





OTTOBRE 2020
Il precariato in Italia

www.meritocrazia.eu 

<https://www.facebook.com/ilMeritoAlPopolo/> 

@italiachemerita 

@italiachemerita 

PRESENTAZIONE

Per il mese di ottobre, Meritocrazia Italia ha dedicato il proprio focus al cronico e delicato problema del 'Precariato in Italia'.

Meritocrazia, con i propri Dipartimenti, analizzerà il disagio che affligge migliaia di cittadini che si trovano in una condizione lavorativa caratterizzata da incertezza, instabilità o provvisorietà.

La precarietà appartiene a tutti.

Appartiene all'uomo in quanto tale.

Appartiene a un mondo senza regole e progetti.

È fondamentale contribuire alla costruzione di un sistema fatto di determinatezza certa, flessibilità e volubilità, in grado di sostituirsi all'attuale indeterminatezza incerta.

In questa direzione, attraverso elaborati, convegni e tavoli di lavoro, Meritocrazia ha messo in campo le proprie forze e competenze per dar risposta a questioni come lavoro nero, inadeguatezza salariale, insoddisfazione economica, barriere all'accesso delle professioni, ridotte opportunità di formazione delle competenze e ostacoli al pieno esercizio della libertà d'impresa.

Al centro della riflessione, una logica progettuale in grado di ricavare spazio alle opportunità di realizzazione delle ambizioni personali, a presidio di quell'esistenza libera e dignitosa che è diritto fondamentale di tutti e verso la riscoperta della funzione del lavoro come strumento di realizzazione di sé.

Lo studio ha superato i contorni della dimensione lavorativa del precariato, e ha investito ogni settore a priorità di intervento (turismo, formazione, ambiente, infrastrutture, innovazione, politiche agricole, servizi sociali, etc.).

Come sempre, Meritocrazia Italia ha aperto al confronto con chiunque abbia mostrato desiderio di dare il proprio contributo costruttivo, nel desiderio di partecipare alla riconquista di un equilibrio sociale retto da merito ed equità.

Roma, 3 Novembre 2020

Il Presidente Nazionale

Walter Muriello



DAL PRECARIATO UN'OPPORTUNITÀ



L'incertezza si sta sempre più diffondendo l'espressione capitalismo flessibile. La flessibilità del capitale, incluso quello umano, diventa il mezzo per raggiungere il traguardo della libera concorrenza.

Nel vero, la deregolamentazione del mercato del lavoro ha posto milioni di cittadini di fronte a rapporti di lavoro atipici. Tale transitorietà potrà avere significativi riflessi sul piano dell'identità e della progettualità per il nucleo familiare, per lo status sociale, procurando una particolare e nuova vulnerabilità.

Con il passaggio da forme di lavoro a tempo indeterminato a forme di lavoro atipico, il maggiore sacrificio è per continuità e sicurezza.

I principali sistemi di garanzia e tutela per il cittadino, di fronte all'imprevedibilità del mercato, saranno la rete familiare e di prossimità, nonché il sistema di Welfare.

Probabilmente una delle ragioni per cui la flessibilità si trasforma in precarietà è che il Welfare non si è adeguato alle trasformazioni socio-economiche.

D'altronde lo stesso significato semantico del termine "precario" indica una condizione di incertezza, ma anche di cambiamento.

Ma il cambiamento è insito nell'essere umano e non necessariamente deve essere inteso con accezione negativa.

Allora perché non pensare ad un precariato che si evolva in una concreta possibilità di percorrere una strada migliorativa?

Di certo, compito del governo sarà quello di ridurre i tempi di precariato e dare, finalmente, ulteriori e maggiori garanzie ad ogni forma di lavoro periodico e a tempo determinato. Compito dei singoli sarà quello di comprendere l'evoluzione dei tempi, non spaventarsi innanzi alle nuove e più dinamiche prospettive, senza ovviamente accettare passivamente ogni situazione.

Sarebbe auspicabile un precariato 'attivo', con capacità di rendersi disponibili e reinventarsi con la prospettiva di un governo che operi all'unisono affinché le condizioni economiche e sociali invertano finalmente la rotta.

Occorre fare della precarietà un'opportunità di cambiamento e miglioramento.

NUOVE AGEVOLAZIONI FISCALI PER IL RECUPERO DELLE RISORSE UMANE

I dati raccolti dall'Osservatorio sul precariato dell'INPS confortano: in costante aumento risultano i contratti a tempo indeterminato e aumentate le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, mentre le cessazioni nel complesso sono in diminuzione rispetto al 2019.

Eppure il sentimento di sfiducia generale resta.

Soltanto 54 italiani su 100 credono ancora meritocratico l'accesso al mondo del lavoro. La disillusione porta i giovani italiani a spostarsi. Da quanto emerge dalla relazione annuale di Banca d'Italia del 2019, tra il 2007 e il 2018 il numero di italiani emigrati all'estero è stato in progressiva crescita.

Si tenta un recupero, con agevolazioni per tutti coloro che decidano di venire a vivere in Italia per la prima volta o di farci ritorno, in relazione a livelli reddituali, età e tipo di attività svolta. Lavoratori, pensionati, titolari di grandi patrimoni e sportivi, a ognuno il fisco offre una chance per un progetto di vita in Italia. Chi non è stato residente in Italia negli ultimi due anni e si trasferisce impegnandosi a risiedere e lavorare nel Paese per almeno due anni beneficia di una riduzione delle imposte calcolate solo sul 30% (o addirittura sul 10% se ci si trasferisce al Sud) del proprio reddito di lavoro dipendente o autonomo, con una tassazione effettiva non superiore al 13% se si considera lo scaglione massimo ai fini IRPEF. I benefici, che spettano anche a chi avvia un'attività di impresa in forma individuale, hanno una durata ordinaria di cinque anni e possono estendersi per ulteriori cinque anni, con detassazione al 50% in questo arco temporale aggiuntivo, in caso di lavoratori con almeno un figlio o proprietari di immobili residenziali in Italia. Ai lavoratori con tre figli spetta una detassazione del 90%.

Tra le misure più rilevanti volte ad attrarre, mediante la leva fiscale, risorse umane altamente qualificate vanno poi menzionati gli incentivi per il rientro in Italia di docenti e

ricercatori residenti all'estero, che consentono di escludere da tassazione il 90% del reddito di lavoro dipendente o autonomo prodotto in Italia per sei anni, con possibile estensione sino a tredici anni in presenza di tre figli.

Ancora, per aiutare le imprese in crisi e a rischio chiusura, è previsto un rafforzamento patrimoniale delle piccole e medie imprese, suddiviso in due crediti di imposta, sia per il conferente che per il beneficiario. Per il conferente vi è un credito del 20% del versamento effettuato. Per il beneficiario, invece, è riconosciuta l'agevolazione nel limite del 50% delle perdite eccedenti il 10% del patrimonio netto al lordo delle perdite stesse fino alla concorrenza del 30% dell'aumento di capitale. Lo scopo del Governo è quello di rafforzare le PMI incentivando il conferimento di capitale nelle società.

Altre importanti agevolazioni fiscali riguardano i precari del mondo dello spettacolo, con una riduzione dell'imposta sul valore aggiunto per interpreti, artisti, direttori, tecnici, produttori e organizzatori di opere e spettacoli culturali, che è passata dal 21% al 10% a partire dal 1° gennaio 2019. Una riduzione dell'Irpef dal 19% al 15% è poi prevista per i redditi derivati dalla proprietà intellettuale quando il contribuente non è anche l'autore dell'opera.

Infine, con l'art. 27 del decreto agosto, è stata introdotta la c.d. Fiscalità di vantaggio per il Sud, che prevede uno sgravio del 30% dei contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro privati di imprese localizzate nelle regioni dell'Italia meridionale.

Potrebbe essere interessante proporre un'ulteriore agevolazione fiscale per le aziende che assumono a tempo indeterminato, ovvero prevedere un credito d'imposta ai fini delle imposte dei redditi pari al 20% delle ritenute applicate a titolo d'acconto sugli stipendi dei neo-assunti per i primi due anni di lavoro.

UN PRECARIATO SEMPRE PIÙ STABILIZZATO NEL TURISMO



Uno dei settori più colpiti dall'evento pandemico è quello turistico, «vittima economica» secondo gli studi di Cassa Depositi e Prestiti e Luiss Business School, con un dimezzamento del fatturato e perdite registrate fino a 10 mld di euro per le strutture ricettive e ammanco di liquidità per 2,5 miliardi. Cifre esorbitanti. Chi ha pagato forse il prezzo più alto sono i precari del settore turistico. Per comprendere il quadro, è necessario fare un esame analitico delle imprese che operano in tale ambito. In Italia vi sono maggiormente strutture ricettive e ristorative a carattere familiare, di dimensione medio-piccola e con scarso rilievo per le grosse catene con conseguente numero medio dipendenti per impresa molto basso ed inferiore alla media europea.

L'elemento predominante del settore è caratterizzato dalla flessibilità, necessaria per affrontare situazioni e peso del lavoro variabili stagionalmente, ma soprattutto per reggere al peso della concorrenza internazionale e non e alla pressione della crisi che attanaglia il settore.

Faccile pensare che in un settore in forte frammentazione dove l'imperativo è adattarsi ai tempi e ai modi dei flussi della clientela sarà difficile ridurre la presenza di precari in tale ambito.

Un colpo durissimo per una categoria già di per sé debole, con stipendi bassi e contratti spesso discontinui.

Da un'analisi attenta delle prospettive di investimento, si evince che probabilmente la portata degli interventi per il settore difficilmente sarà tale da consentire di alleviare le ferite aperte, specie senza piani strategici di prospettiva.

È necessario un piano d'azione europeo a supporto del settore turistico, perché nonostante il grande impegno e i notevoli fondi che i diversi Paesi stanno dedicando al settore, il problema è tale che nessun Paese può pensare di farcela da solo. Per l'Italia, è necessario inserire l'intera filiera turistica in via preferenziale in tutti i programmi di ripresa e di investimento comunitari. Le imprese turistiche stanno impiegando risorse notevoli per la sanificazione e la sicurezza delle strutture e dei propri dipendenti e sul sistema di monitoraggio epidemiologico, vanno sostenute con interventi mirati e congrui. Un'adeguata uniformità di trattamento ed un intervento europeo organico ed uniforme è quanto mai urgente.

È evidente che la soluzione per lo sviluppo strategico delle imprese del turismo italiano sia la messa in pratica di sistemi collaborativi dai risultati tangibili secondo una visione a 360° che valorizzi la cultura locale anche attraverso la riscoperta dei Borghi rurali dove, magari, poter creare nuove ed incentivanti prospettive occupazionali agevolando anche il ritorno presso i propri Paesi dei tanti Giovani Italiani che hanno fatto esperienze all'Estero nel comparto Turistico basandosi sulla creatività e l'innovazione, punti di forza dell'italianità, accresciuti, magari, dall'esperienza estera. Per fare questo, serve un sistema organizzativo che, partendo dal basso, aiuti le imprese a migliorare e una regia istituzionale che crei il prodotto Italia, lo sappia vendere per la sua unicità e lo promuova come differenziale rispetto ad altri modelli di ospitalità.

PRECARIATO E SERVIZI SOCIALI

Il problema del precariato trova espressione anche nel mondo del sociale, specie con riferimento agli operatori dei Servizi Sociali, che fanno capo ai Comuni.

Una ricerca avviata dalla Fondazione nazionale degli assistenti sociali, e anticipata dall'Ordine agli scorsi Stati Generali, rivela che oltre il 75% dei professionisti coinvolti per le misure di contrasto alla povertà siano essi stessi precari, con contratti in scadenza entro pochi mesi. Un eccessivo turnover degli operatori provoca una riduzione della qualità dei servizi erogati. Si tratta di trattamenti che richiedono forme di sostegno e di accompagnamento per un lungo periodo di tempo ed è importante affrontare la problematica con operatori con cui si costruisce un rapporto di fiducia nel tempo.

La crisi innescata dalla pandemia ha evidenziato una rete di servizi sociali e socio-sanitari sottodimensionata e sotto-finanziata rispetto al fabbisogno della collettività.

Nella sanità, dove gli assistenti sociali si occupano di salute mentale e delle problematiche legate alle dipendenze, negli ultimi anni si è passati da 9 mila a 6 mila unità, di cui la metà costituita da over 60.

Il decreto Rilancio ha previsto l'assunzione di 600 nuovi operatori nelle Usca (le Unità speciali di continuità assistenziale). Un elemento positivo se non fosse che questi lavoratori verranno assunti con contratti di collaborazione in scadenza il 31 dicembre di quest'anno. Un quadro davvero poco rassicurante che va contrastato attraverso assunzioni certe e stabili, sia nel comparto della sanità che in quello degli enti locali.

La fase che il Paese sta attraversando, e che ancor di più segnerà i prossimi mesi, richiede una 'gestione' dell'area del disagio ancora maggiore e tutto ciò non si può affrontare con un esercito di professionisti precari.

In alcuni settori più che in altri, l'utilizzo di forme di lavoro flessibile risultano davvero poco adatte e risolvere il problema è la priorità.

Disagio psichico, povertà e solitudine sono emergenze quotidiane che necessitano di continuità di relazione con i soggetti di sostegno.



ADEGUAMENTO DEI PIANI FORMATIVI

VERSO UN MERCATO DEL LAVORO IN TRASFORMAZIONE

È noto che le tessere fondamentali del puzzle educativo-formativo sono quattro: il sapere, sotto forma di competenze-chiave, l'ordinamento; l'assetto istituzionale ed amministrativo; la formazione-reclutamento-carriera del personale docente e dirigente.

Il mondo dell'insegnamento, ad ogni livello, dovrebbe prevedere una formazione continua, obbligatoria e gratuita per tutto il corpo docente e la formazione dovrebbe essere mirata al raggiungimento degli obiettivi previsti.

La formazione deve essere pratica e sperimentabile e deve avere un focus preciso.

In adeguati sistemi formativi e disattenzione per le nuove competenze imposte dall'evoluzione tecnologica e da l'internalizzazione del mondo del lavoro finiscono per avere una forte incidenza negativa sulle opportunità occupazionali dei giovani.

La scelta delle professioni STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), infatti, in Italia resta bassa. Di più, la ridotta integrazione tra scuola e imprese in Italia aggrava la situazione ed è sicuramente alla base del numero di NEET (Not in Education, Employment or Training: giovani disoccupati e al di fuori di qualsiasi ciclo di istruzione e formazione) più alto d'Europa e di una disoccupazione giovanile ben oltre il 40%. Viceversa, molte aziende dichiarano di non trovare le competenze necessarie per entrare nel vivo della nuova Industria 4.0, che scaturisce dalla quarta rivoluzione industriale del tutto automatizzata ed interconnessa.

In base ai risultati dell'ultima indagine PISA, gli studenti italiani che raggiungono il livello minimo di competenza (livello 2) sono due punti percentuali superiori alla media OCSE (27% invece che 25%). Tuttavia, anche gli studenti che non raggiungono il livello 2 sono in percentuale maggiore rispetto alla media internazionale (23% invece che 21%), mentre gli studenti ai livelli alti di competenza (livello 5 o superiore) sono in percentuale minore (4% rispetto a 8%). Molti giovani non dispongono, inoltre, di adeguate competenze digitali, risultando, quindi, più esposti al rischio di incontrare, nel corso della loro vita, maggiori ostacoli e l'ineffettivo utilizzo delle opportunità occupazionali. Ma zianone.ch e a parità di tempo di esposizione nel mercato del lavoro appare evidente l'effetto del titolo di studio sui livelli di occupazione.

L'emergenza educativa si è ormai trasformata in patologia cronica del sistema nazionale di istruzione, formazione ed educazione.

In una società sempre più mutevole e instabile, meglio definita da Bauman, «liquida», fatta di cambiamenti rapidi, profondi e discontinui, diventa urgente il superamento della separazione tra mondo della scuola e mondo del lavoro attraverso la creazione di una sinergia formativa-educativa tra istituzioni formative e imprese, volta ad accompagnare i giovani a sviluppare in modo integrato conoscenze ("sapere") e abilità ("saper fare"), permettendo loro di apprendere come applicare le conoscenze e le abilità nei vari contesti.

Occorre tenere presente, inoltre, che, in aggiunta alle conoscenze e competenze tecniche, le imprese richiedono ai giovani competenze trasversali (come capacità di individuazione e risoluzione dei problemi, capacità decisionale rapida, versatilità, innovazione, creatività, lavoro in gruppo, approccio progettuale, flessibilità professionale,...) indispensabili per applicare le competenze tecniche in modo adeguato, unitamente alla capacità di relazionarsi con gli altri all'interno di un mercato del lavoro in continuo divenire.

Servono, per questo, più ingenti investimenti nella formazione di insegnanti pronti al rinnovato mondo del lavoro.

La formazione dovrebbe avere carattere flessibile e soprattutto essere mirata alle esigenze richieste.

L'ESERCITO DELLE PARTITE IVA

Un tempo i lavoratori autonomi erano considerati dei privilegiati, perché percepivano compensi elevati. Non sembra essere più così. E non soltanto per le professioni intellettuali, ma anche per piccoli imprenditori e commercianti, artigiani e nuove professioni emergenti.

Il numero delle Partite Iva è cresciuto molto negli ultimi anni. L'Istat conta nel Paese più di 5 milioni di lavoratori autonomi, che corrisponde al 22% della forza lavoro, mentre la media europea si ferma al 14%. Tale aumento, però, non dipende da un andamento economico positivo ma, come emerso nel recente periodo emergenziale, è dovuto alla necessità di creare nuove attività lavorative posto che le imprese non sono più in grado di garantire continuità occupazionale e retributiva. Inoltre, l'introduzione di una flat tax per i lavoratori autonomi fino a 65.000 euro ha portato all'apertura in un solo anno di ben 545.700 nuove Partite Iva, con una incidenza maggiore tra i giovani sotto i 35 anni, con elevata istruzione, non tutelati da nessun ordine professionale e che quindi occupano una posizione di forte vulnerabilità nel panorama sociale, rivestendo molti aspetti della subordinazione, come la scarsa autonomia o la dipendenza gerarchica ed economica, senza rientrare però nelle tutele riconosciute dalla legislazione sul lavoro subordinato.

L'emergenza sanitaria ha ulteriormente portato a galla tutta la fragilità del lavoro a Partita Iva, professionale e no.

Tra le categorie di lavoratori che più sono state coinvolte, sono proprio i lavoratori autonomi, assimilabili ai lavoratori precari, spesso sottopagati, come quelli impiegati nel settore dello spettacolo, del turismo e del suo indotto, della ristorazione e dello sport. Liberi professionisti che non possono contare nemmeno su riserve di risparmio a causa dei redditi spesso sotto i livelli di povertà.

Ecco quindi, che si rende quanto mai necessario approfondire ogni sfaccettatura derivante dall'esercizio di queste professioni, dai vincoli alle tutele. Necessità resa più forte dalla particolare instabilità e dalla forte incertezza e soprattutto provvisorietà, con deficit di contrattazione per quel che concerne le protezioni sociali e l'impossibilità di trovare una dimensione professionale legittimata che consenta di accrescerne il riconoscimento ed il valore di mercato. Tanto più, come spesso accade, se lavorano per un solo richiedente. Proprio la forte dipendenza da quest'ultimo, unitamente al basso pote-

re contrattuale, rappresenta uno degli elementi di maggior debolezza per i titolari di Partita Iva che, per non rischiare di perdere anche quanto faticosamente acquisito, sono scoraggiati dal cercare altri richiedenti. Tale meccanismo, protratto nel tempo, acuisce la posizione di precarietà, con progressivo mancato riconoscimento sociale del ruolo dei singoli, accompagnato da tutta una serie di difficoltà che va dalla impossibilità di accedere al credito fino all'incertezza di un futuro previdenziale. Inoltre, per i più giovani, è sempre più difficile il raggiungimento dell'indipendenza personale e familiare che si riflette nell'incapacità di programmare le proprie spese e necessità future.

Poiché per il futuro non si prevede un'inversione di tendenza, anche i sistemi di protezione sociale, realizzati intorno alla figura di un lavoratore stabile e a tempo pieno, dovranno subire forti cambiamenti se vorranno mantenere i livelli di coesione sociale raggiunti in passato. Per tutte le caratteristiche sopra delineate e in considerazione del peso crescente che stanno assumendo questi lavoratori nel panorama economico italiano, si rende necessario mettere in atto azioni adeguate.

Occorre formulare proposte organiche e unitarie, favorendo il dialogo tra tutte le parti chiamate a guidare la ridefinizione delle politiche sociali, nell'ottica di garantire tutele minime per tutti, non solamente fiscali, e dare linfa a una categoria a forte rischio di esclusione sia economica che sociale.

S'impone la costruzione di un sistema pubblico universale in grado di migliorare le tutele previste dall'ordinamento riguardo alla malattia e alla degenza ospedaliera e introdurre una indennità straordinaria di continuità reddituale ed operativa in favore di quanti abbiano subito un calo significativo del proprio fatturato. Diverse potrebbero essere le fattispecie che dovrebbero dare diritto a tale indennità come un evento calamitoso oppure una produzione di reddito inferiore a una certa soglia (calcolata ad esempio in un arco di tre anni) rispetto alla crescita del settore di riferimento, individuato dal codice ATECO. Tale erogazione dovrebbe necessariamente avvenire al momento della domanda.

gaassirastentinzie alil istichdovute o si livelm-
loo stdira noes istinenzadae glui aberte a a



L'ESPERIENZA DELLE REGIONI

I NOBILI CONFINI DEL PRECARIATO IN VENETO

Se prima della pandemia il mercato del lavoro in Veneto registrava più occupati e meno disoccupati della media nazionale, il ciclone Covid-19 ha trasformato lo scenario. In tutto il 2019 erano state concesse al Veneto 17 milioni di ore di cassa integrazione; nel solo mese di aprile 2020 ne sono state autorizzate 113 milioni.

In questi anni di crisi, a pagare il prezzo più caro sono state le giovani generazioni; sono a rischio di povertà o di esclusione sociale il 21% dei minori (circa 165mila, il 35% in più rispetto al 2009) e il 19% dei giovani 18-34enni. Ma la novità, rispetto al passato, è che si può avere un posto di lavoro ma non un reddito sufficiente per essere sopra la soglia della povertà. Tra i settori più colpiti, evidenziamo in particolare il settore turismo e cultura e spettacolo, che sono strategici per l'economia del Veneto.

In questo quadro, la Regione Veneto si è mossa con un programma di interventi emergenziali finanziato con i fondi FSE finalizzato a lavoratori, giovani, imprese in crisi, servizi di welfare e famiglie per superare la crisi derivante dal Coronavirus e per cogliere le opportunità della ripartenza. La manovra battezzata "Il Veneto che cresce", attinge come detto alla programmazione dei fondi FSE e mobilita quasi 120 milioni di Euro, di cui 77,7 milioni per interventi regionali emergenziali di sostegno a lavoratori, imprese e famiglie e 42 milioni a copertura di spese sostenute a livello nazionale, ma con dirette ricadute a favore del territorio veneto, relative alla cassa integrazione in deroga.

La Regione Veneto si è impegnata anche nel settore della cultura e dello spettacolo, sostenendo le partite Iva, i lavoratori saltuari e precari, quelle professionalità che non beneficiano del Fondo unico dello spettacolo, e che più di altre stanno pagando l'inattività generata dal lockdown e la difficile ripartenza.



IL PRECARIATO IN **ABRUZZO**

Già dagli anni '90, l'Abruzzo assume la flessibilità quale strategia di contrasto alla disoccupazione strutturale. Più di recente, con riferimento al problema della sicurezza, è coniato il termine flexicurity: riflessione che ha vita breve a causa dell'ultima crisi economica, in quanto l'associazione tra flessibilità e sicurezza cozza con l'impossibilità di finanziare un sistema di welfare regionale. Ancor oggi il precariato non risparmia alcun ambito lavorativo. In Abruzzo la sua massima rappresentazione la si trova nel mondo della sanità pubblica e privata convenzionata. All'interno di ospedali pubblici, case di cura, centri di riabilitazione, negli ultimi trent'anni sono cresciuti in maniera considerevole i contratti atipici con cooperative, agenzie di collaborazione e liberi professionisti. Un fenomeno che prolifera ed interessa tutte le figure professionali.

Superato anche lo spinoso periodo dell'emergenza Covid-19, sarà necessario ripensare il sistema: il percorso da cui partire e che vede in prospettiva il sistema pubblico e privato agire non in maniera concorrenziale, ma lavorare con le medesime finalità. Da un lato il servizio sanitario pubblico va rafforzato, dall'altro vanno riviste le regole delle convenzioni con la sanità privata.

Il percorso abruzzese ha già un progetto e obiettivi definiti. È legge regionale il principio secondo cui il personale esternalizzato che non ha un rapporto diretto con la Pubblica Amministrazione ma ha prestato lavoro presso le Asl garantendo assistenza diretta o indiretta ai pazienti, può vedersi riconosciuto in termini di punteggio il servizio prestato, nell'ambito delle procedure concorsuali che le Asl hanno bandito o bandiranno.



L'OSSERVATORIO DELLA **BASILICATA**

In linea con l'andamento nazionale, in Basilicata si è registrata una fortissima contrazione dell'occupazione nel primo trimestre 2020, di circa 7mila unità rispetto al trimestre precedente, attestandosi sulle 185mila unità comprensive delle 5000 unità in cassa integrazione. Il saldo occupazionale si attesta su un valore a dir poco preoccupante con un saldo negativo di 29000 unità che fa presagire ad un peggioramento certo. Dati alla mano appare evidente una flessione di questi contratti a seguito della crisi sopraggiunta a causa del virus, che ha generato anche un crollo dei passaggi da contratto a tempo determinato in indeterminato. I docenti precari lucani sono stati costretti a recarsi in Sicilia, Puglia, Campania, Lazio e Lombardia, nelle stesse regioni in cui allo stato attuale si registrano un

alto tasso di positivi, con la conseguente possibilità di essere esposti maggiormente al rischio contagio. Non migliore la situazione che si presenta nell'ambito sanitario, nel quale, proprio in questo periodo, si è assistito a una totale assenza di programmazione. È fondamentale irrobustire il quadro delle risorse umane da impiegare a supporto del servizio sanitario regionale. Chi ha pagato forse il prezzo più alto dell'emergenza è il settore turistico. Va modificato l'approccio ai contratti di lavoro, ma, per farlo, è necessario avviare un processo di defiscalizzazione e alleggerimento delle attività imprenditoriali interessate, in modo da evitare vuoti e lacune che al momento vengono tamponate solo con un assistenzialismo di breve periodo.

LA PUGLIA E LA SUA PRECARIETÀ



Il dato di base, da cui l'intera analisi origina, è quello del tasso di occupazione, fermo al 46,8% con una forbice enorme tra uomini e donne: 60,7 nel primo caso, 33,2 nel secondo. Il «gender gap» pugliese pesa infatti anche nella classifica nazionale elaborata su base provinciale. A questo si incrociano i dati di carattere generale sulla tenuta del sistema. Un sistema che paga una serie di dazi come la scarsa digitalizzazione. A pesare come un macigno è poi il rischio fallimento di moltissime imprese. La debolezza del manifatturiero e l'ampio numero degli irregolari nel settore agricolo e in quello del lavoro domestico contribuiscono a dipingere un quadro in cui molto dovrà essere disposto per scongiurare effetti profondamente negativi. Connesso è il fenomeno dilagante del Caporalato. Durante il lockdown, la grande distribuzione ha fatto affari d'oro: le vendite sono cresciute del 9% con un picco del 22% per i prodotti freschi, e i prezzi della verdura sono aumentati per il consumatore finale fino all'8,4%. Ma per i produttori italiani non c'è stato alcun affare: hanno continuato a vendere frutta e verdura sotto il costo di produzione. Alla fine di questa catena c'è un mondo sommerso di uomini e donne che lavorano le terre, molto spesso sfruttati e senza diritti. Il disagio ha manifestazioni diverse. Bisogna sradicare quel triangolo illegale costituito da evasione, corruzione e criminalità, perché così facendo possiamo far ripartire la nostra economia.

PRECARIATO IN CAMPANIA, STORIA INFINITA

Se dovessimo scegliere un'immagine simbolo del fenomeno del precariato in Regione Campania, oggi, sceglieremo quella dei precari del Teatro San Carlo, a cui va la nostra solidarietà, al pari di quella mostrata verso tutti coloro che vivono tale stato, quale simbolo di un mercato del lavoro "instabile" che colpisce ogni settore, compreso quello culturale ed artistico. Ma il fenomeno colpisce, in maniera severa, anche settori come l'agricoltura, l'industria e l'artigianato, il settore dei servizi e del commercio, quello del turismo e quello della pubblica amministrazione.

Eppure sono anni che in Campania si parla di lotta al precariato e di superamento delle situazioni di emergenza occupazionale. Ma cosa è stato fatto nello specifico? Stando ai dati nulla è cambiato negli ultimi anni. Anzi, l'emergenza ha evidenziato uno stato del mercato del lavoro malato e sofferente.

Per vero, è notizia che a breve sarà bandito un concorso finalizzato all'assunzione di 650 nuove "figure professionali" nei Centri per l'impiego e si sta lavorando per avviare, già entro quest'anno, il primo concorso bandito dalla Regione per

tremila giovani da inserire nei comuni campani. Apprezzabile, ma serve anche un piano organico per il lavoro e finalizzato al rilancio economico della Regione. I flussi, dunque, tutti i flussi del mercato del lavoro compreso quello dei precari andrebbero gestiti con logiche e tempistiche finalizzate all'azzeramento del fenomeno con l'utilizzo di sistemi che sollecitano il mercato del lavoro a stabilizzare ciò che attualmente è 'precario'.



PIEMONTE: IL PUNTO SUL PRECARIATO



Se per precario si intende ciò che è incerto, in attesa di definizione da decisioni altrui o di eventi prossimi, allora questo è certamente lo stato del mercato del lavoro in Piemonte.

La prima cosa che si nota, scorrendo le tabelle dei dati occupazionali nel 2019, è che il numero degli occupati è rimasto stabile rispetto all'anno precedente, mentre i disoccupati sono calati dell'8% (circa 13.000 unità) quasi esclusivamente fra gli uomini.

I posti lasciati liberi dagli uomini in fuga all'estero o che hanno deciso di non cercare più lavoro (aumentati del 11%) o che sono ufficialmente disoccupati sono stati occupati dalle donne, che nell'anno passato hanno segnato dati positivi sia fra gli occupati che fra coloro che cercano, nel range di età fra i 15 e i 64 anni, tenuto conto che anche il gentil sesso valgono le tendenze verso l'invecchiamento e la riduzione della popolazione. Peraltro, sono in aumento gli occupati nella fascia di età oltre i 64 anni, soprattutto per via del progressivo innalzamento dell'età di ritiro dal lavoro e degli anni necessari a raggiungere il diritto alla pensione. A questo dato positivo si aggiungono quelli dei giovani fino a 24 anni e dei lavoratori stranieri, che in un anno sono cresciuti di 10.000

unità, mentre è stato doppio il valore di aumento dei dipendenti che possiedono una qualifica o un diploma.

Riguardo ai settori economici, continua la crescita dell'occupazione del primario dell'agricoltura. In questo spicchio di economia regionale rientrano anche l'industria alimentare, che in Piemonte può ancora vantare marchi prestigiosi e grandi player nel mondo, e la filiera del vino, con le grandi eccellenze di prodotto distribuito ovunque. Ma si tratta solo del 3% della forza lavoro totale piemontese.

In generale, nel 2019 si sono avuti aumenti di tutti gli indicatori occupazionali standard, tranne il rapporto fra la forza lavoro e la popolazione nella fascia di età centrale (15-64), mentre quello fra gli occupati e la medesima forza lavoro è leggermente cresciuto al 66%, così come sono cresciuti gli altri indici relativi per genere e fasce di età. Dati che però risultano peggiori di quelli delle altre grandi regioni produttive del Nord (Lombardia, Veneto e Emilia-Romagna), anche se influenzati dal trend di crescita della popolazione generale e della forza lavoro, che se per il Piemonte è negativo, per le altre regioni raffrontate è stabile o in crescita.

LA DIMENSIONE PSICOLOGICA DEL PRECARIATO IN UMBRIA

Mai come ora, in piena emergenza sanitaria, possiamo osservare quanto critiche e deboli siano le nostre infrastrutture sociali ed economiche. Lo spostamento dei contratti di lavoro da tempo indeterminato a tempo determinato e l'instabilità di quest'ultimo, è una costante degli ultimi anni, sia a livello regionale che nazionale, indice che le politiche del lavoro sono ad oggi sviluppate non hanno dato gli esiti previsti.

I dati sull'Umbria relativi al periodo gennaio settembre 2017 dichiaravano 8.453 assunzioni a tempo indeterminato contro le 45.534 a tempo determinato. Considerando le trasformazioni di contratti, le cessazioni, e le altre tipologie di assunzioni i contratti a tempo indeterminato rappresentano il 20,5% del totale. Una percentuale più bassa della media nazionale che corrisponde al 23,7%. (fonte: Ires Cgil dell'Umbria). Nel primo trimestre 2020 in Umbria sono stati attivati 33.079 nuovi contratti di lavoro con un calo rispetto al I trimestre 2019 del 15,7%, dato peggiore della media italiana che è del -10,3%.

La cronaca locale porta alla ribalta situazioni di disagio che sottolineano il problema del precariato in Umbria e la richiesta di aiuto da parte di chi non ha certezze per il futuro. Ma il problema non è tanto l'assenza di "un posto fisso", quanto l'incertezza e la difficoltà di trovare adeguate opportunità lavorative, sia pure flessibili.

La condizione precaria in ambito lavorativo, ostacola il senso di sicurezza, aumenta il disagio e limita l'autonomia, l'indipendenza e lo sviluppo tanto personale quanto professionale rendendo il lavoratore maggiormente esposto a vessazioni e ricatti.

Maslow, con la sua celebre piramide, ha insegnato che è impossibile soddisfare i bisogni secondari come l'autosufficienza, la crescita, la pianificazione, gli affetti se prima non si sono soddisfatti i bisogni primari (alimentazione e sicurezza). Questa situazione porta le persone a vivere una vita di sopravvivenza, dedicata al solo soddisfacimento dei bisogni di immediata necessità. Naturalmente la difficoltà di soddisfare i bisogni più elementari ha tra gli effetti collaterali l'insicurezza e la difficoltà nella creazione di una famiglia, minando non soltanto il naturale processo di procreazione, ma anche quel diritto allo sviluppo della persona previsto dalla nostra Costituzione (art.3, comma 2 "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese").

In questa situazione di incertezza giovani sono spesso costretti ad accettare un lavoro sottopagato, con conseguente frustrazione che va a sminuire l'identità sociale e l'autostima, spesso impedendo per questioni economiche il distacco dalla famiglia di origine e la possibilità di diventare artefici della propria vita ovvero di darle un senso. Il tutto senza considerare l'assenza di tutela per le lavoratrici madri in regime di precariato dove troppo spesso la maternità significa non vedersi rinnovare il contratto o essere esclusa dalla proposta di un nuovo contratto di lavoro.

Ne emerge la sensazione di una società che non investe sui giovani e il loro futuro, né tanto meno protegge le persone più anziane che perdono il lavoro e, in quest'ottica, il precariato può essere considerato un grave problema sociale. Negli ultimi anni, i vari governi succedutisi hanno varato manovre di vario genere con l'intento di migliorare le condizioni economiche dei lavoratori, ma purtroppo gli esiti sono stati di gran lunga inferiori alle aspettative, complice da ultimo la grave emergenza sanitaria che ha investito il Paese, ma la nostra idea è che gli sforzi debbano essere indirizzati soprattutto in manovre volte a rafforzare e proteggere l'economia interna affinché possa crescere, svilupparsi ed assorbire la sempre maggiore richiesta di posti di lavoro innescando un circolo virtuoso.

LE POLITICHE ATTIVE DELL'EMILIA ROMAGNA



Nel complicato compito di combattere il precariato e contemperare le esigenze di flessibilità del lavoro e occupazione, qualcuno ha pagato anche con la propria vita. Il pensiero corre a Marco Biagi, ucciso dalle Brigate rosse a Bologna il 19 marzo 2002 per le sue idee di riforma del mercato del lavoro in Italia contenute nel Libro Bianco. La successiva legge del 14 febbraio 2003 n. 30 (Legge Biagi) mise in pratica soltanto una parte dei principi contenuti nel “Libro bianco”. La metà mancante è quella degli ammortizzatori sociali che il giuslavorista reputava necessari anche per controbilanciare la crescente precarietà del lavoro. Primi fra tutti, l'estensione del sussidio di disoccupazione e le politiche attive in favore dei disoccupati in cerca di impiego.

La Legge Biagi è stata oggetto di numerose critiche negli anni della sua attuazione, specialmente per l'uso e l'abuso dei contratti co.co.pro (a progetto), che ha reso marginale il ricorso ai contratti di formazione lavoro. Questa condizione ha reso sì il lavoro più flessibile, ma al tempo stesso precario e privo di sufficienti garanzie per i lavoratori,

soprattutto giovani, che non hanno potuto fare affidamento su sistemi per controbilanciarne i difetti come gli ammortizzatori sociali. Secondo i detrattori, la legge era, quindi, nata incompleta e con poche garanzie. Marco Biagi parlava di “politiche attive”, cioè servizi specifici che aiutino a trovare un nuovo impiego, ciò che in questi anni non si è fatto o si è fatto male.

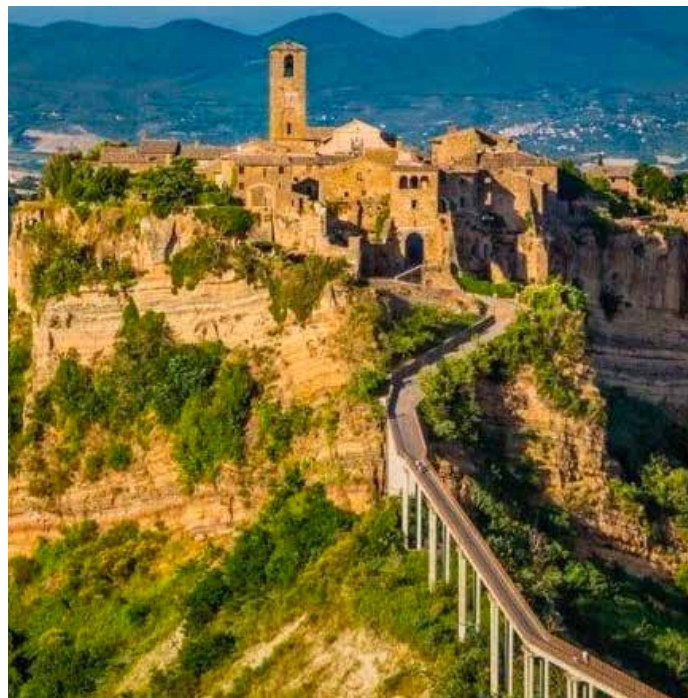
Ritornando ai giorni nostri, in Emilia Romagna, i sindacati di categoria chiedono alla Regione la stabilizzazione dei 5.200 operatori sanitari precari reclutati per l'emergenza Covid e sollecitano l'assunzione di ulteriore personale nelle Aziende sanitarie, facendo scorrere le graduatorie, visto proprio l'andamento dei contagi. E proprio le Aziende stanno prorogando i contratti per evitare di perdere questi lavoratori e l'Emilia-Romagna sta iniziando anche a scorrere le graduatorie. Ma per fare un'operazione come richiesta dai sindacati occorre una modifica alle norme nazionali e, ad oggi, la stabilizzazione è possibile solo per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità.

ESPERIENZE DAL LAZIO

La Regione Lazio, con ordinanza del Presidente del 31/08/2020 n. Z00057, ha stabilito di procedere al reclutamento di 500 unità di personale sanitario tra infermieri, medici e assistenti sanitari, da destinare ai servizi di prevenzione. Le aziende sanitarie stanno emanando bandi per reclutare il personale necessario con contratti precari e libero professionali.

L'opzione non basta a risolvere il problema, perché occorre una progettualità in grado di ripristinare il tessuto di sanità di territorio. La dismissione di responsabilità sul tema della prevenzione, affidata a privati e fondi integrativi sanitari inseriti persino nei CCNL di diverse categorie, ha generato disuguaglianze tra aree geografiche e per classi sociali.

Inoltre, dal punto di vista organizzativo, il personale dovrebbe anche essere formato adeguatamente alla strutturazione di medicina presente nelle scuole. Ciò richiede una pianificazione dell'assistenza in relazione ai protocolli stipulati, al target di popolazione di pazienti e al contesto pandemico.



Un percorso che comporta aggiornamenti sia in campo clinico che epidemiologico.

Ancora, come ha già dimostrato l'esperienza delle chiamate dalla graduatoria Sant'Andrea, moltissimi infermieri hanno rifiutato in massa la proposta del tempo determinato costringendo così la Regione a modificare la formula contrattuale (passata dal vincolo legato all'emergenza a quello di 12 mesi).

Negli ultimi mesi si assiste a continue ingiustizie nei confronti di vincitori e idonei, nonché neoassunti, della graduatoria dell'Ospedale Sant'Andrea di Roma, composta di 7472 infermieri, probabilmente la più importante della storia della professione infermieristica per numeri e percorso concorsuale. Ad impedirne l'assunzione, una commistione di interessi tra sindacati, partiti (centrosinistra e centrodestra), direttori generali e imprenditori di (false) cooperative.

La Regione Lazio è entrata in questa emergenza con a disposizione una graduatoria di n.7472 infermieri risultati vincitori/idonei al citato concorso pubblico Sant'Andrea. Nonostante il cospicuo numero di professionisti idonei e le note carenze di personale, la Regione, dopo un primo e non esaustivo scorrimento, ha fatto ricorso ad una ingente mole di chiamate a tempo determinato dalla graduatoria stessa.



PRECARIATO DELLA P.A. IN SARDEGNA

È ora, è ora, il ruolo a chi lavora. Con questo slogan si è aperto il nuovo anno scolastico dei lavoratori precari della scuola.

Qualsiasi cittadino, sia esso alunno, genitore, nonno, non può non vedere che le scuole del territorio sardo, che hanno già compiuto, tra l'estate e oggi, uno sforzo monumentale per far fronte alla grave difficoltà per l'emergenza Covid, sono sostanzialmente al collasso.

Quasi ovunque si svolgono orari ridotti per mancanza di personale ed i bambini diversamente abili sono, incredibilmente, i più penalizzati: l'80% delle cattedre di sostegno è, ancora oggi, priva di titolare e in pochi sono in possesso della specializzazione soprattutto se ci riferiamo alle scuole secondarie di primo grado e alle superiori, dove per contro la richiesta è in costante aumento con la conseguenza che il diritto all'inclusione è lettera morta.

In questo scenario di trascuratezza e abbandono delle istituzioni, i problemi saranno nuovamente risolti da un piccolo esercito di docenti precari, nonostante la Corte di Giustizia abbia, da tempo, ammonito l'Italia per l'iniquo abuso del lavoro precario, invitando il nostro Paese a stabilizzare la forza lavoro dopo tre anni di impiego continuativo.

La crisi epidemiologica ha aggravato ulteriormente una situazione già difficile ereditata dagli anni passati. Molte delle assunzioni previste nel mese di Settembre non sono andate in porto in quanto le graduatorie sono esaurite, o quasi, per la mancanza di insegnanti abilitati da convocare. In Sardegna le domande inoltrate ammontano a 23.960, ma a causa di continue rettifiche e pubblicazioni sono state soprattutto motivo di polemica anche per la modalità scelta: pubblicazione definitiva senza alcun periodo transitorio per eventuali correzioni o ricorsi.

A subire gli effetti negativi di questa situazione, oltre agli stessi docenti, saranno gli studenti. I ragazzi saranno costretti a cambiare supplente quando durante l'anno i punteggi verranno verificati e le cattedre eventualmente riassegnate. Così dopo un anno scolastico concluso con la didattica a distanza, e lacune da colmare nei saperi minimi, non si garantirà la stabilità didattica neanche per questo, che sarà delicatissimo.

