette in atto, in sinergia con le Regioni, progetti e programmi di incentivazione al reinserimento o inserimento lavorativo. I principali ammortizzatori sociali sono i seguenti:

- Cassa integrazione guadagni.
- Concessioni in deroga e/o per normative speciali (CIGS - Mobilità - Disoccupazione speciale).
- Contratti di solidarietà.
- Indennità di disoccupazione.
- Indennità di mobilità.
- Lavori socialmente utili.

- Progetti e programmi di incentivazione al reinserimento o inserimento lavorativo (Fonte: Ministero del Lavoro).

Disoccupazione ordinaria non agricola. La disoccupazione non agricola, è una prestazione economica, a domanda, erogata in favore dei lavoratori dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro. Spetta ai lavoratori dipendenti del settore non agricolo licenziati, per motivi indipendenti dalla propria volontà. È prevista una indennità ordinaria di disoccupazione della durata massima di 8 mesi nel caso in cui il lavoratore non abbia superato i 50 anni di età alla data del licenziamento, oppure 12 mesi qualora abbia superato i 50 anni. L'indennità di disoccupazione ordinaria decorre dall'ottavo giorno dopo la cessazione del rapporto di lavoro se la domanda è stata presentata entro il 7° giorno dalla cessazione del rapporto stesso, se questa viene presentata posteriormente, la prestazione decorrerà dal 5° giorno successivo a quello della domanda. Per il periodo indennizzato spettano anche gli assegni al nucleo familiare. L'indennità sarà così calcolata:

- 60% della retribuzione media dei tre mesi precedenti il licenziamento, per i primi 6 mesi;
- 50% per i successivi 2 mesi;
- 40% per il periodo restante nel caso di lavoratori che alla data del licenziamento abbiano superato i 50 anni di età.

Gli importi hanno un limite massimo che viene determinato annualmente per legge (Fonte: INPS). Si deve considerare che il Disegno di Legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, ha riscritto la disciplina complessiva delle prestazioni a sostegno del reddito, alle quali è dedicato il Capo IV: "Ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani". La proposta di riforma si articola su tre pilastri:

- Assicurazione sociale per l'Impiego (ASpI), a carattere universale.
- Tutele in costanza di rapporto di lavoro (Cigo, Cigs, fondi di solidarietà).
- Strumenti di gestione degli esuberi strutturali.

Il sistema delineato è ritenuto essenziale per garantire una copertura adeguata dal rischio di disoccupazione, eliminando la necessità di intervenire con provvedimenti ad hoc, caratterizzati da ampia discrezionalità (deroghe). La nuova ASpI è destinata a sostituire i seguenti istituti:

- indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile (nelle tre diverse varianti).

Il suo ambito di applicazione viene esteso – tra i lavoratori dipendenti - agli apprendisti e agli artisti, oggi esclusi dall'applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito. I requisiti di accesso sono analoghi a quelli che oggi consentono l'accesso all'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria: 2 anni di anzianità assicurativa ed almeno 52 settimane nell'ultimo biennio. La durata massima è la seguente:

- 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età;
- 18 mesi per i lavoratori con almeno 55 anni di età (nel limite delle settimane di lavoro nel biennio di riferimento).

La nuova ASpI concede trattamenti iniziali pressoché analoghi all'indennità di mobilità per le retribuzioni fino a 1.200 euro mensili (comprensivi dei ratei di mensilità aggiuntive) e più elevati per quelle superiori a tale livello. In confronto con l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria è sempre più favorevole, fatta eccezione per le retribuzioni comprese tra 2.050 e 2.200 euro mensili.

È anche introdotta l'Assicurazione sociale per l'Impiego - trattamenti brevi (Mini ASpI). Viene del tutto modificato l'impianto dell'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, condizionandola alla presenza e permanenza dello stato di disoccupazione. L'indennità viene pagata nel momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non l'anno successivo. Il requisito di accesso è la presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi (mobili). La durata massima è posta pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo. Sarà tuttavia prevista la sospensione dell'erogazione del beneficio per periodi di lavoro inferiori a 5 giorni¹.

Da ultimo, va segnalato, perché di notevole importanza, quanto disposto dall'art. 63 del DdL di riforma del mercato del lavoro. Tale articolo include fra i soggetti autorizzati a svolgere attività di intermediazione anche l'Inps con riferimento ai lavoratori che beneficiano di prestazioni per le quali lo stato di disoccupazione sia un requisito. L'Istituto quindi, con riferimento ai percettori di sostegno al reddito, acquisisce così anche una competenza specifica in materia di politiche attive. Questo potrebbe forse indicare che l'Agenzia unica nazionale potrebbe essere costituita e strutturata intorno all'Inps stesso.

POLONIA

Per aver diritto all'assicurazione contro lo stato di disoccupazione (sussidi), un lavoratore deve essere registrato presso un LLO (Local labor Office). Lo *status* di disoccupato è riconosciuto a fronte dei seguenti requisiti:

- essere senza lavoro;
- essere disponibile ad iniziare un'attività lavorativa a tempo pieno;
- aver compiuto 18 anni;
- non essere uno studente a tempo pieno;
- avere meno di 65 anni (uomini) o 60 (donne);
- non avere diritto ad altre forme di reddito (pensione di anzianità, di invalidità);
- aver lavorato almeno 365 giorni negli ultimi 18 mesi.

I disoccupati si registrano presso gli uffici dei Servizi pubblici per l'impiego consegnando i documenti che attestano lo stato di disoccupazione e che definiscono la natura dei sussidi spettanti (es. stato di salute, figli a carico). I sussidi sono erogati a partire dal settimo giorno dopo la registrazione. L'importo dei sussidi di disoccupazione dipende dalla durata del periodo di contribuzione. Il sussidio di base, definito in termini nominali, ma periodicamente indicizzati, dal Ministero del Lavoro fa riferimento a soggetti il cui periodo di contribuzione è compreso tra i 5 ed i 20 anni. Coloro che hanno versato contributi per meno di 5 anni ricevono l'80%, mentre coloro che hanno contribuito per più di 20 anni ricevono il 120% dell'importo di base.

La durata dei sussidi di disoccupazione dipende dalla storia occupazionale dell'individuo, dalla sua situazione familiare e dal mercato del lavoro nella zona (*powiat*) dove vive. Ad esempio, il sussidio è normalmente pagato per 6 mesi nelle zone di cui il tasso di disoccupazione non supera il 125% del tasso nazionale, mentre è esteso a 12 mesi nelle aree con tasso di disoccupazione superiore, come nel caso di persone che sono più di 50 anni e hanno oltre 20 anni di versamenti contributivi. Il periodo è esteso a 18 mesi nelle aree in cui il tasso di disoccupazione è almeno doppio della media nazionale e per coloro che hanno almeno un figlio a carico, con coniuge disoccupato e senza sussidio.

REGNO UNITO

Nel Regno Unito il sistema di protezione contro la disoccupazione è su base obbligatoria. Le prestazioni previste sono sostanzialmente due: l'indennità di disoccupazione basata sui

¹La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. Ministero del Lavoro 23 marzo 2012

contributi (Contribution related Jobseeker's Allowance) e l'indennità di disoccupazione basata sul reddito (Income related Jobseeker's Allowance)².

La prima provvidenza riguarda tutti i lavoratori subordinati tra i 16 e i 65 anni (nonché alcune categorie di lavoratori autonomi) e viene erogata previo accertamento dei requisiti specificamente richiesti per l'accesso a detta prestazione (involontarietà della disoccupazione; idoneità e disponibilità al lavoro; ricerca attiva di un impiego; età inferiore a quella pensionabile; assolvimento degli obblighi contributivi). A queste condizioni si aggiungono i requisiti di anzianità contributiva, che prevedono il versamento, in uno dei due ultimi anni fiscali, di un contributo pari ad almeno 25 volte il contributo minimo previsto per quell'anno e per entrambi gli anni un versamento totale per un ammontare di almeno 50 volte il contributo minimo previsto per quegli anni.

L'importo è indipendente dal reddito precedentemente percepito, consistendo in una somma forfettaria variabile in funzione di tre distinte fasce di età del disoccupato (51 euro a settimana fra i 16 e i 17 anni, 67 euro a settimana fra i 18 e i 24 anni e 85 euro a settimana dai 25 anni in su), mentre la durata della prestazione è stabilita nel limite massimo di 182 giornate.

L'indennità legata al reddito, invece, trova applicazione nei confronti dei lavoratori titolari di un reddito inferiore ad un importo minimo prestabilito: oltre alle condizioni di eleggibilità valide anche per l'altro tipo di indennità, in questo caso è necessario che il lavoratore non abbia risorse economiche per più di 12.775 euro e non abbia un partner che lavori più di 24 ore a settimana. Per questo tipo di indennità, peraltro, non è previsto alcun requisito contributivo.

L'importo dell'indennità dipende dai carichi familiari e dai livelli di reddito del richiedente, mentre non sono previsti limiti alla sua durata, venendo la prestazione erogata finché perdurano le condizioni che danno titolo all'erogazione del trattamento.

Entrambe le indennità vengono definite come indennità di disoccupazione, benché l'indennità legata al reddito sembri avvicinarsi più ad una prestazione assistenziale che assicurativa, anche se i criteri di eleggibilità sono abbastanza stringenti. Occorre infine sottolineare che il periodo di carenza, ossia l'arco temporale entro il quale l'indennità non viene erogata, è fissato in tre giorni.

SPAGNA

Le prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione nel sistema spagnolo sono di due livelli:

- prestazione di disoccupazione di natura contributiva;
- sussidio di disoccupazione di livello assistenziale.

Il Servizio Pubblico per l'Impiego Statale è l'organismo che gestisce e controlla le procedure di rilascio di queste forme di prestazione, fatta eccezione per i lavoratori iscritti al regime previdenziale speciale della gente di mare che dipende dall'istituto sociale della Marina.

Prestazione di natura contributiva contro la disoccupazione. E' un'indennità che protegge dai casi di disoccupazione temporanea o definitiva; ne beneficiano tutti i lavoratori dipendenti, cittadini spagnoli o stranieri nelle condizioni espressamente previste, che hanno al loro attivo almeno un periodo minimo di contribuzione previsto per questo tipo di prestazione e non rientrano in nessuna situazione di incompatibilità. Sono requisiti per avere diritto alla prestazione:

- Essere iscritto in uno dei regimi della Previdenza Sociale;

²<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/index.htm>

- avere lo status giuridico di disoccupato;
- dichiarare la propria disponibilità alla ricerca attiva di un'occupazione e ad accettare un lavoro adeguato, sottoscrivendo un accordo con i servizi competenti per l'impiego;
- aver maturato un periodo minimo di contribuzione di 360 giorni nei sei anni precedenti (l'eventuale violazione di questo obbligo contributivo da parte dell'impresa non impedisce al lavoratore di ottenere il sussidio);
- non avere l'età prevista per la maturazione del diritto alla pensione contributiva;
- non rientrare in nessuna delle cause di incompatibilità previste.

La durata della prestazione è calcolata sia in funzione del periodo in cui sono stati versati i contributi per la disoccupazione (nei 6 anni precedenti) nei regimi della previdenza sociale che contemplano la prestazione, sia in funzione dei parametri riferiti alla busta paga del lavoratore, ossia la media della retribuzione, escluse le ore straordinarie, sulla quale è stata effettuata la contribuzione nei sei mesi precedenti allo stato di disoccupazione. L'importo corrisponde al 70% di questa retribuzione media per i primi 180 giorni, e successivamente, al 60%. Su questi importi è applicato un tetto minimo (corrispondente all'80% dell'IPREM - Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) e uno massimo (corrispondente all'175% dell'IPREM), che variano tuttavia in considerazione degli eventuali figli a carico.

Sussidio di natura assistenziale contro la disoccupazione. Questa forma di sussidio protegge le situazioni di disoccupazione prescindendo dalla contribuzione specifica e prevede che in base alla tipologia in cui rientrano i destinatari si calcoli la durata e l'ammontare del sussidio.

Sono requisiti comuni a tutti i beneficiari: essere iscritti ai servizi per l'impiego come disponibili al lavoro da almeno un mese, non aver rifiutato alcuna offerta di lavoro o di partecipazione ad azioni di formazione e riqualificazione professionale, non disporre di redditi superiori al 75% del salario minimo interprofessionale.

La durata e l'ammontare della prestazione variano a seconda delle situazioni particolari in cui rientrano i beneficiari (età, ricevimento di precedenti prestazioni di natura contributiva, carichi familiari, etc.). Tuttavia, nella maggioranza dei casi l'ammontare del sussidio equivale all'80% dell'IPREM, attualmente 426 euro.

PRESTAZIONE DI DISOCCUPAZIONE PARZIALE

BELGIO

Il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori a tempo parziale segue delle regole particolari, distinguendo tre situazioni:

- lavoratori la cui retribuzione raggiunge quella di riferimento;
- lavoratori che hanno accettato un lavoro a tempo parziale per sfuggire alla disoccupazione, i quali possono appellarsi allo statuto cd. di mantenimento dei diritti;
- altri lavoratori, chiamati lavoratori a tempo parziale volontari.

Rispetto ai primi, se la retribuzione di riferimento corrisponde almeno al salario minimo interprofessionale per i lavoratori a tempo pieno (tra 1415,24 e 1469,48 euro), questi possono essere assimilati ai lavoratori a tempo pieno, purchè il numero di ore prestate durante il periodo di riferimento, divise per 5,77, raggiunga il numero dei giorni richiesti per l'attribuzione del diritto.

Rientrano nella seconda fattispecie tutti coloro che al momento di essere assunti come lavoratori a tempo parziale avevano diritto ad una disoccupazione "piena" o un'indennità di attesa. Possono essere assimilate alle situazioni sopra descritte quelle in cui un lavoratore accetta un impiego a tempo parziale durante un preavviso di licenziamento, o passa ad un impiego a tempo parziale nel quadro di piano di ristrutturazione d'impresa approvato dal ministero competente.

Coloro che non rientrano nelle due categorie precedenti, sono detti lavoratori volontari a tempo parziale. A questi spetta una prestazione proporzionata al loro impegno, ovvero, per ciascuna settimana, un numero di indennità parziali calcolate secondo la formula: $12 \times Q/S$ (in cui Q rappresenta l'orario prestato normalmente dal lavoratore, S l'orario settimanale a tempo pieno).

Al lavoratore sono concesse tali indennità giornaliere a partire da lunedì. Se il loro numero è superiore a 6, se ne aggiungono altre supplementari, sempre a partire da lunedì (ad esempio, se il lavoratore è assunto per 25 ore settimanali ed i colleghi a tempo pieno per 38 il calcolo sarà il seguente: $12 \times 25/38 = 7,8$. In questo caso, arrotondando ad 8, il lavoratore avrà diritto ad una indennità completa per lunedì e martedì, ad una mezza indennità dal mercoledì al sabato). L'indennità è calcolata con lo stesso tasso di quella ordinaria, secondo la seguente formula: $S/12 \times$ retribuzione oraria, in cui S è l'orario settimanale a tempo pieno.

FRANCIA

Indennità disoccupazione parziale. Confrontabile con la nostra Cassa Integrazione Ordinaria. In caso di riduzione temporanea di attività, le indennità previste dalla normativa per compensare la decurtazione salariale sono le seguenti:

- l'indennità speciale di cui all'articolo L. 351-25 del codice del lavoro e finanziato;
- l'attribuzione convenzionale ai sensi dell'accordo del 21 febbraio 1968 o accordi particolari: dal datore di lavoro benefici, eventualmente attraverso le convenzioni statali.

Il dipendente riceve una integrazione salariale convenzionalmente pagata dal datore di lavoro, quest'ultimo viene poi rimborsato dalla dotazione specifica a spese dello Stato.

La quota massima ammissibile di ore annue richiedibili per azienda è 600 e deve essere legata a documentate a congiuntura economica, mancato approvvigionamento materie prime o energia, sinistri, ma anche ristrutturazioni aziendali

Regime dello Spettacolo. In Francia esiste dagli anni 30, una volontà politica, che riconosce ai lavoratori dello spettacolo uno statuto unico "L'intermittenza dello spettacolo", chiamata così per la natura propria del mestiere. Un intermittente dello spettacolo è una persona che non lavora con regolarità, alternando periodi di impiego e periodi di disoccupazione indennizzata. L'UNEDIC, cioè i sindacati delle parti sociali riuniti, hanno creato dei dispositivi propri a questa categoria per garantire l'accessibilità all'indennizzo della disoccupazione agli intermittenti sulla base del fatto che si tratta di una categoria che raramente lavora in contratto a durata indeterminata.

GERMANIA

I lavoratori che ricevono l'indennità di disoccupazione possono accettare un lavoro di durata inferiore alle 15 ore settimanali, senza perdere il diritto all'indennità. Il reddito del lavoro accessorio deve essere segnalato all'Agenzia Federale del Lavoro e incide oltre una franchigia di 165 euro mensili sull'importo del sussidio erogato.

La franchigia può risultare più alta se il lavoratore per almeno 12 mesi nel corso degli ultimi 18 ha già effettuato il lavoro accessorio (lavoro dipendente, autonomo, nell'impresa familiare) come seconda attività oltre il suo impiego da lavoratore dipendente. In questo caso la franchigia corrisponde alla mensilità media del lavoro accessorio.

ITALIA

Disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti. L'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti spetta ai lavoratori che non hanno diritto alla disoccupazione ordinaria, ma che possono far valere uno o più periodi di lavoro subordinato per almeno 78

giorni nell'anno solare, oltre ad un contributo utile versato prima del biennio precedente la domanda. Nel computo delle 78 giornate sono incluse le giornate indennizzate a titolo di malattia, maternità, ecc.

Spetta una indennità giornaliera per un numero di giornate generalmente pari a quelle di effettivo lavoro svolto nell'anno solare precedente a quello in cui si fa la domanda, fino ad un massimo di 180. L'indennità sarà pari al 35% della retribuzione di riferimento per i primi 120 giorni ed al 40% per i successivi fino a un massimo di 180. La retribuzione di riferimento si ottiene dividendo l'importo complessivo delle retribuzioni percepite nell'anno di riferimento per il numero delle giornate effettivamente lavorate (Fonte: INPS).

REGNO UNITO

Paragonabile alla nostra cassa integrazione ordinaria, l'indennità di disoccupazione parziale erogata attraverso il Jobseeker's Allowance dipende dai carichi familiari e dai livelli di reddito del richiedente. Non sono previsti limiti alla sua durata, venendo la prestazione erogata finché perdurano le condizioni che danno titolo all'erogazione del trattamento.

Nel caso in cui il beneficiario abbandoni volontariamente il lavoro durante il periodo di godimento del sussidio, o assuma un comportamento tale da indurre al suo licenziamento, ovvero nel caso rifiuti un lavoro accettabile, è prevista una sospensione dell'erogazione della prestazione fino a 26 settimane.

SPAGNA

Esiste la prestazione di disoccupazione di livello contributivo in caso di disoccupazione parziale, nei casi in cui il lavoratore vede ridurre parzialmente la propria giornata lavorativa dal 10 al 70% con analoga riduzione del salario. La prestazione viene in tale evenienza erogata in relazione alle ore lavorative e non ai giorni.

PRESTAZIONE DI DISOCCUPAZIONE PART-TIME

FRANCIA

In Francia non vi è uno statuto simile alla disciplina i contratti di solidarietà per le imprese in regime di CIGS. Per giustificato motivo, azienda e lavoratori si possono accordare per stabilire le condizioni per lo sviluppo dell'orario di lavoro per un periodo compreso tra una settimana fino ad un anno. Tale accordo prevede:

- condizioni e durata nel tempo dei cambiamenti studi attenti e del programma;
- limiti per contare gli straordinari;
- condizioni salariali, la gestione delle dimissioni e assunzioni durante il periodo.

Salvo disposizioni contrarie in un contratto collettivo, il termine di preavviso in caso di cambiamento della lunghezza o l'orario è di 7 giorni.

GERMANIA

Poiché l'indennità di disoccupazione è finanziata tramite un sistema contributivo, per l'erogazione dell'indennità di disoccupazione non ha rilevanza se un disoccupato ha lavorato part-time o a tempo pieno. Il livello di trattamento dipende solamente dalla durata del periodo lavorativo precedente e dall'ammontare dell'ultimo stipendio e dei rispettivi contributi pagati.

ITALIA

La Legge n. 863/84, disciplina i contratti di solidarietà per le imprese in regime di CIGS. Si fa riferimento ad una situazione di crisi aziendale temporanea, per la quale gli orari di lavoro dei

dipendenti vengono ridotti e contestualmente si versa loro un contributo, come misura di sostegno del reddito. I contratti sono disciplinati da due diverse normative, a seconda della fattispecie di azienda coinvolta. La Legge n. 863/84 prevede la possibilità, per le aziende industriali rientranti nel campo di applicazione della CIGS, di fare ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale, a seguito della stipula di un accordo tra le parti (azienda e OOSS), finalizzato alla riduzione concordata dell'orario di lavoro per evitare il licenziamento dei lavoratori ritenuti in esubero.

L'ammontare del trattamento d'integrazione salariale, determinato dalla predetta Legge nella misura del 50% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario, è attualmente, ai sensi dell'art. 6, c. 3, della Legge n. 608/96, pari al 60% del medesimo trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Il contratto di solidarietà può essere stipulato per un periodo non superiore a 24 mesi, ai sensi della Legge n. 863/84, e può essere prorogato, ai sensi della Legge n.48/88, per un massimo di 36 mesi nelle aree del Mezzogiorno (DPR 218/78 e successive modificazioni) e per un massimo di 24 mesi nelle altre aree (Fonte: Ministero del Lavoro).

REGNO UNITO

L'erogazione dell'indennità di disoccupazione, basata sui due anni precedenti di contribuzione, è concessa anche in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, ma per un periodo inferiore al massimo consentito (in caso di impiego full time), fissato in sei mesi, e comunque calcolato sulla contribuzione individuale versata al sistema previdenziale nazionale (NICs).

Altra prestazione specifica per chi lavora part time non più di 16 ore alla settimana per motivi familiari (cura o assistenza all'infanzia) e possiede un reddito inferiore alle 16 mila sterline, è l'Income Support, erogato direttamente da Jobcentre Plus una volta verificata la validità dei requisiti di accesso. Gli importi concessi variano da un minimo di 56,25 sterline alla settimana (coppia al di sotto dei 18 anni, famiglia monoparentale fino a 17 anni e singolo individuo fino a 24 anni), fino a un massimo di 111,45 sterline alla settimana, in caso di coppia maggiorenne³.

SPAGNA

Esiste la prestazione di disoccupazione di livello contributivo in caso di lavoratori part-time, che viene proporzionata alla giornata lavorativa part-time. Anche il tetto minimo e massimo della prestazione viene ricalcolato sulla percentuale di part-time del lavoratore.

INDENNIZZO PER ESUBERO

FRANCIA

Dal 1 ° settembre 2011 in caso di licenziamenti per motivi economici in un'impresa con meno di mille lavoratori e in tutte le istituzioni pubbliche - a prescindere dalla loro forza lavoro - in amministrazione controllata o fallimento, è necessario assicurare il lavoratore interessato tramite il contratto di Sicurezza Professionale (CSP). Questo accompagnamento personalizzato, sostenuto da Pole Emploi, mira a facilitare il ritorno al lavoro. Le condizioni di indennizzo sono diverse a seconda della durata del servizio: anzianità di un anno o più in azienda o meno di un anno.

Il datore di lavoro deve pagare, da un lato, per i dipendenti con un anno o più anzianità in azienda, un contributo pari al preavviso che il lavoratore non ha goduto entro 3 mesi. Questo contributo comprende tutti i contributi del datore di lavoro e stipendio. Inoltre, per tutti i dipendenti, versa un contributo finanziario alle prestazioni di accompagnamento sotto forma di assegno di formazione concessi annualmente in forza del diritto individuale alla formazione

³http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On a low income/DG_185670

(DIF) e non utilizzato (metodi di calcolo specificato le informazioni del modulo CSP dal datore di lavoro).

GERMANIA

Anche qui vale quanto detto in precedenza: l'indennità di disoccupazione è finanziata dai contributi pagati dai lavoratori e dai datori di lavoro. Il motivo della perdita del posto di lavoro non influisce sull'erogazione dell'indennità. L'unica eccezione prevista esiste per il caso del fallimento aziendale.

ITALIA

Si deve considerare l'indennità di mobilità. I lavoratori in mobilità sono:

- a) i lavoratori licenziati a seguito di una specifica procedura di riduzione di personale che devono osservare le aziende ammesse al trattamento di CIGS che non siano in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi;
- b) i lavoratori licenziati da imprese con più di 15 dipendenti che, per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intendono procedere ad almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni.

Gli incentivi previsti a favore dei datori di lavoro, che assumono lavoratori in mobilità sono diversi a seconda del tipo di contratto stipulato e dell'età del lavoratore.

È prevista anche la mobilità in deroga. Il Ministro del Lavoro, in deroga alla normativa vigente in materia di mobilità, può concedere trattamenti di mobilità, in presenza di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali o miranti al reimpiego dei lavoratori coinvolti. La normativa in deroga supera i limiti dimensionali e temporali posti dalla normativa in materia di mobilità, per cui il Ministro del Lavoro può concedere trattamenti di mobilità anche a lavoratori licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti o da privati datori di lavoro non imprenditori - per i periodi stabiliti con decreto - ed anche per periodi più lunghi rispetto a quelli previsti dalla legge. In quest'ultimo caso si parlerà di proroga del trattamento di mobilità (Fonte: [Servizi al Lavoro - PASS Politiche attive e sistema degli Incentivi all'Occupazione](#)).

POLONIA

La legge sui licenziamenti collettivi si applica ai datori di lavoro con almeno 20 dipendenti. Il licenziamento collettivo si verifica quando vi è una riduzione dell'occupazione per:

- motivi economici;
- in connessione con cambiamenti organizzativi, di produzione o tecnologici, al fine di migliorare le condizioni di lavoro o le condizioni ambientali.

Queste migliorie possono rendere necessario per una sola volta al massimo tre sospensioni di lavoro di un mese per un gruppo di dipendenti:

- di almeno 10 unità, se il datore di lavoro occupa meno di 100 dipendenti;
- del 10% dei lavoratori negli stabilimenti che impiegano almeno 100 ma non più di 300 dipendenti, o almeno 30 dipendenti in stabilimenti che impiegano più di 300 dipendenti.

REGNO UNITO

Nel Regno Unito è possibile beneficiare di un'indennità per esubero, in caso di crisi aziendali, avendo lavorato presso lo stesso datore di lavoro per un periodo non inferiore a due anni. Il lavoratore ha diritto a tale sostegno anche in caso di un contratto a tempo determinato in scadenza e non rinnovabile a causa di esuberi aziendali. Si tratta di una procedura automatica,

erogata direttamente dalla stessa impresa, basata sulla durata lavorativa, sull'età del lavoratore e sulla paga settimanale percepita, fino a un massimo di 430 sterline.

Al di sotto dei 22 anni, il beneficiario, percepisce un'indennità pari a 0,5 settimane per ciascun anno di servizio; al di sopra dei 22 anni ed entro 41 l'indennità aumenta fino a una settimana di lavoro per ogni anno di servizio; oltre 41 anni l'importo aumenta fino a un massimo di 1,5 settimane per anno e comunque per una durata non superiore a 20 anni. Dal punto di vista fiscale, l'indennizzo per esubero entro le 30 mila sterline non è tassabile⁴.

SPAGNA

Esiste un istituto che ha come obiettivo la tutela dei lavoratori in caso di difficoltà dell'azienda, l'*'expediente de regulación de empleo'*, che prevede che l'impresa in difficoltà possa decidere di fare ricorso al licenziamento collettivo o alla sospensione del rapporto di lavoro.

Nel caso di licenziamento collettivo per esubero, il lavoratore percepisce un indennizzo per il licenziamento a carico del datore di lavoro, con un importo corrispondente agli anni lavorati; inoltre, il lavoratore percepisce la prestazione di disoccupazione prevista nella sospensione del contratto, sotto forma di uno specifico sussidio di disoccupazione erogato attraverso un fondo costituito dai contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore; l'ammontare del sussidio è in relazione ai contributi versati dal lavoratore in genere ha una durata massima di due anni.

INDENNIZZO PER FALLIMENTO

FRANCIA

Rientra pienamente nel paragrafo sull'ARE.

GERMANIA

Anche se l'indennizzo per fallimento (*Insolvenzgeld*) può essere erogato soltanto ai lavoratori dipendenti, la platea è più vasta di quella per l'indennità di disoccupazione generale perché aventi diritto includono i studenti che lavorano occasionalmente, i lavoratori con attività accessorie, i lavoratori a domicilio.

L'erogazione avviene per 3 mensilità e riguarda il periodo antecedente al momento dell'apertura della procedura di fallimento o della cessazione dell'attività. Se il rapporto di lavoro si è concluso prima del momento del fallimento, l'erogazione avviene in riferimento agli ultimi tre mesi di attività lavorativa del dipendente.

Su richiesta della Cassa Mutua competente, la BA paga anche i contributi sociali non versati dal datore di lavoro per mancanza di liquidità, per lo stesso periodo.

ITALIA

Si deve considerare la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. I lavoratori in CIGS sono lavoratori sospesi dal lavoro a causa di crisi aziendali strutturali e durevoli. La CIGS viene concessa per far fronte a situazioni aziendali strutturali e durevoli che determinano una eccedenza di personale. Tali situazioni, specificatamente individuate dalla Legge n. 223/91, sono la ristrutturazione, la riconversione o la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale di particolare rilevanza sociale e le procedure concorsuali. Gli incentivi a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in CIGS sono diversi a seconda della durata della sospensione. CIGS in deroga.

Il Ministro del Lavoro, in deroga alla normativa vigente in materia di CIGS, può concedere trattamenti di CIGS, in presenza di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali o miranti al reimpiego dei lavoratori coinvolti. Inoltre, il Ministro in deroga alla normativa vigente in materia di CIGS, può concedere una proroga, per un periodo di 12 mesi, del trattamento di

⁴http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Redundancy/DG_174330

CIGS per cessazione di attività, in presenza di programmi finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori. La normativa in deroga supera i limiti dimensionali e temporali posti dalla normativa in materia di CIGS, per cui il Ministro del Lavoro può concedere trattamenti di CIGS anche ad imprese con meno di 15 dipendenti - per i periodi stabiliti con decreto - ed anche per periodi più lunghi rispetto a quelli previsti dalla legge. In quest'ultimo caso si parlerà di proroga del trattamento di mobilità (Fonte: [Servizi al Lavoro](#)).

POLONIA

In caso di fallimento dell'impresa il dipendente ha diritto a compensazioni aggiuntive per un importo pari al periodo di preavviso. In assenza di fondi per il pagamento delle somme dovute ai dipendenti, le stesse saranno a carico del Fondo Garantito per i Benefici dei Dipendenti (*Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych*). In generale, il contratto di lavoro a tempo indeterminato prevede i seguenti periodi di preavviso:

- due settimane, per un periodo di lavoro inferiore a sei mesi;
- un mese, per un periodo di lavoro di almeno sei mesi, ma inferiore a tre anni;
- tre mesi, per un periodo di lavoro di almeno tre anni.

REGNO UNITO

In caso di insolvenza da parte del datore di lavoro, un'apposita agenzia del Dipartimento delle Imprese, la Insolvency Service, si occupa di risarcire il lavoratore, in base ai fondi rimasti nelle disponibilità dell'impresa. Alcuni debiti quali il salario e le ferie retribuite hanno un diritto di prelazione sugli altri importi. Esistono poi specifici strumenti promossi in favore dei lavoratori per recuperare somme considerate minime, ed erogate da parte del Fondo assicurativo nazionale e che riguardano:

- esuberi;
- retribuzioni fino a un massimo di otto settimane;
- ferie retribuite, fino a un massimo di sei settimane;
- pagamento dell'indennità di preavviso.

Esiste comunque un limite fissato a 400 sterline, aumentato a 430 dal mese di febbraio 2012, sul totale che può essere richiesto come retribuzione settimanale⁵.

SPAGNA

Se l'impresa è insolvente o in stato fallimentare, si ricorre ad un fondo di garanzia a carico dello Stato per corrispondere l'indennizzo al lavoratore previsto per esuberi, licenziamenti collettivi, etc. In questo caso l'impresa diviene così debitrice nei confronti dello Stato.

⁵http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Pay/DG_10026695

PREPENSIONAMENTO

Tabella – Prepensionamento. Anno 2009 (v.a. e v %).

PAESI	Spesa in milioni di euro	Spesa sul PIL (%)	Spesa per ogni persona che vuole lavorare (in euro)	Partecipanti	Partecipanti ogni 100 persone che vogliono lavorare
UE27	9.506	0,1	252	1.049.757	2,8
UE15	8.879	0,1	280	837.224	2,8
Belgio	2.578	0,8	3.914	212.863	37,1
Danimarca	982	0,4	2.172	47.637	14,9
Germania	1.322	0,1	228	95.067	1,8
Spagna	598	0,1	110	-	-
Francia	296	0,0	72	24.039	0,7
Italia	1.567	0,1	264	320.861	5,6
Polonia	387	0,1	213	156.181	4,9
Regno Unito	-	-	-	-	-

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

BELGIO

In Belgio sono stati creati dal 1975 diversi sistemi di prepensionamento. Tuttavia, uno soltanto è sopravvissuto alle crisi e alle riforma del sistema belga di sicurezza sociale, il c.d. prepensionamento convenzionale. Per poter accedere a tale sistema è necessario che il datore di lavoro accetti le condizioni previste da un contratto collettivo che prevede il pagamento di un'indennità di disoccupazione complementare a suo carico. Il prepensionamento, così come previsto dalla normativa belga, può essere assimilato ad un accompagnamento sociale del licenziamento che avviene a seguito di una interruzione unilaterale del rapporto di lavoro. Al prepensionato viene riconosciuta un'indennità composta da 2 componenti:

1. un'indennità di disoccupazione a carico dell'ONEM, con condizioni più favorevoli rispetto a quella ordinaria;
2. un'indennità complementare a carico del datore di lavoro (o di un fondo settoriale o d'impresa alimentato dal datore di lavoro).

Le condizioni di attribuzione di quest'ultima sono dettate nel "Patto di solidarietà tra le generazioni" del 2007. Il datore di lavoro che prepensiona è nella maggior parte dei casi tenuto a rimpiazzare il lavoratore.

Il contratto collettivo che regola le indennità complementari nel settore privato prevede che l'indennità sia uguale alla metà della differenza tra il salario netto e l'indennità di disoccupazione. Il Contratto collettivo può agganciare la rivalutazione dell'indennità complementare a quella della dinamica salariale.

Peraltro, il contratto collettivo riguarda i soli lavoratori licenziati che abbiano compiuto 60 anni fino al raggiungimento dell'età pensionabile. Eccezioni al criterio dell'età possono essere previste dal Contratto collettivo. Altra condizione è aver prestato attività lavorativa per almeno 35 anni (30 fino al 31/12/2011). Condizioni più favorevoli, tuttavia, possono essere previsti da accordi settoriali. Entro il 2015 è prevista la soglia minima di 40 anni di contributi per tutti i sistemi di prepensionamento. Alcuni regimi specifici possono essere attivati nelle imprese in difficoltà tramite Contratto collettivo, purché tale accordo sia concluso in seno alla commissione paritetica o approvata dal ministro competente.

Nelle imprese in difficoltà o in ristrutturazione l'età minima per accedere al prepensionamento può variare tra i 50 e 55 anni e la soglia contributiva tra 10 e 20 anni. Una deroga importante al regime generale è quella che prevede, per le imprese in difficoltà o in ristrutturazione, l'assenza in capo al datore di lavoro dell'obbligo di sostituire il lavoratore licenziato.

È importante mettere in evidenza come non tutti possano sostituire i lavoratori prepensionati, la sostituzione, infatti, può avvenire con lavoratori che appartengono alle categorie di soggetti svantaggiati, come ad esempio: disoccupati, i giovani che hanno maturato un diritto alla disoccupazione d'attesa, i beneficiari del reddito sociale minimo, coloro che rientrano nel mercato del lavoro, disabili e coloro che avevano interrotto la propria carriera lavorativa per motivi familiari.

Infine, a meno di condizioni particolari, non possono essere assunti come lavoratori rimpiazzanti, coloro che negli ultimi 6 mesi avevano prestato attività lavorativa nella stessa impresa.

DANIMARCA

Il "Voluntary Early Retirement Scheme" (VERP) può essere considerato un elemento fondamentale del sistema danese di assicurazione contro la disoccupazione e rappresenta una forma di prepensionamento del lavoratore. Fu introdotto nel 1979, ma da allora numerose riforme ne hanno via via modificato la regolamentazione.

Attualmente, esso consente ai soggetti iscritti ad un fondo assicurativo, in presenza di determinate condizioni (ad esempio, aver regolarmente versato il contributo dovuto ad un fondo assicurativo per almeno 25 anni negli ultimi 30 anni), di andare in pensione all'età di 60 anni e di ricevere un beneficio economico (simile all'indennità di disoccupazione) senza dover per questo essere disponibile al lavoro o ad iniziative di attivazione.

Questa forma di ritiro anticipato dal lavoro può essere flessibile ed avvenire sulla base di un piano graduale di riduzione dell'attività lavorativa.

L'accesso è subordinato ad una contribuzione volontaria alla cassa assicurativa di appartenenza. L'età di 60 anni, a decorrere dal 1 gennaio 2019, sarà gradualmente innalzata a 62 anni. Nel 2025 l'età minima necessaria per poter accedere al VERP sarà indicizzata alle aspettative di vita.

Le riforme introdotte nel corso degli anni hanno l'obiettivo di scoraggiare l'accesso al VERP e di incoraggiare i lavoratori a rimanere al lavoro. Diverse iniziative e progetti promossi dal Ministero del Lavoro incentivano e promuovono il rimanere al lavoro delle persone anziane.

FRANCIA

Nel quadro di un licenziamento per motivi economici, taluni lavoratori possono essere incentivati a aderire a uno schema di prepensionamento, nel rispetto delle seguenti caratteristiche:

- almeno 57 anni alla fine del contratto di lavoro (56 anni nell'ambito di un accordo speciale);
- almeno 10 anni di versamenti di assicurazioni sociali e almeno un anno di inquadramento presso l'azienda;
- non esercitare più una professione;
- raggiunta l'età minima di pensionamento;
- partecipare al finanziamento del pensionamento anticipato;
- fino a 40 volte il salario medio giornaliero se si è stati licenziato a 57 anni o più, 45 volte, se all'età di 56 anni.

Il reddito garantito è un'indennità mensile lorda pari a:

- il 65% sul massimale previsto della sicurezza sociale (2.946 Euro: il valore al 1 ° gennaio 2011);
- 50% al di sopra del massimale della retribuzione determinata dal centro per l'impiego.

L'importo dell'indennità giornaliera non può essere inferiore a 30,65 o superare l'85% del salario precedente

GERMANIA

Per inquadrare la questione del prepensionamento è utile ricordare prima le soglie dell'età pensionabile. Dal 2012 anche la Germania le sta gradualmente alzando: chi è nato nel 1947, andrà in pensione a 65 anni e un mese, chi è nato nel 1948 a 65 anni e 2 mesi e così via fino all'anno di nascita del 1958. Dopodiché gli scalini sono di due mesi. Infine chi è nato dal 1964 in poi, andrà in pensione con 67 anni.

Attualmente si può andare in pensione con 65 anni più un mese di età. Chi vuole andare in pensione prima, lo può fare con una decurtazione della pensione pari all'0,3% (3,6%/anno). Esenti da questo innalzamento sono i lavoratori nati prima del 1955 che hanno aderito a schemi di lavoro part-time per gli over55, prima del 1° Gennaio 2007. L'età pensionabile delle donne rimane a 65 anni; anche gli uomini con 45 anni di contributi possono andare in pensione già a 65 anni.

Le persone con disabilità grave fin dalla nascita acquisiscono il diritto a una pensione d'anzianità dopo 20 anni di contributi versati. I lavoratori che sono diventati disabili più tardi nella vita devono versare contributi per 35 anni.

L'attuale età pensionabile dei disabili sarà gradualmente aumentata da 63 a 65 anni (per chi è nato dal 1951 in poi); l'età di prepensionamento da 60 a 62 anni. La transizione diretta dall'impiego al pensionamento è ormai l'eccezione: nel 2010 riguarda soltanto il 31,7% dei lavoratori con un impiego stabile (dati: Università Duisburg-Essen). Questo dato trova conferma nella bassa occupazione di coloro prossimi al raggiungimento dell'età pensionabile. Secondo le statistiche della BA per il 2009, a 62 anni soltanto il 18,9% dei lavoratori lavora ancora a tempo pieno, all'età di 63 anni il 12,5% e all'età di 61 anni il 5,7%.

Su queste basse percentuali hanno pesato in passato due strumenti di politica passiva per i lavoratori anziani che si sono rivelati controproducenti al fine dell'aumento dell'occupazione: il part-time per gli over55 pensato come transizione morbida tra attività lavorativa e pensione (cancellato per i nuovi contratti a partire dal 2010), e la proroga della durata dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione che era arrivata fino a 32 mesi, decurtata in tempi recenti a 24 mesi.

Nonostante la correzione verso una politica che non favorisce più il prepensionamento, soprattutto i disoccupati di lunga durata sono spesso costretti di scegliere il prepensionamento per motivi economici. Nel 2010, il 75% di loro è andato in pensione anticipatamente, in media tre anni e mezzo prima del raggiungimento dell'età pensionabile regolare, comportando una decurtazione della pensione fino al 18%. Per farsi un'idea: mentre la pensione media si attesta intorno ai 1.030 euro, un disoccupato di lunga durata ha una pensione media di 726 euro nonostante decenni di contributi versati prima della perdita del posto di lavoro.

ITALIA

Si deve considerare l'art. 52 del Disegno di legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. Questo dispone che nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le OOSS maggiormente rappresentative a livello aziendale, possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti ed a corrispondere all'Inps la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

I lavoratori coinvolti nel programma debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro. L'accordo diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'Inps, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti richiesti. A seguito dell'accettazione dell'accordo il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'Inps la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile, l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni. In caso di mancato versamento l'Inps procede a notificare un avviso di pagamento. Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'Inps che provvede anche all'accredito della relativa contribuzione figurativa.

POLONIA

L'11 Maggio 2012 il Parlamento ha adottato una nuova legge sulla previdenza. Se ad oggi si può andare in pensione all'età di 65 anni o anche meno, dopo il 2013 l'età pensionabile verrà gradualmente aumentata fino a raggiungere il limite di 67 anni di età. Il pensionamento parziale (*wcześniejsza emerytura*) consente di andare in pensione anticipatamente; per fare ciò bisogna soddisfare due requisiti:

- gli uomini devono aver raggiunto l'età di 65 anni e le donne di 62 anni;
- in termini di anni di servizio, le donne devono averne maturati 35 e gli uomini 40.

Il pensionamento parziale ha come svantaggio economico il plafond, che è pari alla metà della pensione completa; inoltre il suo pagamento influenzerà l'importo della pensione completa successiva.

REGNO UNITO

Nel Regno Unito non c'è un'età fissa obbligatoria per il pensionamento; si può continuare a lavorare fin quando si voglia. Circa la pensione statale, non è comunque previsto il prepensionamento, tranne che per malattia grave che comporta un'aspettativa di vita inferiore all'anno (in questo caso si può percepire il 100% del trattamento previdenziale, attraverso una somma forfettaria, oppure destinare al coniuge un importo fino al 50% quale trattamento di reversibilità). È invece possibile posticipare il ritiro dall'età lavorativa fino a un massimo di 5 anni, anche se tale limite è stato abolito dal 2010.

La riforma del sistema previdenziale avviata nell'autunno del 2011 (con l'introduzione dell'Autumn Statement), prevede l'innalzamento del limite anagrafico necessario per avere diritto alla pensione statale sia per gli uomini, che per le donne: 65 anni entro il 2018, 66 anni entro il 2020, 67 anni tra il 2034 e il 2036 (arco temporale recentemente anticipato tra il 2026 e il 2028) e infine 68 anni tra il 2044 e il 2046⁶.

SPAGNA

La legislazione spagnola indica attualmente i 65 anni come età per andare in pensione, con un progressivo aumento fino a 67 anni. Esistono due strumenti per anticipare il pensionamento prima dei 65 anni: i prepensionamenti e il pensionamento anticipato.

I prepensionamenti, così come è stato fino ad oggi in Italia, sono effettuati dalle aziende attraverso accordi per mandare in pensione i propri lavoratori nell'ambito di processi di ristrutturazione, spostandone i costi a carico della collettività. Il lavoratore prepensionato che rientra nell'accordo riceve in virtù di esso una retribuzione dalla data del prepensionamento fino alla data dell'effettivo pensionamento. L'accordo può essere sia privato, tra impresa e lavoratore, che prevedere la partecipazione sindacale.

⁶http://www.direct.gov.uk/en/NI1/Newsroom/SpendingReview/DG_192159

L'impresa continua a versare i contributi per la previdenza del lavoratore fino a quando questi non avrà raggiunto il diritto alla pensione. Nella percentuale di retribuzione del lavoratore che l'impresa paga si tiene conto di eventuali altri tipi di sussidio che il lavoratore può ricevere (ad esempio l'indennità per il licenziamento collettivo oppure la prestazione per la disoccupazione). Non esistono dati precisi sul fenomeno del prepensionamento.

Esiste poi la possibilità per i lavoratori di optare per il pensionamento anticipato, vale a dire di ritirarsi dal lavoro prima del raggiungimento dei 65 anni di età per motivi personali. In questi casi, non si andrà a percepire il 100% della pensione maturata ma si applicheranno ad essa dei coefficienti di riduzione, variabili in base all'età del lavoratore (minimo 60 anni e 30 anni di contribuzione).

APPENDICE STATISTICA

Tabella 1 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Belgio**

Politiche passive del mercato del lavoro		Belgio					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	1,3	1,3	1,6	12,6	12,3	14,5
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	1,1	1,0	1,2	9,0	8,4	9,0
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	1,1	1,0	1,2	9,0	8,4	9,0
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	0,2	0,2	0,4	3,5	3,9	5,5
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	0,0	0,0	0,1	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,7	0,7	0,8	4,7	4,5	4,4
TOTALE (1-9)		3,2	3,3	3,8			
	Politiche attive (1-7)	1,2	1,3	1,4			
	Politiche passive (8-9)	2,0	2,0	2,4	17,3	16,9	18,9

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 2 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Danimarca**

Politiche passive del mercato del lavoro		Danimarca					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	1,0	0,7	1,3	3,6	2,5	4,3
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	1,0	0,7	1,2	3,6	2,5	..
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	0,7	0,5	0,9	2,5	1,6	..
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	-	-	-	-	-	-
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	0,0	0,0	0,1	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,5	0,5	0,4	2,1	1,9	1,6
TOTALE (1-9)		2,8	2,6	3,4			
	Politiche attive (1-7)	1,3	1,3	1,6			
	Politiche passive (8-9)	1,5	1,2	1,7	5,7	4,4	5,9

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 3 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Germania**

Politiche passive del mercato del lavoro		Germania					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		

		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	1,2	1,1	1,5	8,3	7,4	10,3
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	1,2	1,0	1,2	8,5	7,4	7,9
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	0,7	0,6	0,7	2,6	2,2	2,7
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	2,7
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	0,0	0,0	0,1	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,2
TOTALE (1-9)		2,0	1,9	2,5			
	Politiche attive (1-7)	0,7	0,8	1,0			
	Politiche passive (8-9)	1,3	1,1	1,5	8,6	7,7	10,5

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 4 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Spagna**

Politiche passive del mercato del lavoro		Spagna					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	1,4	1,8	2,9	6,4	7,9	11,6
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	1,4	1,8	2,8	6,4	7,9	11,6
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	1,0	1,4	2,3	3,5	4,8	7,0
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	-	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	0,0	0,0	0,1	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,0	0,1	0,0
TOTALE (1-9)		2,2	2,7	3,8			
	Politiche attive (1-7)	0,8	0,8	0,9			
	Politiche passive (8-9)	1,4	1,9	3,0	6,4	7,9	11,6

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 5 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Francia**

Politiche passive del mercato del lavoro		Francia					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	1,2	1,2	1,4	7,9	8,0	8,3

	8.1. Prestazioni di disoccupazione	1,2	1,2	1,4	7,9	8,0	8,1
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	1,1	1,0	1,3	6,4	6,5	7,2
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	-	-	0,0	0,0	0,0	0,2
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	-	-	-	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
TOTALE (1-9)		2,2	2,0	2,4			
Politiche attive (1-7)		0,9	0,8	1,0			
Politiche passive (8-9)		1,2	1,2	1,4	8,1	8,1	8,4

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 6 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Italia**

Politiche passive del mercato del lavoro		Italia					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	0,6	0,7	1,3	2,7	3,1	5,4
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	0,5	0,6	1,0	2,3	2,6	3,4
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	0,5	0,6	0,9	2,2	2,5	3,4
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	0,1	0,1	0,3	0,4	0,5	2,0
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	-	-	-	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,1	0,1	0,1	1,4	1,3	1,3
TOTALE (1-9)		1,1	1,3	1,8			
Politiche attive (1-7)		0,5	0,5	0,4			
Politiche passive (8-9)		0,7	0,8	1,4	4,0	4,4	6,7

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 7 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Polonia**

Politiche passive del mercato del lavoro		Polonia					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	0,2	0,1	0,2	1,5	1,6	2,2
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	0,2	0,1	0,2	1,5	1,6	2,2
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	0,2	0,1	0,2	1,5	1,6	2,2
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	-	-	-	-	-	-

	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	-	-	-	-	-	-
9.	Prepensionamento	0,3	0,2	0,1	1,9	1,1	0,9
TOTALE (1-9)		1,0	0,9	1,6			
	Politiche attive (1-7)	0,5	0,6	1,3			
	Politiche passive (8-9)	0,5	0,4	0,3	3,4	2,7	3,1

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 8 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Regno Unito**

Politiche passive del mercato del lavoro		Regno Unito					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	0,2	0,2	0,3	2,7	3,3	5,1
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	0,2	0,2	0,3	2,7	3,3	5,1
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	-	-	-	-	-	-
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	-	-	-	-	-	-
9.	Prepensionamento	-	-	-	-	-	-
TOTALE (1-9)		0,5	0,5	0,7			
	Politiche attive (1-7)	0,3	0,3	0,3			
	Politiche passive (8-9)	0,2	0,2	0,3	2,7	3,3	5,1

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE

Tabella 9 - Spesa pubblica e partecipanti alle politiche passive del mercato del lavoro. Anni 2007-09. (v. %) - **Media paesi OCSE**

Politiche passive del mercato del lavoro		Media paesi OCSE					
		Spesa pubblica: % sul PIL			Partecipanti: % sul totale delle forze lavoro		
		2007	2008	2009	2007	2008	2009
8.	Sostegno ai disoccupati	0,6	0,6	1,0	4,3	4,4	6,4
	8.1. Prestazioni di disoccupazione	0,5	0,6	0,9	3,9	4,0	5,5
	<i>di cui:</i> assicurazione contro la disoccupazione	0,4	0,4	0,7	2,5	2,5	3,6
	8.2, 8.3. Prestazione di disoccupazione parziale e part-time	0,0	0,0	0,1	0,3	0,3	0,9
	8.4, 8.5. Indennizzo per esubero e per fallimento	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
9.	Prepensionamento	0,1	0,1	0,1	0,7	0,6	0,6
TOTALE (1-9)		1,2	1,2	1,7			

	Politiche attive (1-7)	0,5	0,5	0,6			
	Politiche passive (8-9)	0,7	0,7	1,0	4,9	4,9	7,0

Fonte: Elaborazioni su dati OCSE