

CERCARSI UN LAVORO

Per un sindacato abituato a tutelare in primo luogo il reddito, e quindi le politiche passive, la difficoltà, soprattutto culturale, di entrare nella logica delle politiche attive che implicano che il lavoratore, certo accompagnato, si metta in moto in prima persona; i limiti e le potenzialità dello strumento della "dote" di riqualificazione. Uno scambio tra Claudio Negro e Sergio Bevilacqua.

Claudio Negro è segretario della Uil Milano e Lombardia; ha un blog: blog.libero.it/claudio-negro/. Sergio Bevilacqua, consulente e socio Slo, si occupa di politiche del lavoro e consulenza strategica e organizzativa ai servizi per l'impiego e agli enti locali; il suo blog è: slosrl.wordpress.com.

Il tema è quello della crisi e delle politiche del lavoro, sia quelle passive, cioè gli ammortizzatori, ma soprattutto quelle attive.

Sergio Bevilacqua. Partirei dallo scenario e dagli aspetti positivi e negativi. Quelli negativi sono noti: scarse risorse economiche, utenza in crescita elevatissima, drammatizzazione delle dinamiche legate alla ricerca del lavoro, ma soprattutto una visione prevalentemente assistenzialista e che utilizza categorie fordiste, considerando quindi quasi esclusivamente il lavoro dipendente, tendenzialmente della grande fabbrica. La Regione stessa, nel suo documento di programmazione, fa fatica a uscire dalle categorie fordiste. Poi, però, ci sono anche aspetti positivi: come un'autonomia imprevista e incredibile dei tecnici rispetto ai politici. Per esempio, nelle province, che gestiscono gran parte degli strumenti di politiche attive del lavoro, da qui a dicembre si va delineando uno scenario per cui, andando a decadere le amministrazioni politiche, i tecnici si troveranno con una clamorosa autonomia.

Va anche riconosciuto che in questa fase gli stakeholder, quindi organizzazioni sindacali, datoriali, ma anche professionali, hanno una maggiore propensione, mi sembra, verso approcci pragmatici e un certo spirito di collaborazione. Questo apre a delle opportunità inedite. Purtroppo, nonostante la presenza anche di elementi positivi, nell'ambiente delle politiche attive del lavoro prevale un atteggiamento depressivo.

Partirei dall'approccio prevalentemente assistenziale, che fa un po' a pugni con quello che dovrebbe essere lo spirito delle politiche attive del lavoro che, come dice la parola, dovrebbero appunto essere attive. Il sindacato, da questo punto di vista, fa fatica...

Negro. È un problema culturale. Facciamo un po' di storia. Negli anni Settanta, e anche nei primi anni Ottanta, gli anni ruggenti del sindacalismo, la filosofia che dominava era, per capirci, quella del collocamento numerico. Allora, il collocamento era monopolio pubblico ed era rigorosamente numerico, perché "l'odiato capitalista" non doveva essere messo in condizione di scegliersi il lavoratore, ma doveva prendersi quello che c'era. Questo era l'approccio culturale.

Nella storia delle relazioni industriali, questo è

stato un modo di sindacare, per l'appunto, la forza lavoro e mettere l'organizzazione dei lavoratori in grado di contrattare con più forza rispetto al datore. Tale sistema poteva funzionare nel modello fordista-taylorista, ma a partire dagli anni Ottanta è entrato in crisi. Tuttavia, questa consapevolezza, cioè che sono cambiati i punti di riferimento e il contesto, nella testa dei sindacalisti fa fatica a entrare. E infatti noi abbiamo avuto resistenze epiche, prima sul collocamento numerico, poi sul monopolio pubblico del collocamento, sui contratti a termine, sui contratti di somministrazione... che, ovviamente, erano vincoli, ridotte e fortini che venivano regolarmente aggirati grazie alla possibilità di impiegare normative flessibili, come i co.co.co, che esistono dal 1959 nel codice civile ed erano stati pensati per gli amministratori e invece, poi, sono stati utilizzati per ben altri scopi.

Comunque, in questa visione, il riflesso pavloviano del sindacalista è sempre stato: quando il lavoratore perde il lavoro, o comunque quando c'è un calo, quello a cui io devo pensare è la tutela del reddito.

di tutti i cassintegrati che abbiamo in Lombardia, si può ipotizzare che un 10-15% di persone il lavoro l'ha perso

Perché poi, a tutto il resto, ci deve pensare il Centro per l'impiego, il meccanismo della chiamata numerica, eccetera. E quindi, nel corso degli anni, abbiamo sviluppato un sistema di ammortizzatori sociali che, devo dire la verità, funziona abbastanza bene. Con due caratteristiche però: la prima, come già accennato, è che si tratta di un sistema molto sbilanciato sulla conservazione del posto di lavoro. Il che, per un verso, è un bene: la tipica azienda che, in questo periodo di crisi, lavora poco, grazie alla cassa integrazione è riuscita a mantenere il rapporto con i propri lavoratori, quindi con le professionalità di cui ha bisogno, eccetera, eccetera. In altri contesti, probabilmente, il rapporto di lavoro si sarebbe interrotto. Questo è un aspetto positivo. Il rovescio della medaglia è che spesso la cassa integrazione, quindi la fiction di un rapporto di lavoro che continua a esistere, viene utilizzata per nascondere uno stato di sostanziale disoccupazione.

Facendo un conto molto "spannometrico" di tutti i cassintegrati che abbiamo in Lombardia, si può ipotizzare che un 10-15% di persone, in realtà, il lavoro l'ha perso.

La seconda caratteristica è che, essendo un meccanismo pensato dai sindacalisti per un'economia fordista, esclude tutti quelli che non stanno lì dentro. Quindi, non soltanto coloro che non

sono formalmente lavoratori dipendenti, ma anche tutti i lavoratori dell'artigianato, cioè, tutto quel mondo, quel pulviscolo economico, che il sindacato non organizzava e che quindi rimaneva fuori da questo meccanismo.

Bevilacqua. Questo in un'economia che, al 95%, è fatta di imprese sotto i dieci dipendenti...

Negro. È vero. Negli anni Settanta però non era così. All'epoca, avere la cassa integrazione per i lavoratori dipendenti ci ha permesso di affrontare le crisi delle Falck, delle Marelli, delle Breda, dell'Italtel con una certa forza. Adesso la situazione è cambiata. Infatti lo sbilanciamento sulle politiche passive comincia a sentirsi.

Cito qualche dato. Negli anni 2011-2012 in Lombardia sono cessati circa un milione di rapporti di lavoro. Tra questi ci sono contratti a termine finiti, gente che è andata in pensione, ma anche i licenziamenti. Di questi lavoratori, circa un terzo si sono rioccupati e -attenzione- l'85% di questi si sono rioccupati dopo sei mesi.

Due terzi però non si sono rioccupati. Ora, è ben vero che tra questi ci saranno i pensionati, quelli che hanno aperto la partita Iva, che sono andati all'estero, quelli che non cercano più lavoro, che sono morti, ecc., però, comunque, è intuibile che c'è uno sbilancio tra i ricollocati e i non ricollocati. In Lombardia, nel giro di due anni, ragioniamo su uno stock di almeno 400.000 lavoratori che hanno perso il lavoro e non sono ancora stati ricollocati.

Diceva di uno sbilanciamento tra politiche passive e attive, che penalizza queste ultime.

Negro. Partiamo dagli ammortizzatori, le politiche passive. Nel 2010 abbiamo avuto un picco di cassa integrazione, che poi è scesa e ora è sostanzialmente costante. Ogni mese abbiamo, mediamente in cassa integrazione, da un massimo di 150.000 a un minimo di 75.000 lavoratori. A febbraio, l'ultimo dato disponibile, erano 125.000. Bene, 125.000 lavoratori in cassa integrazione sono tanti, ma 400.000 lavoratori che non si sono ricollocati sono molti di più. È evidente che qui il focus non può che andare sulle politiche attive. Questa è la scommessa vera.

Il problema è che noi non abbiamo la cultura per fare queste cose qui. Ora, lasciamo stare il cassintegrato che può anche illudersi di tornare in fabbrica. Ma qui neanche il licenziato, o il lavoratore in mobilità o in Aspi ha la cultura del cercarsi il lavoro. La sua cultura è quella di prolungare il più a lungo possibile l'assistenza finanziaria. È proprio un problema di natura culturale, che riguarda tutti, noi compresi.

Io conosco un po' la situazione svizzera. Ecco, in Svizzera, la cosa che ti dicono esplicitamente è che quando tu percepisci l'indennità di disoccupazione, in realtà percepisci uno stipendio per

cercarti un lavoro. Tant'è che se te ne vuoi andare per un mese, devi chiedere le ferie!

Questo, da noi, è completamente assente. L'altro problema è che da noi sono molto indietro anche gli attori delle politiche attive. Allora, sui centri per l'impiego stendiamo una trapunta pietosa... cioè, la media nazionale di collocamento è del 2,5%, con alcune eccezioni, come Afol, l'Agenzia per la formazione, l'orientamento e il lavoro di Milano, che intermedia quasi l'8%, che è un risultatone, però è sempre un numero piccolo.

In Lombardia le politiche attive funzionano attraverso "doti" di ricollocamento. Potete spiegare?

Negro. È uno strumento d'intesa Regione e parti sociali ideato nel 2010, sulla base di un fatto. Fino all'anno scorso la cassa integrazione in deroga era cofinanziata dallo Stato e dalla Regione e la Regione la cofinanziava col Fondo sociale europeo. Ora, il Fondo sociale europeo non ti permette di pagare il sostegno al reddito se non c'è un percorso formativo di qualche genere, per cui chi prendeva la cassa in deroga doveva obbligatoriamente usufruire di una politica attiva. Considera che inizialmente le politiche attive erano fatte proprio per giustificare il fatto che si usavano i fondi, per cui si sprecavano i corsi di inglese base e di informatica base. Poco alla volta abbiamo affinato questo strumento e adesso stiamo spostando tutto il peso delle politiche attive sul ricollocamento. Però c'è ancora tantissimo da fare.

Ora, cos'è una "dote"? È un voucher, sostanzialmente. Qui, in Lombardia, la scelta fatta fin dall'inizio dalla giunta Formigoni, è stata di sostenere la domanda anziché l'offerta, per cui, al lavoratore, all'utente viene consegnata una dote che può spendere dove vuole nell'ambito di una serie di operatori accreditati.

La "dote ricollocazione" consiste nel fatto che il lavoratore che ha perso il posto di lavoro va da un ente accreditato, prevalentemente le agenzie per il lavoro, ma non soltanto; questi gli fanno un Pip, cioè un piano di intervento personalizzato, in cui sono indicate tutte le misure che, a giudizio dell'agenzia, servono a ricollocare questa persona.

in Svizzera, l'indennità di disoccupazione è uno stipendio per cercarti un lavoro, tant'è che devi chiedere le ferie

Una piccola parte di questi interventi viene pagata a processo: il bilancio di competenze, eccetera. La parte preponderante delle attività viene invece pagata all'agenzia solo se ricolloca. Mediamente, una dote ricollocazione vale 3.000 euro, di cui, circa due-trecento euro a processo e tutto il resto a premialità. Questo è lo status quo.

I risultati, devo dire, sono purtroppo residuali. Nel 2012, su circa 20.000 doti di ricollocazione attivate, quindi finanziate dalla Regione, se ne sono concluse positivamente l'11%. In realtà, se prendiamo la gente che ha fatto le politiche attive e poi si è ricollocata per conto suo, il dato

raddoppia. Comunque alla fine parliamo al massimo di 6-7.000 persone che su uno stock di 400.000 in cerca di occupazione, beh, è ben poca cosa. C'è una sproporzione immane tra il fabbisogno e le possibilità, perché, tra l'altro, c'è un problema di carattere finanziario, cioè le risorse che la Regione può mettere sulle politiche attive sono quelle che sono.

Quindi il lavoratore va in un'agenzia che gli fa una specie di diagnosi e poi?

Negro. Poi lo accompagna lungo un percorso. Cioè, da un lato gli fa tutta una serie di politiche di sostegno, quindi gli insegna a redigere un curriculum, a fare i colloqui, poi, sulla base di un bilancio di competenze, gli fa dell'orientamento. Se è necessario, può anche fargli della formazione. E, alla fine, se ci riesce, gli fa proprio il *matching*, cioè gli trova un posto di lavoro.

Le agenzie per il lavoro sono molto interessate, perché, in realtà, nella gran parte dei casi, cosa fanno? Alla fine del percorso, assumono loro il lavoratore, così si beccano la premialità e poi lo somministrano. Con la premialità che hanno preso sono in grado di somministrare il lavoratore facendo degli sconti importanti alle aziende utilizzatrici. In altri casi, lo ricollocano direttamente.

Bevilacqua. Vedo alcuni punti di debolezza di questo meccanismo. Intanto mi verrebbe da chiedere: ma in tutto questo la politica "attiva" del lavoro, dov'è? Perché la politica attiva del lavoro non è banalmente "sistemare" le persone. La politica attiva del lavoro dovrebbe essere, come logica, quella che le persone, invece di aspettarsi il lavoro, si muovono in prima persona.

Il meccanismo della Regione inoltre premia l'occupazione, invece, a mio avviso, bisogna lavorare sull'occupabilità. Cioè cosa facciamo con le persone che hanno fatto per vent'anni, per trent'anni lo stesso mestiere? Vanno riqualficate, e qui entra in gioco la questione dell'identità professionale. Voglio dire che riqualficare non vuol dire gettare al vento il passato come se tutto quello che hai fatto prima fosse fondamentalmente obsoleto. Se, per esempio, un lavoratore ha maturato delle competenze nella risoluzione dei problemi, ha avuto esperienze extra professionali e quindi ha messo insieme altri pezzi di competenza, li valorizziamo o non li valorizziamo? Ma per valorizzare tutto questo, la persona deve sentirsi accolta sul serio, deve essere motivata a fare questa operazione, che è difficilissima. Qual è il tempo a disposizione?

Negro. Parto dall'ultima domanda: oggi il tempo a disposizione sono sei mesi rinnovabili. Le agenzie per il lavoro in effetti ci dicono che sono tempi esigui perché per fare questo lavoro bisogna mettere in campo delle professionalità che si fa fatica a trovare se davanti hai un orizzonte così breve. Questa è un'obiezione che le agenzie per il lavoro ci hanno mosso e che noi, come sindacati, abbiamo accolto.

Tieni presente che, con la Regione, ora stiamo ragionando di un salto di qualità in tutta questa materia delle politiche attive. Intanto il target. Finora il target erano lavoratori in cassa integra-

zione in deroga, perché per loro era obbligatorio. Nell'ultimo anno, abbiamo messo a disposizione questo strumento, che però è facoltativo, anche per i lavoratori in mobilità.

Ma l'idea è di andare verso un'universalità della dote. Quindi una dote accessibile, su base volontaria, a tutti i lavoratori in stato di disoccupazione, ma anche ai lavoratori occupati che abbiano voglia di cambiare lavoro e, ovviamente, ai lavoratori in cerca di prima occupazione.

125.000 lavoratori in cassa integrazione sono tanti, ma 400.000 lavoratori che non si sono ricollocati sono molti di più!

Sarebbe un passaggio significativo perché così la dote cesserebbe di essere uno strumento di nicchia, sperimentale, ma diventerebbe uno strumento a regime.

La seconda novità, la scommessa più grossa, attiene proprio alle osservazioni che facevi tu e riguarda le modalità della dote.

Fino adesso le doti erano differenziate tra di loro solo dal punto di vista amministrativo, a seconda che fossero per la collocazione o la riqualificazione, ora invece la differenziazione sarà più sofisticata.

L'idea è una tabella, in cui su una colonna ci sono le caratteristiche del lavoratore rispetto al mercato del lavoro (occupato, inoccupato, disoccupato da tre mesi, sei mesi, ecc.), sull'altra colonna ci sono età, qualifica professionale, grado di istruzione, esperienze precedenti. L'incrocio di queste due colonne ti permette di identificare il profilo del lavoratore e, sulla base di quel profilo, di erogare i servizi adeguati.

Pensiamo anche a un rating delle agenzie accreditate. Restano dei problemi. Intanto la professionalità delle agenzie. Ma poi c'è un'altra questione sulla quale ci stiamo arrabattando: con questo sistema o diciamo che comunque l'agenzia accreditata è obbligata a farsi carico del tizio che si presenta, chiunque sia, altrimenti il rischio è che se vieni tu che sei un saldatore provetto, ti prendo, se invece vieni tu che sei una signora di 59 anni magari un po' disabile non ti prendo.

Bevilacqua. Vorrei riprendere il discorso dei target, perché mi sembrava molto interessante questo passaggio da una centralità degli aspetti amministrativi, tipica dell'ente pubblico che eroga i finanziamenti in base ai vincoli che deve gestire e non ai bisogni delle persone, a questa griglia centrata sui bisogni delle persone, quindi l'età, la difficoltà, ecc.

Mi sembra già un passaggio culturale di rilievo. L'altra questione, però, è quella del rating. Ripeto: la valutazione è sull'occupazione o sull'occupabilità? Perché se la lancetta la mettiamo sulla parte occupazione, è chiaro che ci sarà la caccia al lavoratore disoccupato con grandi competenze professionali. Cioè, se la valutazione è focalizzata su quanti posti di lavoro genero, io, agenzia per il lavoro, vado a prendere fra gli utenti che ho in carico, quelli decisamente più abili. Sarei un folle se facessi diversamente. Vedo il rischio, di nuovo, di una cultura fordista.



Fausto Fabbri

Mi verrebbe da dire, provocatoriamente: attenzione al fordismo che è in noi.

Secondo me il finanziatore, chi fa le politiche, cioè la Regione, deve essere molto attenta su questo aspetto.

Ha parlato di formazione e riqualificazione. Come viene scelto l'ambito della formazione: in base a una mia vocazione e/o competenza, o in base alle richieste del mercato?

Negro. È un casino. Se c'è un accordo aziendale, definisci in quella sede la formazione che devono fare i lavoratori in cassa integrazione, che sarà pensata in base ai famosi fabbisogni dell'azienda. Questi sono i casi virtuosi, che sono oggettivamente pochi.

Altrimenti ci sarà l'ente più serio che, dopo aver fatto il bilancio di competenze, farà uno screening del fabbisogno sul territorio e costruirà un percorso credibile, e l'ente meno serio - purtroppo la maggior parte - che ti farà fare il corso di inglese e informatica.

In realtà, ci sono tutta una serie di fabbisogni formativi che sono largamente ignorati, tant'è che regolarmente si sente parlare di queste qualifiche che vengono cercate ma non vengono trovate.

A Milano, come sindacato Cgil, Cisl e Uil, as-

sieme agli esperti di Assolombarda, abbiamo costruito una griglia dei fabbisogni professionali che aggiorniamo periodicamente. Questa griglia viene messa a disposizione, gratuitamente, di tutti gli erogatori di formazione, cioè chiunque voglia erogare della formazione continua in provincia di Milano, oggi può, se vuole, utilizzare come riferimento quella griglia di profili e di fabbisogni professionali.

la crisi sta immettendo nel mondo della disoccupazione valanghe di persone ad elevatissime competenze...

Bevilacqua. La cosa clamorosa è che noi abbiamo una serie di dispositivi: le rilevazioni dei centri per l'impiego, in cui tu hai un'analisi della domanda; gli studi periodici dell'osservatorio Excelsior della Camera di Commercio... abbiamo svariati indicatori presenti nei territori.

Negro. Che non vengono riportati a sistema... Infatti questa stessa griglia non so quanto venga utilizzata.

Bevilacqua. Ma se negli enti prevale l'abitudine verso la consuetudine questi finanziamenti non rischiano di servire in gran parte a mantenere l'organico di queste agenzie? Che era poi la vec-

chia critica alla formazione professionale. È anche la critica che ha fatto nascere la dote. La dote serve, per l'appunto, a favorire il fatto che è il cittadino che sceglie, proprio per spostare l'attenzione dall'offerta, spesso autoreferenziale, alla domanda. Però quello era il primo gradino, poi servivano tutti gli altri.

Finora abbiamo parlato dei lavoratori dipendenti. Per gli altri c'è qualcosa?

Negro. Come Uil, la nostra richiesta alla Regione è stata che venissero riportati dentro un sistema di tutele anche i lavoratori "economicamente dipendenti", quindi partite Iva, mono-committenza, co.co.pro, ecc., ecc. Con particolare attenzione a due questioni. Intanto cercare di attutire i contraccolpi della discontinuità, con integrazioni al reddito, se ci riusciamo, ma almeno garantendo la continuità contributiva, la cui assenza nel lungo termine è ciò che fa più disastri. Si potrebbe pensare a un intervento in cui la Regione ci mette proprio i contributi figurativi. Ma una cosa che potrebbe essere fatta senza troppe difficoltà è un fondo complementare previdenziale regionale, come è stato fatto, ad esempio, in provincia di Trento.

La dote si rivolge essenzialmente al mondo dei dipendenti, però nel 2012, per la prima volta, accanto alla dote di ricollocazione è stata varata la dote di autoimprenditorialità. Quindi la seconda cosa che abbiamo fatto presente è che siccome per questi lavoratori la formazione è parte fondamentale di un profilo professionale, sarebbe importante garantire anche a loro l'accesso alla formazione finanziata, come se fossero lavoratori dipendenti. I fondi ci sono. Adesso andiamo nella programmazione 2014-2020 del Fondo sociale europeo.

Bevilacqua. Vorrei provare a buttare lì alcuni punti di vista che potrebbero modificare l'approccio tradizionale. Intanto, il fatto che la persona che perde il lavoro va in crisi, proprio soggettivamente e qui parlo di tutti. Un dirigente entra in un periodo di vero e proprio lutto, c'è gente che non esce di casa per un anno. Oppure, paradossalmente, fa finta di avere gli impegni di sempre come se non fosse successo nulla e i ritmi di vita fossero gli stessi di quando aveva il lavoro. Allora, che cosa facciamo in questi casi? Cito i dirigenti, ma vale anche per i piccoli imprenditori che sono in crisi. Qualcuno dovrebbe occuparsi di questo tema. Cosa si fa con un dramma soggettivo? È pensabile che un servizio per l'impiego sia disponibile a farsi carico di una rilettura di questa situazione? Si può ipotizzare che il dirigente, l'imprenditore o la partita Iva vengano chiamati a pagare una quota parte di questo servizio? Per esempio, una partita Iva potrebbe essere interessata a fare un corso perché sta ridefinendo il proprio progetto di business. Questo darebbe una risposta alle migliaia di dirigenti espulsi, che in proporzione sono una delle figure che paga di più la crisi rispetto a operai e impiegati; certo, in assoluto sono numeri piccoli, ma sono falcidiati in maniera incredibile.

Siamo un sistema che può solo assistere attonito a tutto questo o possiamo provare a dare un se-

gnale, magari provando a sperimentare delle azioni su piccoli numeri? Perché il rischio, con questa crisi, è di mandare al macero competenze importanti. È pensabile tutto questo?

Negro. Secondo me, assolutamente sì! Proprio su questa ipotesi avevamo ragionato, ormai due o tre anni fa, ma poi non se n'è fatto niente.

Ma culturalmente siamo pronti per un sindacato che si occupa anche di manager?

Negro. Nel momento in cui, con la Regione, cominciamo a ragionare sul far rientrare anche i lavoratori autonomi nell'ambito delle tutele, quindi andando verso un'universalizzazione dei meccanismi, ci può stare anche il manager. È chiaro che poi, per farlo, devi coinvolgere i loro rappresentanti.

Bevilacqua. La stessa cosa la vedo per il piccolo imprenditore: chi è che se ne deve occupare? La Cna, la Confesercenti, la Confartigianato? Non è ora di iniziare a ragionare in una logica di sistema in cui si tengono presenti tutti i diversi soggetti coinvolti dalla crisi: lavoratori dipendenti, autonomi, piccoli imprenditori? Perché qui senno' il rischio è che ognuno veda solo il proprio pezzo di crisi. Però, anche in tema di riformulazione di progetti professionali, non si può ragionare a compartimenti stagni. È possibile che un piccolo imprenditore diventi dipendente di un grande centro commerciale aprendo lo spazio macelleria. E allora cosa succede? Che il sindacato se ne occupa solo quando diventa dipendente, mentre prima, quando era un imprenditore, non se ne occupava?

Se noi pensiamo a una società mobile siamo tutti costretti a rivedere le categorie concettuali tradizionali... purtroppo, in questo paese sul concetto di mobilità si fa fatica. Così però si stanno lasciando le persone completamente da sole a fronteggiare la crisi...

Negro. Questo è un paese in cui, quando si parla di mobilità, si pensa agli autobus. Sindacalmente è così, ma anche fuori...

Si è tornati a parlare di lavori socialmente utili e di un loro possibile ripensamento.

Bevilacqua. In Trentino ho visto esperienze interessanti di lavori socialmente utili, concepiti in una logica di valorizzazione dell'occupabilità delle persone. Si potrebbero rivalutare formule e dispositivi che, fino adesso, di fatto, hanno aggregato situazioni disperate.

Lo ripeto, la crisi sta immettendo nel mondo della disoccupazione valanghe di persone ad elevatissime competenze. È uno spreco. Si potrebbero ripensare i lavori socialmente utili in una logica di scambio, a mo' di banca del tempo, per cui per una parte del mio tempo vengo pagato, per l'altra do la possibilità all'ente locale di utilizzare il mio lavoro in cambio dell'accesso ad alcuni servizi.

Il lavoratore con l'integrazione al reddito, che ha la politica passiva, trova molto più comodo starsene a casa e aspettare

Negro. È un'ipotesi interessante. Sui lavori socialmente utili, noi abbiamo provato a far qualcosa. Ci sono dei limiti normativi. Intanto al massimo, si possono fare ventiquattro mesi e nel comparto pubblico le possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro sono quasi nulle. Questo è un primo problema. E poi, di nuovo, c'è un problema di carattere culturale.

Adesso parte il servizio 112, il servizio unico per l'emergenza. Ebbene, questo servizio richiede dei call center abbastanza sofisticati perché l'operatore deve capire al volo se la chiamata va girata alla polizia, ai pompieri, ecc., ecc. Bene, tra Varese e Milano, per ora, sono circa 120 i posti offerti a lavoratori in cassa integrazione. Vengono retribuiti bene, nel senso che il lavoratore si porta a casa la sua cassa integrazione o un'indennità di mobilità, più tutta una serie di voci aggiuntive.

Insomma, alla fine può prendere più di quello

che prendeva dove lavorava prima. Condicio è che deve fare una formazione molto seria, deve essere approvato dalle autorità di pubblica sicurezza e deve dare disponibilità ai turni di notte. Ma lo sapete che non li troviamo? Non li troviamo!

Su Milano finora abbiamo coperto un terzo dei posti disponibili e di questo terzo di posti disponibili, più della metà ha mollato durante il corso di formazione.

Torniamo al discorso che abbiamo fatto all'inizio. Cosa ci dice questo dato? Ci dice che il lavoratore che ha la sua integrazione al reddito, che ha la politica passiva, trova molto più comodo starsene a casa e aspettare. Certo, quando poi si avvicina la fine dell'ammortizzatore allora scatta il panico.

Ci dice anche che c'è ancora un po' di ricchezza nelle famiglie. Ci dice infine che il nostro sistema economico ha tutta una serie di interstizi dentro cui ti puoi infilare per arrotondare. Poi c'è la situazione di tante donne: un'operaia tessile che andava a lavorare per 1.100 euro e rimane a casa in cassa integrazione prendendone 900 e non dovendo più pagare l'asilo... alla fine si dirà: "Ma chi me lo fa fare?"

Comunque, il caso dei lavori socialmente utili che vengono rifiutati è una cartina al tornasole della nostra situazione.

Bevilacqua. Sicuramente questo dato è uno dei frutti della passivizzazione: se non attivi le persone poi succede questo. Poi andrebbero anche viste le situazioni specifiche: oggi, molti lavoratori, donne, ma anche uomini, hanno il problema dell'assistenza ai genitori anziani.

Negro. Figurati, noi capiamo che in certe situazioni il turno di notte non lo fai, però su uno stock di 30.000 lavoratori in mobilità ne abbiamo trovati trentaquattro. Trentaquattro! Capisci?

(a cura di Barbara Bertocini)

Perché l'Italia del 2012 è quello che è? Ne "L'Italia qual è" di Francesco Saverio Merlino, anno 1890!, si racconta come, nei trent'anni successivi all'Unità, "furono fatti" gli italiani...



Francesco Saverio Merlino

L'Italia qual è

Presentazione di Massimo La Torre

Edizioni una città
264 pagine, 14 euro
12 per gli abbonati
a *Una città*

Vendita diretta. Richiedetelo a unacitta@unacitta.it o acquistatelo direttamente dal sito www.unacitta.it