

## **Restart – Reddito di inclusione: la MISURA necessaria**

### **Relazione sull'infrastruttura necessaria**

di **Laura Paradiso** (11 luglio 2018)

Secondo i dati forniti dall'Ordine nazionale degli Assistenti Sociali in alla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di sicurezza e sullo stato di degrado delle città e delle loro periferie, su 43000 professionisti iscritti all'ordine, il numero di assistenti sociali che dichiarano di lavorare o esercitare la professione presso gli enti locali, è di 11.052. Che, per 7.978 Comuni, significa una media di 1,3 assistenti sociali per Comune: un numero che comprende gli assistenti sociali in maternità, in malattia, con part time e che tiene dentro tutto, perché questi 1,3 assistenti sociali per Comune si devono occupare di tutti temi e le problematiche che afferiscono ai servizi sociali: tutela minori, Sprar, progetti di vita indipendente, avviamento al lavoro, famiglia, integrazione sociosanitaria.

In Italia pertanto, in base a una stima che si può fare tenendo conto della popolazione resi ci sono quindi aree del paese con un assistente sociale ogni 2.500-3mila abitanti e aree con un assistente sociale ogni 9-10mila abitanti.

Emergono alcuni numeri importanti, il che vuol dire che oggi passiamo da regioni virtuose come il Trentino Alto Adige e il Friuli Venezia Giulia, che hanno come parametri (il parametro è il rapporto tra assistenti sociali e popolazione) 1 assistente sociale per 2500-3000 abitanti, a regioni come quelle che riguardano le grandi città metropolitane (penso alla Lombardia) dove il rapporto già sale a 1 a 5000, quindi il doppio, per poi scendere in altre realtà come la Campania con Napoli, dove il rapporto è di 1 a 8500, fino ad arrivare alla Calabria che ha ad oggi un rapporto di 1 a oltre 10.000. Questo significa relativamente poco, se non si comprende qual è l'attività professionale. Quando parliamo di un assistente sociale ogni tot numero di abitanti, stiamo parlando di tutte le funzioni che competono alla figura professionale, che vanno dalla tutela dei minori, agli anziani non autosufficienti, alla disabilità, alle tossicodipendenze, ai progetti legati alla collaborazione con il Servizio sociale del Ministero della giustizia sul territorio,.

La composizione della platea negli anni precedenti non sempre è disponibile ma, se si prende a riferimento il trend del turn-over dei dipendenti di categoria D (categoria di appartenenza degli assistenti sociali) si può supporre che almeno il 12,69% degli addetti non sia stato sostituito tra il 2007 e il 2016.

Ciò significherebbe una perdita secca di almeno 1200 unità nel corso di 9 anni.

Il settore inoltre è stato ed è soggetto a forti fenomeni di "esternalizzazione". Non solo la quota di servizio gestito direttamente dagli enti è di molto più bassa del dato complessivo dei servizi (il 62,00% contro il 75,59), ma la componente relativa alla forma più netta di esternalizzazione, ossia l'appalto, è passata dall'11% c.a. del 2013 al 15,17% del 2016.

L'avvento della REI e i successivi ampliamenti della platea dei possibili beneficiari si abbattano pertanto su un quadro che, in termini di infrastrutture necessarie, appare quanto mai deficitario. Infatti ad oggi, stando al primo rapporto trimestrale dell'Osservatorio dell'INPS sulla REI, hanno ottenuto la REI (o la precedente SIA) 110.138 nuclei familiari ossia 9,96 per assistente sociale, partendo dall'assunto, assolutamente inverosimile, che tutti gli assistenti sociali di tutti i comuni italiani si dedichino a questo nuovo istituto.

Per ciascuno di questi nuclei i servizi sociali, attraverso il Piano di inclusione sociale e lavorativa e di raccordo con i centri per l'impiego, dovrebbero monitorare l'impegno a svolgere specifiche attività come:

- avere frequenti contatti con i servizi del Comune responsabili del progetto (di norma bisettimanali, se non diversamente specificato);
- ricerca di un'attività di lavoro;
- adesione a iniziative di formazione o di politica attiva o di attivazione;
- accettazione di congrue offerte di lavoro;
- frequenza e impegno scolastico;

- comportamenti di prevenzione e cura volti alla tutela della salute.

Se più realisticamente immaginiamo che solo una parte degli assistenti sociali dei comuni venga impiegato sul servizio REI questo rapporto sale vertiginosamente.

Se, con il nuovo ampliamento della platea dei beneficiari, che porta i possibili nuclei interessati a c.a. 700.000 i comuni dovessero dedicar alle procedure REI e un terzo degli assistenti sociali in servizio il rapporto salirebbe a un assistente sociale per ogni 233 nuclei familiari. Significherebbe che per garantire i soli colloqui bisettimanali bisognerebbe incontrare 16 nuclei familiari al giorno, sabati e domeniche comprese!

Il legislatore deve aver compreso la sproporzione tra le forze in campo e l'obiettivo che ci si proponeva. Questo ha fatto sì che la Legge di Bilancio 2018 prevedesse al comma 200 che, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni fino a un terzo delle risorse previste dall'articolo 7, comma 3, del decreto legislativo sulla REI, venga attribuite a ciascun ente/comune, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa.

S tratterebbe di una spesa che potenzialmente può arrivare a **98 milioni di euro nel 2018, a 114 milioni di euro nel 2019 e a 155 milioni di euro annui a decorrere dal 2020.**

Se trasformassimo in assunzioni annue queste somme si arriverebbe a numeri importanti che solo il primo anno potrebbero ammontare a quasi **2000 unità di personale.**

Il difetto di questo approccio, tuttavia, è che continua a trattare il rafforzamento dei servizi sociali, e in particolare della figura dell'assistente sociale negli enti locali, in modo estemporaneo pretendendo di sopperire alle carenze di un servizio definito come "fondamentale" ( e quindi permanente) attraverso la creazione di nuovo precariato.

## I CENTRI PER L'IMPIEGO (CPI)

Il quadro di questi mesi dei centri dell'impiego è profondamente mutato; dopo la crisi derivata dal fallimento della c.d. riforma delle province i centri per l'impiego avevano subito una crisi d'identità istituzionale rimanendo sospesi tra lo stato e le regioni attraverso la formula della convenzione nazionale e delle sue articolazioni regionali.

Con la legge di bilancio 2018 si è avviato un processo che porta sotto la competenza delle regioni i servizi per l'impiego. Le formule adottate vedo in genere i servizi incardinati direttamente sulla regione o su una sua agenzia. In alcuni casi il personale, assegnato alla regione viene poi comandato presso l'agenzia. In un caso, la Lombardia, la regione è orientata a mantenere il servizio in capo alle Province

Secondo il monitoraggio ANPAL 2017, nel complesso, la rete pubblica dei servizi per il lavoro è composta da 501 Cpi "principali", ossia direttamente collegati al coordinamento centrale (Provincia/Ente Area Vasta/Città metropolitana oppure Regione/Agenzia Regionale) a livello amministrativo o organizzativo, da cui dipendono 51 sedi secondarie e a cui si aggiungono 288 sedi distaccate o sportelli territoriali.

Il numero di addetti per regione registrerebbe i seguenti numeri

Abruzzo 169

Basilicata 114

Calabria 421

Campania 514

Emilia-Romagna 430

Friuli-Venezia Giulia 163

Lazio 687

Liguria 195

Lombardia 775  
Marche 265  
Molise **51**  
P.A. Trento 100  
Piemonte 38  
Puglia 379  
Sardegna 510  
Sicilia **1.737**  
Toscana 479  
Umbria 176  
Valle D'Aosta 33  
Veneto 355  
ITALIA 7.934

Il personale dei Cpi è quasi esclusivamente di ruolo in quanto la percentuale dei contratti a tempo indeterminato raggiunge il 94%.

Il dato medio nazionale nasconde però una realtà più disomogenea a livello regionale: la regione che detiene il primato del personale temporaneo è l'Umbria, con il 26,7%; a seguire la Toscana (21,3%), il Molise (19,6%), la Calabria (18,8%), l'Abruzzo (17,8%).

Inoltre, sempre secondo la rilevazione ANPAL, l'83,5% stima il personale in servizio insufficiente e, se richiesto, reputa in media necessario un minimo di 11 unità di personale per centro dell'impiego.

Sul piano della dotazione informatica, per il requisito fondamentale relativo alla qualità del collegamento in rete, requisito solo il 63% dei Cpi ritiene di avere un collegamento in rete adeguato alle funzioni da svolgere, mentre il 36% si trova impreparato alle nuove interconnessioni e, addirittura, l'1,5% dei Cpi dichiara di lavorare off line.

In livello di copertura dei principali servizi è in media elevato:

Accoglienza 99,2%  
Orientamento I livello 99,7%  
Orientamento II livello 92,4%  
Accompagnamento al lavoro 97,7%  
Inserimento Lavoratori Svantaggiati 90,7%  
Rinvio alla Formazione Professionale 65,2%  
Creazione di impresa/Autoimpresa 59,4%  
Servizi alle imprese 97%

In generale, e con le sole eccezioni del Rinvio alla Formazione Professionale e dei servizi specialistici per la Creazione d'impresa (la cui quota di attivazione è compresa tra il 59,4% ed il 65,2%) il livello di copertura dei servizi principali è pari o superiore al 90% per la maggior parte dei CPI

Se dovessimo, in prima battuta valutare l'impatto della REI, dell'ampliamento dei suoi beneficiari, sui centri per l'impiego, potremmo stimare che, **i 700.000 nuclei familiari** che potrebbero essere interessati dall'istituto **si ripartirebbero secondo una media di c.a 88 nuclei familiari per addetto**. Tuttavia una stima più realistica, che veda coinvolto una parte dell'organico disponibile, diciamo la metà, **porterebbe il rapporto a un addetto ogni 176 nuclei familiari**.

Anche per i centri dell'impiego sono previste quasi 1700 assunzioni a tempo determinato

per il rafforzamento del servizio.

## CONCLUSIONI

Per poter garantire un'adeguata infrastruttura all'implementazione di istituti come il REI o il futuro reddito di cittadinanza è necessario procedere ad un'implementazione dei servizi che preveda un forte investimento sia nel settore dei servizi sociali comunali che nei centri dell'impiego. E' necessario consolidare le risorse destinate alle assunzioni a tempo determinato e trasformare in un'espansione permanente dell'organico. Inoltre il loro numero va ulteriormente accresciuto e distribuito in modo da colmare, almeno parzialmente, i differenziali che si vedono tra comune e comune o tra cpi e cpi. Va fatta inoltre un'estesa campagna di formazione dei lavoratori e facilitata l'interconnessione tra le differenti amministrazioni. Ad ultimo, specie per quel che attiene i centri per l'impiego, attraverso l'azione contrattuale va rivista e integrata la classificazione del personale, al fine di inserire nuovi e profili in grado di rispondere al grado di specializzazione che questi servizi hanno sviluppato e svilupperanno nei prossimi anni.