LAVORO È CITTADINANZA

CHE FARE

Bruno Izzi e Salvo Messina

Media Futuro
Società Cooperativa

LAVORO è CITTADINANZA

CHE FARE

Media Futuro
Società Cooperativa

Bruno Izzi e Salvo Messina

Indice

Premessa 1

1. Il mercato del lavoro: come generare lavoro e combattere la disoccupazione e come legare il lavoro alle politiche sociali 3

1.1 Un quadro d'insieme 3
1.2 Posti vacanti 5
1.3 Domanda ed offerta di lavoro e le comunicazioni obbligatorie 6
1.4 Il peso del lavoro sommerso 9
1.5 Contratti atipici e flessibilità: cosa fare? 9
1.6 Le competenze e la formazione: nodo cruciale per tutti i lavori anche a bassa qualifica 12
1.7 Cambiamenti demografici e nuove opportunità di valorizzazione delle risorse 13

2. Il lavoro oggi e nel futuro, la povertà e le diseguaglianze di reddito 19

2.1 Reddito di base e cambiamenti tecnologici 19
2.2 Reddito di base: uno sguardo all'Italia 24
2.3 Un'altra prospettiva per il sostegno al reddito e per l'inclusione sociale: reddito minimo, servizi e sistema di lavoro transitorio 27

3. Politiche attive del lavoro 32

3.1 Centri per l'impiego e Formazione professionale 32
3.2 Integrazione dei servizi di formazione e lavoro 37

4. Alcune proposte per una discussione 45

4.1 Formazione e strumenti per le politiche del lavoro 45
4.2 Le politiche degli incentivi ed il jobs act 47
4.3 Il lavoro in agricoltura ed in edilizia (superare il precariato endemico e del lavoro nero) 49
4.4 I servizi alle persone 50
4.5 Realizzare un sistema di "redditi e lavori di garanzia" 51
4.5.1 Il sistema del lavoro transitorio 52
4.6 A proposito di immigrati 53

5. Evoluzione nella storia dell'idea di reddito minimo universale 56

5.1 L'introduzione in Italia del REI (Reddito di Inclusione) 61
5.2 Uno sguardo sulle esperienze in europa e nel mondo 64

Bibliografia 68
Scheda attività di Solco 72

Premessa

Può essere ancora il lavoro la chiave per un vero e proprio ripensamento della società contemporanea e del nostro sistema di welfare?

Ed il lavoro, in tutte le sue declinazioni, può essere considerato solo in chiave di produttività, di costo per l'impresa o invece anche come occasione formidabile di eguaglianza e tutela per le fasce più deboli?

Quasi certamente il futuro prossimo va ripensato in tutti gli aspetti della vita e della società. Nei nostri ragionamenti il senso del valore del sociale e di una sostanziale equità perdono sempre più terreno: le crescenti diseguaglianze sono viste come un problema insormontabile piuttosto che come una opportunità.

Il welfare, che ha rappresentato nel vecchio secolo il simbolo del miglioramento costante ed impetuoso delle condizioni di vita, si è andato via via ridimensionando con tagli crescenti delle prestazioni e delle opportunità per i più deboli.

I concetti di "integrazione" ed "inclusione" hanno perso di concretezza e senso compiuto.

Sono questi interrogativi che ci hanno spinto a ragionare, confrontando ed integrando punti di vista diversi, su cosa si potrebbe fare per provare ad individuare soluzioni possibili e non assistenzialistiche.

Proveremo qui a proporre alcuni spunti di riflessioni su questi grandi temi nella convinzione che l'orizzonte della coesione sociale è quello di aiutare tutti in modo diverso combattendo invidia sociale, paura e solitudine e nello stesso tempo ridurre le diseguaglianze con una distribuzione di reddito non in forma assistenziale e ridare anche per questa via senso ad una vera giustizia sociale.

Noi pensiamo che tutto o moltissimo del sociale dipende dal lavoro, della sua qualità, dalla capacità di generare beni e servizi, ed in ultima analisi, produrre ricchezza da redistribuire.

1. Il mercato del lavoro: come generare lavoro e combattere la disoccupazione e come legare il lavoro alle politiche sociali

1.1 Un quadro d'insieme

Sul lavoro si sentono tanti luoghi comuni che non aiutano a cogliere i fenomeni reali e non ci consentono di capire come veramente stanno le cose.

Si dice molto spesso che non serve cercare un lavoro perché non c'è. Questo primo luogo comune tende a deprimere i disoccupati che da affermazioni di questo tipo sono scoraggiati ad intraprendere azioni efficaci nella ricerca.

Ora tutti dovrebbero sapere che il mercato del lavoro, per l'appunto, è un mercato in cui c'è chi entra e chi esce. Come è facilmente intuibile sono molti di più quelli che escono (chi perde il proprio lavoro) che quelli che entrano in una fase recessiva, mentre avviene il contrario in una fase di espansione dell'economia.

Questo significa che in momenti di crisi per trovare lavoro bisogna impegnarsi di più e magari ci vuole più tempo o in qualche caso bisogna anche inventarselo.

D'altra parte i dati ci confermano questa banale considerazione.

Dal 2013 al 2016 sono stati attivati complessivamente alle dipendenze 40 milioni e 68.000 rapporti di lavoro mentre ne sono cessati 39 milioni e 152.000 con un saldo attivo di 916 mila in più in questi quattro anni.

Ovviamente parliamo di tutti i tipi di contratti alle dipendenze (sulla qualità di questi rapporti torneremo più avanti).

Gli occupati alla fine del 2017 sono 23.070.666 anche se in questi anni sono diminuite le ore lavorate per occupato e questo significa che sono aumentati i contratti part time e le forme di lavoro discontinue, mentre il tasso di disoccupazione rimane ancora significativamente alto, seppur in diminuzione, e si attesta intorno all'11% (era il 13% nel 2013).

E' anche forse il caso di ricordare che i lavoratori alle dipendenze nel 2017 hanno raggiunto il massimo storico mentre sono in diminuzione i lavoratori indipendenti.

Crescono in questo quadro i lavoratori con contratti brevi e part time.

Il dato deve preoccupare, ma va in ogni caso inquadrato dentro i dati più generali, infatti (altro luogo comune da sfatare) su 23 milioni di lavoratori quelli con contratti brevi sono passati dai 3 milioni del 2012 ai quasi 4 milioni del 2016 con una crescita costante.

Sono tanti e crescono, ma dobbiamo in ogni caso sapere che l'86% dei lavoratori ha oggi un contratto a tempo indeterminato. Infatti secondo i dati Eurostar l'Italia ha una percentuale di contratti a tempo indeterminato più alta della media dei paesi dell'area Eur attestata all'84,4% e non sembri strano, ma paesi come la Francia (83,9%), la Svezia (83,9%), l'Olanda (79,4%) e la Spagna (73,9%) hanno tassi di tempi indeterminati significativamente più bassi di quelli italiani

Come dire la precarietà/flessibilità nel nostro paese cresce, ma il modello "lavoro" è ancora quello del lavoro a tempo indeterminato.

L'elemento nuovo, e che in larga misura preoccupa, è che questi contratti brevi o part time sono quasi ad esclusivo appannaggio dei giovani.

Avere il quadro complessivo di come stanno realmente le cose ci dovrebbe aiutare a fare scelte utili in particolare per i soggetti più deboli. Dire che il lavoro non c'è o che tutto è precariato non solo non è vero, ma rende impossibile immaginare vere politiche attive e di supporto.

Dire questo significa anche definire meglio il quadro per politiche adeguate (attive e di supporto).

1.2 Posti vacanti

Per valutare lo stato reale del mercato del lavoro è anche forse il caso di richiamare i dati relativi ai posti vacanti e dunque quei lavori richiesti dalle imprese e non occupati per diverse ragioni: inadeguatezza dell'offerta, rifiuti, collocazione territoriale difforme tra domanda ed offerta. Tali posti vacanti oggi possono essere stimati in circa 200.000.

Il tasso di posti vacanti è, infatti, il rapporto percentuale fra numero di questi e somma di posti vacanti e posizioni lavorative occupate.

Questo dato misura le ricerche di personale che alla data di riferimento (l'ultimo giorno del trimestre) sono già iniziate e non ancora concluse. Sono, infatti, quei posti di lavoro retribuiti che siano nuovi o già esistenti, purché liberi o in procinto di diventarlo, per i quali il datore di lavoro cerchi attivamente un candidato adatto al di fuori dell'impresa interessata e sia disposto a fare sforzi supplementari per trovarlo.

I dati qui presentati si riferiscono ai posti vacanti di lavoratori dipendenti, a esclusione di quelli per dirigenti, nelle imprese con almeno 10 dipendenti dell'industria e dei servizi. Sono stati prodotti sulla base di due rilevazioni: quella mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle grandi imprese, per le imprese con almeno 500 dipendenti dell'industria e dei servizi di mercato; quella trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate, per le imprese con 10-499 dipendenti dell'industria e dei servizi di mercato e per quelle con almeno 10 dipendenti nei settori di istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi.

Il tasso di posti vacanti può fornire, se usato assieme ad altri indicatori, informazioni utili ad interpretare la congiuntura. I posti vacanti, infatti, possono dare segnali anticipatori sull'andamento del numero di posizioni lavorative occupate nel prossimo futuro e indicazioni utili per appropriati programmi di qualificazione e riqualificazione dell'offerta di lavoro. Tali segnali si possono ricavare in particolare considerando la differenza fra il valore del tasso di posti vacanti in un dato trimestre e quello nello stesso trimestre dell'anno precedente (in punti percentuali)".

1.3 Domanda ed offerta di lavoro e le comunicazioni obbligatorie

La sfida per lo sviluppo ed in particolare per la creazione di nuova occupazione deve obbligatoriamente svilupparsi su tre filoni:

1. una migliore conoscenza della domanda e dell'offerta di lavoro,

2. efficaci politiche del lavoro per aumentare l'occupazione,
3. l'analisi dei fattori che determinano la competenza per migliorare l'occupabilità attraverso un uso serio della formazione.

Generalmente quando si parla di lavoro si tende a privilegiare lo studio dell'offerta e si sottostima il potenziale d'informazioni ottenibile da una maggiore attenzione ai comportamenti delle imprese quando domandano capitale umano.

Una migliore lettura può venire dall'analisi dei mercati del lavoro, differenziati a seconda del tessuto produttivo e del capitale sociale (infrastrutture materiali ed immateriali) posseduto da ciascun territorio.

La mancanza di un sistema complesso ed integrato di rilevazione ed analisi dei dati del mercato del lavoro e dei "mercati del lavoro" rende estremamente complicata la comprensione delle dinamiche che lo regolano ed i trend occupazionali anche sullo specifico territorio.

Fino a qualche tempo fa i dati relativi al mercato del lavoro erano solo quelli che ci forniva l'Istat attraverso le rilevazioni trimestrali. Sappiamo, che nonostante l'importanza di poter avere dati rilevanti, si trattava pur sempre di rilevazioni campionarie.

Oggi con le Comunicazioni obbligatorie siamo in presenza di "un sistema universale che riguarda tutti i datori di lavoro, comprese le P.A. per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato." (Ricerca finanziata da Ebit e realizzata da Solco in collaborazione con l'Università Roma 3).

Il sistema registra ogni movimento in entrata ed in uscita e qualsiasi tipo di contratto applicato e ci consente di tracciare e valutare tutti i processi di transizione verso il lavoro comprese le azioni di politiche attive del lavoro gestito a vario titolo in tutto il paese.

Integrare oggi le informazioni di flusso (C.O.) con quelle di Stock (Inps e Istat) consentirebbe di avere un quadro complessivo del mercato del lavoro e del rapporto tra domanda ed offerta di lavoro.
Queste informazioni diventano importantissime per programmare interventi di politiche attive del lavoro, di formazione e di incontro tra domanda ed offerta.
Politiche ancora più necessarie per le fasce più deboli e gli svantaggiati che ancora oggi non trovano nel territorio strumenti utili.
La mancanza di scelte in questa direzione incide inevitabilmente sulla progettazione, pianificazione ed attuazione di politiche attive realmente efficaci ed efficienti, che possano influire sulle condizioni dei cittadini e la competitività delle imprese, contribuendo anche attraverso questa via, a migliorare la situazione economica e sociale.
In una crisi che si dimostra tanto complessa, lunga e profonda si deve cogliere, quindi, la necessità di una piena utilizzazione del capitale umano disponibile e quindi di dover:

a) integrare attendibili fonti d'informazione ed affinare lo strumento statistico di valutazione;
b) includere nell'indagine trimestrale dell'Istat alcune domande aggiuntive su struttura e caratteristiche dei posti vacanti;
c) disporre oltre alla consistenza dello stock dei posti vacanti, i dati sui flussi e sulla durata degli stessi; verificare con continuità le liste dei disoccupati e dei lavoratori in mobilità.

Solo in questo modo avremmo la reale possibilità di valutare i processi di creazione e distruzione di posti di lavoro in atto nel sistema produttivo.

1.4 Il peso del lavoro sommerso

Nel quadro generale rimane fondamentale valutare l'anomalia del mercato del lavoro sommerso che ha funzionato come ammortizzatore improprio. Negli ultimi 3 anni si valuta che siano almeno dai 3 ai 3.500.000 gli occupati. Far emergere solo 1 milione di questi ridurrebbe la disoccupazione ufficiale di 5 punti e ciò porterebbe l'Italia ai livelli europei.

D'altra parte l'emersione anche parziale consentirebbe un aumento del Pil sopra il 2% con effetti positivi sui vincoli di bilancio.

1.5 Contratti atipici e flessibilità: cosa fare?

L'introduzione dei contratti atipici, voluti dagli interventi legislativi di Treu e poi dalla legge Biagi avevano lo scopo di regolamentare l'accresciuta richiesta di flessibilità proveniente dal sistema produttivo anche a causa degli effetti della globalizzazione.

Alle due leggi sono seguite progressive liberalizzazioni che sotto l'incalzare della crisi mondiale, si sono trasformate in una costante ricerca di un vantaggio competitivo da ottenere solo attraverso un uso flessibile della forza lavoro.

Ma questa flessibilità è un fatto nuovo?

Mingione e Ghezzi nel loro saggio "Flessibilità e trasformazione del lavoro" (10 idee per convivere con il lavoro che cambia. Feltrinelli 2017) sostengono che lo strumento della flessibilità nell'uso della forza lavoro è stata sempre caratteristica del capitalismo a partire dall'ottocento.

"La ciclicità delle fasi di espansione e contrazione economica del capitalismo è un altro indicatore dell'intrinseca instabilità del sistema stesso".

Essi sostengono che "già nel "fordismo" era presente un evidente dualismo fra occupazioni normativamente garantite e protette e occupazioni prive di queste garanzie istituzionali (nelle pmi) e un'area vasta di economia informale praticata diffusamente e trasversalmente ….".

Oggi il tema è che questa flessibilità riguarda specifiche fasce di popolazioni lavorative (i giovani) e senza strumenti di protezione sociale.

Indubbiamente in questo quadro si è introdotta un'oggettiva disparità tra le opportunità offerte alle imprese e quelle offerte ai lavoratori.

Il vantaggio per le imprese è stato quello di poter assumere, con contratti a termine e a costi ridotti, in maniera regolare persone disoccupate o inoccupate, mentre per i lavoratori rappresentava la porta d'ingresso verso un lavoro stabile e qualificato; da almeno cinque anni la flessibilità rischia invece di trasformarsi in una condizione stabile. Contenere l'uso dei contratti a termine, come cerca di fare con le norme recenti il governo, può essere un giusto segnale, ma non c'è il respiro di una politica più complessiva.

Le politiche di contrasto alla precarietà dovrebbero intervenire sia sul lato della domanda che dell'offerta.

Per quanto riguarda la domanda si dovrebbe lavorare per modificare il comportamento delle imprese, con interventi di tipo anche coercitivo, limitando le possibilità di ricorrere a certe tipologie contrattuali; in altri termini se è più difficile imporre re-

gole sulle motivazioni che inducono all'utilizzo di un dato contratto, è più facile imporre regole di tipo quantitativo, concernenti ad esempio, il numero massimo di assunzioni temporanee o la prorogabilità di un contratto a termine. Sempre sul lato della domanda, i comportamenti possono essere modificati con meccanismi d'incentivazione prevedendo sgravi fiscali o contributivi, una tantum, in caso di assunzioni stabili. Interventi di questo tipo sono in questa fase previsti dall'ultima legge di stabilità che consente una riduzione del 50% degli oneri sociali per tre anni con un risparmio fino a 3.000 euro all'anno. Queste misure tendono a rendere meno costosi i contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato.

Sul lato dell'offerta, si possono offrire servizi di attivazione a favore dei lavoratori precari e disoccupati e ciò al fine di metterli nella condizione di meglio provvedere a sé stessi, accrescendone le competenze, particolarmente utili, nella ricerca di lavori più stabili e migliori.

Non si può sottacere per questo tipo d'intervento la rilevanza della disponibilità di risorse, dell'efficienza del modello organizzativo di supporto (i centri per l'impiego, le società per il lavoro in somministrazione, i servizi forniti dalle camere di commercio e gli stessi incubatori d'impresa) e del capitale sociale del territorio.

I dati pubblicati da Eurostat sulle risorse destinate dal nostro Paese ai servizi per l'impiego sono una clamorosa dimostrazione della rigidità con cui si è fin qui contrastata la disoccupazione: l'Italia dedica molte meno risorse a lavoro e formazione di Francia, Germania, Spagna, Gran Bretagna e molti altri paesi europei e il personale addetto alla presa in carico dei disoccupati è uno ogni 594(!). Nel Regno Unito vi è un operatore ogni 43 disoccupati disponibili a lavorare; in Francia uno ogni 59; in Germania uno ogni 27.

La spesa dello stato italiano in questa materia ha cominciato una inversione di tendenza soprattutto per effetto del jobs act, ma poco ancora si spende per le politiche attive del lavoro.
Nella realtà vengono finanziati interventi per modificare il comportamento delle imprese spingendole ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato e a stabilizzare i contratti a termine dei propri dipendenti. I risultati sono stati importanti e visibili sul breve periodo, ma alla lunga esauriscono i loro effetti.
Politiche attive del lavoro e abbassamento permanente del cuneo fiscale sul lavoro sono certamente più efficaci.
La ragione dello scarso successo degli incentivi è dovuto alla limitazione temporale e alla loro scarsa consistenza.

1.6 Le competenze e la formazione: nodo cruciale per tutti i lavori anche a bassa qualifica

Nel quadro delle trasformazioni in atto l'abilità delle persone di connettere tra loro istruzione, esperienze e carriere professionali risulta fondamentale per il loro impiego in un lavoro appagante.
La crisi globale, infatti, sta rafforzando la necessità di programmare l'istruzione, le carriere professionali con strumenti appropriati e percorsi di tirocinio lavorativo effettivo e retribuito all'interno di imprese per un graduale percorso di accesso successivo ad un rapporto di lavoro vero e proprio.

Tuttavia malgrado sia cruciale la capacità di raccordare i progetti formativi con le opportunità di lavoro, essa è lontana dall'essere soddisfacente, sia sul piano individuale che collettivo.
Da questa constatazione discende l'interesse che deve essere rivolto alle politiche che favoriscano l'integrazione dei sistemi d'istruzione/formazione/apprendimento "on the jobs".
Da questo punto di vista è necessario immaginare strumenti capaci di dare trasparenza alle competenze acquisite nel corso

della vita lavorativa, e dunque acquisite come forme d'incentivazione al di fuori di contesti formali d'istruzione.
Peraltro dotare, da parte dello Stato, il cittadino-lavoratore dell'opportunità di conoscere il proprio bilancio delle competenze, al di fuori di quanto certificato dall'istruzione formale o del lavoro svolto in quel particolare momento, non è solo un'esigenza economica, ma un diritto civile, come espressione della libertà, di quel cittadino, di avere maggiori chance per trovare o cambiare lavoro.
La stessa Unione europea ha posto l'esigenza di individuare trasparenti forme di certificazione per riconoscere percorsi individuali di acquisizione di competenze anche al di fuori di un percorso formale.
Le ragioni di questo interesse sono molteplici. Esse vanno dalla possibilità di circolazione dei lavoratori fra i diversi paesi, all'individuazione di nuovi percorsi formativi, a nuove forme di welfare per il lavoro che la garanzia di accesso alle competenze per tutta la vita può consentire.
L'idea di poter prescindere da percorsi d'istruzione formale nel riconoscimento delle competenze, non può avvalorare l'idea che se ne possa prescindere.

1.7 Cambiamenti demografici e nuove opportunità di valorizzazione delle risorse

Una società che invecchia, a seguito dell'aumento delle aspettative di vita pone rilevanti interrogativi in diverse direzioni; dalla preoccupazione in merito alla sostenibilità finanziaria dei sistemi di protezione sociale a quella relativa alle opportunità attivabili a fronte di una aspettativa di vita accresciuta; dai rischi legati alla diffusione di situazioni di emarginazione dovute a situazioni di povertà e precarietà dei soggetti non in grado - per

varie ragioni - di mantenersi, alla necessità di assistenza e di cura degli anziani non autosufficienti; dalle riflessioni in merito ai comportamenti affettivi e alle scelte esistenziali in età avanzata, alla valorizzazione dell'esperienza dei pensionati in contesti anche di carattere economico-produttivo.

L'allungarsi dell'arco di vita pone una questione che interseca le profonde trasformazioni che stanno caratterizzando anche l'esperienza di lavoro. L'evoluzione in corso ha visto soprattutto una progressiva riduzione dei tempi di lavoro: della settimana lavorativa, in primis, ma anche della vita lavorativa nel suo insieme. Anche per questa ragione, si sostiene che non si è mai lavorato così poco nelle epoche precedenti, tanto da poter affermare che il lavoro (la sua tipologia, la sua qualità, la sua quantità, appunto) nel XXI secolo non è più in grado di strutturare completamente la vita delle persone.

Le domande di fondo che a più riprese emergono nelle analisi degli studiosi e degli osservatori dei fenomeni in questione riguardano, sostanzialmente, i modi e le forme per valorizzare una fase della vita che per un lungo tempo ha subito i condizionamenti di quello che è stato un vero e proprio processo di un'errata costruzione sociale della condizione anziana.

Le dinamiche dell'invecchiamento della popolazione generano preoccupazione soprattutto sul fronte dell'occupazione.

Le istituzioni comunitarie vanno da tempo ripetendo infatti, che senza un'adeguata partecipazione alla vita attiva non sarà possibile mantenere inalterati - ed anzi innalzare - i livelli di competitività dei paesi dell'Unione, nonché preservare il tenore di vita e i livelli di benessere dei suoli cittadini (Commissione delle Comunità europee 2004).

Anche per tali ragioni, nell'ambito della Strategia per l'Occupazione (SEO), i Consigli europei di Stoccolma e di Barcellona del 2001 e del 2002 hanno stabilito precisi obiettivi in termini di crescita del tasso di occupazione della popolazione di età compresa tra i 55 e i 64 anni di età, nonché l'incremento di circa 5 anni dell'età media di pensionamento dei lavoratori dell'Unione (Commissione europea e Consiglio europeo 2002).

Il processo in atto mostra dunque l'esistenza di un triplice richiamo che si pone in forte discontinuità – o meglio sarebbe forse dire di controtendenza – con quanto sinora le politiche di sostegno all'occupazione hanno cercato di conseguire, almeno nel nostro paese: il contenimento degli organici e del costo del lavoro, lo scoraggiamento all'invecchiamento attivo nei luoghi di lavoro, un sostegno concreto alle politiche di sostituzione.

Si tratta, in primo luogo di comprendere come sia oggi possibile (a quali condizioni, con quali strumenti, seguendo quali prassi) incoraggiare i lavoratori a prolungare la loro vita professionale, ed in particolare come farlo con coloro che si trovano ad un passo dalla soglia del pensionamento. Il perseguimento di tale obiettivo si scontra con quello che è stato definito il paradosso dell'invecchiamento funzionale (Isfol 2002), ovvero un processo di costruzione sociale che porta a identificare nel lavoratore over 45 un soggetto ormai incamminato verso il ritiro dalla vita attiva.

La questione si ripercuote anche sul fronte dei datori di lavoro, ed indica la necessità di indagare gli strumenti più idonei per incentivare la permanenza dei lavoratori maturi, scoraggiando il loro ritiro e puntando al contrario sulla risorsa costituita dalla loro esperienza, anche in funzione della trasmissione dei saperi strategici per il presidio delle funzioni chiave o di quelle più strettamente connesse al core business aziendale.

Sono necessarie misure per accompagnare le aziende e rendere possibile azioni da connettere con le politiche di protezione sociale, gli strumenti di regolazione del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali.

I lavoratori anziani si trovano oggi sottoposti a messaggi contradditori: in nome dell'impiego dei giovani e delle innovazioni tecnologiche sono spinti ad abbandonare precocemente il mercato del lavoro; ma in nome del mantenimento dell'equilibrio dei sistemi previdenziali devono lavorare di più con l'innalzamento della età di pensionamento. La comunità scientifica ha affrontato il tema della contradizione sociale che viene a crearsi e si è interrogata su come affrontarla. Una delle soluzioni e quella di investire sulla riqualificazione professionale delle persone.

Il tema della formazione si esaurisce troppo spesso nella quantificazione delle ore e, in qualche caso, nella descrizione di percorsi proposti. L'approccio gestionale richiederebbe un maggiore approfondimento di analisi del bisogno, obiettivi, risultati conseguiti, reale soddisfazione dei partecipanti, distribuzione dell'investimento su tutta la popolazione dipendente (evitando così di creare processi di discriminazione attraverso la scelta di chi formare e chi no).

Nella gestione delle aziende non si ravvisa una precisa consapevolezza del valore creato dalla lunga permanenza interna delle risorse umane. Per quanto concerne il problema della disoccupazione ci sono specificità per i giovani, per lavoratori adulti, per coloro che non hanno qualifica: si evidenzia soprattutto la difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro quando si verifica una fase di discontinuità.

L'allungamento della vita e conseguentemente degli anni lavorativi pone il problema di come coniugare tale realtà lavorativa over 40,

troppo giovani per andare in pensione e troppo vecchi, a parere delle imprese, per continuare a lavorare. Prima un over 40 che usciva dal mercato del lavoro si ricollocava senza troppe difficoltà, oggi con l'innalzamento dell'età pensionabile, l'abbassamento dell'età oltre la quale da disoccupati diventa difficile ricollocarsi stabilmente, porta all'attenzione dei politici e della società il problema dei disoccupati di età avanzata.

Appare quindi pertinente qui richiamarsi all'esigenza di un cambiamento di prospettiva culturale, ma anche etica, nella quale l'età non risulti essere un pericoloso fattore di discriminazione sociale.

Il successo di singoli processi dipende dalle capacità di implementare un sistema integrato di interventi in linea con le caratteristiche dei mercati del lavoro nazionali e locali.

Occorre affrontare i problemi non in modo isolato, ma integrandoli in un sistema di riferimento di cui si parla da diversi anni.

Il cambiamento è da intendersi come un fenomeno naturale nella vita di qualsiasi organizzazione, esso è necessario alla sostenibilità nel tempo della stessa, ma può essere programmato oppure semplicemente subito.

La responsabilità sociale di un'azienda nei confronti dei suoi dipendenti si misura anche nella cura con cui sono pianificati i percorsi di formazione.

Una buona strategia di formazione non tiene conto soltanto delle esigenze relative all'oggi o agli obblighi di legge, ma è pensata per rispondere ad un'esigenza di sostenibilità nel tempo, di aggiornamento delle competenze come fattore di crescita e competitività.

La rilettura di questi temi nell'ottica della Responsabilità Sociale significa anche riuscire a trasformare il capitale rappresentato dalle risorse umane in valore aggiunto per l'organizzazione.

Occorre porsi in questo senso alcune domande:

- ➢ Quale valore aggiunto può rappresentare un lavoratore adulto per l'organizzazione?
- ➢ Come è possibile valutare il bagaglio di esperienze pregresse?
- ➢ Si possono implementare strategie adatte al recupero e all'aggiornamento delle competenze?
- ➢ I piani di formazione sono sostenibili in un'ottica di lungo corso e per l'organizzazione e per il lavoratore?

Riuscire a quantificare in termini economici e monetari il più possibile attendibili il valore aggiunto che è possibile creare attraverso politiche di cui si è detto, potrebbe essere la chiave di volta per una reale sensibilizzazione di aziende ed organizzazioni.

E' necessaria la costruzione di indicatori capaci di misurare in termini economici i costi di scarsa formazione, eccessivo turn over e cattiva gestione delle risorse in generale.

2. Il lavoro oggi e nel futuro, la povertà e le diseguaglianze di reddito

2.1 Reddito di base e cambiamenti tecnologici

Cosa succede se in una società fondata sul lavoro, proprio il lavoro viene a mancare?
È un problema con cui si misurano protagonisti della rivoluzione tecnologica ed economisti e politici reso più complesso per le conseguenze e le trasformazioni economiche e sociali prodotte dalla "grande recessione" che abbiamo vissuto dal 2008 fino alla ripresa che ora si sta delineando. Le diseguaglianze di reddito sono cresciute, i redditi da lavoro ristagnano e molti occupati sono in bilico sulla soglia della povertà, i consumi riprendono ma l'inflazione resta bassa, lo stato sociale si ritira e diminuiscono i sostegni per pensioni e welfare, il lavoro è sempre più flessibile e discontinuo. Tutto questo fa parte di un ampio dibattito che non ha prodotto svolte significative nelle politiche economiche e sociali fino ad ora.

Non si tratta solo di segnalare e analizzare il problema, ma cercare di dare contributi di idee che possano portare a modificare le politiche dei governi e i meccanismi dell'economia. Bisogna tenere insieme interventi che incrementino innovazione e produttività, sostegno ai settori più fragili e poveri, ripensando le forme di lavoro. Ricondurre il lavoro alla dimensione di capitale sociale e risorsa di sviluppo e coesione.

Il lavoro può essere una chiave per ripensare e riorganizzare una parte importante del welfare e della società. Su questi temi si è aperto un dibattito che in questa sede ci pare utile richiamare.

Da una parte imprenditori hi-tech come Andreessen Horowitz convinti che il mercato e la crescita delle competenze individuali saranno in grado di allocare le risorse umane in modo efficiente; dall'altra parte dei leader più visionari di questo settore - gruppo capitanato da Elon Musk - sono dell'idea che le Intelligenze Artificiali e la robotizzazione del lavoro rappresentino una concreta minaccia per la tutela degli interessi lavorativi (e non solo, in realtà) ma del genere umano.

Bill Gates ha destato scalpore qualche tempo fa quando ha proposto pubblicamente di tassare i robot al fine di strutturare una rivoluzione che negli States chiamano Basic Income (o reddito minimo, o universale o di sussistenza) e che l'acceleratore californiano Y-Combinator (che da sola investe più dell'Italia nelle sturt-up innovative) sta già testando nella West Coast, su più di un progetto pilota. Dunque c'è un confronto in atto da tempo su questo tema e nella sostanza si fa riferimento ad una erogazione monetaria distribuita a tutti coloro dotati di cittadinanza e di residenza in grado di consentire una vita minima dignitosa, cumulabile con altri redditi (da lavoro, da impresa, da rendita), indipendentemente dall'attività lavorativa effettuata, dalla nazionalità, dal sesso, dal credo religioso e dalla posizione sociale ed erogato durante tutta la vita del soggetto.

Ci sono due grandi tendenze sulle forme di reddito minimo:

a) chi sostiene un reddito minimo universale come parte delle riforme socio - economiche necessarie alla realizzazione di una società che distribuisca in modo giusto le risorse economiche;
b) chi sostiene forme di reddito limitate come strumento di welfare funzionale all'inclusione sociale e sottoposte comunque ad una serie di condizionalità.

Nella definizione di reddito di base è inclusa la concezione di una mancanza di controllo sull'erogazione monetaria e di una qualunque richiesta di contropartita. Al contrario i diversi tipo di reddito minimo garantito richiedono l'accertamento della situazione economica in essere e l'attiva ricerca di un lavoro o l'adempimento di vari obblighi da parte del beneficiario.

Sul Reddito di Base, elargito a prescindere dal cumulo di altri introiti individuali, si è riflettuto al World Economic Forum con un'analisi di dettaglio in merito a sostenibilità economica, sociale e psicologica.

Rileggiamo insieme quanto riporta il sito del *World economic forum* (Wef), 16 gennaio 2017 prima del vertice di Davos, che pubblica un intervento di Scott Santens, fondatore dell'*Economic security project*, consulente dell'*Universal incomeproject*, fondatore di *Basic incomeaction*, membro dell'*US basicincomeguarantee network* e fondatore di *Big patreon creator*.

Il ricercatore spiega che «l'idea si chiama reddito di base incondizionato o universale, o Ubi (Universal Basic Income) si sta radicando nelle menti di tutto il mondo e attraverso l'intero spettro politico, per una moltitudine di ragioni convergenti. La crescente disuguaglianza, decenni di salari stagnanti, la trasformazione del posto fisso in compiti sub-orari, la tecnologia che sta avanzando in modo esponenziale, robot e i network neurali profondi sempre più in grado di sostituire potenzialmente la metà del lavoro umano; tutto questo e altro indica la necessità di dare il via ad una garanzia permanente, almeno un po' di reddito per tutti. Il reddito di cittadinanza dovrebbe essere sufficiente a garantire i bisogni primari e dovrebbe sosti-

tuire molti degli attuali benefit temporanei, che vengono dati solo in caso di emergenza e/o di incapacità a svolgere mansioni lavorative. L'Ubi sarebbe una promessa di pari opportunità, non con lo stesso esito per tutti, bensì una nuova linea di partenza per tutti al di sopra della soglia di povertà».

Secondo questa prospettiva con un Reddito di Base sicuro, verrebbe meno quella sensazione di spaesamento che si prova a perdere la certezza dello stipendio fisso a fine mese.

Con un Reddito di Base potremmo tornare ad essere padroni del nostro tempo ed essere spinti, per esempio, ad investire in formazione per essere pronti a rivestire il ruolo professionale che più ci è congeniale in uno specifico momento della vita (sempre guardando con attenzione alla richiesta di figure sul mercato ovviamente).

In quest'ottica anche la formazione universitaria o la formazione professionale potrebbe acquisire un ruolo diverso: da un percorso da compiere in una fascia di età precisa ad una sorta di formazione on demand.

Questa prospettiva si muove nella direzione di dare un valore nuovo alla professionalità, alle nostre aspirazioni e qualità personali.

Nel futuro occorrerà capire quanta parte di lavoro sarà rivoluzionata dai cambiamenti tecnologici e di come evolveranno numericamente quei lavori in cui la persona non è fungibile. Su questo ancora non ci sono dati certi e c'è chi sostiene anche che potrebbero aumentare gli occupati in alcuni servizi ed attività.

L'automazione e l'intelligenza artificiale possono cambiare profondamente manifattura, progettazione, servizi e distribuzione e perfino l'agricoltura ma non possono sostituire del tutto i me-

stieri manuali, l'assistenza alle persone, la cura dei bambini e delle fragilità delle persone, l'educazione alla socialità o la creatività artistica o artigianale.

Perciò il panorama cambia e l'unica prospettiva è accompagnare i cambiamenti e sostenere le persone coinvolte in questi processi.

Il dibattito è aperto e le risposte per ora varie: un reddito più o meno universale per coloro che non hanno autonomia reddituale, oppure trasferimenti fiscali automatici a coloro che non hanno redditi secondo la prospettiva liberistica proposta da Milton Friedman, o ancora garantire una redistribuzione rifinanziando il welfare attraverso un'imposta patrimoniale come propone Tomas Piketti.

L'idea centrale della nostra riflessione è che il problema del lavoro converge sempre più con "la questione sociale dell'aumento delle diseguaglianze" e che il welfare con i suoi vari strumenti non riesce più a supplire alle dinamiche dell'economia ed ai suoi effetti sui redditi e sull'occupazione.

Non basta più ragionare di economia sociale di mercato, ma lo Stato in tutte le sue articolazioni si deve dare strumenti di tutela sociale riunificando in una visione unitaria politiche sociali e politiche del lavoro.

In una cornice di profonda riforma del welfare si potrebbe ridisegnare un sistema universale di sostegno economico alle persone in stato di povertà con uno strumento unico che sostituisca la molteplicità delle forme di sussidio da modulare rispetto alle situazioni specifiche. In questo contesto sarebbe indispensabile riorganizzare un sistema di politiche attive del lavoro che comprenda anche un'area di "lavoro sociale" con una funzione

anche di ammortizzatore sociale nelle crisi e nei momenti di bassa congiuntura. In questa sede definiamo quest'ultimo "Sistema di Lavoro Transitorio".

2.2 Reddito di base: uno sguardo all'Italia

Per rimanere in Italia in particolare non possiamo eludere il dato che la bassa produttività del nostro sistema crea oggettivamente una difficoltà di reperire risorse per qualunque intervento senza generare nuovo debito pubblico.

È venuto il momento di vedere come reperire risorse importanti ripensando l'attuale spesa pubblica e la leva fiscale. Un reddito di base non è di per se risolutivo, ma aiutare a riconnettere funzionamento del mercato del lavoro e politiche sociali.

Questo è lo scenario attuale con le diverse soluzioni in campo: reddito di inclusione (oggi già operativo), reddito di cittadinanza e reddito di dignità (semplice trasferimento economico a chi è sotto una certa soglia di reddito).

Si può certamente dire che ognuna di queste soluzioni presenta limiti e problemi, ma il fatto positivo è che questa problematica si cominci ad imporre nel dibattito. Contrastare la povertà è questione vitale per ridare speranza e slancio allo sviluppo.

Questi strumenti presentano problematiche diverse:

a) Il Reddito di inclusione, già attivo, è legato nella sua operatività al ruolo che i comuni devono esercitare nel formulare un piano di sostegno all'inclusione d'intesa con i servizi per l'impiego e condiviso con i beneficiari. I limiti che manifesta,

oltre la limitatezza dei fondi, è la complessità della procedura e le difficoltà dei servizi pubblici di seguire un numero elevato di persone. Il sostegno economico previsto, d'altra parte, è limitato nell'importo.

b) Il reddito di dignità proposto dal centro-destra nel suo programma va nella direzione delle classiche proposte neoliberiste di un trasferimento economico automatico per chi si trova al disotto di un minimo reddito vitale o anche senza. L'erogazione senza condizioni non permette di avviare un rapporto con le persone e supportarle con i diversi strumenti al fine di migliorare la loro condizione. I costi appaiono incerti e difficili gli strumenti di controllo sulle condizioni reali degli eventuali beneficiari, senza dimenticare il rischio che attraverso questa via si alimentino forme di economia sommersa.

c) Il reddito di cittadinanza promette di dare un sostegno a tutti coloro che sono sotto la soglia di povertà certificata dall'istat puntando sulla condizione dei beneficiari di farsi accompagnare dai centri per l'impiego pubblici in un percorso di ricerca di impiego o di formazione. Si possono rifiutare fino ad un massimo di due proposte di lavoro se non ritenute consone e al terzo rifiuto eventuale si perde il sostegno economico. Il limite anche qui è anche nella condizionalità e nella possibilità del servizio pubblico di seguire tanti beneficiari. Il potenziamento che viene previsto con nuove assunzioni nei centri per l'impiego è certamente positivo, ma ha tempi lunghi anche per formare gli operatori e adeguare le procedure. Inoltre i centri per impiego riescono ad intercettare una parte minima dell'intermediazione di lavoro. In ultima analisi essi sono soggetti non adeguati per intervenire nelle diverse e complesse problematiche familiari e individuali.

L'Italia ha adottato il REI, come ricordato, adeguandosi ad una raccomandazione europea che chiedeva all'Italia di dotarsi di una misura di reddito minimo come tutti i paesi europei.

Nel panorama europeo e così anche in Italia si è scelto un sussidio legato ad un percorso di inclusione sulla base di specifiche condizioni e livelli di reddito.

Tali strumenti si intrecciano ovviamente anche con i fenomeni migratori, il peggioramento dei livelli di vita nelle periferie delle città, un mercato del lavoro con forme di lavoro grigio o nero.

Non vogliamo qui fare considerazioni politiche o sociologiche, ma evidenziare che bisogna immaginare nuovi sistemi e nuove infrastrutture sociali degli stati nazionali e avviare programmi di investimenti sull'innovazione e sull'aumento della produttività.

Occorre pensare non solo ad una economia di libero mercato, ma anche ad un decisivo ruolo dello stato capace di promuovere la creazione di un nuovo sistema di garanzie sociali e di reddito per le persone.

2.3 Un'altra prospettiva per il sostegno al reddito e per l'inclusione sociale: reddito minimo, servizi e sistema di lavoro transitorio

Un sistema alternativo di reddito di inclusione sociale dovrebbe realizzarsi attraverso un sostegno al reddito sulla base delle diverse situazioni reali e connesso ad un sistema di lavori transitori che non ripercorra le vecchie strade dei lavori socialmente utili sperimentati lungamente in passato.

Dunque bisogna partire dalle situazioni concrete. Ci sono nuclei familiari in difficoltà per mancanza di lavoro e reddito senza altre problematiche di fragilità, persone sole con situazioni di difficoltà, oppure persone meritevoli di reddito ma in condizioni di fragilità che rendono problematico l'inserimento stabile in percorsi di inclusione.

Persone fragili sono coloro che vivono senza alcun reddito in condizioni di estrema povertà e/o senza fissa dimora, in condizioni di alcolismo, tossicodipendenza, ludopatia, malattie croniche, disagio psichico, isolamento dai rapporti familiari, ex detenuti.

Si potrebbero pensare forme di reddito minimo con riferimento alle diverse esigenze:

a) uno per sostenere nuclei familiari o persone sole prive di reddito o sotto la soglia di povertà

b) uno per persone con fragilità sociale e prive di altra misura previdenziale da inserire in programmi di aiuto dei servizi sociali dei comuni, ASL.

L'importo del contributo mensile dovrebbe essere definito in relazione a quello che l'istat considera il livello minimo capace

di soddisfare i bisogni essenziali: cibo, alloggio, istruzione, cure.

L'importo potrebbe variare sempre secondo i dati Istat in funzione della residenza e del paniere dei consumi. Tale importo dovrebbe integrare redditi da lavoro o da assegni di invalidità civile posseduti per la differenza rispetto al livello istat prima richiamato. Il contributo totale non dovrebbe avere un valore diverso dal livello di reddito al disotto del quale si viene ritenuti incapienti.

Nella prima tipologia (a) l'assegno dovrebbe essere appannaggio di nuclei familiari con almeno un membro disoccupato di lunga durata o inoccupato inserito in un percorso di inserimento lavorativo, disoccupati di lunga durata, persone sole over 55 disoccupate e prive di reddito, singoli con un minore disabile o anziano a carico senza reddito, o con disabile a carico con solo assegno di invalidità civile e privo di assegno di accompagno, o anziano a carico con assegno sociale o pensione integrata al minimo, donne in percorsi di protezione a seguito di minacce di violenza, richiedenti asilo, apolidi residente in Italia stabilmente.

Chi beneficerebbe di questa forma di reddito dovrebbe essere inserito nel sistema di lavoro transitorio.

Gli importi dell'assegno potrebbero variare per i nuclei familiari ad esempio con l'erogazione di assegni familiari pari a quelli dei lavoratori dipendenti e se necessari di buoni casa per sostenere le spese di un affitto. L'obiettivo è quello di avere un solo sistema universale di erogazione di assegni per il nucleo familiare.

L'erogazione dovrebbe essere effettuata tramite carta prepagata e finalizzata esclusivamente a spese per beni essenziali (alimen-

tari, vestiari, farmaci, prodotti per l'infanzia, libri scolastici), ticket sanitari, pagamento bollette di utenze domestiche e bonifici con causale pagamento affitto nel caso di assegnazione di buoni casa.

Nella seconda tipologia (b)l'erogazione economica è finalizzata a misure di sostegno per percorsi terapeutici, programmi speciali di contrasto alla marginalità gestiti da enti locali ASL con l'eventuale partecipazione di organizzazioni non profit di varia natura, cooperative sociali, associazioni di volontariato e cosi via.

La prestazione in caso di situazioni di fragilità verrebbe erogata attraverso un conto corrente dedicato presso i servizi sociali competenti e trasformata in sussidi, servizi di accoglienza alloggiativa, sostegno alimentare e cura della persona non coperta da altri strumenti assistenziali.

Si tratta di immaginare uno strumento universale di ricollocamento affiancato da un"Sistema di Lavoro Transitorio" che dovrebbe consentire di integrare le misure di sostegno al reddito con l'accompagnamento alla ricollocazione e un'attività lavorativa temporanea.

Questo consentirebbe di lavorare e fruire di servizi per un inserimento nel mercato del lavoro ordinario diventandone una parte attiva.

Il sistema potrebbe operare con varie modalità:

1) Tutti i percettori del reddito minimo dovrebbero essere presi in carico, come i disoccupati ordinari che possono usufruire dell'assegno di ricollocazione, dai centri per l'impiego, o enti accreditati come agenzie per il lavoro, o enti bilaterali for-

mati da datori di lavoro e organizzazioni sindacali, cooperative sociali, enti senza fini di lucro che si accreditino per questa finalità presso il Ministero del lavoro.

Gli enti di accompagnamento dovrebbero avere una dotazione per le attività di orientamento, bilancio di competenze, formazione e inserimento lavorativo. Tale importo verrebbe decurtato qualora il periodo di affiancamento non si concluda con un contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato o con l'inserimento in una società di somministrazione con modalità che prevedano un'indennità di disponibilità. In questa visione anche i disoccupati che abbiano esaurito un sussidio ordinario senza rioccuparsi saranno presi in carico dal sistema di lavoro transitorio.

Questo sistema, diversamente dai lavori socialmente utili, verrebbe gestito attraverso società di somministrazione accreditate con convezioni con il ministero del lavoro e welfare e con le Regioni per gestire attività su incarico di enti locali, società partecipate ed enti pubblici economici, nonchè accordi con aziende private che si rendano disponibili a percorsi incentivati di formazione/tirocinio con inserimento finale a tempo indeterminato.

Le commesse pubbliche potranno essere alimentate da fondi propri dei bilanci degli enti pubblici e da un fondo nazionale alimentato da una tassa di scopo cui sottoporre progetti degli stessi. Nel periodo di sostegno al reddito queste strutture dovranno impiegare questi soggetti per attività temporanee. Il rapporto di lavoro sarebbe assimilabile a quello somministrato con le tutele dei lavoratori interinali e con il riconoscimento alla società di somministrazione di una quota per i costi di intermediazione. Nel periodo di attività il trattamento economico sarebbe quello del ccnl di riferimento per le attività e nello stesso tempo

verrà ridotto il sussidio percepito proporzionalmente al reddito percepito e solo per il periodo di impiego.

2) Per soggetti più fragili riconducibili alla forma di sostegno prima indicata al punto(b) e non rioccupabili con facilità si potrebbero creare delle "Agenzie per il lavoro sociale" regionali che possano essere strumento di collaborazione tra pubblico e privato sociale. Potrebbero organizzare e sostenere forme di lavoro protetto come borse lavoro, ma anche attività in somministrazione "sociale" per particolari attività, servizio civile, protezione civile, tutela ambientale e del patrimonio storico, valorizzazione delle attività culturali.

3. POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

3.1 Centri per l'impiego e Formazione professionale

Per rispondere agli obiettivi di riforma dei servizi e delle politiche del lavoro, occorre riorientare, progressivamente, le funzioni e le prestazioni erogate dai Centri per l'impiego e volendo, anche delle Agenzie del lavoro private.

Vanno in particolare garantite presso i Centri per l'impiego le attività di accoglienza e prima informazione, di autoconsultazione, presa in carico dell'utente, di orientamento, di consulenza (alle imprese o alle persone in cerca di occupazione); tali attività potrebbero essere erogate anche in altre strutture convenzionate con il Servizio Pubblico.

Queste attività sono indispensabili per favorire l'incontro domanda e offerta e ridurre i tempi di ricerca del lavoro o di personale nel caso delle aziende. Quest'ultima funzione potrà svilupparsi realizzando un solo Sistema nazionale Informativo sul Lavoro che sia capace di favorire un incrocio in tempo reale tra richieste di imprese e disponibilità di disoccupati o persone che cercano nuove opportunità.

Tutto questo richiede anche una riprogettazione logistica delle sedi dei Centri per l'impiego, coerente con la necessità di favorire l'accoglienza con spazi per colloqui e relazioni individuali tra l'utente e l'operatore pubblico, spazi per l'autoconsultazione. Queste funzioni hanno bisogno di un potenziamento delle dotazioni informatiche a disposizione degli operatori e degli utenti.

Un'ulteriore caratteristica del riorientamento dei servizi dovrà

prevedere una semplificazione delle procedure ed una di ricerca di soluzioni organizzative che avvicinino i servizi agli utenti, in particolare riducendo gli spostamenti e le incombenze per adempiere a pure pratiche burocratiche.

Pur scontando una realizzazione graduale dei processi di riforma, la revisione così significativa delle procedure di collocamento impone un adeguamento conseguente dei servizi offerti dalla rete dei Centri per l'impiego, orientandoli ancor di più verso azioni promozionali e di sostegno all'inserimento lavorativo, con un approccio personalizzato degli stessi interventi.

Soprattutto nelle grandi città mancano veri strumenti di analisi dei "mercati del lavoro locali". Mancano cioè strumenti capaci di stanare quella domanda che non trova risposte nell'ambito del mercato del lavoro cittadino. Servizi alle persone, valorizzazione di beni ambientali e culturali, servizi alle attività economiche (negozi, piccole imprese artigiane) esprimono una domanda che andrebbe individuata, analizzata e progettata. Oggi siamo in presenza di qualche lodevole esperienza attivata da Onlus che provano a capire che cosa serve in un determinato territorio (ad un anziano, ad una famiglia) e vedono se tra i giovani, magari immigrati, possono trovare qualcuno che può essere interessato.

Un'azione di questa natura (ricerca sistematica) andrebbe svolta dal pubblico magari riqualificando i Centri per l'impiego. Proprio le fasce più deboli potrebbero trarre vantaggio della emersione di un mercato del lavoro a dimensione locale.

Nel campo della formazione professionale, che può essere inserita a pieno titolo nella tipologia delle "politiche attive per il lavoro", la realizzazione degli interventi è affidata agli enti di formazione accreditati o alle imprese, per i loro dipendenti,

sulla base di strategie, programmi, indirizzi, valutazione e controllo del pubblico e affidamento delle attività ai privati con procedure concorsuali.

Tali regole potranno nel futuro essere estese ad altre tipologie di intervento, quali i tirocini, le borse lavoro, progetti mirati di inserimento delle persone disabili o in condizioni di disagio, percorsi per favorire il reinserimento lavorativo di lavoratori in mobilità o di donne adulte che intendono reinserirsi nel mercato del lavoro.

Il successo della riforma non consiste infatti solo nell'organizzazione di servizi efficienti e competenti, ma nella risposta alle necessità strutturali e congiunturali del mercato del lavoro locale.

Esse sono sostanzialmente riconducibili a tre grandi aree:

- da un lato la necessità di sostenere i processi di internazionalizzazione e il riposizionamento, sul segmento medio alto della competizione, del sistema produttivo locale attraverso l'investimento in risorse umane e nell'acquisizione di alte professionalità, anche nel settore della ricerca e sviluppo;
- dall'altro la difficile reperibilità di figure tecnico-professionali nell'area della produzione (cui rispondere con interventi di orientamento, anche scolastico, e di formazione professionale mirata);
- in terzo luogo dal crescere di fenomeni di nuova povertà che spesso coincidono con la difficoltà di inserimento al lavoro delle fasce deboli della popolazione.

È nella dimensione territoriale, che è possibile dare risposta alle problematiche del mercato del lavoro locale, con le proprie specifiche caratteristiche e necessità.

Inoltre la scelta esplicita del legislatore è stata quella di favorire l'integrazione tra servizi ed interventi di politiche per l'impiego con i servizi e le politiche formative e dell'orientamento.

Realizzare l'integrazione diventa quindi la missione principale di questi servizi per l'impiego se si vuole favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si tratta di agire su una tastiera di strumenti e politiche, strumenti e politiche che fino ad oggi hanno operato in maniera del tutto separata.

Si tratta quindi di passare da un modello organizzato secondo logiche prevalentemente amministrative ad uno improntato ad una logica di "servizio", orientato all'utenza, in grado di coglierne le diversità e personalizzare gli interventi.

Le finalità principali sono quelle di ridurre i tempi di ricerca del lavoro, favorire l'acquisizione da parte delle imprese delle competenze professionali richieste, anche attraverso l'adeguamento, la formazione o la riconversione professionale delle persone in cerca d'occupazione, prevenire la disoccupazione di lunga durata, favorire il reinserimento al lavoro degli adulti ed infine promuovere l'inserimento lavorativo delle fasce deboli del mercato del lavoro.

Ciò richiede la piena assunzione del principio della dualità degli utenti da prendere in carico: da un lato i lavoratori o le persone in cerca di occupazione, dall'altro le imprese.

Nella prima tipologia di utenti vanno, inoltre, specificamente considerate le persone in condizione di svantaggio sociale o con deficit di opportunità, che spaziano dai disabili alle altre fasce deboli del mercato del lavoro (immigrati, disagio sociale, ex tossicodipendenti, ecc.) verso i quali l'approccio dei servizi e delle politiche non può limitarsi a favorire l'incontro tra do-

manda e offerta di lavoro – che in questi casi non s'incrociano con semplici azioni di fluidificazione – ma assumere il principio e la logica della promozione, dell'incentivazione, dell'accompagnamento all'inserimento lavorativo. Si tratta per questi diversi soggetti e servizi coinvolti, di fare le scelte più rispondenti alle caratteristiche dell'utente e al successo dell'azione nel tempo.

L'attività di formazione non potrà essere concepita esclusivamente con l'attuale modello di aula e di lezioni frontali, ma dovrà svilupparsi in direzioni innovative.

In primo luogo, sulla base dell'evidenziazione dei fabbisogni anche congiunturali, saper offrire percorsi formativi flessibili ed anche di breve durata, per rispondere alle concrete esigenze delle imprese, anche attraverso percorsi individuali.

In secondo luogo valorizzare tutte le forme di "formazione in situazione", sul lavoro, quali i tirocini fino all'apprendistato.

In terzo luogo progettando percorsi di accompagnamento al lavoro delle fasce deboli, anche attraverso la formazione dei tutors, compresi quelli aziendali.

In particolare ci si riferisce:

- alla qualificazione del sistema della formazione post-diploma attraverso il nuovo canale biennale dell'I.F.T.S. rivolta alla formazione professionale di base per quei giovani che, terminato l'obbligo scolastico, intendono acquisire una qualifica professionale attraverso percorsi formativi in alternanza;
- allo sviluppo del nuovo apprendistato;
- al potenziamento della formazione continua per gli occupati, con percorsi di aggiornamento e/o riqualificazione.

3.2 Integrazione dei servizi di formazione e lavoro

Anche le linee programmatiche del F.S.E. enfatizzano dunque l'esigenza dell'integrazione e della collaborazione tra i diversi sistemi formativi (scuola, F.P., Università) e di questi con i servizi di orientamento e per l'impiego.

Il servizio d'incontro tra domanda e offerta costituisce l'elemento principe degli interventi di politiche del lavoro. L'attivazione di questo servizio e lo sviluppo delle relative funzioni deve offrire ai nuovi servizi per l'impiego una decisiva attribuzione di competenza specifiche.

Il servizio raccoglie e sistematizza le informazioni sui soggetti che richiedono un impiego o l'accesso ad una misura di inserimento lavorativo e le proposte di impiego delle imprese, nonché la loro offerta di preinserimento, attraverso contratti a contenuto formativo.

È quindi il servizio "motore" del centro per l'impiego, con figure professionali dinamiche e specializzate, chiamate ad operare in back office ed in relazione con le imprese ed i soggetti che operano per lo sviluppo locale.

Le azioni di questo servizio riguardano:

- l'analisi e l'integrazione del profilo professionale dell'utente in relazione al tipo di impiego ricercato e alle esigenze delle imprese (personalizzazione dell'offerta);
- l'analisi e la messa in rete delle richieste delle imprese, con il necessario monitoraggio del fabbisogno formativo, la valutazione dei profili professionali ricercati, delle competenze specifiche e delle condizioni offerte;

- l'attività di orientamento, preselezione e di incrocio tra la domanda e l'offerta, nei diversi livelli richiesti (locale, nazionale ed europeo).

Questo servizio mette in campo nell'ambito del sistema professionale predisposto, le competenze dell'analista dei fabbisogni di lavoro, dell'esperto degli strumenti per il lavoro, e dell'esperto in promozione di nuove attività economiche.

La funzione di incrocio tra domanda e offerta, alla base dell'efficacia e della stessa competitività dei servizi per l'impiego, costituisce una funzione fondamentale dei centri per l'impiego e degli stessi servizi polifunzionali e coordinati che gli enti locali sono chiamati a promuovere a livello subprovinciale.

Per le argomentazioni che si svilupperanno di seguito occorre sottolineare che è essenziale un intreccio tra le funzioni del servizio e quelle dell'orientamento, sia per quanto riguarda il completamento di percorsi personali di formazione/chiarificazioni sull'inserimento nel mercato del lavoro, sia per quanto riguarda la possibilità di accrescere il patrimonio professionale già detenuto dai singoli per aumentare la possibilità di accesso a livelli professionali più qualificati.
Appare quindi opportuno prevedere una forte correlazione e mobilità degli utenti fra i due servizi e ad operatori con strumenti che intreccino competenze e aree di lavoro comuni.

Perciò è opportuno far coordinare dal servizio incontro domanda e offerta, la gestione di alcuni strumenti in cui si configurano esperienze lavorative e formative:

- tirocini;
- apprendistato.

Data la necessità che questi strumenti facciano parte anche di percorsi di orientamento è opportuno modellare procedure che prevedano aree di lavoro comune con l'orientamento.

In sintesi si tratta di costruire un sistema in cui ai centri per l'impiego e alle Agenzie per il lavoro accreditate facciano riferimento strumenti e programmi progettati per i singoli ma anche per target specifici di persone. In Italia, ed è un problema. I centri per l'impiego avviano al lavoro solo il 3% di coloro che vengono occupati.

Possiamo fare alcuni esempi di paesi che riescono con il sistema pubblico a intermediare una quota importante dell'incrocio domanda e offerta.

In Francia per ricevere le prestazioni di disoccupazione chi cerca lavoro deve iscriversi all'ANPE. Il sistema statale di collocamento al lavoro (Agence Nazionale pour l'Emploi) fornisce i propri servizi ad operai, impiegati e dirigenti. L'ANPE non ha il monopolio dei servizi di collocamento. Possono fornirli anche altri istituti statali o organizzazioni convenzionate con l'ANPE, gli imprenditori non sono obbligati ad assumere i lavoratori indicati dall'ANPE, e analogamente i lavoratori non sono obbligati ad accettare le offerte di lavoro fatte attraverso l'ANPE. L'imprenditore che assuma un lavoratore iscritto all'ANPE deve comunicarlo alla medesima entro 48 ore.

Ci sono poi enti che si occupano di segmenti specifici del mercato del lavoro. L'Associazione per il collocamento dei dirigenti (APEC) si occupa anche del collocamento degli impiegati superiori e del personale tecnico e dirigenziale.

L'APEC fornisce molte informazioni sulle procedure per fare domanda ed in generale sul segmento superiore del mercato del

lavoro. L'APEC pubblica un settimanale sui posti di lavoro molto utile, "Courrier Cadres", rivolto ai dirigenti di livello iniziale ed intermedio.

L'ufficio migrazioni internazionali (OMI) si occupa dei lavoratori migranti. L'OMI fornisce indicazioni e consulenze, e dispone di molte informazioni utili agli stranieri in cerca di lavoro.

L'ANPE è anche collegata alla formazione, avendo stretto un accordo con l'AFPA, associazione indipendente afferente al Ministro dell'occupazione con il compito di promuovere la formazione professionale.

Si valuta che passi attraverso l'ANPE circa il 25% dell'offerta d'occupazione, e che la maggioranza dei collocamenti riguardi le qualifiche più basse: circa il 70% dei posti di lavoro non qualificati e circa il 55% dei posti di lavoro qualificati sia operai che impiegatizi.

Quanto all'APEC, viene collocato attraverso i suoi servizi il 37% degli appartenenti alle qualifiche superiori.

Nella Gran Bretagna gli enti di collocamento pubblici ("Jobcentres") sono relativamente attivi sul mercato del lavoro britannico. Oltre ad essere essenziali nella ricerca dell'occupazione, forniscono inoltre informazioni e consulenze sulle opportunità di formazione e sulle eventuali richieste di prestazioni di previdenza sociale. I "Jobcentres" sono presenti nella maggior parte delle città del regno Unito.

L'ufficio di collocamento opera attraverso una rete di uffici locali. Impiega circa 40.000 persone ed è composto da una rete di circa 13.000 uffici locali. L'ufficio di collocamento amministra e versa le indennità di disoccupazione.

Quota di mercato:i "Jobcentres" trattano circa un terzo di tutte le domande e offerte di lavoro, prevalentemente per i lavoratori non qualificati o semiqualificati. Il 53% dei lavoratori manuali viene assunto attraverso i "Jobcentres". Per coloro che non proseguono gli studi il principale strumento per la ricerca di un lavoro è il contatto diretto con i datori di lavoro (29%), immediatamente seguito dai "Jobcentres" (21%). A livello dirigenziale, prevale l'utilizzazione di strutture specializzate.

Per aiutare i disoccupati ci sono poi programmi mirati. Riportiamo di seguito alcuni esempi significativi.

- Programma di partecipazione alle spese in caso di interviste: offre un incentivo agli interessati a trovare un impiego in un'altra zona, rimborsando le spese di trasporto effettuate allo scopo di presentarsi all'intervista di selezione. Per poter partecipare a tale programma, il candidato deve esser stato iscritto come persona alla ricerca di un impiego da oltre 4 settimane e il posto di lavoro per il quale l'interessato è stato convocato dev'essere fisso e a tempo pieno (vale a dire, della durata superiore a 12 mesi).

- Programma bilancio dopo 13 settimane: dopo 13 settimane di disoccupazione l'interessato sarà nell'impossibilità di reperire un lavoro, esso sarà invitato a partecipare ad una verifica. Un consulente discuterà con lui della situazione del mercato del lavoro locale e lo aiuterà ad aggiornare il suo piano di reinserimento nel lavoro. Il consulente personale è in grado di metterlo in contatto con impresari locali che dispongano di offerte di lavoro o farlo partecipare ad un seminario di ricerca d'impiego

- Il Jobclub (club di lavoro): basato sul principio del volontariato, l'obiettivo di tali circoli è di mettere in contatto le persone alla ri-

cerca di un impiego perché possano confrontare le loro esperienze in materia di competenza e di conoscenza. Gli interessati possono disporre gratuitamente di francobolli, telefoni, giornali, carta da lettera. Le spese di trasporto sono rimborsate. Per aver accesso al programma, l'interessato deve essere disoccupato da almeno 6 mesi.

- Programma impiego a titolo di prova: il programma consente al candidato di accettare un impiego, ma anche di abbandonarlo qualora il posto non sia conforme alle sue aspettative. Trascorse 6 settimane, l'interessato può lasciare il lavoro senza che ciò pregiudichi il suo diritto ad ottenere il sussidio di disoccupazione; allo scopo dovrà tuttavia compilare un nuovo formulario di richiesta. Per poter partecipare al programma: l'interessato deve essere disoccupato per un periodo di 26 settimane e non essere in formazione a tempo pieno; l'interessato deve lavorare per un minimo di 6 settimane ed un massimo di 12 esclusi i periodi di malattia e di ferie; nello svolgimento dell'attività professionale, l'orario di lavoro settimanale dev'essere pari a un minimo di 16 ore.

- Programma prove di lavoro: il programma consente all'interessato di lavorare per tre settimane con un possibile futuro datore di lavoro che cerca di occupare il posto vacante. La durata di questa prova è di 3 settimane. L'interessato continuerà a percepire l'indennità di disoccupazione e gli saranno rimborsate le spese di viaggio per un massimo di 10 £ al giorno e di vitto fino a 1,50 £ al giorno. Per poter partecipare al programma l'interessato deve aver percepito l'indennità di disoccupazione per oltre 6 mesi.

- Programma azione di pubblica utilità: si tratta di un programma attraverso cui la persona alla ricerca di un impiego potrà parte-

cipare ad attività in campo ambientale, assistenziale o amministrativo e a progetti di ricerca. L'interessato percepirà un indennità pari alla prestazione alla quale avrebbe diritto più 10 £ aggiuntive per settimana. Egli sarà inoltre assistito nella ricerca di un lavoro e gli saranno forniti gratuitamente francobolli, riviste e potrà servirsi liberamente del telefono. Per poter partecipare al programma l'interessato deve esser stato disoccupato per almeno 12 mesi.

- Programma lavoro assistito: qualora l'interessato sia affetto da handicap grave, potrà aiutarlo a trovare o conservare il suo posto di lavoro. Offre opportunità negli impieghi assistiti o in laboratori gestiti da autorità locali ed organizzazioni di volontariato. Si consente all'interessato di lavorare ad un ritmo adeguato accanto a colleghi di lavoro normodotati, alle condizioni più adeguate al suo stato. C'è poi Remploy è un'organizzazione nazionale che attua un programma di collocamento analogo con la collaborazione di datori di lavoro. Le officine e le industrie dirette dalle autorità locali, dalle organizzazioni di volontariato e Remploy offrono altri tipi di impiego assistito. Vi sono molti centri di questo tipo sparsi su tutto il territorio del Regno Unito.

- Programma prestiti per lo sviluppo della carriera professionale: un prestito per lo sviluppo della carriera professionale potrà consentire agli interessati di pagarsi la formazione. Il prestito per il rimborso posticipato, copre un'ampia gamma di corsi di formazione professionale della durata di due anni, o di un corso più lungo. La formazione può essere a tempo pieno o a tempo parziale, ad insegnamento aperto o a distanza.

- Lavoro indipendente: l'ufficio di collocamento offre una

gamma di opportunità per svolgere un'attività autonoma, dai lavori per contratto alle offerte di impiego su commissione. Agli stessi indirizzi l'interessato potrà ottenere informazioni più dettagliate su come avviare un'attività professionale.

4. Alcune proposte per una discussione

4.1 Formazione e strumenti per le politiche del lavoro

Politiche sociali e politiche del lavoro debbono convivere in una visione unitaria per tante ragioni, ma essenzialmente perché solo intervenendo sulle diseguaglianze sociali e riducendo la precarietà delle persone e delle famiglie si può generare nelle società maggiore fiducia e quindi sviluppo.

In questo quadro il lavoro diventa chiave fondamentale del welfare attraverso l'utilizzazione di diverse azioni:

- accompagnamento con strumenti di orientamento per coloro che beneficiano di sussidi (vari tipi di reddito di base);

- creazione di un area di lavori finanziata da una fiscalità ad hoc, (a carico dei profitti nei settori ad alto valore aggiunto) rivolta a giovani e persone in percorsi di inclusione sociale (sistema di lavoro transitorio);

- creare con fondi pubblici e privati (assicurazioni e quote dei fondi sanitari integrativi previsti nei contratti nazionali del lavoro) di assicurazione pubblica per la non autosufficienza, gestito dall'Inps allo scopo di fornire assistenza e cure domiciliari. I singoli e le famiglie potrebbero contribuire economicamente in modo proporzionale al loro reddito al di sopra di una quota esente. Intervenire con un approccio di questa natura avrebbe anche un effetto positivo nel mercato del lavoro dei servizi alla persona facendo emergere le tante forme di irregolarità e precarietà e con un sicuro incremento di posti di lavoro. Ci dovrebbe essere anche l'istituzione di Albi e registri pubblici per riqualificare e professionalizare l'attivita degli assistenti domiciliari.

In questa visione le politiche attive del lavoro devono interviene su vari ambiti: formazione continua del capitale umano, servizi del lavoro per orientamento e accompagnamento, incontro fra domanda e offerta.

Sulla formazione poi c'è da sottolineare un rapporto ancora arretrato fra sistema educativo e mondo del lavoro. Gli strumenti pubblici e privati (vedi enti bilaterali) non riescono ad adeguare la loro offerta in tempo reale alle esigenze delle aziende (tempi di organizzazione e modalità di formazione, ma anche approcci metodologici più adeguati come l'on the job o la formazione a distanza ancora poco praticati).

Bisogna in questo quadro riformare il complessivo sistema dei servizi del lavoro per integrare e non mettere in concorrenza servizio pubblico e agenzie e soggetti privati accreditati. Si tratta di valorizzare tutto il patrimonio di esperienze degli operatori di tutto il settore.

Solo con un sistema articolato ed interconnesso sarà possibile rendere efficaci gli strumenti ed i percorsi collegati a forme di reddito di base.

4.2 Le politiche degli incentivi ed il jobs act

Le politiche del lavoro sono andate nella direzione di incentivare le imprese ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato e a stabilizzare i contratti a termine dei propri dipendenti con forme di decontribuzione ed attraverso il jobs act con assunzioni con contratti a tutele crescenti. I risultati sono stati importanti e visibili sul breve periodo e necessari per una spinta all'aumento dell'occupazione, ma alla lunga esauriscono la loro funzione positiva. Lo stesso si può dire anche per i vari incentivi rivolti a soggetti deboli (ad esempio disoccupati di lunga durata e fasce svantaggiate). Stesso discorso vale per quegli incentivi previsti dalle diverse Regioni.

Politiche attive e riduzione permanente del cuneo fiscale sul lavoro sono certamente più produttive. La ragione dello scarso successo degli incentivi è, infatti, determinata dalla limitazione temporale e in molti casi dallo stesso scarso peso economico di essi. L'attuazione delle politiche dell'offerta possono essere più incisive, in particolare con un intervento che miri al coinvolgimento di disoccupati e lavoratori discontinui in percorsi di orientamento e formazione mirata.

L'attuazione delle politiche dell'offerta si dimostrano più incisive, in particolare con un intervento che miri al coinvolgimento personalizzato del disoccupato o lavoratore discontinuo con un sostegno all'orientamento e alla formazione finalizzata. In una ricerca del "Laboratorio Ida Rossi" si é rilevato un chiaro miglioramento di successo per queste figure quando vengono attivati strumenti di questo tipo e ciò sia dal punto di vista contrattuale (aumenta la sua occupabilità) quanto della stabilità del lavoro stabile. L'effetto dell'attivazione di questi strumenti risulta più significativo quanto più debole è il lavoratore preso in carico. La ricerca stima, infatti, una sorta di moltiplicazione per tre della

probabilità di assunzione a tempo indeterminato e con un aumento del numero di mesi di lavoro, nel caso di contratti a termine.

Occorre in questa luce rivedere e potenziare anche alcuni strumenti come garanzia giovani, l'alternanza scuola lavoro e l'apprendistato e qualificare ulteriormente i tirocini.
Ad oggi c'è da registrare un'importante inversione di tendenza. I tirocini trasformati in rapporti di lavoro erano solo il 10% prima di Garanzia Giovani oggi superano il 30% e dunque le aziende cominciano ad utilizzare lo strumento come momento formativo e come valutazione per un'assunzione successiva.
L'aumento di indennità per il giovane tirocinante prevista da garanzia giovani e da molte Regioni (il Lazio l'ha portata ad 800 euro mese) ha ridotto quelle odiose forme di sfruttamento.

Un orientamento integrativo/alternativo potrebbe essere quello di integrare le attività di garanzia giovani con il sevizio civile fornendo a tutti i giovani tra 18 e 29 anni un periodo di 12 mesi di impegno lavorativo, orientamento e formazione anche per il possibile sbocco occupazionale.

L'alternanza scuola-lavoro andrebbe meglio messa a punto con connessioni più strette con le imprese ed i settori produttivi. Tali attività andrebbero meglio programmate e questo al fine di evitare esperienze al di fuori di un ambito strettamente lavorativo.
Infine merita una menzione a parte lo strumento dell'apprendistato che dovrebbe assumere la dignità di strumento essenziale per l'inserimento lavorativo dei giovani alternativo al precariato.
L'apprendistato risulta ideale per creare un rapporto personalizzato e fiduciario con l'impresa dando al giovane diritti e tutele previdenziali e contributive.
Cosa fare per incentivarlo? In primo luogo si tratta di immagi-

nare una regolamentazione in tutti i contratti collettivi di lavoro. La parte formativa aziendale specifica dovrebbe essere possibile direttamente nel luogo di lavoro o, laddove ciò non fosse possibile, organizzata dagli enti bilaterali o in alternativa da enti accreditati di fiducia dell'impresa.
Dato l'investimento in formazione sostenuto l'azienda sarebbe maggiormente portata alla conferma dell'apprendista.

4.3 Il lavoro in agricoltura ed in edilizia (superare il precariato endemico e del lavoro nero)

In settori come l'agricoltura, dove la percentuale di occupazioni stabili nel tempo è limitata e dove subappalti e stagionalità hanno un ruolo centrale, l'integrazione pubblico e privato potrebbe risultare fondamentale per riorganizzare mercati del lavoro dove maggiore è lo sfruttamento ed il lavoro nero. Più in particolare i lavori temporanei potrebbero essere regolati da un sistema di liste di lavoratori a livello di circoscrizioni territoriali monitorate dalle prefetture.

I lavoratori sarebbero avviati su richiesta anche nominativa direttamente dalle imprese o collettiva (facendo richiesta ad agenzie autorizzate e accreditate con una percentuale per l'intermediazione stabilite con accordi territoriali di datori di lavoro e organizzionio sindacali e ratificati dalle prefetture). Nei periodi di non lavoro gli iscritti, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato (comunque dovrebbero avere un numero minimo da stabilire di giornate di lavoro da effettuare in un arco temporale da stabilire), riceverebbero dall'Inps una indennità di disoccupazione, sanità integrativa (eventuale) ed assegni familiari regolati da accordi con associazioni datoriali e sindacali. Si dovrebbe prestare attenzione con un'apposita normativa di rendere impos-

sibili le iscrizioni fittizie presso le aziende al solo fine di percepire le varie tipologie di benefici previdenziali.

Questo contribuirebbe a sconfiggere la diffusa piaga del caporalato. I costi degli oneri previdenziali e degli sgravi fiscali sarebbero compensati dall'emergere dei rapporti di lavoro con il relativo beneficio sulle entrate fiscali e contributive per lo Stato.

4.4 I servizi alle persone

Per quel che riguarda l'assistenza alle persone si tratta di superare la concezione della "badante".
Tali servizi dovrebbero essere erogati attraverso agenzie interinali, cooperative e forme di associazioni di condomini o di vicinato che assicurino qualità, sicurezza e trasparenza fiscale. Questo si può realizzare con un sistema di accreditamento dei soggetti erogatori dei servizi e l'istituzione di elenchi comunali dei lavoratori e lavoratrici che hanno frequentato brevi corsi di formazione (non superiori alle 100/120 ore con la possibilità di realizzare tirocini formativi).
Altro aspetto da considerare è quello della disciplina fiscale. Si tratterebbe di consentire la detrazione dei costi per i servizi o per i rapporti dei lavori diretti come dei collaboratori familiari con una progressività dal 100% al 50% secondo il livello di reddito e sotto un tetto fra i 70/80 mila euro in via transitoria fino all'entrata a regime del sistema assicurativo garantito dallo Stato prima illustrato.

4.5 `Realizzare un sistema di "redditi e lavori di garanzia"

La realizzazione di un sistema di "Redditi e lavori di garanzia" sarebbe sostenibile attraverso una razionalizzazione e semplificazione degli strumenti oggi operanti (Sussidi vari elargiti anche a chi ha redditi alti, le diverse forme di sostegno alla famiglia, fondi europei dei programmi di coesione, solo per fare alcuni esempi). Si potrebbe partire da alcune modifiche al REI oggi operativo e che si possono così riassumere:

a) far inoltrare le domande direttamente all'INPS attraverso anche patronati e caf;
b) erogazione diretta, attraverso la carta acquisti del sostegno economico legato ai requisiti certificati dall'ISEE ed integrati da eventuali altri elementi autocertificati dal beneficiario;
c) iscrizione ad un centro dell'impiego o ad un'agenzia per il lavoro di almeno un membro del nucleo familiare o della singola persona che fa nucleo;
d) aumento dell'attuale erogazione economica alla soglia di reddito ISTAT che stabilisce il livello di povertà relativa con una durata di 24 mesi rinnovabile dopo una interruzione di 12 mesi per altri 12 mesi e per un complesso di 36 mesi nel quinquennio. Tale erogazione potrebbe essere rinnovata nel quinquennio successivo fino alla definitiva fuoriuscita dalla condizione di bisogno.

I beneficiari potrebbero rivolgersi volontariamente ai servizi sociali dei comuni e distretti sociali o ai PUA con una corsia preferenziale per fruire di servizi sociali e sanitari. Ai comuni e ai distretti andrebbe affidato in via prioritaria il compito di progetti mirati per coloro che per varie circostanze versano in condizioni di fragilità che non permettono uno stabile percorso di inclusione attraverso il lavoro. Per questi andrebbe costituto un fondo finalizzato da trasferire ai servizi sociali con lo scopo di fornire sostegni personalizzati e specifici.

Tutte queste proposte non sono "un reddito di cittadinanza" che si ottiene a prescindere da condizionalità o un trasferimento economico puro a chi non ha redditi nella logica del neo-liberismo (Reddito di dignità e chiamato nel dibattito italiano).
È in ogni caso un insieme più sostenibile di misure che tolgono dall'incertezza di vita e possono dare una spinta ad una uscita dalla povertà.

4.5.1. Il sistema del lavoro transitorio

A fianco di un sistema potenziato di servizi per il lavoro rivolto in modo specifico a disoccupati, giovani, beneficiari di un reddito minimo (di cui si è detto al punto precedente), collocamento mirato per i disabili, si propone la realizzazione di un vero e proprio "Sistema di lavoro transitorio".

Nel passato si è ricorso per lavoratori cassintegrati o disoccupati ai "lavori socialmente utili" sotto varie forme: LSU, cantieri di lavoro, cooperative create su progetti di pubblica utilità con appalti temporanei.

Il rapporto era diretto con gli enti pubblici e il fatto che spesso questi appalti venissero prorogati negli anni ha finito per dare vita a forma di precariato generando inevitabilmente a spinte per l'assorbimento all'interno della pubblica amministrazione e degli enti locali.

Un sistema di lavoro transitorio permetterebbe di occupare persone prese in carico dai servizi per il lavoro in attività che hanno valore per la collettività e funzionali al miglioramento dei servizi pubblici. Tali attività potrebbero essere attivate con incarichi a società di somministrazione accreditate a questo fine. I soggetti coinvolti in questi progetti godrebbero di rapporti di la-

voro di tipo interinale con le garanzie contrattuali e contributive piene così come previste dalla regolamentazione specifica.

Anche le imprese private potrebbero dare una loro disponibilità a partecipare a progetti di questa natura attraverso l'adesione ad appositi protocolli condivisi con le parti sociali. Questi progetti dovrebbero prevedere percorsi di inserimento attraverso assunzioni a termine e percorsi di aggiornamento professionale finalizzate a successive assunzioni a tempo indeterminato

Il sistema di lavoro transitorio potrebbe realizzare attività di utilità collettiva e sociale come ad esempio: attività straordinarie di raccolta differenziata e decoro urbano, in azioni informative straordinarie su materie di servizi pubblici, nel monitoraggio di particolari categorie sociali fragili come gli anziani soli, nei servizi di accoglienza per casi di disagio sociale come ad esempio l'emergenza freddo per i senza fissa dimora o altro, negli interventi della protezione civile in caso di calamità, nella sorveglianza in parchi e aree protette, per la sostituzione di personale in uffici pubblici in caso di assenze temporanee o carenze organiche limitate nel tempo.

4.6 A proposito di immigrati

Sul tema degli immigrati si scontrano da tempo due tendenze opposte: da un lato quelli dell'apertura generica totale all'immigrazione e dall'altro quelli del rifiuto totale dettato da paure e pregiudizi. La questione al contrario va affrontata partendo da alcuni punti fermi che potremmo definire di buon senso.

La mancanza di canali legali di accesso alla UE alimenta i viaggi della disperazione: si mette in gioco la vita per cercare un'opportunità. Nel frattempo in Italia e in altri paesi è cresciuta

una realtà di persone "irregolari" cui non è stato riconosciuto un diritto al soggiorno o con altre situazioni precarie. Tutto questo a fronte di difficoltà nei rimpatri, sfruttamento nei lavori più marginali e svolti in nero, nel peggiore dei casi, oggetto di sfruttamento sessuale. D'altra parte la lunga crisi, l'incertezza e la crescente disoccupazione dei residenti ha reso più difficile l'integrazione proprio a partire dal mercato del lavoro.

In questo quadro il lavoro è più povero e con bassi salari in particolare per gli immigrati che sono anch'essi spinti nell'area della povertà relativa o estrema. La demografia, ne abbiamo già parlato, impone all'attenzione il problema dell'invecchiamento e del conseguente fabbisogno di chi occupi i posti di lavoro che saranno vacanti e ciò anche per mantenere in equilibrio i sistemi di welfare e le prospettive di sviluppo. Sarebbe auspicabile affrontare queste problematiche con equilibrio e in questo senso vanno alcune delle proposte qui presentate. Le misure immaginate per i settori dell'agricoltura, dell'edilizia e dei servizi alle persone possono contribuire a far emergere lavoro sommerso che coinvolge in larga misura soprattutto gli immigrati.

Resta il problema dei permessi di soggiorno difficili da avere se non si rende più facile legarli all'emersione attraverso una responsabilità diretta del datore di lavoro nella dichiarazione del rapporto, magari immaginando un vincolo di versamento dei contributi per un dato periodo di tempo (almeno 24/36 mesi) e questo al fine di garantire l'effettività e la stabilità.

Per chi invece non trova opportunità di lavoro nel nostro Paese ed ha reali possibilità di tornare nel paese di origine si potrebbe dare un incentivo significativo pari al costo che lo Stato dovrebbe sostenere per l'accoglienza. Tale "tesoretto" dovrebbe

essere utilizzato per fornirgli una formazione qualificata o per poter avviare un'attività. Accanto a questo si potrebbe prevedere la possibilità in futuro, per quei soggetti che sono presenti nel nostro paese da tempo, di ottenere nei paesi di provenienza visti per tornare un periodo per ricerca di lavoro o di una occupazione stagionale.

Nei prossimi anni certamente si apriranno spazi occupazionali nuovi a causa della diminuzione della forza lavoro per via demografica ed un canale legale potrebbe aiutarci a mantenere stabile la popolazione e garantire la tenuta dello sviluppo, dando alle imprese la certezza di lavoratori disponibili e magari possibilmente professionalizzati.

Una simile impostazione potrebbe attutire l'impatto di una immigrazione che ha oggettive difficoltà ad integrarsi e nello stesso tempo dare vita a veri ponti effettivi per aiutare lo sviluppo dei paesi di provenienza e canali legali e più flessibili di rimpatrio e reingresso.

Una prospettiva di questa natura rappresenterebbe un investimento economico importante di valorizzazione del capitale umano. In buona sostanza attraverso questa via si riqualificherebbe tutto il sistema dell'accoglienza e del riconoscimento o meno di un diritto di asilo. Snellirebbe i tempi e darebbe opportunità reali agli immigrati con una maggiore chiarezza per poter fare progetti futuri. Si potrebbero anche proporre ad una parte di essi la possibilità di partecipare a progetti di reinsediamento in aree del nostro paese con maggior declino demografico.

5. Evoluzione nella storia dell'idea di reddito minimo universale

Il Reddito Universale di Base non è un'idea così originale ed è molto simile a quella del reddito di base proposto già nel 1795 in "La Giustizia Agraria" di Thomas Paine. L'autore proponeva di contrastare la povertà dilagante in Francia con un sostegno economico per coloro che avevano da 50 anni in su finanziato con una tassa sulla proprietà agraria.

Una seconda proposta è quella avanzata da James Meade che propone di dare vita ad un vero e proprio dividendo sociale.

In una società dal lavoro sempre più scarso, parte dei proventi del reddito personale non avrebbero più potuto essere coperti dal reddito da lavoro, ma da un dividendo sociale, e cioè un beneficio pubblico indipendente dal contributo lavorativo, personale ed uguale per tutti i cittadini.

Nel 1985 La Revue Nouvelle pubblica un numero monografico sul tema del reddito di base che si apre con un saggio, firmato con lo pseudonimo Collectif Charles Fourier, dal titolo "Une reflexion sur l'allocation universelle". Con quel saggio il Collectif, composto da una decina di persone tra economisti, sociologi e filosofi belgi, proponeva l'alleggerimento della legislazione sul lavoro, l'eliminazione del limite di età pensionabile e la sostituzione di ogni altra forma di welfare con un sostanzioso reddito di base, un reddito che fosse da solo sufficiente a coprire tutte le esigenze standard di una persona single. La pubblicazione produsse un dibattito che superò i confini del Belgio e portò, sul finire degli anni ottanta, all'organizzazione di due convegni internazionali, uno presso l'Université Catholique de Louvain in Belgio l'altro a Firenze. Da questi due primi incontri nacque una rete di coordinamento che prese il nome BIEN e

che da allora realizza un convegno internazionale sul tema ogni due anni. Con iniziativa indipendente dal BIEN, dal 2006 viene pubblicata Basic Income Studies (BIS), rivista scientifica internazionale in inglese, integralmente dedicata all'idea, al dibattito e ai modelli applicativi del reddito di base.

Un Ubi parziale è già stato sperimentato nella repubblicana e conservatrice Alaska nel 1982 e una versione del reddito di base è stata testata negli Usa negli anni '70. A Dauphin, in Canada, il reddito di base è riuscito a eliminare la povertà per 5 anni. I più recenti esperimenti di reddito di base Ubi riguardano la Namibia, l'India e il Brasile, ma anche la Finlandia, l'Olanda e il Canada stanno conducendo esperimenti di Ubi finanziati dal governo per confrontarli con i programmi per la disoccupazione ed assistenziali esistenti, mentre iniziative private hanno lanciato e finanziato esperimenti negli Usa e in Africa orientale.

Ad un'articolo, intitolato "Why we should all have a basicincome", viene dato grande rilievo proprio dal "World economic forum annual meeting 2017", a differenza di altri contributi di economisti e scienziati la cui responsabilità viene attribuita al solo autore.

Santens (l'autore) parte dalla possibilità che, da oggi in poi, il primo giorno del mese, vengano depositati un migliaio di dollari sul nostro conto semplicemente perché siamo un cittadino/a. Un reddito indipendente da ogni altra fonte di reddito e che, per il resto della nostra vita, ci garantisce uno stipendio mensile di partenza al di sopra della soglia di povertà. Santens si chiede come la "libertà positiva" di quest'entrata economica influenzerebbe le nostre decisioni presenti e future, se continueremmo o meno a lavorare (e come) e quali rischi prenderemmo.

Il ricercatore spiega che «l'idea si chiama reddito di base incondizionato o universale, o Ubi (Universal Basic Income). È come la sicurezza sociale per tutti, e si sta radicando nelle menti di tutto il mondo e attraverso l'intero spettro politico, per una moltitudine di ragioni convergenti. La crescente disuguaglianza, decenni di salari stagnanti, la trasformazione del posto fisso in compiti suborari, la tecnologia che sta avanzando in modo esponenziale, robot e i network neurali profondi sempre più in grado di sostituire potenzialmente la metà del lavoro umano; tutto questo e altro indica la necessità di dare il via ad una garanzia permanente, almeno un po' di reddito per tutti».

"Il reddito di cittadinanza" dovrebbe essere sufficiente a garantire i bisogni primari e dovrebbe sostituire molti degli attuali benefit temporanei, che vengono dati solo in caso di emergenza e/o di incapacità a svolgere mansioni lavorative. L'Ubi sarebbe «una promessa di pari opportunità, non con lo stesso esito, una nuova linea di partenza per tutti al di sopra della soglia di povertà.

«So cosa state pensando – scrive Santens – È la stessa cosa che pensa la maggior parte della gente. Dare soldi a tutti per non fare nulla? suona sia incredibilmente costoso sia un ottimo modo per incoraggiare le persone a non fare nulla. Beh, può sembrare contro-intuitivo, ma è vero l'esatto opposto su entrambi i punti. Quel che è incredibilmente costoso è non avere un reddito di base». Il problema è che il lavoro di molti non rende e che i soldi frutto del lavoro non vengono ripartiti equamente.

Alla fine, il reddito di base universale avrebbe un saldo attivo; anche i più ricchi avrebbero tra le loro entrate quelle garantite dal reddito di base ma pagherebbero più tasse, mentre questo non varrebbe per la fascia di reddito più bassa che riguarda l'80% delle famiglie Usa, che si troverebbero a pagare le stesse tasse.

I costi delle persone che hanno redditi insufficienti sono molti e pesano fortemente sulla collettività: appesantiscono il sistema sanitario, la giustizia penale, l'istruzione pubblica. Gravano sugli aspiranti imprenditori, sulla produttività e sul potere di acquisto dei consumatori e quindi su intere economie. Il costo complessivo della povertà negli Usa è valutato in 1 trilione di dollari all'anno, quindi, le poche centinaia di miliardi di dollari in più per l'Ubi si ripagherebbero da sole.

Ma se chi prende l'Ubi smettesse di lavorare? Non sarebbe un costo eccessivo per l'intera società? Santens è convinto che chi guadagna già più del reddito di cittadinanza continuerà a farlo e lo userà come reddito supplementare; lo stesso farà chi lavora part time. Il reddito di base non introdurrebbe un disincentivo al lavoro. Inoltre le persone potrebbero essere incentivate a fare attività gratificanti, visto che il lavoro meccanicistico viene fatto solo per i soldi. Inoltre, i lavori ripetitivi e faticosi verranno sempre più realizzati dai robot. Il futuro verso cui stiamo andando è quello dove ci sarà sempre meno lavoro pesante e ripetitivo, gratificato con i salari.

Il reddito di cittadinanza consente quindi di affrontare per tempo il cambiamento del lavoro "fisico", che sarà rapidissimo, e di riconoscere socialmente lavori e volontariati attualmente non retribuiti o mal retribuiti.

Molte persone sono infelici per il lavoro che fanno, sempre più persone cercano un lavoro qualsiasi pur di uscire da una disoccupazione umiliante. Questo è il risultato inevitabile del lavorare per vivere e mentre i robot avanzano nelle fabbriche, crescono i "lavoratori poveri" e quelli estromessi dal mercato del lavoro.

Santens fa l'esempio di una "Nazione A" senza Ubi, dove per ogni 100 adulti in età lavorativa ci sono 80 posti di lavoro. La

metà della forza lavoro è occupata ma non trova gratificazione nel lavoro, l'altra metà non ha un lavoro fisso, la metà di questi sono disoccupati o non vogliono un impiego fisso ma, come nel gioco della sedia, restano senza un posto di lavoro.

Il reddito di cittadinanza muta sostanzialmente questa realtà: le persone possono rifiutare di fare lavori che non li gratificano, aprendo possibilità lavorative per i disoccupati. Inoltre, crea un migliore potere contrattuale per tutti per negoziare condizioni migliori. Quanti posti di lavoro diventerebbero più attraenti se venissero pagati di più? Quanto ne beneficerebbe a produttività se aumentasse la percentuale di lavoratori motivati? Quanto prosperità in più si potrebbe creare? Per attrarre i lavoratori migliori, alcuni datori di lavoro aumenteranno loro i salari. Altri ridurranno l'orario di lavoro. Il risultato è un mercato del lavoro completamente trasformato, con lavoratori più motivati, meglio pagati, più produttivi. Una società con meno persone escluse e dove i lavoratori avrebbero più possibilità di trasformarsi in imprenditori autonomi.

«In poche parole, un reddito di base migliora il mercato del lavoro rendendolo facoltativo (dice Santens). La trasformazione da un mercato coercitivo a un mercato libero significa che i datori di lavoro devono attrarre i dipendenti con una migliore retribuzione e orari più flessibili. Significa anche una forza lavoro più produttiva che elimina potenzialmente la necessità di leggi sul salario minimo che distorcono il mercato». Le persone potrebbero passare più facilmente da un lavoro all'altro, o dal lavoro alla formazione/riqualificazione.

Ma è già, e sarà ancora di più, l'automazione dei processi a cambiare il volto del lavoro, della società e dei redditi: le macchine stanno facendo lavori che gli uomini non vogliono più fare

e stanno sostituendo gli uomini in lavori che vorrebbero ancora fare perché non hanno alternative. Solo il reddito di cittadinanza può impedire di creare una massa di esclusi che non riuscirà mai più a trovare un posto nel gioco della sedia perché tutti i posi sono occupati da robot, specialisti o lavoratori supersfruttati e con paghe da fame. Il reddito di cittadinanza permetterebbe loro di trovare un nuovo lavoro, pagato o non pagato, a tempo pieno o part time, che sia meglio per loro. L'idea del reddito di base, spiega Santens, sembra funzionare dove è stata sperimentata: in Namibia la criminalità è calata del 42% e i ricoveri in ospedale dell'8,5%. A Dauphin la gente è sempre meno indebitata.

«Gli esseri umani hanno bisogno di sicurezza per prosperare - conclude Santens - e il reddito di base è una base economica sicura: la nuova base su cui trasformare l'attuale precarietà e costruire un futuro più solido. Questo non vuol dire che sia il proiettile d'argento. È che i nostri problemi non sono impossibili da risolvere. La povertà non è un nemico soprannaturale, non lo sono l'estrema disuguaglianza o la minaccia della perdita di reddito di massa a causa dell'automazione. Sono tutte solo scelte. E, in qualsiasi momento, possiamo scegliere di farne delle nuove."

5.1 L'introduzione in Italia del REI (Reddito di Inclusione)

Un decreto legislativo di attuazione della legge 15 marzo 2017, n. 33 ha introdotto una misura di contrasto della povertà, il riordino delle prestazioni di natura assistenziale e il rafforzamento del sistema degli interventi e dei servizi sociali

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Reddito di inclusione, si configura come una misura a vocazione universale, condizio-

nata alla prova dei mezzi e all'adesione ad un progetto personalizzato di attivazione ed inclusione sociale e lavorativa finalizzata all'affrancamento dalla condizione di povertà.

Fermo restando il possesso dei requisiti economici, il Rei è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa, ma non con la contemporanea fruizione, da parte di qualsiasi componente il nucleo familiare, della NASpI o di altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria.

Possono chiederlo cittadini italiani o comunitari di paesi terzi con permesso di lungo soggiorno. Per questi ultimi ci vuole la residenza continuativa negli ultimi due anni.

Il Rei è concesso per un periodo non superiore a 18 mesi e sarà necessario che trascorrano almeno 6 mesi dall'ultima erogazione prima di poterlo richiedere nuovamente.

La misura è condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa, ed è articolata in due componenti:

1. un beneficio economico erogato su dodici mensilità, con un importo che andrà da circa 190 euro mensili per una persona sola fino a quasi 536 euro per un nucleo con 5 o più componenti;

2. una componente di servizi alla persona identificata, in esito ad una valutazione del bisogno del nucleo familiare che terrà conto, tra l'altro, della situazione lavorativa e del profilo di occupabilità, dell'educazione, istruzione e formazione, della condizione abitativa e delle reti familiari, di prossimità e sociali della persona e servirà a dar vita a un "progetto personalizzato" volto al superamento della condizione di povertà da raggiungere nel percorso diretto all'inserimento o reinse-

rimento lavorativo e all'inclusione sociale con sostegni, in termini di specifici interventi e servizi, di cui il nucleo necessita.

Per quanto riguarda i requisiti di accesso, con riferimento alla condizione economica, il nucleo familiare del richiedente dovrà essere in possesso congiuntamente di:

- un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore ad euro 6.000;
- un valore dell'ISRE non superiore ad euro 3.000 L'ISRE è ottenuto dividendo l'ISR, ovvero l'indicatore della situazione reddituale, per il parametro della scala di equivalenza corrispondente alla specifica situazione familiare.

Viene istituita la Rete della protezione e dell'inclusione sociale, quale organismo di coordinamento del sistema degli interventi e dei servizi sociali con il compito di favorire una maggiore omogeneità territoriale nell'erogazione delle prestazioni sociali anche attraverso l'elaborazione di specifici Piani programmatici per l'utilizzo delle risorse dei Fondi sociali (Fondo nazionale politiche sociali, Fondo non autosufficienza e Fondo povertà).

5.2 Uno sguardo sulle esperienze in Europa e nel Mondo

Tutti i paesi dell'Europa hanno adottato da tempo forme di reddito minimo garantito per consentire ai loro cittadini più deboli di vivere una vita dignitosa, così come l'Europa chiede fin dal 1992. Nell'Ue ne beneficia in alcuni casi anche chi non riesce a riemergere dallo stato di bisogno nonostante abbia un lavoro. Negli ultimi anni la tendenza è stata quella di razionalizzare i vari sistemi, cercando di legare più che in passato il sostegno a misure per rafforzare il mercato del lavoro in modo da creare occupazione e ridurre il numero dei beneficiari. Ma il reddito minimo continua ad assolvere alla sua funzione: quella di ultimo baluardo garantito dagli Stati contro l'indigenza.

DANIMARCA – Il modello scandinavo.
Informato ai principi dell'universalismo, il sistema danese è tra i più avanzati del continente ed è basato su un pilastro principale: il Kontanthjælp, l'assistenza sociale. Il sussidio è tra i più ricchi: la base per un singolo over 25 è di 1.325 euro (escluso l'aiuto per l'affitto, che viene elargito a parte), che arrivano a 1.760 per chi ha figli. I beneficiari che non hanno inabilità al lavoro sono obbligati a cercare attivamente un'occupazione e ad accettare offerte appropriate al loro curriculum, pena la sospensione del diritto. A differenza della maggior parte degli altri paesi, il sussidio è tassabile. E se ci si assenta dal lavoro senza giustificati motivi, viene ridotto in base alle ore di assenza. Fino al febbraio 2012, poi, esisteva "l'indennità di avviamento ad una vita autonoma", il cui contributo minimo era di 853 euro: il beneficio è stato abolito in un tentativo di riorganizzazione e razionalizzazione del sistema.

GERMANIA – Il modello centroeuropeo.
In Germania lo schema di reddito minimo è basato su 3 pilastri:

l'HilfezumLebensunterhalt, letteralmente un "aiuto per il sostentamento, un assegno sociale per i pensionati in condizioni di bisogno (Grundsicherungim Alter) e un sostegno ai disoccupati con ridotte capacità lavorative (Erwerbsminderung). Dal 1° gennaio 2013 il contributo di primo livello (il più alto) è di 382 euro per un singolo senza reddito. Sussidi per l'affitto e il riscaldamento vengono elargiti a parte, come le indennità integrative per i disabili, i genitori soli e le donne in gravidanza. Lo Stato pensa anche alla prole: 289 euro per ogni figlio tra i 14 e i 18 anni, 255 euro tra i 6 e i 14 anni, 224 euro da 0 a 5 anni. La durata è illimitata, con accertamenti ogni 6 mesi sui requisiti dei beneficiari, a patto che chi è abile al lavoro segua programmi di reinserimento e accetti offerte congrue alla sua formazione. Ne hanno diritto i cittadini tedeschi, gli stranieri provenienti da paesi Ue che hanno firmato il Social Security agreement e i rifugiati politici.

REGNO UNITO – Il modello anglosassone.
Oltremanica il reddito minimo è garantito da un complesso sistema di sussidi basati sulla "prova dei mezzi", la misura del reddito dei richiedenti. L'IncomeSupport è uno schema che fornisce aiuto a chi non ha un lavoro fulltime (16 ore o più a settimana per il richiedente, 24 per il partner) e vive al di sotto della soglia di povertà. Il sostegno ha durata illimitata finché sussistono le condizioni per averlo e varia in base ad età, struttura della famiglia, eventuali disabilità, risorse che i beneficiari hanno a disposizione: chi ha in banca più di 16mila sterline non può accedervi e depositi superiori alle 6mila riducono l'importo del sostegno. Le cifre: i single tra i 16 e i 24 anni percepiscono 56,80 pound a settimana, gli over 24 arrivano a 71,70 (per un totale di circa 300 sterline al mese, pari a 330 euro, contro le 370 del 2007). Un aiuto dello stesso importo garantisce è riservato agli iscritti nelle liste di disoccupazione

per riceverlo l'interessato deve recarsi ogni due settimane in un Jobcenter e dimostrare che sta attivamente cercando lavoro. Lo Stato aiuta chi ha bisogno anche a pagare l'affitto e garantisce alle famiglie assegni per il mantenimento dei figli.

FRANCIA – Esperimento di reddito modulare.
A due diversi tipi di sostegno rivolti ai disoccupati, si è aggiunto nel 1988 il RevenuMinimun d'Insertion, sostituito nel giugno 2009 dal Revenu de Solidarité Active. Ne ha diritto chi risiede nel paese da più di 5 anni, ha più di 25 anni, chi è più giovane ma ha un figlio a carico o 2 anni di lavoro sul curriculum. Un singolo percepisce 460 euro mensili (in aumento dai 441 del 2007), una coppia con 2 figli 966 euro. E il sussidio, che dura 3 mesi e può essere rinnovato, aumenta con l'aumentare della prole. Perché il sostegno non si trasformi in un disincentivo al lavoro, il beneficiario deve dimostrare di cercare attivamente un'occupazione, partecipare a programmi di formazione e l'importo del beneficio è modulare: man mano che cresce il reddito da lavoro, diminuisce il sussidio, ma in questo modo il reddito disponibile aumenta.

BELGIO.
Quello belga è un sistema rigido, ma generoso: 725 euro il contributo mensile per un singolo. Con l'inizio della crisi Bruxelles ha, inoltre, aumentato le tutele, adottando nel luglio 2008 per gli anni 2009-2011 l'Anti-Poverty Plan, un'ulteriore serie di misure per garantire il diritto alla salute, al lavoro, alla casa, all'energia, ai servizi pubblici. Inoltre il Belgio è tra i paesi che, con Germania e Danimarca, consentono di rifiutare un lavoro perché non congruo al proprio livello professionale senza vedersi sospeso il sussidio (idea affine a quella proposta in Italia da M5S e Sel): un meccanismo studiato per contrastare quella fascia di lavori a bassa qualificazione che prolifera in conseguenza dell'obbligo di accettare un impiego per non perdere il sostegno.

IRLANDA.

Anche quello irlandese figura tra i sistemi più generosi: 849 euro il contributo massimo per un singolo. E grazie al Back to Work Allowance nell'isola un disoccupato che intraprende un'attività lavorativa continua ad usufruire dei sussidi per diversi mesi dopo l'avvio del lavoro. Anche se si riprendono gli studi si può richiedere un sostegno al reddito grazie al Back to study Allowance.

OLANDA.

I Paesi Bassi concede 617 euro di contributo mensile ai singoli e 1.234 euro alle famiglie, sia che si tratti di coppie sposate che di coppie di fatto, con figli e senza.

Bibliografia

G. Standing, «About time: Basic income security as a right», in G. Standing (ed.), *PromotingIncome Security as a Right. Europe and North America*, Anthem Press, London 2005

E. Murra, «Basic income e modelli di giustizia sociale. Un confronto», *Rassegna di Teologia* 4(51), 2010, pp. 607-628.

Jean Yves Calvez, «Cambiamenti nel mondo del Lavoro», La Civiltà cattolica148/3, fasc.3534 (1997), pp.478-490

M. Friedman, Capitalismo e libertà (1962), Ed. Studio Tesi, Pordenone 1987

Emanuele Rangi Ortigosa - Contro la povertà. Francesco Brioschi editore 2018

AA. 10 idee per convivere con un lavoro che cambia. Fondazione Giagiacomo Feltrinelli. 2017

Luigi Zingales - Europa o no - Editore Rizzoli 2014

Evoluzione del terziario a Roma e nel Lazio (ricerca finanziata da Ebit e realizzata da Solco, Agenzia generale studi e gestione e lal Novembre2017)

P. Van Parijs, Y. Vanderborght, *Il reddito minimo universale*, Egea, Milano 2006

Philippe Van Parijs e Yannick Vanderborght- Il reddito di base:una proposta radicale. Il mulino 2017

Collectif Fourier, «L'allocationuniverselle», *La Revue Nouvelle* 1985, 81, 345-351.

T. Paine, «La giustizia agraria» (1795), in Idem *" Il diritto dell'uomo e altri scritti politici "* Editori Riuniti, Roma 1978, 341-361

J. Meade, *Agatotopia. L'economia della partnership*, Feltrinelli, Milano 1990; Idem, *Libertà, eguaglianza ed efficienza. Apologia pro Agatotopia mea*, Feltrinelli, Milano 1995

Alessandra del Boca ed Antonietta Mundo- L'inganno generazionale: il falso mito del conflitto per il lavoro. Università Bocconi Editore 2017)

Movimento Cinque Stelle, *Nessuno deve rimanere indietro*, http://www.movimento5stelle.it/parlamento/REDDITOCITTADINANZA.pdf

Reddito di cittadinanza: verso la società del non lavoro Agostino Mantegna, Andrea Tiddi, Castelvecchi, Roma 2000.

F. Silva «Reddito di cittadinanza: una proposta di radicale riforma dello stato sociale», *Economia & Lavoro* (31) 1997, 353-367

A. Balzarotti, M. Ponti, F. Silva, «Reddito di cittadinanza. Un'utopia?», *Il Mulino* (365) 1996, 345-364

Aa.Vv., *Reddito minimo garantito. Un progetto necessario e possibile*, EGA - Edizioni Gruppo Abele, Torino 2012

C. Del Bò, E. Murra, *Per un reddito di cittadinanza.* GoWare ed., Firenze 2014

J. Cunliffe, G. Erreygers, «The EnigmaticLegacy of Charles Fourier: Joseph Charlier and Basic Income», *History of Political Economy* 2001, 33 (3), 459–484

Tito Boeri - Populismo e stato sociale Editore Laterza 2017

C. Del Bò *Un reddito per tutti. Un'introduzione al basic-income*, Ibis, Como-Pavia 2004

Solco S.r.l. Servizi per l'0rganizzazione del lavoro e la creazione dell' occupazione.

Nata nel 1989 è, in generale, una società di servizi e un'agenzia per il lavoro.

Si occupa di formazione, consulenza e mercato del lavoro.
Si è occupata da sempre anche di sviluppo locale e politiche attive del lavoro.

Solco cerca da una parte di colmare l'esigenza delle aziende alla ricerca di nuove figure professionali e dell'altra cerca di soddisfare il bisogno di occupazione di chi si trova alla ricerca di collocamento attraverso azioni finalizzate a favorire l'incontro e il riequilibrio fra domanda e offerta di lavoro, la qualificazione dell'occupazione, la promozione del dialogo sociale e lo sviluppo locale e la progettazione e la gestione dei servizi per l'orientamento e per l'accompagnamento al lavoro.

Solco promuove il cosiddetto approccio del cambiamento condiviso, che si basa su un'analisi congiunta delle innovazioni da introdurre, dei fabbisogni formativi e delle competenze individuali da sviluppare.

Le principali aree di intervento, consolidate nel corso di una lunga esperienza sul campo, sono:

- Formazione aziendale continua
- Formazione obbligatoria e apprendistato
- Fondi Interprofessionali
- Servizi per il mercato del Lavoro
- Ricerca, selezione e ricollocazione professionale
- Pari Opportunità
- Assistenza tecnica alla PA per l'attuazione di programmi co-

finanziati dai Fondi Strutturali
- Consulenza alle Parti Sociali

Mira all'integrazione delle diverse metodologie orientale alla valorizzazione delle risorse economiche e umane nei contesti locali. Il risultato di tale azione è il superamento delle rigide divisioni metodologiche fra la Formazione professionale e gli altri interventi rivolti al sostegno dell'occupazione.

Un approccio metodologico che tende da un lato a privilegiare il contesto socio-economico e lavorativo, dall'altro a considerare la formazione professionale uno strumento delle più ampie politiche attive del lavoro. L'ipotesi di fondo è quella di accompagnare a supportare tutti quegli interventi che mirano prioritariamente alla creazione di una nuova occupazione o al mantenimento di quella esistente. In tal senso le azioni formative realizzate da SOLCO sono inserite in un più ampio contesto azioni di orientamento, analisi dei fabbisogni, assistenza tecnica e job creation con metodologie integrate.

Solco s.r.l.

Servizi per l'organizzazione del lavoro e
la creazione dell'occupazione

Viale Castrense, 8 - 00182 - Roma
Telefono: +39 06 7070 2121
Fax: +39 06 7070 2150

segreteria@solcosrl.it - www.solcosrl.it

C O L L A N A E X P L O R E R

Il Lavoro è una dimensione umana, economica, identitaria che sta vivendo grandi sconvolgimenti per la globalizzazione, la svalutazione della sua dimensione, le grandi diseguaglianze di reddito, la mancata parità di genere e di opportunità di base.

Può essere ripensato nella sua funzione e divenire una chiave per ripensare lo stato sociale o costruire un sistema di tutela e protezione laddove sia carente?

Questo interrogativo si incontra con tutto il dibattito sul reddito di cittadinanza o di base nelle varie declinazione e definizioni.

Questo libro vuole dare un contributo a sviluppare un confronto di idee che sia finalizzato a costruire nuove forme di mercato del lavoro e welfare che riaffermino uguaglianza e pari possibilità per tutti di costruirsi un progetto di vita e libertà creativa.

Autori

Bruno Izzi - É stato nell'ufficio economico della CGIL di Roma e dirigente della Fiom CGIL del Lazio. Successivamente si è occupato di mercato del lavoro e progettazione formativa. É stato consulente di "Italia Lavoro" e dell'Agenzia per il Lavoro della Campania" per lo sviluppo dei nuovi servizi per il lavoro per i disoccupati e per l'accompagnamento al lavoro dei disabili.

Salvo Messina - Presidente di Solco e già dirigente della CGIL di Roma e del Lazio è esperto di politiche attive del lavoro e di sviluppo locale e autore di varie pubblicazioni. Si è anche occupato di dialogo sociale ed è docente in attività di formazione per dirigenti sindacali.

La collana Explorer è realizzata in collaborazione con Solco s.r.l.