

# APPUNTI PER IL PROGRAMMA

---

Da [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it)

## Sommario:

### PRIMA PARTE

#### Premessa

1. Per ridare orgoglio e prestigio alle amministrazioni pubbliche: trasparenza, valutazione e incentivi giusti
2. Per la riforma del diritto del lavoro: 2.1. il Codice del lavoro semplificato; 2.2. sperimentare la *flexsecurity*: tutti a tempo indeterminato, con un contratto più flessibile e meno costoso, ma con maggiore sicurezza nel caso di perdita del posto
3. Per la riforma del sistema della rappresentanza sindacale e della contrattazione: il sindacato come intelligenza collettiva dei lavoratori

### SECONDA PARTE

4. Per aprire l'Italia agli investimenti stranieri: semplificazione normativa e burocratica, allineamento del sistema fiscale agli standard europei, riduzione del prezzo dell'energia, codice del lavoro semplificato e relazioni industriali aperte all'innovazione
5. Un piano straordinario per l'occupazione dei giovani: lo *Youth Guarantee* e le linee d'azione indicate (e finanziate) dall'Unione Europea
6. Per aumentare l'occupazione delle donne: detassazione selettiva come "azione positiva", piano straordinario per gli asili nido
7. *Active ageing*: aumentare l'occupazione dei cinquantenni e sessantenni e risolvere definitivamente la questione degli "esodati non salvaguardati": incentivi economici e normativi all'assunzione, flessibilizzazione e modularità del passaggio da lavoro a pensione, sostegno del reddito orientato all'occupazione per chi ciononostante rimane senza lavoro e senza pensione
8. Il rilancio dell'Università e della ricerca: come stimolare un miglioramento graduale del sistema universitario senza pesare sul bilancio pubblico
9. Una nuova politica per l'immigrazione: attuazione piena dell'obbligo internazionale relativo al diritto di asilo, per il resto governo selettivo dei flussi secondo gli interessi economico-sociali del Paese; cittadinanza ai bambini nati e cresciuti in Italia

### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

## PRIMA PARTE

### Premessa

Le proposte che seguono sono ispirate all'idea di una trasformazione profonda, ma possibile, niente affatto utopistica, del sistema di protezione del lavoro nel nostro Paese. Pensiamo a un'Italia nella quale, come nel nord-Europa, **i lavoratori non abbiano paura del mercato del lavoro**, ma al contrario trovino in esso la libertà effettiva di scelta; che significa maggiore forza contrattuale. È questa la migliore protezione della libertà, dignità e sicurezza di ciascuno; ma è solo in parte alternativa alle protezioni tradizionali: con esse può coniugarsi in molti modi.

Pensiamo, dunque, a un mercato arricchito da un grande afflusso di investimenti da tutto il mondo, tutto innervato da un sistema di servizi pubblici e privati di informazione, orientamento scolastico e professionale, formazione permanente, capaci di garantire ai cittadini, lungo la loro intera vita lavorativa, una **pari opportunità di scelta e di accesso** alle occasioni di lavoro che meglio soddisfano le loro esigenze e aspirazioni. Pensiamo a un **sindacato-intelligenza collettiva dei lavoratori**, capace di selezionare il meglio dell'imprenditoria mondiale, valutando il piano industriale innovativo e guidando i lavoratori nella scommessa comune con l'imprenditore, garantendo la ripartizione corretta dei frutti della scommessa, quando sarà stata vinta. Pensiamo a un'amministrazione pubblica nella quale la **trasparenza totale e la cultura della valutazione e della misurazione** consentano di fare spazio al merito e restituiscano ai suoi dipendenti l'orgoglio e il prestigio della funzione pubblica.

### **1. Per ridare orgoglio e prestigio alle amministrazioni pubbliche: trasparenza totale, valutazione e incentivi giusti**

Il miglioramento dei servizi pubblici è un obiettivo primario e irrinunciabile per il nostro Paese. Le varie riforme che si sono succedute negli ultimi vent'anni hanno spesso tradito le aspettative e il divario tra esigenze di cittadini e imprese e servizi erogati non ha fatto che crescere. Per rilanciare l'operato della pubblica amministrazione ci concentreremo sui seguenti punti:

- mettere gli interessi degli utenti al centro del discorso;
- introdurre meccanismi effettivi per misurare, valutare e incentivare il funzionamento migliore delle strutture;

- generare un miglioramento continuo attraverso la trasparenza e il metodo del *benchmarking*, cioè del confronto tra amministrazioni che svolgono lo stesso tipo di servizio, in modo da sollecitare l'allineamento delle peggiori alle migliori.

La pubblica amministrazione oggi è prevalentemente al servizio di se stessa, degli interessi dei propri addetti. Occorre riorientarla, in modo da porla **prioritariamente al servizio del cittadino**. Questo si può ottenere comprendendo meglio le esigenze di cittadini e imprese, e coinvolgendoli nello sviluppo ed erogazione dei servizi. Inoltre, dovunque possibile, devono essere attivati sistemi di valutazione da parte di cittadini/utenti e di osservatori qualificati (stampa specializzata, associazioni degli utenti, ricercatori universitari) e realizzare un incontro periodico pubblico, la *public review* per il confronto tra valutazione interna e valutazione esterna. In pratica, questo approccio aperto alla cittadinanza e al mondo produttivo deve tradursi in una riduzione dei passaggi burocratici per ottenere servizi, permessi e autorizzazioni, ma anche in servizi più efficaci.

Ogni dirigente pubblico deve essere ingaggiato sulla base dell'impegno a raggiungere **obiettivi precisi, specifici, misurabili e controllabili**. E devono essergli attribuite le prerogative dirigenziali necessarie per raggiungerli, guidando e motivando adeguatamente i dipendenti. In funzione di questo obiettivo generale occorre:

- applicare tutte le tecniche oggi disponibili per **misurare e valutare efficienza e produttività** di ciascuna struttura;
- promuovere la cultura della misurazione e della valutazione che dovrà consentire il **confronto fra strutture omogenee** e l'evidenziazione delle differenze di efficienza e produttività fra di esse (*benchmarking*).

Affinché i cittadini/utenti possano valutare l'operato delle amministrazioni, è fondamentale garantire la **trasparenza totale**, secondo il modello del *Freedom of Information Act* britannico e di quello statunitense per:

- rendere immediatamente **accessibili in rete tutti i dati** inerenti al funzionamento delle amministrazioni e agli obiettivi assegnati a ciascun dirigente;
- far sentire il più possibile ai politici e ai dirigenti delle strutture pubbliche **il fiato dell'opinione pubblica sul collo** e vigilare contro l'ingerenza indebita dei politici nella gestione, offrendo una sponda solida ai dirigenti più corretti e professionalmente dotati che vi si oppongono.

Il miglioramento sarà imposto come obiettivo - realistico e misurabile - che i dirigenti di queste amministrazioni saranno tenuti a realizzare entro un termine appropriato. A

quelli che mancheranno l'obiettivo in misura grave dovrà essere revocato l'incarico dirigenziale, a norma dell'articolo 21 del *Testo Unico* sull'impiego pubblico. E nelle strutture che mostrano di non sapersi riallineare alla media dovrà essere bloccata l'erogazione di aumenti retributivi. Viceversa, le strutture che fanno registrare i risultati migliori dovranno essere adeguatamente premiate nella distribuzione delle risorse disponibili.

Tra gli obiettivi dei dirigenti di vertice sarà prioritario quello del riequilibrio nella distribuzione degli organici, tra strutture che presentano situazioni di eccedenza e situazioni di carenza di personale, attraverso una gestione rigorosa della mobilità, anche tra amministrazioni diverse.

*Che cosa è accaduto nel corso dell'ultima legislatura*

*La cosiddetta "riforma Brunetta" (legge-delega n. 15/2009, attuata con il decreto legislativo n. 150/2009) conteneva alcuni di questi principi, frammisti a norme contraddittorie. Essa comunque è stata di fatto azzerata sul piano operativo dallo stesso Governo che la ha varata, anche in conseguenza di una forte e paralizzante contrapposizione personale tra i ministri Tremonti e Brunetta.*

## 2. Per la riforma del diritto del lavoro

### 2.1. Il Codice del lavoro semplificato

Oggi la legislazione sul rapporto di lavoro è talmente voluminosa (più di duemila pagine nelle raccolte di uso corrente), caotica e disorganica, da essere difficilmente comprensibile anche per gli esperti. È possibile e assolutamente necessario, anche per contribuire ad aprire il sistema Italia agli investimenti stranieri, ridurre (con abrogazione di centinaia di norme stratificatesi nel tempo) la legislazione di fonte nazionale a un **Codice del lavoro, integrato nel Codice civile, composto da 59 articoli**, leggibile e comprensibile direttamente dai milioni di persone interessate alla sua applicazione e traducibile in inglese, secondo le linee-guida dettate dall'Unione Europea con il *Decalogue for Smart Regulation* (Stoccolma, 12 novembre 2009). Esso costituirà un "biglietto da visita" molto importante per l'Italia nel mondo, dando l'immediata percezione del suo allineamento ai migliori standard legislativi dei Paesi più avanzati e di una sua nuova capacità di stare nell'economia aperta globale.

Nella sua formulazione attuale, il *Codice del lavoro* semplificato contiene già la sperimentazione per i nuovi rapporti di lavoro del modello *flexsecurity* e del nuovo sistema di assistenza intensiva ai lavoratori nel mercato del lavoro (v. § 2.1). Per i

rapporti di lavoro già esistenti, invece, esso si limita a riprodurre nella sostanza le forme di protezione attuali, limitandosi a semplificarne drasticamente la formulazione legislativa e i modi di applicazione.

### *Che cosa è accaduto nel corso dell'ultima legislatura*

*Il progetto del Codice del lavoro semplificato è stato presentato da me insieme ad altri 54 senatori con il d.d.l. n. 1873/2009 sui rapporti individuali di lavoro e il d.d.l. n. 1872/2009 sui rapporti sindacali. Un anno dopo, una mozione approvata dal Senato quasi all'unanimità il 10 novembre 2010 ha impegnato il Governo a promuovere il varo di un nuovo Codice del Lavoro semplificato sulla base del d.d.l. n. 1873/2009; ma essa non ha avuto poi alcun seguito, per la contrarietà del ministro del lavoro Sacconi. Successivamente, nel settembre 2011 il primo ministro Berlusconi ha indicato lo stesso progetto come modalità con cui l'Italia avrebbe adempiuto gli impegni assunti in materia di riforma del lavoro. Il 7 novembre 2011 la Uil ha fatto proprio integralmente il progetto con la lettera del suo Segretario generale Luigi Angeletti. Il 15 novembre 2012, nel corso della campagna elettorale per le primarie del Centrosinistra, il Codice del lavoro semplificato, nella versione aggiornata, è stato presentato da Matteo Renzi come parte essenziale del proprio programma di politica del lavoro.*

**2.2. Sperimentare la *flexsecurity*: un contratto a tempo indeterminato più flessibile e meno costoso per l'impresa, capace di imporsi come la forma normale di assunzione, con maggiore sicurezza economica e professionale nel caso di perdita del posto**

Per i nuovi rapporti di lavoro, oltre alla drastica semplificazione della normativa, si prevede la possibilità per le imprese di sperimentare un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato più flessibile e meno costoso:

- contribuzione previdenziale al 30% (salvo il drastico sgravio per gli apprendisti);
- periodo di prova di sei mesi; per i primi due anni, in tutti i casi di cessazione del rapporto, a tempo indeterminato o determinato, il lavoratore ha diritto a un indennizzo pari a un mese di retribuzione per ogni anno di anzianità;
- dopo il periodo di prova, si applica la protezione prevista dall'articolo 18 dello Statuto (nella sua nuova versione) per il licenziamento disciplinare e contro il licenziamento discriminatorio, per rappresaglia, o comunque per motivo illecito;
- in caso di licenziamento per motivi economici od organizzativi, dall'inizio del terzo

anno di lavoro il lavoratore riceve dall'impresa, oltre all'indennità di licenziamento, e al trattamento di disoccupazione introdotto per tutti dalla legge Fornero (ASpl), un **trattamento complementare contro la disoccupazione**, che porta il trattamento complessivo a un livello e a una durata paragonabili a quelli scandinavi: durata pari al rapporto intercorso, per un periodo via via crescente fino al limite massimo di due anni dal licenziamento (con copertura complessiva iniziale dell'80% dell'ultima retribuzione, decrescente fino al 66%), condizionato mediante un "contratto di ricollocazione" alla disponibilità effettiva del lavoratore per le attività mirate alla riqualificazione professionale e alla rioccupazione; inoltre un **servizio di *outplacement***, cioè assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione;

- l'assicurazione e i servizi collegati, affidati ad agenzie scelte dalle imprese o ad enti bilaterali costituiti di comune accordo con i sindacati, sono **finanziati interamente a carico delle imprese** stesse e delle Regioni, con il contributo del Fondo Sociale Europeo (il costo medio è stimato intorno allo 0,5% del monte salari): così, più rapida è la ricollocazione del lavoratore licenziato, più basso è il costo del sostegno del reddito per l'impresa: donde un forte incentivo economico all'efficienza dei servizi di *outplacement*;

- il compito del giudice è limitato a controllare, su eventuale denuncia del lavoratore, che il licenziamento non sia in realtà dettato da motivi illeciti (per esempio: licenziamento squilibrato a danno di persone disabili, donne, lavoratori sindacalizzati, ecc.); il "filtro" dei licenziamenti per motivo economico è costituito invece essenzialmente dal suo costo per l'impresa.

### *Che cosa è accaduto nel corso dell'ultima legislatura*

*Sul versante governativo il ministro del lavoro Sacconi ha teorizzato e praticato la "moratoria legislativa" in materia di disciplina dei licenziamenti: per i primi tre anni e mezzo su questo terreno non è accaduto nulla di rilevante né sul piano legislativo, né sul piano del sostegno attivo nel mercato per i lavoratori licenziati. Sul versante dell'opposizione il Pd, dopo aver messo il progetto flexsecurity nel proprio programma elettorale con il manifesto [Per dare valore al lavoro](#), con il congresso dell'autunno 2009 ha scelto una linea di sostanziale immobilismo sul terreno del contrasto al dualismo del mercato del lavoro (v. il mio intervento all'Assemblea nazionale del maggio 2010: [Il partito "fondato sul lavoro"](#) e l'*apartheid* tra i lavoratori). Il Governo Monti, con la legge Fornero (28 giugno 2012 n. 92) ha compiuto un primo passo importante nella direzione*

*del modello flexsecurity e del superamento del dualismo di protezioni tra insider e outsider a) allineando allo standard prevalente nel centro-Europa sia la disciplina dei licenziamenti, sia il trattamento di disoccupazione (ASpl: 70% dell'ultima retribuzione per tutti i settori del lavoro dipendente); b) riconducendo la Cassa integrazione guadagni alla sua funzione di garantire il sostegno del reddito quando vi è la prospettiva ragionevole di ripresa del lavoro nella stessa azienda. Già nel 2012 si sono visti alcuni primi risultati importanti sul terreno del superamento del dualismo delle protezioni, come nel caso dell'accordo per il settore del marketing operativo che prevede la regolarizzazioni di 100.000 lavoratori a progetto (v. in proposito la mia relazione [I primi frutti della lotta al dualismo nel mercato del lavoro](#)). Ma non c'è stato il tempo per intervenire incisivamente sul terreno dei servizi di assistenza intensiva nel mercato del lavoro.*

### **3. Per la riforma del sistema della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva**

Occorre innanzitutto una riforma della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, modellata sull'accordo interconfederale 28 giugno 2011, che consenta di individuare il sindacato o coalizione sindacale che raccoglie la maggioranza dei consensi, al livello aziendale e ai livelli superiori fino a quello nazionale. A questo sindacato o coalizione deve essere attribuito il potere di stipulare contratti collettivi con efficacia generale nell'ambito di sua competenza, consentendo il **decentramento della contrattazione collettiva** secondo le linee dell'accordo interconfederale sulla produttività del novembre 2012. Al sindacato minoritario, al di sopra della soglia minima prevista dall'accordo interconfederale, deve essere garantita la rappresentanza in azienda anche se non firma l'accordo.

Il **contratto collettivo nazionale** stipulato dal sindacato o coalizione maggioritaria resta la disciplina applicabile in tutta la categoria (come **disciplina di default**), salvo che a un livello inferiore - regionale o aziendale - un sindacato o coalizione maggioritaria abbia stipulato un altro contratto di contenuto diverso.

#### *Che cosa è accaduto nel corso dell'ultima legislatura*

*Sul terreno della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro la legislazione - art. 19 dello Statuto dei lavoratori - è rimasto invariata (con la conseguenza, per esempio, dell'esclusione della Fiom dalle rappresentanze sindacali del Gruppo Fiat-Chrysler). Il 28 giugno 2011 è stato stipulato un importante accordo interconfederale unitario, che*

*stabilisce nuove regole per la verifica della rappresentatività dei sindacati nei luoghi di lavoro, ma non al livello nazionale; e decentra la contrattazione collettiva ampliando notevolmente la competenza della contrattazione aziendale, anche in deroga rispetto al contratto nazionale. Questa tendenza al decentramento della contrattazione collettiva è stata accentuata da una norma legislativa (l'art. 8 del d.-l. n. 138/2011), che però a causa di un suo difetto di struttura ha avuto scarsa applicazione. La stessa tendenza è stata ribadita con l'accordo interconfederale sulla produttività del 15 novembre 2012.*

## SECONDA PARTE

### 4. Aprire l'Italia agli investimenti diretti stranieri

L'obiettivo è di allineare l'Italia entro cinque anni alla media europea per capacità di attrazione di investimenti diretti stranieri nel proprio tessuto produttivo. Questo significa aumentare il flusso degli investimenti dal livello attuale, inferiore all'1% annuo rispetto al Pil, a un livello intorno al 4% (con un aumento del flusso in cifra assoluta pari a circa 50 miliardi all'anno). Per questo è indispensabile agire incisivamente su diversi terreni contemporaneamente (v. in proposito anche il [documento presentato al Governo Italiano dal Comitato Investitori Esteri](#) il 1° dicembre 2011):

- semplificazione legislativa, fiscale e burocratica, con l'attivazione di uno **sportello unico** a disposizione degli imprenditori stranieri per tutti gli adempimenti amministrativi;
- emanazione del **Codice del lavoro semplificato** (v. § 2.1), con traduzione in inglese validata giuridicamente, e attivazione della sperimentazione del modello *flexsecurity* per i nuovi insediamenti (v. § 2.2);
- consolidamento delle riforme recenti del sistema delle relazioni industriali, con conseguente **rafforzamento della contrattazione collettiva aziendale** e allargamento dei suoi spazi per la negoziazione dei piani industriali innovativi (v. § 3);
- una **politica dell'immigrazione** che incentivi l'ingresso e il lavoro in Italia dei collaboratori extra-comunitari delle imprese straniere che investono in casa nostra, anche attraverso una semplificazione drastica degli adempimenti amministrativi (v. § 8);
- una politica tendente ad eliminare progressivamente la differenza tra il **costo dell'energia** in Italia rispetto agli altri Paesi europei maggiori.



## 5. Un piano straordinario per l'occupazione dei giovani

Oggi solo un terzo degli italiani nella fascia tra i 18 e i 30 anni è al lavoro; e un terzo non è né al lavoro né impegnato in attività di formazione.

Per prima cosa dobbiamo anche mettere a disposizione della nuova generazione un modello di rapporto di lavoro a tempo indeterminato più flessibile e meno costoso (v. il § 2.2. *Sperimentare la flexsecurity*).

Dobbiamo inoltre porre *subito* al centro il piano straordinario per l'attuazione dei programmi “Opportunità per tutti i giovani” e *Youth Guarantee*, previsti dall'Unione Europea: a ogni giovane che esce da un ciclo scolastico e non abbia immediatamente un'occasione di lavoro deve essere offerto dal servizio pubblico in collaborazione stretta con organizzazioni private imprenditoriali e no, entro il termine massimo di 4 mesi: *a*) un servizio di orientamento scolastico e professionale; *b*) una opportunità di lavoro, o di addestramento, formazione *on the job* o apprendistato, indirizzata verso gli *skill shortages*, cioè le centinaia di migliaia di posti di lavoro che in Italia restano permanentemente scoperti per difetto di persone con le attitudini richieste, oppure dove possibile di assistenza per avvio di lavoro autonomo o di impresa.

Per l'attuazione di questo programma occorre:

- attivare il reclutamento straordinario di “promotori di opportunità” per i giovani adeguatamente formati (anche a Bruxelles), da inserire nei centri per l'impiego, nelle scuole, nelle università ecc. e che siano i terminali sul campo del programma nazionale;
- a Bruxelles l'Italia deve proporsi di diventare il paese leader per quanto riguarda il sostegno e lo stimolo alla Commissione a promuovere le opportunità dei giovani tramite *soft law* e fondi;
- istituire una “cellula giovani” presso la Rappresentanza permanente della Commissione Europea, con esperti di politiche del lavoro e del *welfare* in grado di inserirsi nel dibattito e nelle *policy community* europea (a volte Roma non sa che cosa bolle in pentola a Bruxelles!).

## 6. Per aumentare l'occupazione delle donne

È necessaria una grande “azione positiva” volta a realizzare l'obiettivo degli accordi europei di Lisbona del 2000, sul quale siamo in gravissimo ritardo: portare il tasso di occupazione femminile dal 46% attuale alla media UE del 60%, mediante una **detassazione selettiva** che incentivi simmetricamente domanda e offerta, sul modello

del d.d.l. [Germontani n. 324/2008](#) e del il d.d.l. [Morando-Ichino n. 2102/2010](#). Occorre inoltre realizzare *a)* l' "obiettivo di Barcellona" in tema di assistenza alla prima infanzia, con un piano straordinario per gli asili nido; *b)* un piano nazionale per l'offerta di un servizio qualificato di assistenza alle persone non autosufficienti, che al tempo stesso attivi una nuova domanda e una nuova offerta di lavoro retribuito femminile.

## **7. Active ageing: aumentare l'occupazione dei cinquantenni e sessantenni (e risolvere la questione degli "esodati non salvaguardati")**

Solo un terzo degli italiani sopra i 50 anni è attivo nel mercato del lavoro, a fronte della metà in Germania e dei due terzi nei Paesi scandinavi. L'obiettivo dell'*active ageing* è fondamentale non soltanto per l'equilibrio del sistema previdenziale, ma anche per consentire che maggiori risorse siano destinate agli investimenti produttivi: non solo è falso che per dare lavoro ai giovani sia necessario prepensionare gli anziani, ma è vero esattamente il contrario (tanto è vero che i Paesi con tasso di occupazione degli anziani più alto sono anche quelli con tasso di occupazione più alto giovanile).

Occorrono dunque: *a)* forti incentivi economici (sgravi contributivi, sulla linea inaugurata con la legge Fornero) e normativi all'assunzione dei cinquanta-sessantenni; *b)* maggiore flessibilità nella fase (62-67 anni) del passaggio dal lavoro alla pensione, con possibilità di combinare *part-time* con mezza pensione; *c)* per coloro che ciononostante rimangono senza lavoro e in attesa della pensione, non il prepensionamento, ma l'estensione del nuovo trattamento di disoccupazione (ASpl). Queste tre misure sono l'oggetto del [d.d.l. n. 3515/2012](#) presentato da me e Tiziano Treu, con numerosi altri senatori, nell'ottobre 2012.

### ***Che cosa è accaduto nel corso dell'ultima legislatura***

*Su questo terreno il Governo Berlusconi è stato del tutto inattivo. Nel dicembre 2011 il Governo Monti, in una situazione di gravissima emergenza economico-finanziaria, ha dovuto fare in due settimane quello che avrebbe dovuto essere fatto con gradualità nell'arco dei due decenni precedenti: cioè abolire le pensioni di anzianità, cioè accessibili senza requisito di età anagrafica (inesistenti in alcun altro Paese europeo), che ancora nel 2011 avevano consentito due terzi dei pensionamenti italiani a un'età media di 58 anni e 3 mesi e aumentare l'età della pensione di vecchiaia a 65 anni dal 2012, poi gradualmente ai 67 anni; con provvedimenti diversi sono stati "salvaguardati" (cioè ammessi al pensionamento secondo il vecchio regime) 130.000 "esodati" che*

avrebbero maturato la pensione entro il 2014. Restano senza lavoro e con un allontanamento della data del possibile pensionamento circa altrettanti lavoratori che hanno accettato incentivi a rinunciare al posto entro il 2011 con la prospettiva di pensionamento, nel vecchio regime, posteriori al 2014: le nuove misure previste nel [d.d.l. n. 3515/2012](#) citato sopra tendono a risolvere positivamente anche queste situazioni.

## 8. Il rilancio dell'Università e della ricerca

[Scheda in corso di elaborazione]

## 9. Una nuova politica per l'immigrazione

I suoi cardini devono essere: *a)* attuazione piena dell'obbligo internazionale relativo al diritto di asilo per i rifugiati e i perseguitati e divieto di espulsioni collettive, secondo gli ordinamenti internazionale ed europeo, e la giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo; *b)* per il resto governo selettivo dei flussi secondo gli interessi economico-sociali del Paese; *c)* riconoscimento della cittadinanza ai bambini extra-comunitari nati e cresciuti in Italia. In argomento v. le proposte contenute nel recente saggio di Massimo Livi Bacci, [Migrazioni, Vademecum di un riformista](#).

Fissate le regole di accesso e permanenza, occorre poi affrontare tutti i problemi ulteriori generati dai flussi di immigrazione: in particolare quelli della scuola, dell'assimilazione e multiculturalismo, degli irregolari e dei clandestini, della disoccupazione. Rinvio in proposito a una [scheda che fa il punto su ciascuno di questi problemi](#).

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Alcuni articoli e saggi nei quali queste proposte sono argomentate più approfonditamente possono essere letti o scaricati dalle sezioni "Editoriali" e "Saggi" di questo sito. I libri sono indicati, con i riferimenti bibliografici necessari, nella parte finale della sezione "Chi sono"; tra quelli destinati al pubblico più largo segnalo: [// lavoro e il mercato](#), 1996; [A che cosa serve il sindacato?](#), 2005-2007; [I nullafacenti](#), 2006-2008; [Inchiesta sul lavoro](#), 2011-2012. Tra i saggi: "Che cosa impedisce ai lavoratori di scegliersi l'imprenditore". In materia di politica dell'immigrazione: Massimo Livi Bacci, [Migrazioni, Vademecum di un riformista](#). Sull'apertura del Paese agli investimenti stranieri v. il [documento presentato al Governo Italiano dal Comitato Investitori Esteri](#) il 1° dicembre 2011. Sul contesto generale delle riforme di sistema nel quale le misure sopra descritte

possono e devono inserirsi: Enrico Morando e Giorgio Tonini, *L'Italia dei democratici. Idee per un manifesto riformista*, Marsilio, 2012 .