



# Alla ricerca di una flessibilità sostenibile

**di Andrea Olivero**

## **Premessa**

Il fenomeno della flessibilità è l'esito dei cambiamenti epocali che hanno investito il mondo del lavoro a partire dagli ultimi decenni del secolo scorso. Con l'avvento del postfordismo è iniziata una trasformazione dei processi lavorativi caratterizzata dalla produzione snella e dal lavoro flessibile che ha determinato una pluralizzazione delle forme di lavoro. Questo cambiamento dei processi e delle forme di organizzazione del lavoro, unitamente alle innovazioni tecnologiche, ha modificato non solo il mondo del lavoro ma anche la vita sociale portando alcuni a parlare di avvento della società dell'uomo flessibile<sup>1</sup>.

È quindi opportuno prendere atto del fatto che la flessibilità rappresenta un dato strutturale del sistema economico e produttivo dei paesi occidentali. Esigenze di natura en-

dogena al mondo della produzione sono inoltre da ricondurre alla presenza di una competizione internazionale molto accentuata, caratterizzata da politiche di *dumping sociale* realizzate da alcuni paesi asiatici e dalla Cina<sup>2</sup>.

## **Flessibilità e dignità della persona che lavora**

La flessibilità va comunque depurata dall'aura mitologica di imperativo sistemico e da ogni pregiudizio deterministico, per essere re-interpretata alla luce di un nuovo umanesimo dei rapporti economici e sociali come indica con chiarezza la Dottrina sociale della Chiesa dalla *Rerum novarum* (1891) al più recente *Compendio* (2004). In questa prospettiva va ridefinita in termini quantitativi e qualitativi, cercando un nuovo equilibrio e una nuova sintesi all'altezza delle

— **Andrea Olivero** *Presidente nazionale Acli*

sfide poste dall'attuale contesto globale. È necessario infatti accompagnare questo processo economico guardando al lavoratore come persona, alla sua dignità umana e lavorativa<sup>3</sup> e alle ricadute sociali di un uso non sostenibile della flessibilità. Nella prospettiva cristiana l'uomo e la donna creati a immagine e somiglianza di Dio sono liberi e capaci di creare grazie al proprio lavoro: in questo sta essenzialmente la dignità della persona che lavora. Ogni uomo ha quindi il diritto di accedere ad un *lavoro decente*, per vivere una vita degna di tale nome<sup>4</sup>.

Il riconoscimento della dignità della persona che lavora diventa prima di tutto un impegno sociale a difendere e promuovere i diritti dei lavoratori. Diritti molto concreti che il *Compendio* (n. 301) cita puntualmente: il diritto ad una giusta remunerazione; il diritto al riposo; il diritto ad ambienti di lavoro e a processi produttivi che non rechino danni alla sanità fisica dei lavoratori e non ledano la loro integrità morale; il diritto alla salvaguardia della dignità sul luogo di lavoro; il diritto alla sussistenza dei lavoratori disoccupati e delle loro famiglie; il diritto alla pensione nonché all'assicurazione per la vecchiaia, la malattia e in caso di incidenti collegati alla prestazione lavorativa; il diritto a provvedimenti sociali collegati alla maternità; il diritto a riunirsi e ad associarsi.

Tali diritti vengono spesso disattesi,

come confermano i tristi fenomeni di sfruttamento del lavoro minorile, le condizioni di asservimento e sperequazioni nel lavoro delle donne, le insufficienti misure di sicurezza nei luoghi di lavoro, le retribuzioni inique che finiscono per favorire il lavoro sommerso e il lavoro nero.

### **L'inadeguatezza delle riforme del mercato del lavoro in tema di flessibilità**

Sul piano politico e legislativo la via italiana ad una flessibilità sostenibile è iniziata con la riforma Dini delle pensioni, che ha segnato il passaggio al metodo contributivo del calcolo pensionistico. Questo percorso ha avuto successivamente due tappe importanti: la riforma del mercato del lavoro Treu del 1997 (pacchetto Treu) e quella Biagi (legge n. 30) del 2003. Si tratta di due riforme che hanno cambiato quasi tutta la normativa sul mercato del lavoro e sui servizi per l'impiego, ma non sono state accompagnate da una adeguata politica di *flexicurity*<sup>5</sup> in grado di offrire sicurezze sociali per il lavoro flessibile. In Italia ancora manca la rete di protezione che tali norme richiederebbero.

Se ad oggi il bilancio attuativo della legge Biagi ha smentito le previsioni più pessimistiche, resta tuttavia il fatto che tale legge ha favorito l'accen- tuarsi di una sorta di sentimento diffuso della precarietà come tratto di-

stintivo della dinamica sociale. Gli istituti normativi più contestati della legge 30, dal punto di vista dell'eccesso di precarietà immesso nel sistema, hanno avuto un tasso di applicazione esiguo. Se guardiamo i dati, risulta evidente come questa legge non abbia prodotto sostanziali vantaggi per i lavoratori flessibili, visto che la crescita occupazionale degli ultimi anni è da attribuire principalmente alla regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari.

Una delle caratteristiche di questa legge è di aver facilitato la flessibilità in entrata nel mercato del lavoro con la moltiplicazione dei tipi contrattuali flessibili, con una facilitazione dell'uso di quelli preesistenti e con un sistema di sgravi contributivi orientato ad incentivare l'accesso al mercato dei giovani e delle donne in modo indifferenziato. Complessivamente questi interventi normativi hanno subito più che orientato i processi in atto, assecondando le tendenze alla frammentazione del mercato del lavoro e degli assetti delle imprese così da aggravare gli effetti negativi della flessibilità, avallandone un uso unilaterale e difensivo e incentivando la precarietà<sup>6</sup>.

La legge Biagi presentava una evidente sfasatura nell'ordine e nell'intensità degli interventi introdotti, per cui all'allentamento delle tutele sul rapporto di lavoro non hanno fatto riscontro strumenti di sostegno sul

mercato, in particolare rispetto al tema degli ammortizzatori sociali e della tutela previdenziale. La correzione di questa sfasatura richiede non solo un riordino degli strumenti di tutela predisposti per i lavoratori tipici, ma anche una loro revisione strutturale che permetta di coprire le varie forme di lavoro intermittente o precario attualmente escluse.

In definitiva pur presentando i limiti evidenziati, la legge Biagi non deve essere cancellata ma modificata sostanzialmente introducendo misure di welfare che sostengano i lavoratori atipici attraverso una rimodulazione degli ammortizzatori sociali.

### **La prospettiva della flessibilità sostenibile**

Tutte le indagini e i sondaggi di opinione più accreditati segnalano come la precarietà venga percepita come il fenomeno caratterizzante le odierne dinamiche del mercato del lavoro<sup>7</sup>. E questo vale sia per i giovani che per gli adulti, sempre di più minacciati dal rischio di perdere il lavoro senza alcuna possibilità di rientrare a breve termine nel mercato del lavoro.

Bisogna dunque constatare come il ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile invece di essere uno strumento di accesso al mercato del lavoro degeneri spesso in una condizione permanente di precarietà.

Questo esito della flessibilità va contrastato con decisione sia nel rapporto di lavoro, quando mette in discussione i diritti della persona, sia nel mercato del lavoro dove favorisce l'instabilità e la precarietà.

L'attuale distribuzione della flessibilità, oggi nettamente a vantaggio delle imprese, deve quindi essere riequilibrata garantendo ai lavoratori quei diritti di cui oggi sono privi.

Porsi nell'ottica della flessibilità sostenibile significa valutare gli oneri sociali, i costi che derivano da questa evoluzione e affermare la necessità di rendere tollerabile, appunto sostenibile, questa nuova condizione<sup>8</sup>.

Per rendere concretamente realizzabile la prospettiva della flessibilità sostenibile è necessario coniugare in modo efficace le politiche della formazione, del lavoro e del welfare adottando una serie di strumenti concreti che vanno dal riconoscimento dei diritti individuali di formazione alla costruzione di un sistema specifico per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, dalla riduzione del costo del lavoro alla razionalizzazione ed estensione degli ammortizzatori sociali ai lavoratori atipici, dalle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all'ampliamento dei servizi di welfare rivolti alle persone e alle famiglie<sup>9</sup>.

La proliferazione di rapporti lavorativi flessibili richiede infatti la predisposizione di una specifica strumen-

tazione legislativa, in grado di assicurare non solo il sostegno del reddito, ma anche la garanzia di una copertura previdenziale, sempre più necessaria nell'attuale configurazione del sistema di protezione sociale. Nella legge finanziaria 2007 emergono segnali incoraggianti che vanno nella direzione di una tutela previdenziale di questi lavoratori - introduzione delle indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, aumento della aliquota previdenziale per i lavoratori parasubordinati - ma che non mostrano un reale spostamento del baricentro del nostro sistema previdenziale, incardinato ancora sulla figura del lavoratore stabile a tempo indeterminato.

È necessario quindi ri-progettare i sistemi di protezione e di sicurezza sociale oggi presenti nel nostro Paese adottando misure tese ad assicurare a tutti la continuità dei diritti di cittadinanza del lavoratore nella discontinuità dei percorsi lavorativi<sup>10</sup>. Se vogliamo che la diffusione del lavoro flessibile sia compatibile con l'obiettivo di una possibile ricomposizione del lavoro con la vita, sarà necessario individuare forme di regolazione sociale in grado di combinare le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori nell'ambito di una nuova concezione del tempo condivisa tra lavoratori e imprese.

La prospettiva della flessibilità sostenibile è dunque una strada per-

corribile a patto che tutti gli attori sociali, economici e politici facciano la loro parte per garantire a tutti i lavoratori quelle sicurezze e quelle tutele di cui sono privi o che rischiano di perdere.

È necessario che tutti si impegnino per far emergere gli aspetti positivi della flessibilità, quale ad esempio l'incentivo per la persona a scegliere, a misurarsi con le proprie possibilità.

In conclusione, la scelta che la politica è chiamata ad intraprendere è quella di una flessibilità sostenibile, promozionale per la vita delle persone e delle comunità, che dia opportunità alle giovani generazioni di inserirsi rapidamente nel mercato del lavoro, che tuteli gli adulti nei loro percorsi e che offra nuove e diverse possibilità di lavoro alle donne, rispettando i tempi di vita della famiglia e il valore sociale del lavoro di cura.

## note

- <sup>1</sup> Cfr. R. Sennett, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2002.
- <sup>2</sup> Cfr. F. Rampini, *Il secolo cinese. Storie di uomini, città e denaro dalla fabbrica del mondo*, Mondadori, Milano, 2005.
- <sup>3</sup> Come afferma con chiarezza la *Laborem exercens* (n. 6) «le fonti della dignità del lavoro si devono cercare soprattutto non nella sua dimensione oggettiva, ma nella sua dimensione soggettiva». In questo senso «il primo fondamento del valore del lavoro è l'uomo stesso, il suo soggetto» e «il lavoro è "per l'uomo", e non l'uomo "per il lavoro"».
- <sup>4</sup> Nel 1999 il Bit (Bureau International du Travail) ha proposto l'uso della formula *decent work*, per parlare del lavoro a livello internazionale, per il Nord e il Sud del mondo. C'è infatti un problema d'indecenza del lavoro anche all'interno delle società occidentali, che riguarda le condizioni oggettive ma soprattutto le aspettative dei soggetti.
- <sup>5</sup> La *Flexicurity* (Flessibilità + sicurezza) è una strategia politica che mira a rendere il mercato del lavoro flessibile, assicurando al contempo una forte protezione sociale, soprattutto per i lavoratori più precari. La Danimarca e i paesi scandinavi in genere hanno imboccato questa strada da diversi anni con buoni risultati e anche l'Unione europea l'ha posta come una delle priorità della sua agenda politica.
- <sup>6</sup> Cfr. T. Treu, *Per un nuovo programma di politiche del lavoro*, in L. Mariucci (a cura di), *Dopo la flessibilità cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- <sup>7</sup> Cfr. Ires, *Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Roma, ottobre 2006.
- <sup>8</sup> Cfr. Acli, *Un manifesto per la flessibilità sostenibile*, Roma, 2002.
- <sup>9</sup> Cfr. Acli, *Fare welfare equo e portatile, municipale e comunitario*, Roma, 2003.
- <sup>10</sup> Cfr. A. Accornero, *Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità*, in *Sociologia del lavoro*, n. 100 IV, anno 2005.