

Lavoro a tempo indeterminato e lavoro a termine

Il contesto e i motivi dell'intervento

Il mercato del lavoro è ripartito: dal 2013 al 2017 (novembre, ultimo dato disponibile) ci sono quasi 1 milione di occupati in più, di cui la metà a tempo indeterminato. La riforma approvata nell'ultima legislatura, il Jobs Act, ha introdotto il contratto a tutele crescenti, esteso i sussidi di disoccupazione (la Naspi ha un tasso di copertura e una durata tra le più forti in Europa) e restituito centralità alle politiche attive del lavoro grazie alla nuova agenzia nazionale (Anpal). Resta però un tema di qualità del lavoro, al di là della quantità: retribuzioni basse, transizioni troppo lunghe tra scuola e lavoro stabile, un cuneo contributivo ancora troppo elevato rispetto agli altri Paesi europei.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

Negli ultimi anni, oltre al Jobs Act, sono stati introdotti incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato:

- nel 2015, una decontribuzione triennale totale con un tetto di 8.060€, rinnovata nel 2016 per due anni, al 40% e con tetto a 3.250€;
- nel 2018, con l'ultima legge di bilancio, è stato previsto uno sconto contributivo triennale strutturale del 50% per le nuove assunzioni a tempo indeterminato dei giovani, il primo passo per diminuire il costo del lavoro per tutti.

Per contrastare il lavoro precario il Jobs act ha operato una stretta sulle finte partite Iva e abolito il cocopro. Con il Job Act del lavoro autonomo sono state estese tutele e diritti anche ai lavoratori con partita Iva, oltre ad una riduzione strutturale dei contributi pagati da chi è in gestione separata dal 33 al 25 per cento. Inoltre, ad oggi i contratti a tempo determinato, rispetto a quelli a tempo indeterminato prevedono un contributo addizionale per la disoccupazione pari all'1,4%.

La nostra proposta

Il lavoro a tempo indeterminato vale di più, deve costare meno:

- vogliamo ridurre il costo del lavoro per il tempo indeterminato a tutele crescenti di un punto all'anno per 4 anni, in modo che alla fine della prossima legislatura il costo dei contributi sia al 29% rispetto al 33% di oggi. La riduzione del cuneo contributivo sarà fiscalizzata per salvaguardare le pensioni future.

Al contrario, il lavoro temporaneo, se viene usato in maniera reiterata, deve costare di più:

- proponiamo di introdurre una buonuscita compensatoria, come avviene in altri paesi europei, che l'impresa dovrà pagare a un lavoratore che non viene stabilizzato, in maniera proporzionale alla durata cumulata dei contratti temporanei che ha avuto;
- saranno tutelate le esigenze di flessibilità organizzativa o produttiva di breve periodo, il lavoro temporaneo costerebbe di più per le imprese solo nel caso in cui usino ripetutamente la stessa persona senza garantirle un percorso verso la stabilità.

Per i lavoratori autonomi in partita Iva, invece, vogliamo estendere il "bonus 80 euro" introdotto nel 2014 per i lavoratori dipendenti:

- 1,4 milioni di persone con reddito da lavoro autonomo inferiore a 26 mila 600 euro lordi, con la nostra proposta riceveranno 80 euro netti in più al mese (960 euro all'anno), per un costo totale di 1,3 miliardi.

Fisco, innovazione e Impresa 4.0

Il contesto e i motivi dell'intervento

Nell'ultima legislatura, dopo una lunga recessione, i nostri governi hanno usato la leva fiscale per favorire l'innovazione, la ricerca, la riconversione tecnologica e la trasformazione del nostro tessuto produttivo e industriale. L'economia è ripartita e la pressione fiscale è scesa di tre punti in quattro anni (dal 43,4% del PIL nel 2013 al 40,3% nel 2017, anche senza considerare gli 80 euro ai contribuenti con redditi medio-bassi). Ma non basta. Il fisco deve essere parte di un più complessivo piano industriale per il Paese. Nei prossimi anni le economie avanzate dovranno raccogliere la sfida di una tumultuosa innovazione tecnologica che mette in discussione i vecchi modelli produttivi e l'organizzazione del lavoro. Se l'Italia non saprà essere all'altezza di questa sfida potremmo dover assorbire un secondo shock sistemico come quello vissuto nella prima fase della globalizzazione. Dobbiamo governarla.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

Esistono quattro principali temi su cui è necessario focalizzare la nostra azione.

1. *La tassazione sulle imprese* – a partire dal 2017, l'imposta sul reddito delle società (Ires) è stata abbassata dal 27,5% al 24%, allo stesso livello dell'imposta sul reddito d'impresa (Iri) per le piccole aziende, che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2019. Abbiamo creato noi l'Iri, perché tutte le imprese, grandi e piccole, siano uguali di fronte al prelievo fiscale del reddito d'impresa.
2. *Il credito d'imposta per la ricerca e sviluppo* – valido per le spese sostenute per R&S fino al 2020, negli ultimi anni è stato esteso sia in termini di beneficiari che di massimali.
3. *Il Piano Impresa 4.0* – tra gli altri strumenti messi in campo, il super e iper ammortamento, rispettivamente al 140% e 250%, hanno permesso di incrementare gli investimenti privati in beni strumentali nuovi (materiali e immateriali) funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale dei processi produttivi.
4. *I Piani di risparmio individuali (Pir)* – introdotti con l'obiettivo di incanalare il risparmio verso le piccole e medie imprese e promuovere un'ottica d'investimento di medio-lungo termine.

Su questi punti molto è stato fatto come si vede, ma non basta. La pressione fiscale sulle imprese è ancora troppo alta rispetto ai competitor internazionali e ora che l'economia è ripartita è necessario trasformare alcuni stimoli congiunturali in incentivi strutturali, per dare certezza alle imprese e premiare quelle più virtuose, che investono sulla qualità del lavoro e sull'innovazione.

La nostra proposta

La nostra proposta per governare il cambiamento e fornire gli strumenti necessari alle imprese per competere, partendo dai quattro punti ricordati, è la seguente.

1. *La tassazione sulle imprese* – abbattere ulteriormente l'aliquota dell'Ires (e quindi dell'Iri), portandola dal 24% al 22%.
2. *Il credito d'imposta per la ricerca e sviluppo* – rendere strutturale l'incentivo (oggi previsto solo fino al 2020) per sostenere le imprese che rischiando perseguono l'innovazione di processo e di prodotto.
3. *Il Piano Impresa 4.0* – prevedere un'accelerazione strutturale della deducibilità degli investimenti produttivi per consentire un più rapido rientro dei costi sostenuti (chi investe sul futuro deve poter dedurre più velocemente i costi).
4. *I Piani di risparmio individuali (Pir)* – estendere la loro applicazione anche a imprese operanti in settori ad alto valore tecnologico o ambientale.

Una pensione per giovani

Il contesto e i motivi dell'intervento

Il principio su cui si basa il sistema previdenziale italiano è quello della ripartizione: i lavoratori attivi pagano, attraverso i contributi, le pensioni in essere, e in futuro riceveranno il loro trattamento previdenziale grazie ai contributi versati dai giovani lavoratori di domani. Un sistema in disequilibrio e poco credibile rischia di spezzare questa catena intergenerazionale e minare alla base l'esistenza stessa del sistema pensionistico. In questi anni le varie riforme previdenziali hanno restituito credibilità, messo in sicurezza i conti e ristabilito la sostenibilità finanziaria, sebbene talvolta imponendo costi sociali elevati. Vi sono tuttavia intere categorie di lavoratori "scoperte" da una adeguata garanzia pensionistica e la disaffezione per il sistema previdenziale cresce proprio tra le categorie di lavoratori che non ritengono di ricevere prospettive pensionistiche adeguate rispetto a quanto versano di contributi.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

Il sistema contributivo – introdotto con la riforma Dini del 1995 – garantisce una maggiore equità intergenerazionale e determinerà pensioni adeguate, in media pari al 70% dell'ultimo stipendio, per quelle generazioni che hanno versato il primo contributo dopo il 1996. Tuttavia, i lavoratori con retribuzioni basse e con carriere precarie e saltuarie rischiano di maturare pensioni inadeguate. Tra le prime fonti di ansia delle giovani generazioni vi è infatti la paura di non riuscire a maturare un diritto previdenziale solido per gli anni di quiescenza in età adulta. Prendersi cura del loro futuro vuol dire cominciare a prendersi cura di queste ansie oggi.

La nostra proposta

Per restituire una prospettiva alle giovani generazioni e promuovere una maggiore equità, vogliamo introdurre una pensione contributiva di garanzia, costituita da un livello di reddito pensionistico minimo garantito alle persone che sono interamente nel sistema contributivo (primo contributo versato dopo il 1° gennaio 1996) al compimento dell'età di vecchiaia, grazie a un'integrazione a carico dello Stato. La pensione di garanzia sarà pari a:

- un minimo di 750 euro mensili per le persone che hanno 20 anni di contributi (e che non hanno i requisiti per ottenere, in base al calcolo contributivo, 750 euro mensili);
- un'ulteriore garanzia di 15 euro al mese per ogni anno di presenza sul mercato del lavoro successivo ai 20 anni di contributi, fino a raggiungere un massimo di 1.000 euro mensili.

Si tratta di un nuovo meccanismo di garanzia previdenziale, con una doppia logica: garantire un assegno minimo e di importo dignitoso a quei lavoratori del sistema contributivo che hanno versato almeno 20 anni di contributi; incentivare, attraverso un meccanismo "premiante" gli anni di lavoro oltre al minimo richiesto di 20 anni di contributi.

Il salario minimo universale, finalmente

Il contesto e i motivi dell'intervento

L'Inps ha certificato che circa il 10 per cento dei lavoratori dipendenti nel settore privato in Italia oggi percepisce redditi da lavoro al di sotto della soglia di povertà. La quota nei lavoratori autonomi raggiunge il 15 per cento. È il cosiddetto fenomeno dei *working poor*: chi è povero nonostante abbia un lavoro. Inoltre, sempre dati Inps, oltre il 10 per cento dei lavoratori dipendenti aveva nel 2015 un salario orario inferiore a 8,6 euro, il minimo tabellare previsto per il sesto livello nel commercio. Secondo altre stime indipendenti (Garnero, 2017) circa il 10 per cento dei lavoratori riceve un salario orario inferiore del 20% rispetto al minimo settoriale. Si tratta soprattutto di giovani, donne e operai.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

In Italia non esiste un salario minimo per tutti. Esistono invece i minimi tabellari decisi dalla contrattazione collettiva. Si riferiscono però solo ad alcuni settori e lavoratori. Non è obbligatoria la stipula di contratti collettivi, esistono imprese o tipologie di contratti di lavoro individuali cui non è applicabile nessun contratto collettivo, e quindi nessuna forma di salario minimo. Studi sull'impatto economico del salario minimo mostrano effetti non-negativi (talvolta anche positivi) sull'occupazione e positivi su salari, redditi e produttività: le persone accettano maggiormente i lavori a più alta produttività perché sono pagati di più e, allo stesso tempo, le persone diventano più produttive perché questo si riflette nei salari.

In Europa, in 22 dei 28 Stati membri esiste un salario minimo. Il salario minimo orario è attualmente fissato a circa 8,40€ nel Regno Unito, 8,84€ in Germania e 9,76€ in Francia. Al 1° gennaio 2017, invece, erano solo 5 i paesi che, come l'Italia, non prevedono ancora questo istituto: Danimarca, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia¹. L'importo delle retribuzioni minime varia notevolmente tra gli Stati membri: dai 235€ al mese della Bulgaria ai 1.999€ del Lussemburgo (gennaio 2017). Nello specifico, le retribuzioni minime lorde variano tra gli Stati membri dell'Ue dal 40% al 60% del valore del salario mediano.

La nostra proposta

Il Partito democratico propone l'adozione di un salario minimo garantito per tutti. Si tratta di una misura di civiltà per combattere l'opportunismo dei lavoretti sottopagati, dei contratti pirata, delle cooperative spurie e delle piattaforme digitali. È una misura che restituisce piena dignità al lavoro. Il salario minimo garantito sarà fissato da una commissione indipendente e le imprese saranno vincolate a usarlo solo in assenza di un contratto collettivo. Con un salario minimo legale i controlli saranno più semplici: oggi un lavoratore sottopagato deve ricorrere al giudice per farsi riconoscere una giusta retribuzione e il giudice deve stabilire qual è il contratto nazionale di riferimento più corretto per il suo lavoro. Con il salario minimo fissato per legge il controllo sarà svolto in via amministrativa: se il salario è sotto il minimo legale, scatta la sanzione. Un diritto in più, stipendi più alti. Per tutti. L'introduzione di un salario minimo serve per proteggere le categorie più a rischio di emarginazione e sfruttamento, prive di una rappresentanza sindacale e per le quali l'alternativa sarebbero salari ancora più bassi e l'assenza di tutele del lavoro nero. Non si tratta di un grimaldello per scardinare il contratto nazionale, ma di una misura di civiltà: basta giovani che la sera consegnano pizze a 5 euro l'ora.

¹ Per maggiori informazioni comparative, si può consultare la scheda di fonte Eurostat presente [a questo indirizzo](#).

Un welfare a misura di famiglia

Il contesto e i motivi dell'intervento

Il sistema italiano delle politiche per la famiglia è frammentato e non sempre finalizzato a chi ne ha davvero bisogno. In Italia, solo il 4% del totale della spesa per politiche sociali va a persone e famiglie con meno di 40 anni. Inoltre, nelle politiche per il sostegno alla paternità siamo molto indietro rispetto agli altri paesi dell'Unione europea: nel 2018 il congedo obbligatorio per i padri è pari a 4 giorni contro una media europea di 12,5 giorni.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

In Italia per la cura della famiglia e del bambino nei suoi primi anni ci sono numerosi strumenti.

(i) *Assegno di natalità (Bonus Bebè)* – misura una tantum (finanziata fino al 2018) e disponibile per famiglie con Isee inferiore a 25.000€. L'assegno viene corrisposto ogni mese fino a 1 anno di vita del bambino con un importo annuo pari a 960€ (1.920€ in caso di Isee inferiore a 7.000€).

(ii) *Congedo obbligatorio per il padre* – misura una tantum (finanziata fino al 2018) e in funzione del reddito percepito del padre. Introdotto con la riforma Fornero (legge 92/2012), nel 2018 è arrivato a durare 5 giorni (4 di congedo obbligatorio e 1 facoltativo). La misura del congedo è pari al 100% della retribuzione media giornaliera del padre. Se si guardano i dati Inps, si nota come lo strumento inizi a prendere piede e diffondersi: dal 2013 al 2016, il numero di padri che ne hanno usufruito è più che raddoppiato, ma rimane ancora troppo basso.

(iii) *Bonus infanzia* – misura una tantum (finanziata “a rubinetto” fino al 2018) e priva di qualsiasi riferimento Isee. Consiste in un voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting o per l'infanzia (per esempio nidi accreditati) per un periodo massimo di 6 mesi (per lavoratrici dipendenti) o 3 mesi (per lavoratrici autonome) in alternativa al congedo facoltativo. Il contributo è pari a un massimo di 600 euro mensili. Gli ultimi dati Inps a disposizione (maggio 2017) certificano un totale di 35.988 domande, di cui l'80% per servizi di babysitter.

(iv) *Premio alla nascita* – misura una tantum (finanziata fino al 2018) priva di qualsiasi riferimento Isee e del valore di 800 euro alla nascita di un bambino.

(v) *Contributo asilo nido e supporto domiciliare* – misura strutturale priva di qualsiasi riferimento Isee. Viene riconosciuto un contributo fino al compimento del terzo anno di età. Il contributo è pari a un massimo di 1.000 euro su base annua e parametrato a 11 mensilità (90,91 euro mensili) per far fronte a spese riguardanti l'asilo nido o, qualora fosse impossibile, per forme di supporto presso la propria abitazione. Ad agosto 2017, sono pervenute all'Inps solo 64.747 domande con un budget impegnato pari a 35 milioni di euro (il 25% del plafond disponibile).

Queste misure sono in gran parte una tantum (con risorse che non vanno oltre l'anno in corso) e frammentate, difficili da conoscere e con tassi di utilizzo a volte bassi e a volte a rubinetto. Questo, tra le altre cose, non dà certezza di continuità del sostegno economico.

Esistono poi – entrambi finanziati strutturalmente – l'assegno di maternità (i) dei comuni e (ii) dello Stato. Il primo (i) è uno strumento strutturale e legato all'Isee dei richiedenti, che non devono essere beneficiari di altro assegno di maternità e non aver alcuna copertura previdenziale (oltre che per disoccupate e casalinghe). L'importo è rivalutato di anno in anno e per il 2016 era pari a 338,89 euro mensili. Il secondo (ii) è uno strumento non legato all'Isee dei richiedenti i quali non devono essere beneficiari di altro assegno di maternità ed essere in alcune categorie rischiose (disoccupate post Cigo/Cigs, licenziata, etc.). L'importo è rivalutato di anno in anno e per il 2016 era pari a 173,85 euro mensili.

Infine, per il sostegno alla maternità, esistono il congedo di maternità obbligatorio e facoltativo. Il congedo di maternità obbligatorio è di durata pari a 5 mesi (di cui 2 usufruibili prima del parto e 3 successivamente) e pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera. Il congedo parentale facoltativo per lavoratrici e lavoratori dipendenti in costanza di rapporto spetta in misura del 30% della retribuzione media giornaliera, entro i primi 6 anni di vita del bambino. Dopo il sesto anno, l'indennità è nulla, ma resta il diritto ad astenersi da lavoro per i giorni non ancora usufruiti fino al compimento del dodicesimo anno del bambino. Il congedo facoltativo spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi, che possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi.

La nostra proposta

Il Partito democratico intende allargare l'offerta pubblica di asili (investendo 100 milioni all'anno per i prossimi cinque anni) e riordinare il complicato sistema di sussidi per la famiglia oggi presente nel nostro Paese, affinché entrambi i genitori possano tornare tranquillamente al lavoro dopo la nascita dei figli. Agendo sia dal lato dell'offerta che della domanda di servizi.

Introdurremo un unico strumento di durata triennale di 400 euro al mese per ogni figlio fino ai 3 anni, che possa essere speso per la retta dell'asilo nido o per il rimborso delle spese di baby sitter. Il tutto, riaccorpando gli strumenti oggi esistenti, per un costo di 1,1 miliardi. Inoltre, verrà offerto anche un sostegno economico alle madri che vogliono tornare subito al lavoro. Oggi le mamme, dopo la fine della maternità obbligatoria, possono restare a casa con una retribuzione pari al 30% dello stipendio per 6 mesi. Questo beneficio spetterà, sotto forma di buono per le spese di cura, anche alle donne che tornano a lavorare. Con un costo di 600 milioni di euro.

È importante informare le famiglie degli strumenti a sostegno della natalità. Per questo, al momento di registrazione della nascita, l'ufficiale di stato civile avrà l'obbligo di informare le famiglie su questo schema unitario di agevolazioni. Infine, vogliamo cambiare metodo rispetto a come questi benefici economici arrivano nelle mani delle famiglie: tutti i trasferimenti vincolati all'acquisto di servizi alla famiglia e alla persona confluiranno in un'unica "carta universale", che renderà semplice e trasparente il loro utilizzo per le famiglie. Con questa carta universale (e digitale), si potrà pagare in modo semplice e diretto la retta dell'asilo o i servizi di baby sitter. Quest'ultima innovazione favorirà l'emersione del sommerso e la professionalizzazione dei servizi.

Un altro passo per conciliare scelte familiari e lavorative sarà quello di rendere obbligatoria la concessione del lavoro agile (*smart work*) per la fase di rientro al lavoro dopo la maternità. E di estendere per sempre il congedo obbligatorio per i padri a 10 giorni.

Queste misure sono ovviamente complementari (rafforzandosi a vicenda) con la nostra rivoluzione fiscale a sostegno delle famiglie con figli (si veda l'apposita scheda di sintesi).

Una rivoluzione fiscale a sostegno delle famiglie

Il contesto e i motivi dell'intervento

Le famiglie sono il fulcro dell'attività economica e sociale del nostro Paese, ma troppo spesso sono state trascurate dalla politica. Nessuno parla della "crisi" demografica che negli ultimi anni si è intensificata: l'Istat ci dice che nel 2017 sono nati 464 mila bambini, oltre 9 mila in meno rispetto al 2016, il valore più basso mai registrato in Italia; nell'arco degli ultimi 9 anni (dal 2008 al 2017) il numero di nascite è diminuito di oltre 100 mila unità. Sempre l'Istat ci dice che l'incidenza della povertà aumenta all'aumentare dei figli e, complice la crisi economica, il trend è peggiorato nell'ultimo decennio.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

Oggi esistono due principali strumenti fiscali di sostegno alle famiglie con figli:

1. detrazioni per carichi familiari, pari a 1.220€ annui per figli minori di 3 anni e 950€ annui per figli tra 3 e 26 anni, in base al reddito dichiarato (a maggiore reddito corrisponde una minore detrazione e la graduale riduzione del beneficio comincia fin da subito a partire dai livelli di reddito più bassi);
2. assegni al nucleo familiare (ANF), calcolati in base alla tipologia del nucleo familiare, del numero di componenti e del reddito complessivo del nucleo (una famiglia con reddito complessivo fino a 14.000€ l'anno percepisce 137€ al mese per ogni figlio; 72€ per redditi complessivi di 24.000€)

Queste due misure, tuttavia, presentano alcuni limiti: oggi una famiglia con redditi molto bassi (i cosiddetti "incapienti") non beneficia delle detrazioni per figli a carico perché non paga alcuna imposta. Allo stesso modo una famiglia di lavoratori autonomi è penalizzata rispetto a una famiglia di lavoratori dipendenti perché non percepisce gli assegni al nucleo familiare. Per noi non esistono famiglie di serie A o di serie B. Vogliamo estendere il sostegno a tutti, aumentandolo anche per i lavoratori dipendenti.

La nostra proposta

Vogliamo superare gli strumenti esistenti per introdurre un unico sostegno universale alle famiglie. Una famiglia, una detrazione: per tutti. Una misura fiscale unica (in grado di raggiungere anche gli incapienti sotto forma di assegno) che preveda 240 euro di detrazione Irpef mensile per i figli a carico fino a 18 anni e 80 euro per i figli fino a 26 anni. Per tutti i tipi di lavoro e per tutte le fasce di reddito, da zero fino a 100 mila euro all'anno, in misura decrescente al crescere del reddito. In questa grande operazione fiscale di sostegno alle famiglie italiane investiremo 9 miliardi di euro.

Tutti riceveranno di più, con un beneficio netto che per molti sarà superiore a 80 euro mensili, ma ci sarà comunque una clausola di salvaguardia per cui nessuno potrà ricevere meno dell'attuale sistema di assegni e detrazioni. Per esempio, una famiglia con un solo reddito da lavoro dipendente di 35 mila euro all'anno e con due figli a carico minorenni avrà 1.400 euro di reddito disponibile in più.

L'intervento permette di garantire maggiore:

- semplicità – una sola misura, semplice da calcolare, ne sostituisce varie, spesso calcolate in modo cervellotico;
- equità – si aiutano i redditi più bassi che oggi non godono delle detrazioni e si trattano tutti i figli allo stesso modo, e il beneficio sarà concesso in base al reddito, dando di più a chi guadagna meno (commentatori indipendenti hanno fatto vedere come la nostra proposta di riforma fiscale a sostegno delle famiglie con figli avrebbe un impatto molto forte di riduzione della disuguaglianza e della povertà, [qui l'articolo](#))

- certezza – si garantisce continuità di entrate per tutti gli anni in cui il figlio è a carico, a prescindere dalla condizione lavorativa e dallo stato civile.

Affitto 30-30: investire sull'autonomia dei giovani

Il contesto e i motivi dell'intervento

I giovani italiani lasciano la casa dei genitori a 30 anni: una media di 4 anni superiore a quella europea. Tra i responsabili di questo triste primato i salari d'ingresso, tra i più bassi d'Europa, che spesso non permettono di pagare un affitto. Andare a vivere da soli non è un lusso ma il primo passo verso l'indipendenza. Troppe volte, invece, la volontà di emanciparsi impone ai nostri giovani una scelta obbligata: fare sacrifici per uscire di casa o rimandare di anno in anno l'inizio di un percorso di vita autonomo. Sono ancora troppi i giovani che rinunciano a questo percorso: nella fascia d'età tra 18 e i 34 anni, la quota dei figli che vivono in famiglia è pari al 61,3 per cento delle persone. Il costo dell'affitto incide in modo sproporzionato sul salario d'ingresso di un giovane lavoratore, scoraggiandone la mobilità e precludendo, di fatto, opportunità di lavoro al di fuori della provincia di residenza.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

Oggi esistono due principali strumenti di sostegno ai giovani che pagano l'affitto.

1. Una detrazione al 19% con tetto a 2.633€ annui (quindi 500€ di beneficio) per gli studenti in affitto in un comune distante almeno 100 km dal luogo di residenza (la detrazione va a beneficio dei genitori).
2. Una detrazione massima di 991,6€, anche per gli incapienti, per giovani tra 20 e 30 anni con un reddito inferiore a 15.493€ all'anno.²

La nostra proposta

Ci impegniamo a sostenere il desiderio di autonomia dei giovani lavoratori, restituendo parte delle spese sostenute per l'affitto sul modello di quanto messo in atto dal governo spagnolo di Zapatero (la "Renta Basica de Emancipacion - RBE" introdotta nel 2008 era pari a 210€ mensili per giovani tra 22 e 30 anni di età con un reddito fino a 22.000€ lordi annui). Introdurremo una detrazione fiscale:

- del valore di 150€ al mese (in grado di raggiungere anche gli incapienti sotto forma di assegno);
- a beneficio di tutti gli under-30 con un reddito fino a 30.000€ euro e un contratto d'affitto.

Rispetto alle due misure esistenti descritte sopra, la prima a favore delle famiglie di studenti fuori sede resterebbe come oggi, mentre la seconda a favore dei giovani lavoratori verrebbe ampliata sia nella platea (di reddito e di età) sia nella sua generosità. Un aiuto concreto per venire incontro sia ai giovani, che potranno contare su un incremento del reddito disponibile, sia alle loro famiglie, su cui troppo spesso sono costretti a fare affidamento.

² Si noti che per i lavoratori dipendenti con più di 30 anni che trasferiscono la propria residenza a non meno di 100km di distanza dall'abitazione principale esiste la possibilità di optare per una detrazione per i primi 3 anni dal trasferimento: 991€ per redditi fino a 15.493€ e 495€ per redditi tra 15.400€ e 30.900€.

Prendersi cura del futuro: un welfare a misura di non autosufficienza

Il contesto e i motivi dell'intervento

Dopo avere colmato nella legislatura appena terminata una lacuna storica del welfare italiano, quella del contrasto alla povertà, è arrivato il momento di affrontare un altro bisogno sul quale l'Italia è ancora in ritardo: i bisogni di cura delle persone non autosufficienti. Il rapido invecchiamento della popolazione comporta una crescente domanda di servizi per la cura della persona: dal 2002 al 2017 le indennità di accompagnamento sono raddoppiate, arrivando a 2 milioni di percettori. Secondo una definizione restrittiva di non autosufficienza sarebbero circa 3,2 milioni le persone di età superiore a 6 anni, residenti in famiglia, con almeno una limitazione funzionale grave nelle funzioni motorie, sensoriali o nelle funzioni essenziali della vita quotidiana, di cui oltre 2 milioni e 500 mila anziani. L'Inps riporta che solo 700 mila individui ricevono interventi domiciliari e, includendo gli interventi residenziali, i servizi locali coprono meno del 5% della popolazione anziana.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

L'Inps eroga una indennità di accompagnamento di 512€ al mese alle persone non autosufficienti sotto forma di assegno. I limiti di tale impostazione sono molteplici:

- manca una protezione adeguata per condizioni di disabilità molto elevata, perché l'indennità non è graduata in base ai livelli di gravità;
- i criteri di accesso sono di tipo "dentro o fuori" e così generici da lasciare spazio a grandi margini di discrezionalità nell'applicazione;
- l'indennità è erogata soltanto in forma monetaria, come assegno di cura, e questo ostacola sia la creazione di un mercato regolare e certificato di servizi di cura, sia la possibilità di ricevere un mix di trasferimenti e servizi diretti;
- il riconoscimento dell'indennità avviene senza supporto, consulenza, informazione alla persona e alla famiglia, nonché senza un piano di assistenza individualizzato;
- infine, non è prevista alcuna forma di integrazione tra indennità e reti di offerta dei servizi a livello locale, nonché con gli interventi introdotti da regioni e comuni.

La nostra proposta

Vogliamo riformare l'indennità di accompagnamento, investendo 2 miliardi di euro in modo strutturale.

- Aumenteremo l'indennità di accompagnamento per tutti e la graderemo in base ai bisogni effettivi delle persone, dando libertà di scelta tra un assegno di cura e un budget di cura (vincolato nel suo utilizzo ma di importo più elevato) e favorendo così il riconoscimento professionale e la regolarizzazione degli assistenti familiari. L'indennità aumenterà per tutti e arriverà a raddoppiare per i casi più gravi (dai 512€ di oggi a 1.000€ per i casi gravi o addirittura 1.500€ se si deciderà di ricevere i 1.000€ aggiuntivi come budget di cura). Costruiremo così un mercato regolare e certificato di servizi alla persona e alle famiglie e daremo la possibilità di ricevere un mix di trasferimenti e servizi diretti.
- Per dare certezza alle risorse, reperiremo i finanziamenti aggiuntivi attraverso un contributo specifico di 0,5% della retribuzione lorda (il costo del lavoro delle imprese si ridurrà in ogni caso rispetto a oggi per via della riduzione di quattro punti del cuneo contributivo).
- Definiremo in modo univoco condizioni e livelli di disabilità e non autosufficienza per l'accesso universale alle prestazioni, e introdurremo sistemi uniformi di valutazione, basati sull'utilizzo di scale omogenee derivati dalla ricerca scientifica e validati dalla pratica internazionale.

- Calibreremo la presa in carico della persona in base a questi indicatori, coinvolgendo il cittadino – direttamente o attraverso chi lo rappresenta – nell’elaborazione del proprio piano di assistenza, anche nella prospettiva di costruire, per quanto possibile, percorsi di vita autonoma e indipendente.
- Introdurremo una politica specifica sui giovani, in grado di consentire un impiego di qualità che accresca l’indipendenza economica delle persone con disabilità e rappresenti la loro migliore tutela contro il rischio povertà.
 - o Investendo in nuovi strumenti tecnologici e informatici che possono consentire l’inserimento e il potenziamento della partecipazione scolastica delle persone con disabilità e la valorizzazione del loro potenziale.
 - o Costruendo una rete di servizi (con percorsi specifici nell’ambito dell’alternanza scuola-lavoro) che accompagnino le imprese e le persone disabili nel processo di inserimento lavorativo, in modo da individuare competenze e abilità.
 - o Dando vita a un piano di investimenti omogenei su tutto il territorio in tema di inclusione universitaria delle persone con disabilità (per esempio con borse di studio apposite, sgravi fiscali per le spese necessarie, supporto all’assistenza, accesso a tecnologie appropriate).

La formazione è un diritto (per chi lavora e per chi vuole lavorare)

Il contesto e i motivi dell'intervento

L'Italia spende poco e male per la formazione, sia di chi lavora sia di chi deve tornare a lavorare. Secondo dati Eurostat, solo il 6 per cento della popolazione 25-64 ha partecipato a iniziative di istruzione o formazione nel mese precedente. In Europa il dato medio è pari a 10 per cento. L'Italia spende in media 2,8 miliardi ogni anno in politiche attive per la formazione, contro i 6 miliardi della Francia e i 7,9 miliardi della Germania.

Che cosa c'è oggi e che cosa manca

In Italia, le imprese che hanno contratti di natura privata versano tramite l'Inps – per i propri dipendenti a tempo determinato ed indeterminato e dirigenti inquadrati come dipendenti – una indennità per la formazione, totalmente a carico del datore di lavoro, pari allo 0,3% del monte salari pagati dall'impresa. Dal 2003 i datori di lavoro possono chiedere all'Inps di trasferire l'indennità a un Fondo interprofessionale (i cosiddetti “Fondi paritetici interprofessionali”). Le imprese possono aderire liberamente al fondo che preferiscono e solitamente l'adesione avviene sulla base dell'appartenenza agli organismi di rappresentanza delle imprese (Confindustria, Confcommercio, Legacoop, Abi, eccetera). Esistono 21 fondi interprofessionali di categorie per un ammontare stimato pari a 200 milioni di euro complessivi. Le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo continuano comunque a versare il contributo all'Inps. Le imprese hanno un “conto personale” presso il Fondo a cui sono iscritte³. Le aziende possono poi chiedere il finanziamento dei piani formativi concordati con i sindacati, secondo tempi e modi indicati dagli avvisi pubblicati dai fondi. Concludendo, possiamo dire che non sono presenti in Italia contributi singoli e diretti alla formazione per il lavoratore.

La seguente tabella sintetizza al 2017 la situazione dei Fondi interprofessionali.

	Risorse assegnate nel 2017 (in milioni di euro)	Aziende coinvolte nel 2017	Lavoratori coinvolti nel 2017	Risorse da assegnare (in milioni di euro)
Fonarcom	22	4.000	80.000	11
Fon.Coop	41	7.719	299.710	12
Fondimpresa	358	23.000	400.000	88
Foragri	7	1.200	10.000	4
Fapi	11	3.500	42.100	n.d.
Fondoprofessioni	6	4.500	15.500	5
Fondo ForTe	36	n.d.	n.d.	70
Fonservizi	4	295	23.667	n.d.
Fondolavoro	1	90	745	0
Fondodirigenti	54	5.000	23.300	11
Fondo dirigenti Pmi	0	13	26	0

Fonte: elaborazione Sole24ore su dati dei singoli Fondi (08 gennaio 2018)

³ Una quota del contributo delle singole imprese ai Fondi interprofessionali viene messa a disposizione di tutte le imprese iscritte (vengono quindi banditi singoli interventi per specifiche categorie).

La nostra proposta

Al centro della proposta del Partito democratico c'è la consapevolezza che, sempre più, lavorare fa rima con imparare. Oggi lavorare vuol dire cambiare, perché il mondo cambia, le tecnologie cambiano, le necessità delle imprese cambiano. Per questo è necessario che cambi anche il lavoratore. Vogliamo garantire al lavoratore un diritto soggettivo ad avere a disposizione dei percorsi di formazione qualificati e utili, rigidamente monitorati e certificati da un organismo competente. Ogni lavoratore dovrà ricevere un "codice personale di cittadinanza attiva", nel quale confluirà un conto personale della formazione per un monte ore complessivo iniziale di 150 ore. Una stima cautelativa del costo di finanza pubblica di questo contributo iniziale è pari a circa 890 milioni di euro.

Questa misura varrà per tutta la vita, indipendentemente dalle transizioni da un contratto di lavoro a un altro o da una forma di lavoro a un'altra. Al compimento del diciottesimo anno, il conto di formazione personale si aprirà con una dote iniziale versata dallo Stato e verrà poi alimentato dall'attuale contribuzione. Le competenze professionali di ciascun lavoratore saranno registrate in tutto il percorso di carriera, con il diritto alla certificazione secondo standard europei. Nel codice personale di cittadinanza attiva confluiranno inoltre anche le misure per la ricollocazione al lavoro, erogate sia da soggetti pubblici che privati, e i servizi di welfare, cumulando e rendendo complementare il welfare pubblico con quello aziendale, contrattuale, integrativo.

Formazione non è solo "conto professionale": nella nostra proposta c'è anche un ripensamento degli Istituti Tecnici Superiori, l'unico segmento formativo terziario professionalizzante. Gli ITS hanno un tasso di occupabilità superiore all'80%, ma sono ancora una realtà di nicchia: circa 9 mila studenti a fronte degli oltre 700 mila della Germania. Nel corso di questa legislatura abbiamo più che triplicato i fondi a disposizione. Serve, adesso, un salto in avanti: nel corso della prossima legislatura, dobbiamo arrivare a 100 mila studenti. Allo stesso tempo, sarà reso strutturale il credito d'imposta per la formazione, per sostenere le imprese che investono sulla qualità del lavoro. La formazione come diritto, che ti rafforza e ti protegge.