



I tanti lavori del postfordismo

di Maurizio Drezzadore

Il lavoro, uno tra i più importanti ambiti della vita degli uomini, è investito da una trasformazione epocale. Mai come in questo nostro tempo corriamo il rischio che una intera generazione sia destinata ai margini della società e della vita economica.

Il rischio di emarginazione generazionale in Italia assume una dimensione particolarmente accentuata perché il nostro paese oltre a convivere con alti tassi di disoccupazione giovanile (abbastanza comuni al resto d'Europa) convive anche con una prolungata e problematica transizione tra la fine degli studi e l'inserimento nel mercato del lavoro, determinando una sacca di disoccupazione di lunga durata.

Il ritardo con cui in Italia si va al lavoro, l'incertezza di reddito e di stabilità fanno slittare in avanti scelte di vita fondamentali: l'uscita di casa, il matrimonio, la famiglia, la decisione di mettere al mondo figli. Tutto questo rappresenta per

molti giovani un senso di impotenza e di rassegnazione. Ma non serve la rassegnazione, serve invece trasformare queste situazioni critiche in nuove opportunità.

Oggi i giovani sono chiamati, molto più di una volta, ad essere creativi e capaci di rischiare, ad investire sempre molte energie nella formazione e nel lavoro; solo così potranno divenire protagonisti del proprio futuro. Essi però hanno bisogno di ritrovare una nuova carica di speranza per fronteggiare le novità e i rischi del futuro.

Per secoli interi il susseguirsi delle generazioni ha scandito il progresso economico-sociale dell'umanità e i figli hanno vissuto in condizioni migliori dei padri. Il futuro non ci dà più certezza di questo continuo progresso, anzi percepiamo il rischio che le future generazioni possano subire un arretramento delle condizioni di vita rispetto a quelle odierne. Una parte di ragioni, che giu-

— **Maurizio Drezzadore** *Direttore Formazione e Lavoro*

stificano questa possibile interruzione di crescita del benessere, risiede nell'evoluzione che sta vivendo il lavoro. Ma per poter dare ai giovani una nuova carica di fiducia e di speranza nel lavoro dovremo andare a rivisitare il senso del lavoro. Mezzo necessario per guadagnarsi da vivere, ma anche per contribuire al bene comune, risorsa per formare e mantenere una famiglia, ma anche terreno di realizzazione personale. Il lavoro è al centro di tutte le ambivalenze: da un lato vissuto nella forma materiale del fare per avere, dall'altro nella dimensione di crescita dell'essere. Ci troviamo qui nel pieno della tematica del "Vangelo del lavoro" annunciata da Giovanni Paolo II nella *Laborem exercens*: «Il primo fondamento del lavoro è l'uomo stesso, [...] prima di tutto il lavoro è per l'uomo, non l'uomo per il lavoro». Eppure il rischio di lasciarsi asservire dal lavoro è reale soprattutto quando assume una dimensione totalizzante a cui tutto viene subordinato. Nell'osservare che oggi si lavora molto di più di quanto lo si facesse vent'anni fa, sembra destinata ad altro secolo la previsione di Jeremy Rifkin della fine del lavoro. Al lavoro dunque è necessario attribuire un giusto peso nella vita di ciascuno; tramite il lavoro l'uomo può umanizzare la realtà e allo stesso tempo si adegua ad essa, ed è mettendosi in relazione con la realtà che ogni persona cambia il mondo che la circonda. Sarebbe riduttivo non considerare che esiste una fatica nel lavoro non dovuta dal lavoro in sé, ma dalla difficoltà a viverne il signi-

ficato. In questo ci aiuta la dottrina sociale della Chiesa ricordandoci che ogni lavoro è orientato al bene comune, al bene di tutte le persone.

Altro aspetto è l'aprirsi di condizioni inedite che stanno mutando radicalmente le forme e l'organizzazione del lavoro, tanto da dover parlare non più di lavoro ma di lavori. Ciò si manifesta con forme di maggiore mobilità e flessibilità e si presenta per molti come il tramonto del posto fisso a tempo indeterminato per prendere la forma di un lavoro caratterizzato da una pluralità di attività e di modelli e dal loro continuo cambiamento. Si è già passati dalla società del lavoro alla società dei lavori più variegati, più fluidi, ricchi di promesse, ma anche carichi di interrogativi circa il futuro. Tutto un proliferare di forme e di modalità a cui non corrisponde un accompagnamento delle politiche e delle tutele.

Il lavoro fordista che, nel secolo scorso fino agli anni Settanta, ha rappresentato la centralità nella vita sociale, il perno dell'emancipazione e il terreno di conquiste economiche, non esiste più. Ma non ci appare ancora con chiarezza che cosa lo sta sostituendo.

La fabbrica, la catena di montaggio, il conflitto capitale-lavoro che hanno contraddistinto quell'epoca non hanno più nulla a che fare con gli anni del computer in cui stiamo vivendo. Allora la scolarizzazione era una variabile indipendente dal momento che tutti i lavoratori con titolo o senza, con competenze o senza avevano il solo compito di

accondiscendere ai tempi e alla ripetitività della macchina. Oggi il computer dialoga con il lavoratore e avere le competenze fa la differenza. Allora l'emancipazione passava per il rovesciamento della sudditanza alla macchina e all'organizzazione gerarchica del lavoro, oggi la "macchina computer" è liberazione dalla fatica e dalla gerarchia impositiva della vecchia organizzazione del lavoro. Oggi il capitale umano conta di più del capitale economico investito nell'impresa e diventa il principale elemento di competitività delle economie globalizzate. La cittadinanza attribuita al lavoro è decisamente superiore rispetto al passato, proprio in virtù del fatto che solo un consistente bagaglio formativo è la chiave di successo in questo mercato. Tutti questi mutamenti hanno alimentato una enorme domanda di formazione che ha anticipato la capacità di risposta organizzata della politica, con il conseguente e smisurato dilatarsi di una offerta improvvisata, nata al di fuori di regole di qualità e in assenza di efficienti ed adeguati sistemi capaci di certificare ed accompagnare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Ma nel contempo l'economia postfordista dell'innovazione tecnologica rende obsoleti lavori con una rapidità inedita ed interi gruppi professionali vengono espulsi dal lavoro con tutte le conseguenze di instabilità di reddito e sociali che tutto ciò determina. Quel ciclo di obsolescenza che prima corrispondeva a decenni, oggi ha durata di qualche anno.

Tutti questi mutamenti stanno completamente ridisegnando il lavoro; hanno accentuato enormemente la mobilità, sia quella conseguente alla cancellazione di posti, sia quella ricercata per migliorare la propria posizione professionale; ma soprattutto hanno ampliato la precarietà e l'instabilità.

La precarietà del lavoro è così divenuta oggetto principale di attenzione della politica e del dibattito di economisti e giuslavoristi. Vale la pena di guardarci dentro e di rifletterci sopra.

Il lavoro "atipico" rappresenta, secondo le statistiche, circa il 12 per cento dei rapporti di lavoro ed è annoverato per definizione come lavoro precario. Ma il popolo delle partite iva dove lo vogliamo incasellare? La giurisprudenza ci dice che sono ditte individuali e quindi imprese, ma solo utilizzando il buon senso ci si accorge che anch'esso è uno dei segmenti della precarietà. Poi ci sono circa 8 milioni di lavoratori (la metà dell'intera platea del lavoro privato subordinato italiano) che lavorano in imprese con meno di 15 dipendenti, fuori cioè da ogni tutela di stabilità del proprio posto di lavoro perché queste aziende non sono assoggettate all'art. 18 dello statuto dei lavoratori, ed anch'essi vivono una loro dimensione di precarietà. Gran parte di questi 8 milioni lavora in imprese familiari o piccolissime aziende con meno di tre lavoratori dipendenti ciascuna.

A ben guardare i numeri ci si accorge che, a parte i dipendenti pubblici per i quali si deve parlare di stabilità per ina-

movibilità, solo la metà dei lavoratori dipendenti nel settore privato in Italia ha condizioni di lavoro che si possono definire stabili e sicure.

La domanda, dove inizia e dove finisce il precariato diventa d'obbligo.

Se poi andiamo a guardare il trend evolutivo della dinamica occupazionale ci rendiamo conto che sono ormai parecchi anni che le medie e grandi imprese hanno ridotto ininterrottamente gli occupati. Le sole ad aver il merito di aver aumentato l'occupazione nazionale e ad aver riassorbito gli esuberanti delle grandi aziende sono state le imprese con meno di 10 dipendenti. Ci troviamo dunque di fronte ad un precariato diffuso e in più in continua espansione.

Chi per primo paga il prezzo di questo stato di cose è il capitale umano, sono quei milioni di lavoratori, più o meno precari, che, in conseguenza del modello organizzativo e del ridotto dimensionamento dell'impresa, non vedono pienamente riconosciuto il valore delle proprie competenze, del merito e del loro impegno formativo. Questo dato più immateriale e non facilmente misurabile, ci viene indicato da alcune statistiche, in particolare l'indagine *Excelsior* di Unioncamere che ci segnala la propensione all'allargamento degli addetti delle imprese italiane. Emerge che oltre il 60 per cento delle aziende richiede manodopera con titolo al di sotto del diploma della secondaria superiore. Il nostro sistema economico, quindi, non premia l'intelligenza né le competenze e in larghi strati delle imprese la qualità

dei posti di lavoro si sta deteriorando. È il deterioramento della qualità del lavoro dipendente e lo scarso valore attribuito ai titoli ed alle competenze, che spinge molti giovani, e non più giovani, a ricercare nel lavoro autonomo e atipico condizioni di miglioramento.

Il deterioramento della qualità del lavoro dipendente, che si manifesta nella difficoltà di carriera, nella rigidità gerarchica dell'impresa, nella limitatezza della retribuzione, si coglie in molti profili professionali delle aziende ma soprattutto in quelli che un tempo venivano chiamati i quadri intermedi. Per questi, come per altri profili di lavoratori, il ricorso al lavoro atipico è prima di tutto una forma di autotutela attraverso la quale ricercare regole nuove di rapporto tra tempo e organizzazione del lavoro e vita personale e familiare, da esercitare dentro forme di maggiore indipendenza dalla rigidità del lavoro fordista e delle sue regole.

La crescita del lavoro atipico è veramente solo espressione di camuffamento del lavoro dipendente? La vera riforma di cui il sistema paese ha bisogno è veramente quella di riportare dentro i confini del contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato una gran parte di questi lavoratori? Sembrano queste le vere riflessioni da fare leggendo i dati statistici. Chi è ancorato ad una visione tradizionale legge il lavoro atipico come una degenerazione del lavoro dipendente sopravvenuta per la spinta che le imprese avrebbero esercitato nel conquistare spazi crescenti di flessibilità. In conse-

guenza di ciò le esperienze lavorative dei Co. Co. Co. e dei Co. Co. Pro. vengono classificate come modalità transitoria di cui si avvalgono soprattutto i giovani, in ingresso nel mercato del lavoro. La conclusione a queste premesse è assegnare al legislatore il compito di ridurre quantità e durata di questo lavoro precario.

Ma se non fosse proprio solo così? E se il lavoro atipico fosse una modalità nuova che le mutate condizioni dell'economia postfordista genera ed estende e che rappresenta la scelta e non la costrizione per una nuova classe sociale di lavoratori che cerca più autotutela, maggiore indipendenza, più retribuzione reale e più qualità?

Bisogna saper uscire con uno sforzo di innovazione dalla rigida catalogazione del fordismo per dare una adeguata risposta alle molteplici istanze della popolazione del lavoro atipico e per trovare nuove forme di tutela alle nuove forme del lavoro, nuovi armonizzatori sociali, nuovi incentivi.

In fondo il tentativo incompiuto della legge Biagi - poiché non si è dato vita all'altro pezzo della riforma, quello che riguarda gli ammortizzatori sociali -, non ha certo la responsabilità di aver inventato il lavoro atipico, ma di dare degli strumenti per definirlo e organizzarlo, assicurando un passo importante nella direzione del superamento degli stereotipi dell'organizzazione fordista del lavoro, non più attuale nel contesto economico, ma ancora diffusa nelle convinzioni culturali.

Come evidenziano alcune indagini condotte negli Stati Uniti il postfordismo ha inciso pesantemente soprattutto sulla *middle class* facendo scricchiolare certezze di status sociale e di reddito, e non a caso questo "ceto medio" irrequieto e in cerca di una nuova identità è al centro di ogni programma politico, non solo negli Usa. Il precariato è quindi anche la manifestazione nel mercato del lavoro di questo incerto riposizionarsi della parte media della società, dotata di conoscenze e competenze, che ha investito in formazione, che ha alle spalle svariate esperienze lavorative instabili, ma con alto contenuto professionale. Non a caso esso è un fenomeno di un occidentale benestante alla ricerca di nuove sicurezze e non dei paesi emergenti.

È inimmaginabile rispondere a questo segmento di classe media che richiede innovazione nel posizionamento sociale e nel mercato del lavoro imponendole di tornare ad essere lavoratore dipendente a tempo indeterminato come i propri padri.

Anche dentro al lavoro quindi si sta delineando la nascita di una *middle class*, che tutta la politica dice di voler inseguire, ma che spesso non riesce ad interpretare, perché ha tratti decisamente diversi da quelli del cosiddetto ceto medio che ci rimanda alle categorie di decenni or sono. Anche questo è uno dei connotati peculiari di quella questione settentrionale che stenta molto ad essere capita dalla politica di questo governo.

Lasciare che il mutare del lavoro ridisegni i profili contrattuali, emancipandoli

dal passato, non può bastare, è necessario anche rimettere mano agli ammortizzatori sociali.

In Italia su 100 disoccupati poco meno di un quarto riceve una integrazione al reddito. Ma anche tra chi percepisce l'integrazione sussistono forti differenze: tra categorie privilegiate che recuperano l'80 per cento ed altre che si debbono accontentare del 50.

Inoltre gli attuali ammortizzatori sociali non intervengono nel compensare la maggiore flessibilità del lavoro con maggiore sicurezza, perché non garantiscono alcuna tutela ai lavoratori non standard. Analogo ragionamento si può fare per la tutela del posto di lavoro, poiché il regime di Cassa Integrazione con il doppio trattamento (ordinaria e straordinaria) è limitato solo ad alcune categorie di lavoratori che possono, in alcuni casi, assicurarsi la conservazione del posto anche quando la crisi si presenta come irreversibile ed anche in condizione di chiusura dello stabilimento produttivo. In più si nota che l'attuale impiego degli ammortizzatori sociali può rappresentare un vero ostacolo alla mobilità, incoraggiando comportamenti di assistenza fine a se stessi.

L'eccessiva generosità di detti strumenti sia in termini di vantaggio economico conseguito, sia in termini di durata del trattamento, finisce col disincentivare la ricerca di un lavoro sostitutivo, essendo più conveniente lavorare in nero ed incassare il sussidio.

Bisogna dunque riformare il sistema secondo nuovi criteri:

- a) Introdurre un trattamento unico in caso di sospensione temporanea del lavoro esteso a tutti i lavoratori: dipendenti e atipici ed esteso a tutte le imprese comprese quelle al di sotto dei 15 dipendenti dando vita a trattamenti con durata limitata e con parziale integrazione al reddito.
- b) Introdurre una indennità di disoccupazione per tutti quei lavoratori che passano dallo stato di occupati a quello di licenziati e per quei lavoratori atipici per i quali non venga rinnovato il contratto. Anche in questo caso si dovrà estendere la misura a tutti: dipendenti e non, e a tutte le imprese comprese quelle al di sotto dei 15, purché le indennità siano collegate ad un effettivo impegno in attività formativa.
- c) La costituzione di un fondo assistenziale per tutti quei lavoratori che, in caso di disoccupazione, non potrebbero ricorrere all'integrazione al reddito per mancanza di requisiti assicurativi.

Le Acli da tempo vanno dicendo che i profondi mutamenti della società e dell'economia non consentono più di parlare al singolare di lavoro, ma ci costringono a parlare al plurale di lavori. Ed hanno individuato nello statuto dei lavori la modalità per rispondere a queste nuove esigenze accompagnando le varie forme di lavoro con nuove tutele. Per questo ritengono non più rinviabile un vero dibattito sulle priorità dell'agenda politica, dove il lavoro riconquisti i primi posti, e dove con spirito di innovazione si sappia guardare al presente e al futuro senza rimanere prigionieri del passato.