

WELFARE, COMMONFARE E REDDITO MINIMO IN TEMPO DI CRISI

Sintesi della conferenza di giovedì 3 dicembre 2009

RELATORI: ANDREA FUMAGALLI, Docente di Macroeconomia presso l'Università degli Studi di Pavia; **UGO TRIVELLATO**, Docente di Statistica Economica presso l'Università degli Studi di Padova

La serata si apre con l'intervento del professor **Ugo Trivellato** che esordisce inquadrando il suo intervento nell'economia della serata e rispetto a quello del collega Fumagalli. La relazione del professore di Statistica Economica, infatti, verterà sulla costruzione di una sintesi della situazione attuale, confrontata con il quadro europeo e abbozzando quali potrebbero essere le ragionevoli e possibili vie di uscita.

Prima di introdurre il tema della crisi, il relatore si concentrerà sulla storia del sistema di protezione sociale del nostro Paese che, spiega, è stata fortemente influenzata dal passaggio attraverso l'epoca fascista e da quel periodo ha ereditato alcuni caratteri che, ancora oggi, risultano un ostacolo al cambiamento. La sua relazione continuerà evidenziando quanto il sistema italiano sia molto differente da quello degli altri Paesi europei, più in particolare da quello dei Paesi più sviluppati dell'Europa occidentale. Concluderà l'intervento enunciando quella che è stata dipinta da molti come l'alternativa credibile per il sistema del welfare del nostro Paese, la combinazione tra flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro che, ereditando un termine dal mondo anglosassone e dall'esperienza di alcuni Paesi scandinavi, si riassume nel termine **flexicurity**.

Come si presenta l'Italia prima della crisi, cioè prima del 2007? Il sistema del welfare, costruito e modificato nell'arco degli ultimi 150 anni, fa perno sull'essere lavoratore di una particolare categoria professionale, è sostanzialmente funzionante solo per i lavoratori dipendenti e molto frammentato. La frammentazione, per esempio, si legge rispetto ad una lunga serie di caratteristiche del lavoratore: se privato o pubblico, se impiegato nel settore industriale, dell'artigianato o commerciale, per dimensioni dell'impresa in cui opera (la soglia non è solo quella dei 15 dipendenti, ne esistono molte altre), a seconda del tipo di contratto (a tempo determinato, indeterminato, d'inserimento, di formazione, interinale), se sono un *sospeso* o permangono nel mondo del lavoro (mobilità, cassa integrazione). A seconda che il lavoratore abbia o meno una delle caratteristiche elencate, quindi, continua il professore, ha diritto a differenti livelli di protezione sociale e di tutele; se il cittadino, invece, è in cerca di prima occupazione o "semplicemente" è un povero non ha diritto a nessun ammortizzatore. Esistono solo due eccezioni rilevanti di questo **complesso sistema degli ammortizzatori** italiani: la sanità (dagli anni '70) e l'istuzione obbligatoria. Questi ultimi sono diritti universali che il cittadino italiano ha conquistato progressivamente negli ultimi decenni.

Il professor Trivellato, per esemplificare la frammentazione del nostro sistema di welfare, ha poi mostrato un documento dell'INPS che illustra quali siano le condizioni per poter beneficiare della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria e straordinaria. La regola generale è chiara: occorre essere dipendente nel settore industriale di imprese con più di 15 lavoratori. Se si continua nella lettura del documento, tuttavia, cominciano ad essere elencate molte eccezioni (se si lavora per imprese che fanno spremitura di olive, distribuzione di film, ecc.). Si sono stratificati, quindi, una lunga serie di privilegi in modo estremamente corporativo.

Su questo sistema, cosa accade negli ultimi 10-12 anni? Sostanzialmente due cose: da una parte c'è stata una grossa riforma del sistema pensionistico e dall'altra si sono introdotte nuove forme contrattuali tutte orientate alla flessibilità (dal pacchetto Treu alla Legge 30). La cosiddetta riforma Dini, poi modificata a più riprese, conferisce al sistema pensionistico un carattere essenzialmente assicurativo a contribuzione definita (pago dei contributi quando sono occupato per ottenere la pensione - i miei contributi capitalizzati - quando esco dal mercato del lavoro). Questo sistema sta facendo registrare, secondo il professore, diversi problemi: dalla sostenibilità finanziaria alla disparità di età di pensionamento tra gli uomini e le donne. Esso, inoltre, prevede solo una marginale dimensione mutualistica, le forme di redistribuzione inserite al suo interno sono del tutto trascurabili e il rischio di creare un grosso numero di pensionati poveri è alto. Le ultime stime della Fondazione De Benedetti, continua Trivellato, calcolano che per un giovane che entra nel mercato del lavoro e che, come sempre più spesso succede, incontra difficoltà durante i primi 5 anni di attività (disoccupazione, contratti precari...) e poi si indirizza verso 35 anni di contribuzione regolare, l'aspettativa è quella per una pensione tra i 650 e gli 800 € (tra 40 anni).

Per quanto riguarda **le riforme introdotte nel mercato del lavoro**, invece, quella che il professore ritiene più importante si colloca nel mezzo tra i più famosi pacchetto Treu e Legge 30 (intitolata a Marco Biagi in seguito all'assassinio dello stesso per mano della Nuove Brigate Rosse).

Mentre il pacchetto Treu introduce il lavoro interinale (compro il lavoro da un'impresa terza che mi offre il suo lavoratore) e avvia la riforma dei Centri per l'Impiego è un "leggina" del 2001 che, sottolinea Trivellato, ha fatto i danni più gravi. Questa legge liberalizza di fatto i contratti a termine che, sino a quel momento potevano essere attivati soltanto quando vi era una giustificazione d'impresa importante (picco di attività produttiva, assenze per maternità...). Infine, la Legge intitolata a Biagi (molto diversa nello spirito dal Libro Bianco scritto da Biagi 2 anni prima) prevede una lunga serie di nuove tipologia contrattuali che in larga maggioranza vengono ignorati dalle aziende, una nuova riforma dei Centri per l'Impiego che vanno a sovrapporsi quasi completamente alla agenzie di lavoro interinale (nella nuova configurazione potenziata dalla Legge 30).

Tutti questi provvedimenti operano nella direzione dell'aumento della flessibilità del lavoro e lo fanno secondo una logica "al margine", ovvero non vanno ad intaccare i rapporti di lavoro precedenti ma solo le nuove assunzioni, e "parziale", ovvero si occupano solo di lavoro ma non considerano il welfare nel suo complesso. Se creiamo lavoratori flessibili, continua il relatore, e abbiamo un welfare che si basa soprattutto sull'anzianità sul posto di lavoro, stiamo creando dei lavoratori senza alcuna tutela.

Questa è un'esperienza che, dalla seconda metà degli anni '90, hanno realizzato quasi tutti i Paesi europei. In parte, motore di queste decisioni è stato uno studio dell'OCSE che credeva di aver individuato nella rigidità del mercato del lavoro il principale fattore responsabile del debole sviluppo economico ed occupazionale. L'OCSE si sbagliava, soprattutto con il caso italiano: il *gross worker turnover* italiano (un indice che valuta la mobilità dei lavoratori internamente e in ingrasso al settore privato) era molto simile a quello dei Paesi che, invece, facevano della flessibilità un vanto internazionale.

I problemi del mercato del lavoro italiano, per il relatore, sono altri: la frammentazione eccessiva ed il peso della piccola impresa sul totale (circa il 90% delle imprese industriali italiane è sotto i 15 addetti e occupa il 50% degli addetti nazionali), tipologia d'impresa che non ha le tutele dei lavoratori al livello delle grandi.

Il mercato del lavoro è diverso da come lo si racconta: per supportare questa affermazione il relatore si basa sui dati pubblicati dalla Regione Veneto attraverso agenzie specializzate nella valutazione dei mercati del lavoro. Quando pensiamo al lavoro a tempo indeterminato, suggerisce Trivellato, crediamo che sia quello che ti accompagna dai 25-30 anni sino a fine carriera: nulla di più falso. Esponendo alcuni dati veneti, il professore mostra come negli anni dal 2000 al 2004 il 41% dei contratti a tempo indeterminato siano durati meno di un anno e quelli a tempo determinato nel 20% dei casi durano più di un anno. La tipologia contrattuale conta ma sino ad un

certo punto, quindi, e questo dipende da molti fattori: tentativo di aggirare la legislazione (limite dei contratti formativi, limite dei contratti stagionali) o *natimortalità* delle imprese.

La produttività del lavoro dipendente, aggiungono le statistiche venete, è molto bassa, al pari del guadagno marginale del lavoratore rispetto al totale prodotto dalle imprese (imprese che guadagnano e lavoratori fermi a livelli di retribuzione bassa).

Tornando al tema degli ammortizzatori, Trivellato mostra come negli anni '90 l'indennità di disoccupazione fosse bassissima e dalla fine del decennio essa cresca in termini di percentuale sul salario regolare (oggi siamo al 60% per i primi 6 mesi) e in durata (sino ai 12 mesi per i lavoratori con età superiore ai 50 anni). Non vengono però attivate strategie di formazione, orientamento e processi di incontro tra domanda e offerta. Questo genere di sostentamento da parte dello Stato era concesso esclusivamente alle imprese di grandi dimensioni e soprattutto del settore industriale che avevano, pertanto, l'obbligo di versare una parte di contributi dei lavoratori a copertura dell'eventuale disoccupazione. Dalla fine degli anni 90, spesso attraverso articoli in finanziaria e mai con un disegno di legge organico, vengono inseriti nella lista dei lavoratori aventi diritto al sussidio di disoccupazione anche alcuni esterni alle categorie precedentemente tutelate e, dal momento che le loro aziende di riferimento non avevano versato contributi specifici, il provvedimento cominciò a pesare sulla fiscalità generale. Gli esiti sono stati quelli di ottenere maggiore flessibilità senza un aumento equivalente della sicurezza del lavoro, sono state soprattutto le donne al lavoro ad aumentare ma con contratti a tempo determinato, aumenta la segmentazione del mercato del lavoro e le iniquità redistributive diventano più marcate.

La deriva "in deroga" e particolaristica dei privilegi aumenta esponenzialmente.

Come funziona nel resto d'Europa?

Il professore mostra un indicatore OCSE che in grado di misurare la rigidità della legislazione a protezione dei lavoratori dai primi anni '80 al 2003. L'Italia ha sempre avuto un livello abbastanza alto in termini di flessibilità per i lavoratori a tempo indeterminato e più rigido per i lavoratori a termine. Nel giro di 20 anni la situazione è peggiorata solo per i lavoratori a termine mentre è sostanzialmente invariata per quelli a tempo indeterminato. Inoltre, esistono altre caratteristiche altrettanto importanti e che meritano una comparazione con i restanti Paesi UE e, secondo il professore, sono principalmente questi: abbiamo una spesa sociale complessiva un po' più bassa rispetto agli altri ma se da essa sottraiamo la spesa pensionistica (sistema assicurativo e molto poco redistributivo, quindi) la percentuale di PIL investita in spese sociali è ben sotto la media europea (2/3 della media europea, metà rispetto ai paesi scandinavi).

Ancora tabelle. Il professor Trivellato mostra uno schema in cui viene mostrata la percentuale di persone a basso reddito prima e dopo l'intervento del sistema di tasse e trasferimenti sociali da parte dello Stato nei Paesi europei. L'Italia ha il 24% della popolazione composta da persone a basso reddito prima che il trasferimento venga effettuato e il 20 % dopo i trasferimenti, 4 punti percentuali di efficacia dell'investimento. Nella media europea questa riduzione è di 10 punti percentuali (in Danimarca si passa dal 28% al 12%, 16 punti percentuali di riduzione).

L'argomento successivo sul quale si sofferma il relatore è quello della diseguaglianza. L'indice di GINI (misuratore del livello di diseguaglianza) indica come il nostro Paese sia, secondo solo all'Inghilterra, quello più diseguale in termini di distribuzione delle risorse. Il dato risulta ancora più grave se si somma a questo il fatto che l'Italia è tra i fanalini di coda anche nello sviluppo economico: riusciamo a dividere una torta sostanzialmente sempre uguale in parti sempre più diseguali e, di conseguenza, i poveri sono sempre più poveri. L'Inghilterra ha poca equità ma cresce molto: i ricchi si arricchiscono ma i poveri non si impoveriscono. L'indice di GINI è aumentato in Italia come solo negli Stati Uniti mentre Paesi simili e vicini al nostro come la Francia è riuscita a farlo diminuire di 3 punti percentuali dall'inizio degli anni 80 ad oggi.

Alcuni altri dati che il professore ha voluto esporre per completare il quadro sono stati: il reddito medio procapite (fatto 100 il reddito medio procapite dell'UE25, 108 UE15, noi siamo a 98, meno della media europea considerando i nuovi Paesi dell'est), il debito pubblico (41 la media UE,

100 il valore italiano), il prelievo fiscale è, invece, nella media europea (nonostante un alto debito pubblico i cui interessi bisogna continuando a pagare).

Quali le risposte di fronte alla crisi?

“Interventi tampone e nessuna riforma”: questa è la strategia che è stata attuata per troppo tempo, secondo Trivellato, e, ora che la notte sembra essere passata, cerca di sintetizzare quali siano state le strategie adottate soprattutto dal nostro governo. Ci sono state una serie di deroghe alla cassa integrazione guadagni per piccoli gruppi di lavoratori. Il problema di questo metodo è che si rischia, come è già capitato, di dimenticare qualche gruppo di lavoratori e, soprattutto, di perdere la prospettiva completa del sistema e di lavorare troppo sul particolarismo (esempio Alitalia). Lo Stato garantirà la cassa integrazione straordinaria fino a quando riuscirà a pagarla e nel caso di difficoltà, affiderà la decisione a tavoli regionali composti da Regione, Confindustria e Sindacati. La logica assicurativa è saltata totalmente.

Quelli che rimangono fuori dalla cassa integrazione guadagni, esterni ad ogni deroga, sono coloro i quali hanno storie lavorativa giovani e contratti temporanei (le regole della cassa sono chiare: 52 settimane o equivalenti di lavoro negli ultimi 2 anni).

L'OCSE ha ripensato al suo studio in favore della flessibilità e ha proposto la flexicurity come nuovo obiettivo a cui tendere: un mercato del lavoro flessibile anche per quanto riguarda i licenziamenti (non discriminatori) compensato da un sistema di sicurezza sociale universale (anche se selettivo) e generoso. Combinando questi due aspetti ottieniamo però un sistema insostenibile dal punto di vista della spesa pubblica. Occorre infatti aggiungere l'elemento formativo alla ricetta. Un programma di formazione e orientamento che permetta ai lavoratori usciti dal mercato di rientrarvi in una posizione più solida e migliore della precedente.

L'Italia non ha imboccato nessuna strada virtuosa in questo senso: per il mercato del lavoro, conclude il professor Trivellato, occorrerebbe una semplificazione dei contratti, un sistema assicurativo mutualistico universale, politiche attive del lavoro (con benefici ai disoccupati condizionate al fatto che questi ricerchino nuove occupazioni) e un sistema fiscale più corretto soprattutto con i lavoratori a basso reddito (tendendo ad un sistema che preveda anche la contribuzione negativa – lo Stato che integra i redditi dei cittadini che guadagnano meno). L'altro capitolo grande e degno di attenzione è il reddito minimo di garanzia sul quale il relatore passa la parola al suo collega.

Il professor **ANDREA FUMAGALLI** esordisce con una battuta: se lui dovesse rappresentare l'accusa in un processo al sistema del lavoro e del welfare italiano, come dicono in tribunale, “non avrebbe nulla da aggiungere” perché il quadro risulta già abbastanza grave ed esplicativo di tutte le carenze.

La grande sfida (della sinistra in particolare) di fronte alla crisi di oggi, per evitare che essa crei nuovi mostri sociali di fronte a spinte corporative, razziste e di dumping sociale, è quella di ripensare un sistema del welfare per il nostro Paese. Purtroppo, evidenzia il relatore, questa riforma non fa parte dell'agenda politica di oggi.

Nel periodo che il professor Trivellato ha analizzato, continua Fumagalli, il sistema economico e di creazione delle ricchezze sono mutati come sono mutate le condizioni dei lavoratori.

Il discorso di carattere generale che introduce il relatore non può essere applicato totalmente al nostro Paese a casua di alcuni aspetti di profonda arretratezza del suo sistema produttivo.

L'occidente ha perso la leadership produttiva prima, tecnologica poi e, in questi ultimi mesi, anche quella finanziaria e siamo in una fase critica di ridefinizione delle gerarchie internazionali. Negli ultimi 20 anni, nei paesi che hanno vissuto la maggiore crescita e sviluppo economico, i meccanismi che stanno alla base della crescita, ovvero la produttività, sono cambiati. Il modello produttivo non è più quello della produzione industriale, della produzione di scala (fabbriche più grandi, nuove linee di montaggio, aumento della produzione e diminuzione dei prezzi), della meccanizzazione della produzione e della parcellizzazione delle mansioni. Il mondo in cui si produceva solo quello che era stato progettato e si vendeva solo quello che era stato prodotto non

esiste più o, meglio, si è ridotto al 25% della produzione di ricchezza totale dei Paesi avanzati. Le economie oggi si basano essenzialmente sullo sfruttamento di due nuovi elementi produttivi: la conoscenza e lo spazio, fisico (il territorio è diventato un fattore produttivo che prima era tutto concentrato dentro le mura di ogni singolo stabilimento) e virtuale (internet e, più in generale, l'economia delle comunicazioni).

In questo senso sono proprio gli esseri umani (il capitale umano) ad essere diventati capitale, mezzi di produzione e alla base dell'attività produttiva vi sono sempre di più i processi di apprendimento e di sviluppo di attività relazionale. Quel 75% di valore aggiunto che viene prodotto da tutte quelle attività non manifatturiere consiste in operazioni di terziario legato al commercio (per il 50%) e di produzione di servizi immateriali, di ricerca, di circolazione dell'informazione, di attività finanziarie e assicurative: il terziario avanzato (che vale il restante 50%).

Questo nuovo processo di produzione di valore aggiunto, continua il relatore, stabilisce anche delle nuove condizioni di lavoro per i propri addetti, talvolta migliorate e talvolta peggiorate. Se il lavoro pesante e alienante rispetto ai macchinari industriali si è sicuramente ridotto (pur senza scomparire), si sono introdotte nuove forme di alienazione. Per fare un esempio rozzo, oggi un'industria che sicuramente non sta subendo gli effetti della crisi ma che, anzi, si sta sviluppando con una certa velocità è quella legata alla produzione di psico farmaci perché la malattia del lavoro moderna è la malattia mentale. All'interno di questo quadro, per il professor Fumagalli, la condizione lavorativa che si sta sviluppando è quella della flessibilità - intesa anche in senso positivo, di libertà e di sviluppo dell'individualità rispetto alle costrizioni tradizionali del lavoro - che ha, tuttavia, aspetti molto negativi. Se da una parte è aumentata l'occupazione femminile (le differenze di genere all'interno del mercato del lavoro si sono attenuate) in conseguenza di maggiori capacità in termini di relazionalità, di fattori intellettuali e di capacità di cura da parte delle donne, dall'altra la durata dell'orario di lavoro, che era ormai in diminuzione da diversi decenni, sta aumentando. L'orario di lavoro aumenta per due ragioni fondamentali: in piccola parte il motivo è legato alla modifica dei rapporti con il padronato del lavoro che, sempre più deboli e precari da parte dei lavoratori, spesso, si traducono in richieste di impegno maggiori ma soprattutto è dovuto alla modifica sostanziale del rapporto che ogni singolo ha con il proprio lavoro. Si lavora con la mente, con le emozioni e con i nervi e la commistione tra il tempo della vita e quello del lavoro è sempre maggiore.

Questi cambiamenti nelle modalità di lavorare hanno portato a due conclusioni importanti: il primo è relativo al valore aggiunto prodotto dalle nostre azioni quotidiane. La vita viene messa "al lavoro" e quindi produce valore. Quando andiamo al supermercato le tessere di sconto producono informazione che serviranno per stabilire contratti con fornitori, il posizionamento delle merci sugli scaffali sino ai contratti pubblicitari delle merci in vendita. I settori a valore aggiunto sono quelli che producono immagini, segni, simboli, marketing e che operano azioni di data mining, ovvero quelli che trattano le informazioni che noi consumatori forniamo.

La seconda conclusione è, invece, relativa alle condizioni del lavoro: il lavoratore tipo è precario (e si illude di essere flessibile, aggiunge Fumagalli). La precarietà di cui soffrono i lavoratori moderni è strutturale, esistenziale e generale. Strutturale perché le nuove modalità di organizzazione del lavoro (influenzate dalla legislazione) vanno verso la precarietà e non hanno compensazioni in termini di ammortizzatori sociali. È generale perché la precarietà è percepita anche da coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato che, da un giorno all'altro, possono vedersi peggiorare le condizioni lavorative (in questo periodo, spesso, le aziende giustificando la scelta con la crisi incombente). È esistenziale perché, non essendoci più distinzione tra lavoro e vita, il precariato sul lavoro si traduce automaticamente in precarietà della vita. Ne è una prova il fatto che le ultime politiche del lavoro e del welfare in Italia spesso avessero molti aspetti strettamente collegati.

Di quale tipo di welfare abbiamo bisogno, quindi?

Secondo il professore le risposte sono di tre tipi:

1. Recuperiamo il welfare pubblico Keynesiano. Per quanto riguarda questa prima ipotesi, il relatore crede che una società civile debba garantire alcuni servizi di welfare pubblici anche quando essi sono pieni di problemi, antieconomici e difettosi. L'ingresso dei privati e delle logiche di mercato in servizi come la scuola, la sanità e gli ammortizzatori sociali deve essere scongiurato. La riforma dell'Università e i ritocchi sulla Sanità pubblica sono segnali preoccupanti in questo senso. Il problema di questo modello, tuttavia, è profondo: quando è stato creato, infatti, la figura del lavoratore aveva caratteristiche totalmente differenti da quelle di oggi. Inapplicabile

2. Workfare: partecipazione non su base universalistica ma su base contributiva e di partecipazione all'attività lavorativa. I servizi ce li hai se li paghi, in sostanza, altrimenti non puoi usufruirne. Il problema qui è che le politiche di welfare devono, per definizione, applicare delle regole di redistribuzione tra chi ha di più e chi è meno fortunato. Questa logica salta quasi completamente nel workfare (il mercato del lavoro parte da discrezionalità ex-ante, non è tra pari). In Europa esistono molti esempi diversi di workfare, dalla forma pura inglese a quello della flexicurity scandinava. In Italia, per le caratteristiche di tradizioni e di sistema produttivo, il modello della flexicurity è poco praticabile. Nel nostro Paese la politica dei "due tempi" ha permesso di distruggere ogni sicurezza in nome della flessibilità e di una speranza di rilancio economico (mai avvenuto). Forse, suggerisce il relatore, sarebbe meglio proporre una politica di *securflexibility* che prima stabilisca delle certezze per i lavoratori e poi li lancia nella competizione del mercato flessibile.

3. Il reddito minimo: un trasferimento monetario universale ai cittadini da parte dello Stato. Tra qualche mese l'Italia sarà il solo Paese europeo inadempiente rispetto al Trattato di Lisbona che prevede l'introduzione del reddito minimo. L'Ungheria ha approvato una legge a fine novembre 2009 e la Grecia ci sta lavorando.

L'Italia ha un disperato bisogno di prendere coraggio e introdurre alcuni strumenti. A livello regionale ogni amministrazione dovrebbe istituire un osservatorio sulle politiche del welfare (la Legge Bassanini del 2000 già lo prevede) che sia in grado di monitorare la parcellizzazione delle forme contrattuali e i cittadini sulla soglia (o al di sotto) della soglia di povertà relativa. Inoltre, aggiunge Fumagalli, sarebbe importante creare un bilancio sociale regionale unico che preveda l'analisi della contribuzione a livello locale, dei trasferimenti dal governo e dei contributi europei in relazione ai singoli soggetti ai quali deve essere erogato un contributo. Questo permetterebbe di razionalizzare le risorse del welfare che, ad oggi, sono divise tra molti assessorati differenti, separati tra loro e che decidono spesso in base a logiche politiche discutibili. In Friuli si è tentato di progettare un sistema che prevedesse una cassa sociale di reddito in grado di garantire continuità di reddito a tutti quelli che fossere sotto la soglia dei 12000 € annuali: il risparmio, alla fine del progetto, è stato calcolato intorno al 7% dell'intero bilancio regionale.

L'erogazione di questo reddito minimo deve, però, essere incondizionata. A tutti coloro i quali non raggiungono i 12000€ annuali di reddito (soglia sulla quale, anche per Fumagalli, si può ragionare meglio ed effettuare calcoli più precisi), viene garantita l'integrazione perché essa non deve essere considerata un'operazione assistenziale ma un normale retribuzione del valore aggiunto che le vite delle persone sono in grado di creare. Oggi il disoccupato, secondo il relatore, è una persona che lavora (creando valore aggiunto) e non viene pagato, la sua proposta non farebbe altro che riconoscere questo lavoro alle persone.

Garantire oggi una continuità di reddito (e di livello di reddito) sia l'equivalente degli anni '60 di garantire una stabilità di salario.

Avviandosi alla conclusione, il professore aggiunge che, a fianco della garanzia di continuità di reddito, dovrebbe inserirsi tutta una serie di servizi pubblici garantiti dalle municipalità come, ad esempio, la mobilità, la casa e l'accesso al sapere.