



Documento presentato al Direttivo nazionale del 4-5 marzo 2013

**COORDINAMENTO NAZIONALE LAVORATORI
PRECARI DELLA CONOSCENZA**

PER UNA RIFLESSIONE SUL WELFARE

Il welfare che non c'è.

In questi anni di crisi emerge con particolare evidenza la straordinaria inadeguatezza delle attuali forme di sostegno al reddito per le fasi di non lavoro. Inadeguatezza che produce un vero e proprio allarme sociale. Basti pensare che le prime vittime della crisi economica sono stati coloro che lavoravano con forme contrattuali così dette atipiche: si tratta delle tante e dei tanti con contratti a tempo determinato, collaborazioni a progetto, occasionali e assimilate, partite iva e simili. Tutte e tutti soggetti fortemente penalizzati sul fronte degli strumenti di sostegno al reddito.

La "riforma del lavoro" (L.92/2012) approvata in estate, aveva promesso di intervenire sulla materia ed universalizzare le tutele. In effetti è intervenuta sul tema degli ammortizzatori sociali, ma, come noto, non ha esteso le tutele alle lavoratrici e ai lavoratori precari, producendo, anzi, alcuni meccanismi potenzialmente restrittivi rispetto al passato.

Il nostro sistema di welfare, per come si configura dopo l'approvazione della "riforma del lavoro", esclude esplicitamente i parasubordinati, le partite iva e coloro che sono in cerca di prima occupazione (con la grama eccezione dei collaboratori a progetto per cui è stata prevista una misura "una tantum" a condizioni assai restrittive, che comunque non vale per i collaboratori del pubblico); ed è a forte rischio di esclusione di coloro che hanno un contratto subordinato a tempo determinato: i requisiti di accesso all'ASpI (Assicurazione sociale per l'Impiego) e alla Mini ASpI, infatti, rischiano di escludere molti di coloro che lavorano da poco o hanno carriere lavorative frammentate. Il precipitato di tutto questo è l'abbandono pressoché totale di una quota consistente degli attuali disoccupati e di tutti gli inoccupati, la cui unica fonte di sostegno (per chi ce l'ha!) è la famiglia d'origine, chiamata a tappare i buchi di un welfare avaro. Tutto questo, è bene ricordarlo, impatta pesantemente sul futuro pensionistico delle lavoratrici e dei lavoratori precari: l'assenza di sostegno al reddito nelle fasi di non lavoro, infatti, produce anche dei "buchi" nella posizione previdenziale di questi soggetti che non potendo contare su contributi figurativi connessi agli ammortizzatori sociali rischiano di avere pensioni future al di sotto dell'assegno sociale.

Nei comparti della conoscenza il problema si pone con particolare evidenza. Sia perché il numero di lavoratrici e lavoratori precari è abnorme, sia perché nei comparti pubblici insiste la maggior parte di coloro che sono privi di qualsiasi strumento di protezione sociale, anche dei più residuali.

E questo il caso dell'**Università**, la cui attività si regge sul lavoro dei ricercatori a tempo determinato e su quello, spesso invisibile, di migliaia di parasubordinati: assegnisti di ricerca, docenti a contratto, collaboratori occasionali, dottorandi, tutti (i parasubordinati) iscritti alla gestione separata INPS, tutti espunti dall'ASpI e dalla Mini ASpI (rivolte ai soli lavoratori subordinati). Per queste lavoratrici e lavoratori pubblici è negata anche l'opzione dell'UNA TANTUM per i cocopro, strumento comunque discutibile, rivolta esclusivamente ai collaboratori del privato (a progetto appunto) e non a quelli del pubblico. I lavoratori subordinati a tempo determinato dell'Università possono contare su ASpI e Mini ASpI, ma con i limiti dovuti ai criteri di accesso a tali prestazioni. Sul fronte Università l'allarme è massimo: il definanziamento dell'Università congiuntamente al sostanziale blocco del turn over rischia di produrre l'espulsione massiva delle lavoratrici e dei lavoratori precari nei prossimi anni. Al 5-10-2012 i dati MIUR davano conto di circa 1000 ricercatori a tempo determinato e circa 13.000 assegnisti di ricerca; insieme a quasi 60.000 docenti a contratto. Per fare un solo esempio, stime ottimistiche prevedono l'espulsione dell'85% degli attuali assegnisti di ricerca entro i prossimi 7 anni, i $\frac{3}{4}$ dei quali nei prossimi 4. Soggetti che, dato il contesto di crisi economica, sconteranno un difficile ricollocamento nel mercato del lavoro privato e che non avranno accesso ad alcuna forma di sostegno al reddito.

Una situazione analoga pesa sugli **Enti Pubblici di Ricerca**, anche questi caratterizzati da forme plurime di precarietà: dai tempi determinati agli assegni di ricerca, dalle collaborazioni alle borse di studio. Anche qui pesano i tagli violenti ai bilanci ordinari, i vincoli e alla spesa e il turn over bloccato. Dato lo spettro di condizioni contrattuali in questo comparto si scaricano tutte le inadeguatezze dei diversi strumenti di protezione: i requisiti di accesso troppo elevati e spesso escludenti dell'ASpI e della Mini ASpI e l'assenza di protezione per i parasubordinati.

Il comparto **Scuola** sperimenta a pieno "l'incompetenza dei tecnici" e il peggioramento prodotto dalla riforma degli ammortizzatori sociali. I requisiti di accesso all'ASpI rimangono gli stessi della vecchia indennità di disoccupazione: troppo alti, quindi, per includere chi lavora da meno di due anni. Soprattutto, però, è l'assetto della Mini ASpI, che sostituisce la vecchia indennità a requisiti ridotti, a creare difficoltà. La Mini ASpI si differenzia dal vecchio strumento per modalità e tempi di erogazione, durata, requisiti richiesti e modalità di calcolo: cambiamenti poco felici che comportano un abbassamento sensibile degli importi rispetto alla precedente indennità e una connessa riduzione dei contributi figurativi. Nel dare forma a questo strumento il Ministro Fornero è inciampato più volte in errori grossolani: l'ultimo e ancora irrisolto deriva dal fatto che la Mini ASpI viene erogata solo in presenza dello stato di disoccupazione e spetta dall'ottavo giorno di disoccupazione: in caso di nuova occupazione, poi, viene sospesa d'ufficio. Ne deriva il rischio concreto che vengano esclusi da questa tutela tutti i lavoratori della scuola, docenti e ATA, che sperimentano brevi ma molteplici periodi di disoccupazione perché lavorano con contratti di lavoro a tempo determinato di pochi mesi o settimane, ovvero tutte e tutti coloro che lavorano con supplenze brevi. Tutto questo si cala in un contesto già pesantemente sotto pressione, basti pensare agli effetti della Legge 133/2008 che ha determinato l'espulsione dalla scuola di oltre 130.000 lavoratori precari e al tentativo, sventato, di aumentare le ore di insegnamento frontale nella scuola secondaria che avrebbe prodotto l'espulsione di almeno 30000 precari. Anche nella scuola, inoltre, seppure in modo non maggioritario, sono presenti figure parasubordinate che non hanno accesso ad alcuna prestazione a sostegno del reddito alla scadenza del contratto.

L'Alta Formazione Artistica e Musicale registra numeri assai elevati di lavoratrici e lavoratori precari con supplenza annuale, a tempo determinato e soprattutto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, partita IVA, prestazione d'opera, il cui compenso dipende dalle risorse disponibili a livello di singola accademia o conservatorio. Secondo i dati MIUR 2011-2012, in via di pubblicazione, su circa 11000 lavoratori del comparto, circa 1600 sono a tempo determinato e 2000 cococo. Per questi ultimi, oltre a non esserci contrattazione, non sono presenti forme di sostegno al reddito in caso di non rinnovo del contratto. Per i circa 1600 a tempo determinato, invece, come nel comparto scuola, si pongono problemi rispetto ai criteri di accesso e i meccanismi di funzionamento dell'ASpI e della Mini ASpI. A ciò si aggiunge che il futuro del settore delineato dalla legge di riforma n.508/1999 è, se possibile, ancora peggiore: una volta usciti dal comparto (per pensionamenti, dimissioni,...) coloro che erano in servizio a tempo indeterminato, i nuovi docenti, esperti, amministrativi e tecnici potranno essere assunti solo con contratto a tempo determinato, quinquennale, rinnovabile.

Nei comparti privati: **Scuola e Università non statale e Formazione Professionale, di nuovo, si pone il problema di ammortizzatori sociali non universali e inefficaci.** Su questo fronte grava l'effetto congiunto della crisi economica e della "riforma del lavoro" che ha prodotto un sostanziale incentivo all'attivazione delle partite iva a danno delle altre tipologie contrattuali, appena più tutelanti, insieme al non rinnovo senza alternativa di molti contratti di collaborazione a progetto. ASpI, Mini Aspi e Una Tantum continuano a rivolgersi solo ad una porzione di queste lavoratrici e lavoratori.

È necessario, inoltre, rivolgere lo sguardo anche a chi non è ancora entrato nel mondo del lavoro: è il caso dei **giovani in cerca del primo lavoro**. I bollettini mensili ISTAT restituiscono una fotografia a tinte fosche della condizione occupazionale dei giovani nel nostro

paese. Il 37,2% della coorte 15-24 anni è senza lavoro, una quota consistente di questi è alla ricerca del primo lavoro, circa 2 milioni e mezzo affollano l'acronimo di NEET (not in education, employment or training). A chi ancora non è entrato nel mercato del lavoro l'Italia sembra offrire ben poche opportunità, per coloro che vorrebbero lavorare nel mondo della conoscenza, poi, il nostro paese riserva un percorso ad ostacoli fatto di una lunga gavetta di precarietà senza prospettive di ingresso stabile. Proprio la fase di inserimento nel mercato del lavoro rappresenta uno dei principali snodi della trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze. In presenza di scarse e squalificate opportunità di lavoro, chi prova ad entrare nel mercato del lavoro si trova costretto ad accettare lavori (quando li trova!) non corrispondenti alla propria qualifica e condizioni di lavoro inaccettabili. Non ci si può sottrarre a questo ricatto a meno di non potersi permettere un tempo più lungo di ricerca e l'attesa di opportunità migliori, privilegio riservato a coloro che godono del sostegno economico familiare.

Il welfare possibile.

Un sistema di questo tipo è non solo iniquo, ma paradossale: proprio coloro che maggiormente avrebbero bisogno di un sostegno per le fasi di non lavoro, i precari, se ne ritrovano sprovvisti. Per chi lavora con contratti a scadenza, infatti, rimanere senza contratto più che un rischio, cioè un evento "aleatorio e circostanziale", rappresenta una prospettiva assai probabile. In più, per chi sperimenta ripetutamente la condizione di lavoratore temporaneo il rischio di disoccupazione si ripropone ciclicamente, allo scadere di ogni contratto.

Così profondamente muta la condizione delle lavoratrici e lavoratori precari della conoscenza che la stessa dicotomia occupazione/disoccupazione risulta troppo rigida per descriverla compiutamente. La "vacanza contrattuale" è connaturata alla temporaneità dei contratti, così come la continuità del proprio percorso professionale si costruisce, sia nell'autopercezione dei soggetti, sia a livello materiale, al di là e a prescindere dalla continuità del contratto di lavoro. Ne danno conto la disoccupazione canonica dei lavoratori della scuola con supplenza annuale nei mesi estivi e, sul fronte universitario, il percorso contrattualmente ibrido di chi lavora con assegni di ricerca e docenze a contratto in vario modo sovrapposti o alternati per lunghe fasi.

Proprio sul terreno del welfare, infatti, si evidenzia uno dei portati più dirompenti della precarietà: la mutazione del rischio, amplificato e privatizzato. L'assenza di sostegno al reddito per molti lavoratori discontinui, infatti, non è un accidente del destino, bensì l'esito della deresponsabilizzazione sociale dei datori di lavoro (sollevati da una porzione di costo del lavoro: i contributi sociali), e dello Stato (che non si fa carico di riequilibrare la vulnerabilità di questi soggetti e che, per le lavoratrici e i lavoratori delle conoscenze dei comparti pubblici, rappresenta anche il datore di lavoro). Ecco che il rischio viene scaricato sui soggetti che sono chiamati a farvi fronte da soli.

Tutto questo ci chiama a intervenire congiuntamente su diversi fronti: le modalità e le forme del reclutamento, la stabilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori precari, ma anche una concezione nuova e diversa del welfare capace sia di intervenire qui ed ora nella condizione dei tanti lavoratori a termine, sia di rispondere alla condizione di chi è strutturalmente discontinuo. Si tratta di attivare, sia attraverso meccanismi contributivi che finanziati dalla fiscalità generale, un welfare che garantisca continuità di reddito anche in presenza di una discontinuità del lavoro e dei contratti e una continuità di contributi previdenziali in vista di una pensione decorosa. La sfida, ma anche l'esigenza, improcrastinabile che si pone è di assicurare un presente e un futuro di diritti a una quota crescente di lavoratori che oggi ne sono esclusi attraverso la valorizzazione del ruolo di un welfare pubblico che garantisca le fasi di non lavoro e l'anzianità. Ciò significa intervenire sul sistema degli ammortizzatori sociali con l'obiettivo di universalizzare le tutele, promuovere l'occupazione e liberare le energie e le competenze oggi

comprese dalla crisi economica. **Perché il welfare può essere tutto questo: non solo strumento di equità sociale e sostegno alla fragilità economica, ma anche fattore promozionale, abilitante, di liberazione dal ricatto (della precarietà, del lavoro nero) e di rilancio dell'economia.**

Interventi urgenti.

Le promesse tradite sono molto più di un'occasione persa. Occorre ricollocare lo sguardo sul ruolo di un sistema di protezione sociale: non una voce di spesa, ma capitolo di investimento e leva di un nuovo sviluppo; e occorre ripensare gli strumenti per renderli capaci di rispondere ai bisogni che emergono da una crescente quota di soggetti, inoccupati o lavoratrici e lavoratori precari oggi esclusi dal sistema.

È necessario ripensare e riformare strutturalmente il welfare, dunque. Diverse sono le strategie che possono essere prese in considerazione: tra i vari interventi possibili e necessari, a nostro avviso, è necessario approfondire tre filoni di azione che appaiono particolarmente urgenti.

Universalizzazione dell'ASpI. È necessario estendere l'ASpI ai lavoratori del pubblico e del privato che versano al fondo di Gestione separata dell'Inps in modo da fornire un sostegno al reddito nelle fasi di non lavoro anche a chi ha contratti di tipo parasubordinato e a chi lavora con partita iva. Esattamente come avviene per i lavoratori dipendenti è necessario che alla fruizione dell'ASpI si accompagni il versamento di contributi figurativi ai fini pensionistici. Per far questo occorre orientare una quota della contribuzione di questi soggetti (di cui la Legge 92/2012 ha previsto un innalzamento di 5 punti percentuali in 5 anni) a un fondo per le prestazioni temporanee come avviene per i lavoratori dipendenti. Per far sì che l'aumento dei contributi (una cui quota deve essere destinata al suddetto fondo per le prestazioni temporanee finalizzato al sostegno al reddito) non si traduca in un abbassamento dei compensi netti è opportuno ribadire l'importanza di includere chi lavora con queste forme contrattuali nei contratti collettivi nazionali di lavoro che possono offrire il riferimento quanto ai minimi retributivi. Quello dell'inclusione nella contrattazione collettiva nazionale di chi lavora con forme contrattuali parasubordinate è un terreno sul quale la FLC si è già confrontata nelle piattaforme contrattuali (scuola, università e ricerca) presentate nel 2009 in vista dei rinnovi 2010-2012, e nel contratto collettivo ANINSEI della scuola non statale, e sul quale intende rinnovare il suo impegno. Contemporaneamente è necessario abbassare nettamente i requisiti di accesso alla fruizione delle prestazioni, in modo da allargare considerevolmente la platea dei beneficiari: oggi anche molti lavoratori subordinati sono esclusi dall'ASpI perché non hanno una sufficiente anzianità contributiva. Chiunque rimanga senza lavoro, subordinato o parasubordinato, a fronte della propria contribuzione, deve poter accedere ad una continuità di reddito.

Riforma della Mini ASpI. Come prima ricordato il nuovo dispositivo Mini ASpI rischia di escludere molti lavoratori della scuola che lavorano con supplenze brevi: è necessario correggere questo strumento in modo tale che i diversi periodi di disoccupazione che i soggetti sperimentano nel corso dell'anno possano essere "cumulati" e coperti dai contributi. Va poi sottolineato che il passaggio alla Mini Aspi, dalla precedente disoccupazione a requisiti ridotti, ha comportato cambiamenti poco felici che producono un abbassamento sensibile degli importi rispetto alla precedente indennità e una connessa riduzione dei contributi figurativi. Di nuovo l'intervento della "riforma del lavoro" ha penalizzato i soggetti più fragili del mercato del lavoro, con un peggioramento della protezione loro offerta. A questo bisogna dare risposta restituendo la copertura precedente quanto ad importi e durata e, anche in questo caso, abbassando i requisiti d'accesso.

Reddito minimo. Oltre ad estendere gli ammortizzatori sociali ai lavoratori atipici che ancora non ne hanno diritto è aperto il dibattito sulla necessità di introdurre anche in Italia una misura di reddito minimo come strumento di welfare per la cittadinanza, finanziato dalla fiscalità generale da rivolgere ai soggetti bisognosi che non soddisfano i requisiti contributivi previsti per accedere alle tutele di tipo "lavoristico", finanziate, cioè, attraverso la contribuzione da parte di lavoratori e datori di lavoro. Introdurre una misura di questo tipo, presente sostanzialmente in tutti i paesi europei e invocata dall'Europa con la Risoluzione del parlamento Europeo 20 Ottobre 2010 ("Il ruolo del reddito minimo nella lotta alla povertà e all'esclusione sociale in Europa"), potrebbe avere in Italia la funzione di rivolgersi soprattutto (ma non solo!) ai giovani: a coloro, cioè, che vogliono studiare, o che, terminato il percorso di studi, vengono respinti e mortificati da un mercato del lavoro inospitale che li costringe ad appoggiarsi sulla famiglia, a cercare migliori opportunità all'estero, o ad accettare condizioni di lavoro inaccettabili. In questa chiave una misura di reddito minimo, si porrebbe come strumento per spezzare il circuito del ricatto della precarietà, del lavoro senza diritti, oltre che di equità sociale; e avrebbe la funzione di liberare energie e competenze. Avere come scenario i modelli europei significa ipotizzare una misura basata sul coordinamento delle diverse forme di sostegno al reddito.

Ognuna delle misure citate dovrebbe essere inserita dentro una visione di politiche attive del mercato del lavoro. Ciò significa costruire una rete di servizi pubblici all'impiego capaci di supportare e accompagnare i soggetti nell'inserimento nel reinserimento nel mercato del lavoro, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e costruendo percorsi individualizzati che responsabilizzino contemporaneamente i soggetti e il servizio pubblico all'impiego nel perseguire gli obiettivi individuati per ciascuna situazione.