



Coordinamento editoriale e redazionale

Paola Piras, Aurelia Tirelli, Matilde Tobia

La collana Focus è a cura di Claudio Bensi



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/it/>

ISSN: 1974-4986 Focus: 1/2009



PAESI BASSI

di Gaetano Fasano e Maurizio Mosca

Informazioni generali

Superficie 41.526 Km²
 Popolazione totale 16.360.000 abitanti
 Moneta euro

Piano finanziario PO FSE 2007-2013 (in euro)

Asse prioritario	Finanziamento comunitario	Cofinanziamento nazionale	Totale finanziamento
Accrescere l'offerta di lavoro	199 200 657	298 800 986	498 001 643
Promuovere un mercato del lavoro inclusivo	182 600 602	273 900 903	456 501 505
Accrescere l'adattabilità e gli investimenti in capitale umano	415 001 369	574 085 228	989 086 597
Totale	796 802 628	1 146 787 117	1 943 589 745



Principali indicatori economici

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PIL											
PIL pro-capite (EU 25)	105.0	104.8	104.6	104.4	104.2	104.1	103.9	103.7	103.7	-	-
PIL pro-capite (Paesi Bassi)	134.3	133.7	133.4	129.3	129.2	130.8	130.9	130.9	132.2	-	-
Crescita reale del PIL (EU 25) %	3.9	2.0	1.2	1.3	2.4	2.0	3.1	2.9	0.8	0.1*	1.0*
Crescita reale del PIL (Paesi Bassi) %	3.9	1.9	0.1	0.3	2.2	2.0	3.4	3.1	1.8	-3.5*	-0.4*
Indicatori fiscali (% del PIL)											
Bilancio pubblico (EU 25)	0.6	-1.4	-2.5	-3.1	-2.9	-2.5	-1.4	-0.8	-2.3	-	-
Bilancio pubblico (Paesi Bassi)	2.0	-0.2	-2.1	-3.1	-1.7	-0.3	0.6	0.3	1.0	-	-
Debito Pubblico	53.08	50.7	50.5	52.0	52.4	51.8	47.4	45.6	58.2	-	-
Occupazione %											
Tasso di disoccupazione totale	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2	2.8	3.9*	6.2*
Tasso di disoccupazione maschile	2.2	1.8	2.5	3.5	4.3	4.5	4.4	3.6	3.0	-	-
Tasso di disoccupazione femminile	3.6	2.8	3.1	3.9	4.8	5.1	4.4	3.6	3.0	-	-
Tasso di occupazione totale	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	-	-
Tasso di occupazione maschile	82.1	82.8	82.4	81.1	80.2	79.9	80.9	82.2	83.2	-	-
Tasso di occupazione femminile	63.5	65.2	66.2	66.0	65.8	66.4	67.7	69.6	71.1	-	-
Tasso persone con contratto part time- totale	41.5	42.2	43.9	45.0	45.5	46.1	46.2	46.8	47.3	-	-
Tasso persone con contratto part time- uomini	19.3	20.0	21.2	22.0	22.3	22.6	23.0	23.6	23.9	-	-
Tasso persone con contratto part time- donne	71.0	71.3	73.1	74.1	74.7	75.1	74.7	75.0	75.3	-	-
PIL in potere d'acquisto per occupato	114.2	113.1	113.1	110.7	112.2	113.8	113.4	112.4	112.9	-	-
Media annuale di inflazione	2.3	5.1	3.9	2.2	1.4	1.5	1.7	1.6	2.2	-	-
Spesa per la protezione sociale %	26.4	26.5	27.6	28.3	28.3	27.9	29.3*	-	-	-	-

Fonte: Eurostat

*previsioni



Principali settori produttivi

I Paesi Bassi rappresentano un Paese relativamente ricco, con un reddito pro capite del 5% superiore alla media dei paesi Euro e del 24% superiore alla media europea a 25.

L'economia olandese ha avuto una forte crescita nel periodo 1996-2000 - intorno al 4% - per poi ridursi negli anni seguenti a valori prossimi all'1-2%, con l'eccezione positiva del 2006 e del 2007 con percentuali superiori al 3%.

Il principale motore di questa crescita è rappresentato dal commercio internazionale, che copre circa il 60% del PIL totale. L'apertura dell'economia olandese si riflette anche nella sua capacità di attirare capitali esteri; i Paesi Bassi restano, infatti, una delle principali destinazioni di investimenti esteri diretti. I servizi commerciali rappresentano di gran lunga il settore di maggior importanza nella struttura economica olandese grazie alla particolare posizione geografica del Paese, da sempre porta di ingresso privilegiata per l'accesso all'Europa.

Nonostante le dimensioni ridotte, l'Olanda presenta una forte concentrazione di attività per aree geografiche, riconducibile alle differenti tradizioni storiche delle stesse.

Gran parte delle attività connesse direttamente o indirettamente alla distribuzione e all'immagazzinamento delle merci si situa in prossimità dell'imbocco delle maggiori vie d'acqua del Paese: nella zona di Rotterdam sono localizzate le principali raffinerie del Paese così come le più importanti società di trasbordo.

Nel Nord si concentrano prevalentemente le attività agricole - anche se sono tuttavia presenti numerose piccole imprese - oltre ad alcune aziende di grandi dimensioni quali la Friesland Dairy Foods, la Koninklijke PTT Nederland e Gasunie. La maggior parte delle grandi aziende si concentra nel sud e nella parte occidentale del Paese: nel Nord Brabant è presente in larga misura l'industria elettronica (Philips, Océ, Tulip) mentre nel Limburgo si trova l'industria chimica con il gruppo DMS e automobilistica con la Nedcar (Mitsubishi e Volvo).

Per quel che concerne il mercato del lavoro, i Paesi Bassi vantano dal 2000 il tasso di disoccupazione più basso dell'Unione europea, con valori pressoché identici, soprattutto tra il 2006 e il 2008, tra uomini e donne.

Settori maggiormente colpiti dalla crisi e priorità nazionali

La crisi creditizia ha prodotto effetti anche in un'economia forte quale quella olandese. L'economia è cresciuta ancora del 1,8% nel 2008, ma si può considerare tale aspetto più il risultato di una forte crescita degli anni precedenti che il reale stato dell'economia in quell'anno. A settembre 2008 le previsioni collocavano il tasso di crescita per 2009 ad un buon 1,25%, ma lo scenario è poi interamente cambiato arrivando ad un dato previsionale negativo pari al -3,5%. È utile ricordare che l'ultimo dato di valore negativo al riguardo risale, per il Paese, al 1982 con un -1,2%, mentre bisogna arrivare al 1930 per avere un valore negativo del PIL superiore al -3%, fatta naturalmente eccezione per il periodo della Seconda guerra mondiale.

La contrazione si ritiene in larga parte il risultato della forte riduzione delle esportazioni, nel 2009 attesa per un tasso complessivo pari all'11,75%, un fattore che si ripercuoterà immediatamente sul livello di investimenti di cui ci si attende un crollo storico di 12,75 punti percentuali nel 2010.

Si prevede, invece, una certa stabilità del livello della domanda interna sia per il 2009, sia per il 2010.

Nel dicembre del 2008 un buon numero di grandi imprese, tra cui anche la TNT e le aziende del manifatturiero ASML e DSM, hanno annunciato licenziamenti per 1000 e più dipendenti, malgrado la possibilità accordata di riduzione temporanea delle ore di lavoro. Nello stesso mese il Governo ha ammesso, per la prima volta, la minaccia della recessione e manager di grandi società del settore finanziario quali ING group, SNS Reaal Group, ABN Amro bank ed altre, hanno potuto relazionare in Parlamento esponendo il loro punto di vista sul futuro della crisi e ottenere, se necessario, l'intervento urgente del Governo.



Ripercussioni sul mercato del lavoro e principali misure adottate

Il tema dell'occupazione rappresenta una delle priorità strategiche nelle politiche del lavoro e della formazione olandesi. Il riferimento all'approccio integrato - *leva formativa, organizzazione dei tempi, lavoro* - esprime una notevole convergenza tra gli indirizzi di Lisbona e l'impostazione nazionale delle politiche attive del lavoro. Le dinamiche occupazionali e le connesse politiche di promozione e [welfare](#) attivo precedenti alla fase recessiva sono state caratterizzate da un'impostazione rivolta all'attivazione positiva dei gruppi esclusi o espulsi dal mercato del lavoro. Si tratta di un sistema di protezione sociale rivolto all'inclusione attiva, che concentra l'attenzione su procedure e strumenti di reinserimento dell'individuo nella vita attiva e nel lavoro piuttosto che sulla mera permanenza nella rete di tutele, e che scoraggia e disincentiva tale attitudine.

Rispetto ai parametri di Lisbona, l'Olanda presenta criticità occupazionali minime rispetto agli altri Stati membri, con un tasso del 2,8% che rappresenta il più basso d'Europa. In tale contesto dati positivi sono espressi anche con riferimento all'occupazione e disoccupazione femminile ed al divario di genere nel mercato del lavoro.

Anche in Olanda la crisi si presenta come fenomeno sociale piuttosto che finanziario. Nei documenti di analisi ed indirizzo comunitari l'enfasi è di conseguenza sul rafforzamento e consolidamento del sistema di tutele e sull'impulso alle residue aree di produttività e competitività.

La riorganizzazione dell'orario di lavoro ben prima delle misure anticrisi, costituisce uno degli strumenti maggiormente consolidati sia nelle politiche, sia nelle prassi d'impresa.

Tale ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro è avvenuta infatti attraverso la concertazione nazionale e soprattutto aziendale. La riorganizzazione è stata sempre accompagnata da interventi di carattere fiscale, sia attivi che passivi, e tale approccio ha indubbiamente sedimentato una cultura positiva presso le imprese, che appaiono riluttanti verso i licenziamenti e, nello stesso tempo, presso i lavoratori, che individuano maggiori opportunità e benefici nelle dinamiche di ingresso, rientro e mobilità, rispetto ad una tutela salariale passiva improduttiva.

La strategia sociale per la tutela occupazionale ha in passato conseguito indubbi benefici quali:

- maggiore apporto contributivo per investimenti pubblici in servizi e occupazione
- ridotta esigenza di servizi sociali di protezione, equi ma improduttivi e costosi
- minore presenza di individui nelle aree di povertà
- dinamica positiva alla transizione, alla mobilità ed alla flessibilità
- consolidata *governance* aziendale e politica per il contrasto a fenomeni di crisi occupazionale
- incrementata efficacia dei servizi pubblici per l'impiego e delle risorse investite.

Sulla scorta delle raccomandazioni periodiche della Commissione, nell'ottica della stagione di riforma e revisione dell'[Agenda di Lisbona](#) ed in risposta alle dinamiche nazionali del mercato del lavoro e della società olandese, il Governo ha ridotto il carico fiscale e previdenziale per sostenere l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro, in direzione dell'obiettivo nazionale di occupazione al 80% nel 2016. Ha inoltre rafforzato *governance* e partecipazione attiva al processo di *policy* con le parti sociali e la società civile, a livello nazionale e locale. Sforzi ulteriori, in termini di risorse e risultati, devono essere conseguiti per il settore R&S, per migliorare ed incrementare l'offerta di lavoro, nel breve e nel lungo termine. È stato ribadito l'impegno a garantire la sostenibilità del sistema finanziario e tale elemento è molto importante in vista dell'atteso incremento della popolazione anziana olandese, sopra la media europea.



Nelle raccomandazioni comunitarie, all'interno dell'analisi riguardante la valutazione intermedia dei Piani nazionali di riforma dell'Agenda di Lisbona, la Commissione ha specificatamente indicato i seguenti ambiti di intervento prioritario:

- incrementare il numero di ore lavorate, soprattutto da parte delle donne
- perseguire la sostenibilità finanziaria in una prospettiva di invecchiamento demografico e calo dell'offerta di lavoro e crescita dell'esigenza di servizi sociali pubblici
- rafforzare le dinamiche di transizione al mercato del lavoro secondo un approccio di *flexicurity*, per migliorare la partecipazione di donne, senior e gruppi svantaggiati, con l'intento di aumentare il monte ore lavorate.

Le sfide chiave sono quindi rappresentate dal sostegno alla crescita della produttività e al rafforzamento della base di conoscenza, oltre allo sviluppo della capacità di governare le sfide della società in tema di sostenibilità, invecchiamento e globalizzazione. Queste sfide sono state pienamente raccolte dal governo dei Paesi Bassi che è impegnato a trasformare il Paese in una economia della conoscenza e dell'innovazione tra le più forti del mondo. È questa la ragione per cui, malgrado le attuali difficoltà economiche, si stanno investendo 800 milioni di euro in questo campo. Si è scelta una strategia di coinvolgimento dei settori del commercio e dell'industria e degli "istituti della conoscenza", così da incentivare questi attori per fornire il loro contributo a far crescere la capacità di innovazione del Paese.

I indirizzi comunitari e strategie nazionali indicano un elevato livello di integrazione di politiche di *flexicurity* e protezione sociale, con un approccio di lungo periodo piuttosto che come impianto di contrasto a fenomeni recessivi di breve periodo.

Nell'ambito del processo di modernizzazione del sistema di protezione e tutela, coerente con il modello sociale europeo, l'Olanda ha posto l'accento sulle attività *on the job* per occupati e transizione *job to job*, con un diffuso e strategico utilizzo della formazione professionale. A tal proposito, è tradizionalmente assegnato un sostegno finanziario ai datori di lavoro per attività formative in azienda, in caso di riduzione dell'orario di lavoro, con il fine di trattenere il personale e non disperdere il capitale umano, pur in presenza di criticità cicliche e temporanee.

Evidentemente, in coerenza con gli approcci di *flexicurity*, le politiche di *welfare* mettono a disposizione servizi ed incentivi per la conciliazione e le attività di *care*, con una particolare attenzione a donne, migranti, senior, giovani e gruppi a rischio esclusione.

Il Fse contribuisce attraverso:

- miglioramento dell'adattabilità e occupabilità
- investimento in capitale umano e nuove competenze
- uso della leva fiscale nella promozione della formazione e dell'inserimento di gruppi a rischio.

A differenza di altri approcci nazionali, le risorse Fse sono utilizzate per sviluppare e realizzare programmi e progetti rivolti all'attivazione dei beneficiari e dei gruppi *target* piuttosto che all'identificazione dei fabbisogni formativi di prospettiva.

Le recenti analisi sulle risposte nazionali alla crisi, messe in piedi dai singoli Stati membri, hanno ribadito la priorità degli sforzi e dell'investimento nel contrasto alla perdita di posti di lavoro. Tale priorità costituisce il legame tra i diversi piani nazionali e si caratterizza per l'elemento di *policy* dotato di dimensione comunitaria e non esclusivamente nazionale.



Le scelte individuali sembrano, però, proporre un vasto ventaglio di opzioni e soluzioni, che nel medio dovranno e potranno essere valutate per codificarne criticità e buone prassi.

Quanto al tema della formazione all'interno della crisi, la Ce ha identificato alcuni aspetti prioritari di cui tenere conto nella strategia di breve periodo degli Stati membri:

- tutela e creazione di occupazione e supporto alla mobilità
- adeguamento delle competenze secondo i fabbisogni del mercato del lavoro
- incremento dell'accesso al lavoro e riduzione della distanza dall'occupazione per i gruppi più fragili ed esposti.

A questo si chiede di sviluppare azioni di breve durata ma con una prospettiva di lungo termine e sostenibilità finanziaria e di utilizzare in modo più efficace ed efficiente il Fse.

Le prime risposte del Governo olandese sono state di carattere finanziario e sono state rivolte a sostenere istanze delle imprese, con particolare riferimento ai licenziamenti e la riduzione di manodopera e capitale umano; al crollo della domanda e al problema dell'accesso al credito.

Per contrastare questi fenomeni sono state adottate misure temporanee per la riduzione dell'orario di lavoro e l'attivazione di *Mobility Center*.

Il primo provvedimento è stato rivolto a supportare quelle imprese che avevano avuto un calo della domanda di almeno il 30% negli ultimi due mesi e avevano bisogno di ridistribuire la forza lavoro. In tal modo, attraverso tale incentivo integrato con azioni formative si è inteso lasciare invariata, nelle imprese, la struttura delle risorse umane nel breve periodo, così da evitare potenziali rischi e costi elevati nel medio lungo periodo. I *Mobility Center* (MC) sono stati attivati in aree in cui era forte il tasso di licenziamento. Dalle prime stime tali interventi iniziali hanno ben contrastato le dinamiche di espulsione e riduzione dell'occupazione.

Il STWA (*Short Time Working Agreement*) rappresenta uno strumento non nuovo nelle politiche del lavoro olandesi che in occasione dell'attuale recessione è stato rafforzato, ampliato ed esteso

anche a crisi aziendali dovute a dinamiche economiche e di mercato, in precedenza non contemplate nella struttura di accesso ai benefici.

La durata degli accordi è stata fissata in sei mesi al massimo, rinnovabili solo per una volta. Si rinviene, anche in questa fase di profonda recessione sociale, l'approccio nazionale alle politiche attive piuttosto che al ricorso a forme improduttive e costose di tutela sociale e mero sostegno finanziario.

Un ruolo determinante, per la qualità e l'efficacia degli Accordi, è stato ricoperto dalle parti sociali e dalla concertazione. La gestione degli accordi è su base aziendale e di conseguenza qualità e coesione del dialogo rappresentano le chiavi per l'effettiva validità del beneficio e della sua capacità di assecondare effettivamente la transizione dalla crisi verso la ripresa. La riduzione del salario è variabile per un massimo del 25% ed è demandata, come detto, alla concertazione interna.

Nel pacchetto di misure varato a marzo 2009, con particolare riferimento al *Part-time unemployment benefit scheme*, sono state contemplate alcune specifiche disposizioni in merito alla riorganizzazione dei tempi di lavoro. In particolare, è stata resa possibile la transizione da tempo indeterminato a part-time con l'obbligo di ripristino a conclusione della misura di sostegno.

Il tempo di non lavoro è colmato con interventi specifici di formazione, finanziati da specifici fondi nazionali e dalla leva fiscale. La riduzione massima dell'orario è del 50% per 3 mesi, rinnovabile una sola volta. È stata inoltre determinata una clausola di rimborso degli incentivi, in caso di mancato ripristino o licenziamento.



Le misure di reazione alla crisi hanno dunque tenuto conto dell'indicazione comunitaria di agire nel breve, coerentemente con la sostenibilità finanziaria del medio-lungo termine.

Alcuni gruppi sociali hanno ispirato misure *ad hoc*, quali i giovani in cerca di prima occupazione e i senior, lavoratori over 55. Per i giovani, c'è stata la specifica attività dei *Mobility Center* che, con un approccio integrato, operano per intercettare competenze, esigenze e fabbisogni sia dal punto di vista della domanda che dell'offerta di lavoro. L'azione di *matching* è inoltre rafforzata dalla formazione, per investire in occupazioni e competenze sostenibili ed effettivamente in grado di assicurare occupabilità e mobilità nel mercato del lavoro. L'occupazione femminile non ha fortemente risentito della fase recessiva, partendo comunque da solide ed ampie basi di partecipazione. I settori in cui maggiore è la presenza femminile, quali istruzione e servizi sociali, hanno addirittura riscontrato un incremento dei livelli occupazionali (nelle indicazioni della Commissione sui piani nazionali di attuazione dell'[Agenda di Lisbona](#), si richiede, addirittura di incrementare il numero di ore lavorate dalle donne, per aumentare la produttività in base alla reale capacità nazionale).

All'interno del sistema di protezione sociale, per quanto concerne il tema della disabilità i piani di ripresa hanno introdotto una novità sostanziale. Piuttosto che proporre schemi di tutela meramente finanziaria, si è disposto di incrementare le procedure e le azioni motivazionali e consulenziali rivolte ad attivare soggetti diversamente abili all'interno del mercato del lavoro. Un più deciso approccio al rientro - laddove possibile in base al grado ed alle caratteristiche del disagio - intende perseguire un duplice obiettivo:

- maggiore motivazione e dinamica di attivazione dell'individuo
- minore carico finanziario per la rete sociale.

Interventi di carattere finanziario sono stati realizzati con riferimento al sistema pensionistico.

Il sistema olandese si sviluppa su tre pilastri, con un diverso livello di contribuzione individuale, pubblica e privata. I fondi di diritto privato devono conformarsi a rigida regolamentazione. Per i fondi con obbligo di limite di riserva, è stato esteso a cinque anni il tempo di ripristino e reintegro delle riserve stesse, per ridurre la pressione introdotta dagli effetti finanziari della crisi ed evitare in tal modo maggiori criticità e minore copertura in prospettiva. È in fase di discussione il possibile innalzamento dell'età lavorativa a 67 anni, con un parallelo sistema di incentivi alla permanenza nel lavoro e di disincentivi al prepensionamento. Tale sistema utilizza la leva fiscale, la formazione, i servizi pubblici per l'impiego.

Per quanto attiene alle misure nazionali, è possibile riassumere gli ambiti di intervento su cui il Governo olandese ha inteso concentrare le risorse e le strategie:

- *Mobilità del lavoro*
 - attivazione di 10 MC ed avvio di ulteriori 20
 - diversificazione dei servizi, con un rinnovato approccio intersettoriale
 - impulso alla mobilità geografica attraverso il rafforzamento del sistema di incentivi per occupati/disoccupati/inoccupati, in modo da migliorare da concretizzare le opportunità lavorative o modificare l'occupazione, sulla scorta delle reali disponibilità.
- *Transizione al lavoro*
 - coinvolgimento dei Comuni nell'utilizzo delle risorse di assistenza sociale, con un maggiore approccio alla mediazione al lavoro
 - messa a disposizione di risorse per incentivi formativi nell'ambito di occupazioni part time e maggiore contributo e responsabilità delle istituzioni locali nell'attivazione di politiche di transizione al lavoro territoriali.



- *Formazione e riqualificazione*
 - la formazione rappresenta una priorità per il lavoratore e per il datore di lavoro. Da gennaio 2009 è stato incrementato il credito fiscale a disposizione per le imprese, a compensazione dei costi della formazione del personale.
 - sono in fase di lancio ulteriori misure quali contributi finanziari per la formazione di occupati a rischio di obsolescenza professionale, e conseguente prossima disoccupazione, formazione obbligatoria e programmi flessibili rivolti ad indirizzare i lavoratori in settori in cui si rilevano deficit di manodopera e competenze qualificate.
- *Protezione sociale e flexicurity*
 - il sistema di welfare ha rafforzato strumenti ed indirizzi per l'attivazione sociale e professionale; le misure di reazione alla crisi hanno inteso ridurre le possibili barriere all'imprenditorialità, sia semplificando le procedure, sia introducendo specifici moduli formativi nei programmi di qualificazione professionale, in modo da assecondare lo sviluppo di attitudini all'autopromozione anche per gli occupati.

Quanto al Fondo sociale europeo, l'impianto generale non ha subito ancora modifiche ufficiali e conserva la struttura adottata nel sistema dei Fondi strutturali nazionali, anche se il Governo ha in agenda la riflessione su possibili misure in grado di supportare l'intervento generale di reazione e rilancio sociale ed economico.

Le risorse Fse saranno messe a disposizione di specifiche azioni di sostegno rispetto alle istanze di dati gruppi sociali. In particolare, l'Azione D del programma operativo rivolta a fornire maggiori competenze a lavoratori a bassa qualificazione, per elevarne le opportunità professionali, di occupabilità e mobilità riceve la quota maggiore dei 400 milioni di euro disponibili.

Il supporto si concretizza in sussidi diretti a lavoratori - nella forma di *voucher* - finalizzati all'investimento individuale in maggiore e migliore formazione. Si sostanziano, inoltre, in progetti formativi in azienda, finanziati da O&O (O&O - Qualificazione e Sviluppo - organizzazioni settoriali, che comprendono imprese e parti sociali. O&O gestiscono risorse Fse che mettono a bando per progetti di formazione, promossi da imprese e organismi della formazione professionale), cui si aggiunge il cofinanziamento proveniente dai contributi che le imprese stesse versano all'organismo.

L'intento è di proteggere e rafforzare le fasce di occupati che, a causa del basso livello di qualificazione e mancanza di certificazione formale, risulta particolarmente esposto al rischio di marginalizzazione, espulsione e obsolescenza professionale. Tale approccio beneficia del modello VPL (*Validation of Prior Learning*) in uso prima della crisi e mirante a promuovere la valorizzazione dell'esperienza professionale quale vettore per migliori lavori e migliori livelli occupazionali. Il piano prevede accordi tra imprese e parti sociali per la definizione dei progetti strategici da finanziare. Di recente, gli accordi si sono concentrati su aree d'intervento - settoriali o territoriali - che maggiormente hanno risentito della fase di recessione (settoe finanziario, edile, abbigliamento sportivo). I progetti ricevono un contributo Fse che copre al massimo il 50% del costo totale, mentre il cofinanziamento dell'impresa può arrivare al 60%. Il progetto formativo si rivolge ad uno specifico settore e non ad una singola azienda.

L'azione A, con un budget di 200 milioni di euro, ha subito delle modifiche rispetto alla versione originaria del programma e consente ai Comuni di mettere a disposizione di disoccupati e inoccupati contributi di durata limitata rivolti al reintegro nel mercato del lavoro.

Tali contributi, che mirano ad accorciare la distanza tra individuo ed occupabilità, vengono utilizzati per azioni di formazione e *coaching* e sono rivolti a soggetti diversamente abili, disoccupati di lunga durata; over 55 e fasce di esclusi dal sistema di *welfare* sociale.



Una modifica che si renderà necessaria prevede l'estensione dei benefici anche ai giovani in cerca di prima occupazione ed alla fascia dei "non inclusi" (il gruppo comprende tutti quei soggetti che non hanno criticità tali da rientrare nelle fasce di disagio ammissibili, ma che necessitano di supporto sia per entrare/rientrare nel mercato del lavoro, sia perché è aumentato il gap tra lavori e competenze disponibili).

I Comuni possono accedere a risorse Fse anche per sostenere interventi di formazione e misure di supporto rivolte a disoccupati di lunga durata, che vedono aumentare la concorrenza da parte di coloro che hanno temporaneamente perso il lavoro a causa della crisi ma che dispongono di maggiori titoli e competenze. In sintesi le risorse Fse, aggiuntive rispetto alla dotazione nazionale, sono destinate a interventi in grado di coinvolgere di più e meglio le fasce di esclusi e marginalizzati.

Contemporaneamente con l'approccio nazionale che mira a stimolare la partecipazione sociale piuttosto che a erogare una rete di protezione "passiva", tutte le risorse risparmiate dall'assistenza - in virtù di risultati positivi in termini di inserimento socio-professionale - vengono messe a beneficio della comunità e dei suoi fabbisogni di crescita e servizi.

Per il rilascio degli incentivi è previsto un sistema di *scoring* in base al quale gli incentivi e le risorse vengono indirizzate equamente e non a discapito di soggetti con maggiori criticità, acuite nell'attuale periodo di tensione sociale.

Il principale elemento di novità relativo al Fse risiede nella scelta del Governo di spendere l'intero budget della programmazione 2007/13 interamente entro il 2011. Infatti, modificando le procedure di impegno, erogazione e *audit* si intende rendere disponibili maggiori risorse in tempi più rapidi.

Ulteriori azioni nell'agenda del Governo, finanziate con risorse nazionali e Fse, riguardano un Piano d'azione nazionale rivolto alla disoccupazione giovanile, in cui le Regioni intervengono con specifici programmi. I Programmi regionali devono investire concretamente la *governance* locale per l'occupazione, in sintonia con le dinamiche e con le specificità territoriali.

Sebbene in passato, a causa del differente regime di *audit* per fondi nazionali e fondi Fse, il ricorso alle opportunità comunitarie è stato ritenuto complesso, oneroso ed eccessivamente burocratico e pertanto non sempre perseguito, oggi per il peso delle criticità poste dalla crisi si ipotizza che le richieste eccedano le disponibilità. Resta comunque elevato il livello di integrazione delle risorse, laddove il contributo del Fse integra e rafforza l'investimento nazionale nei piani di reazione alla crisi, con un approccio caratterizzato dai seguenti elementi:

- priorità all'attivazione ed all'inserimento
- integrazione tra risorse nazionali e comunitarie
- *governance*
- valutazione strategica per finanziare e investire in progetti e competenze sostenibili nel lungo periodo
- coerenza e continuità con i pilastri del *welfare* nazionale
- ruolo chiave della formazione e della concertazione per rafforzare occupabilità, mobilità, imprenditorialità, con un equilibrato approccio di *flexicurity*.



Fonti di riferimento

- Interviste a Paul van de Huevel e Maartje Roelofs - *Ministry of Social Affairs and Employment*
- [Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis](#)
- *Eu economic situation and spring forecasts 2009-2010* - European Commission Economic and Financial Affairs
- [European Social Fund - Netherlands](#)
- [European Commission Economic and Financial Affairs](#)
- Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of Regions - *A shared commitment for employment*, European Commission 2009
- *Rapporto Paese congiunto Ambasciate/Uffici ICE 2009*, [Ministero degli Affari Esteri](#) - Istituto per il Commercio Estero