

**LE FRAGILITA' nel nostro tempo. Il lavoro**

Stefano Mastrovincenzo, Segretario Provinciale CISL Ancona

Riflettendo sul tema della fragilità e connettendolo all'orizzonte del lavoro, non possiamo prescindere dal considerare le profonde modificazioni economiche e sociali, e quindi culturali che hanno **trasformato il significato del lavoro**, per il singolo e in termini collettivi. Il lavoro ha avuto nell'esperienza delle democrazie occidentali moderne una centralità di carattere sociale ed etico, che andava di pari passo con la centralità di un sindacato che del lavoro rappresentava esigenze e diritti. Il **“criterio sociale”** determinante era basato sulla convinzione diffusa che le aspirazioni e **le ragioni dei più**, dei ceti lavorativi più numerosi, **coincidessero con le ragioni della giustizia**, e che queste fossero le stesse ragioni del sindacato. Questo elemento discriminante sta venendo meno, **la dimensione solidaristica, collettiva, comunitaria del lavoro è andata via via scemando. La frammentazione, la precarizzazione, la diversificazione dei lavori** non consentono più l'identificazione immediata dei lavoratori con le classi popolari, che in passato erano più omogenee e anche numericamente più consistenti e quindi maggioritarie. **Il progressivo meccanismo di inclusione nella società e quindi nei fatti di contrasto alla fragilità, attivato per molti decenni dal lavoro e strettamente connesso al consolidarsi della democrazia, sembra essere inceppato. La competizione, da sempre presente** nei luoghi di lavoro e nel contesto più generale, sfugge oggi ad ogni ipotesi di governo o di soluzione collettiva del passato e alle regole fissate dalle democrazie; essa **si radicalizza** assumendo le caratteristiche di “lotta all'ultimo sangue”, e materializza dei rischi anche per il percorso della democrazia stessa, con il regredire verso l'estremo opposto, cioè verso forme di esclusione sociale legata al lavoro.

Dicevo che siamo nel pieno di una **grande trasformazione, molti autori dicono la terza, finora avvenuta nella storia del lavoro moderno**. All'insegna del post-fordismo, essa sta cambiando il lavoro per il mercato con effetti che appaiono inquietanti ma anche promettenti. E non ci si interroga soltanto sui destini professionali degli individui, sul posto dei lavoratori nella società, sulla capacità del lavoro di conferire identità e cittadinanza, anzi sono proprio gli impieghi flessibili e i tragitti discontinui a destare più timori che speranze, perfino in coloro che non ne sono toccati.

**Non è la prima volta che i cambiamenti del lavoro** generano fosche profezie sulle possibili conseguenze sociali e umane. La **prima** trasformazione avvenne fra il '700 e l'800 **con la rivoluzione industriale** e fu caratterizzata dal sistema di fabbrica e dal lavoro alla macchina. Si parlò di **frantumazione del lavoro e degradazione dell'uomo**.

La **seconda** trasformazione era avvenuta nei primi decenni del '900 con il taylor-fordismo ed era stata **caratterizzata dal lavoro di serie per la produzione di massa**. La “catena di montaggio” aveva fatto temere la dequalificazione del lavoro e l'alienazione del lavoratore a chi l'aveva analizzata.

Questa **terza trasformazione**, iniziata verso la fine del '900 con il post-fordismo, è caratterizzata dalla **produzione snella just-in-time e dal lavoro flessibile**; ciò **fa temere una destrutturazione e una precarizzazione** in cui Sennett ha parlato di “corrosione della personalità” dell'“uomo flessibile”

**Ieri i sociologi e gli psicologi del lavoro studiavano la fatica, l'oppressione, la monotonia, l'estraneazione; oggi devono studiare la discontinuità, l'instabilità, l'insicurezza, la precarietà.**

Il tema della fragilità sul lavoro può essere certamente associato alla flessibilità. La **flessibilità è un termine che può avere varie accezioni**: flessibilità qualitativa (polivalenza delle mansioni), temporale (gli orari flessibili), contrattuale (la varietà di lavori atipici), organizzativa.

Ci sono alcuni processi che, in particolare, hanno contribuito a “creare” flessibilità e a dirottare su di essa l'attenzione pubblica.

Un primo processo rimanda alla **strutturazione del mercato del lavoro**, sottoposta a continue trasformazioni indotte dalle tensioni del mercato che portano a ricercare modalità lavorative meno costose attraverso i processi di rilocalizzazione, appalti e decentramenti delle produzioni. La flessibilità è spesso sostenuta come un imperativo irrinunciabile, una modalità di necessario adattamento del lavoro alle esigenze dell'impresa e dei mercati.

Un secondo processo rimanda alla **evoluzione normativa** che, in Italia così come negli altri paesi, ha portato alla lievitazione delle soluzioni contrattuali attraverso le quali è possibile regolare l'erogazione di lavoro. La flessibilità è spesso presentata come una risposta, ancora una volta inevitabile, alle esigenze del sistema produttivo, sottovalutando come la produzione normativa contribuisca anche a legittimare il ricorso al lavoro flessibile, insinuando appunto l'idea che sia possibile – ed utile – rinunciare alle garanzie del lavoro tipico.

Un terzo processo, spesso fatto oggetto di retorica, rimanda alla flessibilità come a una **trasformazione culturale-valoriale**, ossia come a un'esigenza dei lavoratori, e segnatamente di coloro che non possono o non vogliono intraprendere carriere standardizzate, in ragione di un modo diverso di intendere il lavoro e di una ricerca di ricomposizione tra lavoro e vita.

**È fin troppo ovvio come la flessibilità, in sé, non è né buona né cattiva.**

Ci sono sul tema zone di ambivalenza, che costituiscono altrettanti “avvertimenti” dai quali non si può prescindere nel progettare una **possibile regolazione della flessibilità**.

La prima di queste riguarda **l'aspettativa che la flessibilità serva, di per sé, a creare nuova occupazione (e a sostenere la conciliabilità)**. La conferma di tale associazione verrebbe, secondo i suoi fautori, dalla constatazione che la diffusione dei contratti atipici si sarebbe accompagnata alla crescita dei posti di lavoro, magari "cattivi lavori", ma pur sempre una valida alternativa all'inoccupazione.

In realtà, *questa convinzione si fonda sulla presunzione che l'offerta di lavoro si muova liberamente all'interno del mercato, e sia tanto più disponibile quanto più acuto il suo fabbisogno economico*. Una presunzione che però sottovaluta i vincoli entro i quali si muove l'offerta, ed in specie l'offerta femminile. È questa una delle indicazioni più interessanti emerse da una ricerca fatta da ricercatori dell'Università Cattolica sulla disoccupazione femminile.

Offrirsi sul mercato del lavoro retribuito e accettare le occasioni che eventualmente si presentano sono ben lungi dall'essere decisioni individuali. E ciò non solo e non tanto perché esse risentono delle pressioni esercitate dagli altri membri della famiglia, bensì in quanto esito di una valutazione del "bilancio" familiare, latamente inteso.

*Col risultato che il lavoro extra-domestico della donna può rivelarsi più "costoso", in termini di servizi che diventerebbe necessario acquistare sul mercato, ma anche di degrado della qualità della vita, di quanto non produca, specie se si tratta di un lavoro flessibile, "cattivo lavoro", che offre sempre meno garanzie e rappresenta (almeno per le donne che hanno alle spalle un'esperienza di lavoro "vero") una retrocessione netta rispetto allo status professionale precedentemente raggiunto*. In sostanza, **troppa flessibilità – specie nella forma della flessibilità "contro" il lavoratore – non accresce dunque l'occupazione, ma rischia addirittura di ridurla, perfino in presenza di un bisogno economico impellente**.

Alcune indagini formulano l'ipotesi che **la flessibilizzazione, è troppo spesso sinonimo di precarizzazione, ha l'effetto non solo di rendere ancora più vulnerabili le fasce più deboli sul mercato del lavoro, ma addirittura quello di inibirne la partecipazione**, perfino nei casi in cui vi è un'innegabile necessità economica di lavorare. Quando le opportunità d'occupazione sono ristrette a dei "cattivi lavori", che richiedono onerosi processi di ridefinizione dell'organizzazione familiare senza offrire un adeguato pacchetto di garanzie in termini di continuità e di protezione dai rischi, il bilancio costi/benefici è spesso tale da rendere preferibile lo stato di disoccupazione..

Ciò è del resto comprovato dagli stessi dati statistici: ***l'aumento dell'occupazione dalla metà degli anni '90 è dovuto solo in parte alla flessibilizzazione dei rapporti di impiego: tale aumento, che si deve quasi tutto alle donne adulte, può essere sì collegato a una misura di flessibilizzazione che concerne, però, solo l'orario di lavoro, e non la stabilità del rapporto; oltre un quarto dei due milioni di posti di lavoro creati tra il 1995 e il 2003 sono occupati da donne con un contratto a tempo parziale, nella stragrande maggioranza dei casi a tempo indeterminato, che dunque si conferma un fondamentale strumento di conciliabilità. Uno strumento che è improprio e fuorviante assimilare ai contratti atipici***. E che anzi **dimostra come una flessibilità per il lavoratore, abbinata a un buon grado di protezione, favorisca la crescita occupazionale**.

*Spesso sbandierati come soluzioni flessibili, i contratti atipici sono in realtà, non di rado, particolarmente "rigidi" dal punto di vista del carico di lavoro, degli orari, dell'impossibilità di fruire di permessi e congedi e via dicendo*.

Ma *le implicazioni della conflittualità potenziale del sistema famiglia-lavoro si palesano, in forme ben più drammatiche, nel caso delle situazioni più vulnerabili*. Un esempio che ora comincia ad emergere, anche per la sua maggiore rilevanza in termini quantitativi, è quello **delle donne che tentano di rientrare sul mercato dopo un'esperienza coniugale fallita**. Soprattutto quando devono farsi carico di figli minori, queste donne sono svantaggiate rispetto agli uomini, sia per le difficoltà nel fare quadrare il bilancio familiare, sia per le difficoltà nel riorganizzare i tempi e l'intensità dell'impegno lavorativo in funzione di quello domestico. Costrette a fare i conti con un aggravio delle usuali difficoltà che le donne incontrano nel barcamenarsi tra lavoro di cura e lavoro per il mercato, la loro esperienza è drammaticamente paradossale.

**Secondo vari studiosi se la famiglia è la fondamentale risorsa che consente a tante donne di lavorare giovandosi del supporto della rete parentale, e a tante altre di dedicarsi interamente alla cura della casa e dei familiari grazie al reddito del coniuge, in talune circostanze finisce con l'essere proprio la tenuta della famiglia a rendere, oggi come un tempo, vulnerabili le donne e i loro figli quando per qualche motivo il modello ideale non tiene, o si rivela impossibile**.

Fatto sta che oggi è proprio nelle famiglie per qualche aspetto "atipiche" che si palesano le conseguenze più preoccupanti dello **scarto crescente tra i nuovi bisogni di cura e di supporto e il vecchio modello di protezione**.

Si pensi, per citare un esempio oggi di grande attualità, **all'esperienza delle donne immigrate, spesso sole, o comunque prive di una famiglia allargata alla quale appoggiarsi per ottenere sostegni economici e supporti allo svolgimento dei compiti genitoriali, e per di più costrette a fare i conti con un immaginario collettivo che associa la lavoratrice straniera a lavori strutturalmente "inconciliabili", come nel caso tipico dell'assistenza domiciliare a tempo pieno**.

Ancora una volta, ***i problemi di un gruppo sociale sono stati risolti a spese di un altro: è acquistando il lavoro a buon mercato dei poveri e degli immigrati che molte famiglie dei paesi economicamente avanzati risolvono i loro problemi di sovraccarico funzionale, contribuendo a circoscrivere le loro opportunità occupazionali a una nicchia di mestieri scarsamente remunerati e spesso del tutto incompatibili con una normale vita familiare: esempio emblematico di una flessibilità "contro" il lavoratore***. Nel momento in cui la stessa immigrazione si stabilizza e genera nuovi nuclei familiari, le donne straniere finiscono col manifestare

le consuete “rigidità”, che forse, in molti casi, nasconde proprio, ancora una volta, l'impossibilità di “conciliare”.

*L'economia della famiglia rappresenta dunque un concetto cruciale per combattere la disoccupazione femminile e, a maggiore ragione, per innalzare il tasso d'attività.* Ma evidentemente ciò implica una modalità di intendere la flessibilità, nella forma di una flessibilità “per” e non “contro” il lavoratore, ben diversa da quella che molte donne hanno finora esperito.

Per ciò che attiene più specificamente i giovani, dal nostro punto di osservazione, suffragato ci sembra anche dalle analisi pubblicate recentemente dall'Agenzia Regionale Marche Lavoro, cogliamo non tanto una difficile corrispondenza tra domanda ed offerta, (pure esistente se consideriamo che per la maggioranza le nostre imprese richiedono figure con abilità di tipo tecnico o con scarso profilo professionale, mentre tra i giovani l'appel del lavoro manuale, specie “di fabbrica” è via via sempre più scarso), quanto uno scarto di tipo socio- culturale, una differenza di linguaggi, una differenza di approccio al significato di lavoro. Grande è la varietà di messaggi che i giovani devono decodificare: da quelli di tipo familiare, che prevalentemente orientano alla stabilità occupazionale e all'ambizione di un riconoscimento sociale tramite il lavoro, a quelli che sostengono l'importanza dello studio e della formazione o che spingono alla flessibilità e all'imprenditorialità, fino a quelli meno espliciti, ma latenti, che manifestano sfiducia verso la condizione giovanile, sia in termini di prospettive (descritte in genere come prive di tutela e garanzia), sia in termini di effettive potenzialità e possibilità di riuscita. Sono spesso messaggi contraddittori, che si coniugano ad un quadro di opportunità occupazionale che spesso contrasta con quanto roclamato nelle raccomandazioni fatte ai nostri ragazzi.

Così tra i nostri ragazzi c'è chi sceglie di abdicare alle proprie aspirazioni, di rendersi indisponibile alla mobilità territoriale, cercando di schivare per quanto possibile le situazioni di precarietà, entrando nella logica dell'accettazione di “ciò che passa il convento”, investendo poco sul lavoro in termini di motivazioni, energia, responsabilità e “vivendo” altrove, in altri spazi e in altri tempi della giornata o della settimana. D'altro canto c'è l'atteggiamento di chi si rende disponibile alla flessibilità e alla competizione con l'obiettivo di un percorso di carriera, è quindi più disponibile alla formazione e alla mobilità, si “gioca” parecchio sul lavoro in termini soggettivi, quando non individualistici. In entrambe le tendenze da noi individuate, ovviamente semplificate, c'è il rischio di una “solitudine”. La ricerca dell' Armal parla di frammentarietà del quadro complessivo, ma anche di “indebolimento dell'appartenenza del giovane alla società”, con il prevalere di una tendenza a far da sè e, diciamo noi, con scarsa attitudine a conoscere e quindi ad interiorizzare l'insieme dei diritti e doveri, che regolano il proprio rapporto con il lavoro e il proprio rapporto di lavoro. Inoltre emerge a nostro parere, il rischio di una “cesura” tra le generazioni, nel caso si consolidi tra i giovani la sensazione di essere stati “scippati” di una sorta di “diritto alla stabilità” per il proprio presente e per il futuro.

C'è poi il problema del rapporto tra scuola e mondo del lavoro.. rischio è che la scuola diventi troppo funzionale al mercato del lavoro. Una parte del mondo imprenditoriale avanza la richiesta di avere le figure “stampate” al momento, il “just in time” della scuola e della formazione. Al contrario una istruzione generalista, che dà proprio le capacità di apprendere, di competere in termini di flessibilità alle novità del lavoro e dell'economia, è fondamentale. Dobbiamo ridare questa dignità alla scuola e alla formazione. Le nostre scuole si stanno “svendendo” alle imprese e lo dico con rispetto verso le associazioni imprenditoriali, ma si stanno svendendo, è diventato un mercato.

Anche l'inserimento lavorativo dei disabili, dopo la buona legge 69/99 non ha dato le risposte sperate: la logica della competitività, dell' efficienza, della risposta al mercato, lasciano nella gran parte delle imprese, spazi limitati per altre esigenze.

Sarebbe un tema ad approfondire, ma per ragioni di tempo ho potuto solo accennarlo.

Per affrontare la terza grande trasformazione del lavoro moderno occorre quindi lavorare per una nuova prospettiva di sicurezza sociale. **Certo il sistema delle tutele non può più basarsi sulla logica del posto fisso:** diciamo pure sulla rigidità del compromesso fordista. Al di là delle coperture previste dalla logica degli ammortizzatori sociali, bisogna affermare due principi-guida, non più ricalcati sulla struttura del lavoro taylor-fordista:

- 1) non è giusto che chi accetta o sopporta di essere più flessibile sia penalizzato anziché venire, semmai, favorito;
- 2) è necessario che lo Stato, le pubbliche istituzioni, assicurino a ogni tipo di impiego una rete di protezione leggera e universalistica tale da garantire a tutti diritto di cittadinanza nel lavoro e tenere insieme tanti soggetti e tanti tragitti del lavoro stesso.

**Quando le discontinuità temporali e le transizioni professionali sono frequenti, bisogna assistere il lavoratore o la lavoratrice nella transizione di posto o di carriera;** aiutarli a valutare il proprio potenziale e a ricollocarsi in modo adeguato; certificare i passaggi che hanno compiuto negli itinerari di lavoro e di formazione; accompagnare i periodi di mobilità con attività di formazione o di tutoring in vista del reimpiego; riconoscere le anzianità maturate negli impieghi temporanei presso la stessa impresa; ricomporre i vari spezzoni di impiego dipendente o autonomo agli effetti della posizione previdenziale, aiutandoli a ricoprire o consentendo loro di riscattare

i vuoti. I passaggi da un impiego all'altro devono quindi lasciare una traccia di cittadinanza, che sia una anagrafe del lavoro o un libretto elettronico del lavoratore.

Le profezie cupe di grandi pensatori del passato circa le conseguenze socio-antropologiche dei cambiamenti osservati non si sono avverate; di fatto si sottovalutavano gli effetti positivi dell'iniziativa pubblica, dell'azione organizzata e del dialogo sociale. Sottovalutavano il socialismo scientifico, il comunismo utopista e il solidarismo cattolico;

**Oggi il nocciolo di un possibile patto sarebbe quello fra qualità del lavoro e partecipazione all'impresa, che darebbe un seguito al compromesso fordista o, più probabilmente, un'alternativa.** Non si può escludere che un patto del genere possa venire dall'alto della grande impresa multinazionale, ma sembra più probabile che riesca ad avviarsi dal basso dei sistemi produttivi territoriali, dove c'è spesso un lavoro di qualità aperto all'intrapresa e intrinseco all'impresa, dalla quale è rispettato e con la quale è disposto a cooperare. Da questo humus può nascere **lo scambio fra qualità e partecipazione che consentirebbe sia al capitale che al lavoro di affrontare meglio le sfide della competizione.**

Inutile nascondersi che la prospettiva della partecipazione, già problematica per il disinteresse delle imprese e le cautele dei sindacati, è irta di insidie e di ostacoli.

Inoltre sugli esiti della terza grande trasformazione del lavoro pesa però un'altra ombra: **In nome della competitività l'impresa chiede oggi più competenze e più requisiti per un lavoro dotato di maggiore qualità e tale da offrire maggiore autonomia; che però viene remunerato più o meno come prima; che offre tutele meno solide e meno diffuse; e che dà ben scarse possibilità di partecipazione. Quindi l'attenzione e la cura prestate al nuovo lavoratore non sono poi molte; sembrano anzi minori di quelle che gli si chiede di prestare al prodotto o al servizio.**

La contraddizione è stridente. **Perché le risorse umane, le persone, siano all'altezza della competitività e partecipino davvero all'impresa bisogna che siano trattate all'altezza dei loro requisiti, che si elevano e si ampliano.** Ci si chiede: ma allora, cosa fa l'impresa di quel lavoratore che ha selezionato con cura, reclutato con estrema ocularità e assunto in quantità minima indispensabile; che poi ha cercato di formare quanto occorre; e che vorrebbe tenere informato quanto basta sui programmi aziendali? Il guaio è che le politiche del personale sono in troppe imprese vaghe, oscillanti, occasionali, incerte, perfino inaffidabili. Alcune ricerche sostengono che **l'impresa è spinta a operare dalle sollecitazioni fortissime del mercato, in modo congestionato, febbrile, quasi parossistico.**

**Vi sono soglie ottime e soglie massime di lavoro flessibile di cui le imprese hanno bisogno. Imprenditori e manager sanno quali sono, ma forse non sanno bene quali sono le soglie ottime e massime di flessibilità che l'impresa stessa può sopportare.** Perché la flessibilità non è né infinita né indefinita. Esattamente come la rigidità, è un requisito funzionale che ha i suoi limiti organizzativi, economici, sociali. Il massimo della flessibilità non è il lavoro errante né l'impresa virtuale.

È qui che l'iniziativa pubblica, l'azione organizzata e il dialogo sociale potrebbero avere effetti inattesi: tutelare il lavoro dalle conseguenze della flessibilità potrebbe calmierare le conseguenze perverse della flessibilità sulla logica d'impresa.

Necessarie modifiche alle leggi sul lavoro (L.30)

Va prospettata al contempo una modifica sistema contrattuale

Va rafforzata infatti la dimensione negoziale della regolazione collettiva

Sviluppo anche di accordi territoriali

Obiettivo realizzare interventi contrattuali e legislativi che incentivino la stabilizzazione occupazionale

Legislazione soft sul lavoro deve essere non invasiva

Ipotesi:

- aumento contribuzione dopo un "certo tempo" di contratto flessibile
- certificazione del lavoro flessibile svolto con diritto precedenza per assunzione
- omogeneizzazione dell' aliquota contributiva anche dei contratti atipici verso l'alto

Rafforzamento della bilateralità tra le parti sociali

Rafforzamento ed estensione di forme di mutualità per rafforzare ammortizzatori sociali

Collegamento con il testo del Cardinal Martini sulla parabola del "servo inutile"