

PRIME OSSERVAZIONI SUL DECRETO-LEGGE 28 GENNAIO 2019, N. 4

(Sebastiano Fadda, Professore Ordinario di Economia Politica, Presidente Astril)

1. Con riferimento all'art. 2, laddove si afferma che **Sono esclusi dal diritto al reddito di cittadinanza** i nuclei familiari che hanno tra i componenti soggetti disoccupati a seguito di dimissioni volontarie nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa (**comma 3**), si osserva quanto segue:

Aleggia a questo proposito l'obiezione che il beneficio economico del reddito di cittadinanza sarebbe troppo alto rispetto alle retribuzioni di talune occupazioni e quindi tale da far preferire all'individuo mantenersi in condizioni di disoccupazione e percepire il reddito di cittadinanza piuttosto che percepire il reddito da lavoro corrisposto per tali occupazioni.

In linea di principio un meccanismo del genere non sarebbe da respingere, perché di fatto innescherebbe un automatico meccanismo di mercato per cui l'offerta di lavoro sarebbe qualificata da un generale "salario minimo di accettazione" (*minimum acceptance wage*) con l'effetto di spingere verso l'alto il livello minimo delle retribuzioni. Di fatto l'effetto sarebbe simile all'imposizione di un generale salario minimo, ma senza l'onere del controllo e delle sanzioni in relazione alla sua applicazione. L'opinione che ciò nuocerebbe alla competitività internazionale delle imprese e favorirebbe la delocalizzazione è infondata per varie ragioni, legate agli effetti perversi sia sul piano della competitività che sul piano della domanda interna della illusoria politica (sciaguratamente perseguita nel nostro paese) di riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto attraverso la riduzione del costo del lavoro per unità di lavoro anziché attraverso la crescita della produttività del lavoro, sostituendo con la svalutazione salariale la non più possibile svalutazione del cambio.

L'attivazione di questo meccanismo costituirebbe dunque un contributo, se pur modesto, a stimolare le imprese verso azioni di crescita della produttività e conseguente innalzamento dei livelli salariali più bassi in un'ottica di aumento della domanda interna e della competitività.

Va messo in evidenza che tale meccanismo è invece escluso sia dal predetto comma, che inibisce l'erogazione del beneficio del RdC a chi si sia dimesso da un lavoro con retribuzione inferiore al RdC, sia dall'obbligo di accettazione di una proposta di lavoro congrua, anche se con retribuzione inferiore al RdC.

Nel caso si volesse attribuire al RdC un ruolo assimilabile a quello del "salario minimo" come descritto sopra, occorrerebbe modificare il suddetto comma 3 aggiungendo la clausola: "*fatti salvi i casi di dimissioni per giusta causa e di*

livello retributivo inferiore al RdC” e qualificare il requisito di congruità della proposta di lavoro con il criterio del livello di retribuzione *superiore* al beneficio del RdC. E’ chiaro che con riferimento alla prima modifica bisognerebbe contestualmente attivare controlli per evitare (e sanzionare) finte dimissioni con prosecuzione del lavoro in nero e contemporaneo godimento del RdC.

2. Con riferimento all’art. 2, comma 2, laddove si afferma che possono prevedersi , “*misure non monetarie ad integrazione del Rdc, quali misure agevolative per l’utilizzo di trasporti pubblici, di sostegno alla casa, all’istruzione e alla tutela della salute*”, si osserva che non sono chiarite le modalità di attivazione di tali misure, né i soggetti che le definiscono, né il loro ammontare, né le modalità e i limiti di fruizione.

3. Con riferimento all’art. 3, comma 6, laddove si parla di un periodo di sospensione dell’erogazione del RdC di un mese prima di ciascun rinnovo, viene da domandarsi; quanti rinnovi sono possibili? E la durata di ciascun rinnovo è sempre di 18 mesi?

4. Con riferimento all’art 3, comma 15 è opportuno sottolineare come l’obbligo di spendere mensilmente tutto il RdC (come pure il limite al prelievo del contante) vada considerato puramente indicativo, dato che è facilmente eludibile in maniera non monitorabile, effettuando spese per conto terzi e incassando il corrispettivo in contante.

5. Con riferimento all’art. 4, comma 7, sarebbe opportuno inserire un termine entro il quale , dopo la dichiarazione di immediata disponibilità, il patto di servizio personalizzato debba essere definito nei suoi contenuti e stipulato.

6. Con riferimento all’art 4, comma 9 si osserva:

- a) ai fini della definizione di congruità, la raggiungibilità del luogo di lavoro con la percorrenza di 100 minuti coi mezzi pubblici dovrebbe essere ponderata con *l’effettiva* esistenza di orari del trasporto pubblico compatibili. In assenza di questi, l’accettazione della proposta di lavoro dovrebbe essere accompagnata da una congrua indennità per lo spostamento o per l’affitto di un domicilio nel luogo di lavoro.
- b) La possibilità di rifiutare una prima proposta di lavoro “congrua” continuando a percepire il RdC appare troppo “lassista”; si potrebbe imporre l’obbligo di accettazione anche della prima proposta *se congrua*, mantenendo tuttavia l’iscrizione al centro per l’impiego per la ricerca di nuova occupazione pur senza diritto al RdC.
- c) Il criterio di congruità relativo alla retribuzione dovrebbe essere rivisto se si intende attribuire al RdC la funzione analoga al “salario minimo” di cui al punto 1 di queste osservazioni. Altrimenti (20% del RdC percepito) il

RdC potrebbe trovarsi a svolgere una funzione opposta, ossia quella di consentire salari più bassi perché integrabili col RdC.

7. Con riferimento all'art. 4, comma 15, si osserva quanto segue:

- a) l'obbligo per i beneficiari del RdC di partecipare a progetti utili alla collettività è subordinato alla condizione che i comuni li predispongano. Il testo dice che i Comuni sono tenuti a farlo, ma non c'è alcuna sanzione in caso di inadempimento. Sarebbe il caso di introdurla?
- b) Si potrebbe predisporre una procedura di attivazione di questi progetti, che veda impegnati congiuntamente Anpal, Centri per l'Impiego e Regioni nel caso che i Comuni non prendano l'iniziativa. In ogni caso la corrispondenza di tali progetti da un lato coi bisogni del territorio e dall'altro con i percorsi formativi dei beneficiari dovrebbe essere verificata dai responsabili delle politiche attive del lavoro.
- c) Ancora, si potrebbe ipotizzare un impegno obbligatorio dei beneficiari del RdC lungo linee analoghe all'attuale regime di prestazione del *servizio civile*, il che potrebbe alleviare l'onere della creazione ex novo di progetti utili alla collettività.
- d) In questa ottica, e anche in funzione del controllo delle condizionalità il limite di 8 ore settimanali appare troppo basso; sarebbe opportuno renderlo più flessibile compatibilmente con gli altri impegni di carattere formativo.

8. Con riferimento all'art. 8, comma 5, lettera h, perché non prevedere in questo caso una sanzione aggravata a carico del datore di lavoro?

Inoltre non appare adeguatamente affrontato il problema generale della possibile omissione dei controlli ai quali è collegata l'applicazione di tutte le sanzioni previste. Sarebbe opportuno definire una modalità di monitoraggio dell'effettuazione dei controlli e un sistema misto di incentivi per la loro effettuazione e di sanzioni per la loro omissione.

9. Con riferimento all'art 9, assegno di ricollocazione, si osserva che, data l'adozione di un modello "competitivo" (piuttosto che di un modello "cooperativo" basato sulla designazione dei Servizi per l'Impiego) resta cruciale ai fini della efficacia dello strumento definire le modalità di retribuzione dei soggetti impegnati nella ricollocazione. E' necessario individuare un appropriato bilanciamento tra la componente relativa al "risultato" e quella relativa al "processo", perché a seconda del peso relativo tra le due componenti si potrebbe determinare un comportamento opportunistico degli operatori o nella direzione di concentrarsi solo sui soggetti più facilmente "ricollocabili" o nella direzione opposta di non curarsi del risultato lucrando soltanto sul processo.