

## Recensioni

### **La flessibilità unica sicurezza?**

Flexicurity : flessibilità e welfare : una sfida da raccogliere / a cura di Gilda Farrell. Roma: Sapere 2000, 2006

Il volume collettaneo propone un dibattito aperto e critico di fronte agli obiettivi che i Paesi membri dell'Unione europea si sono posti di raggiungere attraverso gli accordi di Lisbona. Come mettono bene in evidenza Urban e Velo nel primo saggio, l'innalzamento dei tassi di occupazione infatti pare essersi abbinato con l'introduzione di forme di flessibilità del lavoro, con la nota controindicazione di avere condizioni professionali meno garantite e maggiormente soggette a insicurezza sociale diffusa. Il contributo che il Consiglio d'Europa intende esprimere sul tema della flessibilità del lavoro viene non a caso intrecciato con quello della coesione sociale. Quest'ultimo tema è tornato in auge non appena sono diventati palesi, anche nella letteratura sociolavoristica, non solo le contraddizioni ma anche l'insostenibilità sociale del "dumping" che la flessibilità del lavoro ha provocato, soprattutto sui soggetti più vulnerabili come i giovani, gli immigrati, le donne. Il termine "flexicurity" mira nell'accezione di senso comune a voler coniugare esigenze produttive (di produttività, ma anche di esigenze del lato della domanda di lavoro) e sicurezza sociale per i lavoratori. Questi ultimi infatti sono stati improvvisamente privati dei diritti (talvolta ritenuti eccessivi), nonostante i successi raggiunti in tutta l'Europa occidentale dal diritto del lavoro nella seconda metà del secolo scorso, creando una scollatura manifesta fra tutelati e non tutelati.

Viene proposto un approccio analitico, che si avvale di approcci che sono non soltanto di sociologia e di relazioni industriali, ma anche di diritto, di psicologia, di economia, e di valutazione delle politiche pubbliche che rimane per certi versi il perno dell'intero lavoro. L'analisi che il testo offre quindi lascia spazio ad osservazioni puntuali, piuttosto che a rivendicazioni e analisi descrittive -esplorative, preferendo la comprensione di fenomeni e dinamiche controversi, spesso controintuitive. Se la prima parte del libro intende privilegiare un'analisi di contesto facendo perno sul concetto di coesione sociale, la seconda offre una rassegna comparativa dei meccanismi di conciliazione fra esigenze di flessibilità del lato della domanda e necessità di sicurezza dei lavoratori. La flexicurity infatti emerge da questo libro come una condizione difficilmente raggiungibile, poiché presuppone delle condizioni di partenza che non tutti i partner europei condividono.

Il modello dell'albero proposto proprio dal Consiglio d'Europa, e discusso in modo analitico nel saggio di Wilthagen e Houwerzijl, mira a quattro obiettivi: equità, dignità, autonomia e partecipazione. L'esperienza

olandese e danese - paesi che hanno adottato un modello di flexicurity fra i primi in Europa - dimostra fundamentalmente un paio di limitazioni: da una parte si tratta di politiche ancora giovani, che solo col tempo e la costanza dell'azione della "policy" in questione potrà portare a maggiori frutti (pag. 136). Dall'altra il modello prevede e presuppone intrinsecamente una certa equità nei due lati estremi del mercato del lavoro: flessibilità sì in entrata, ma anche flessibilità in uscita, cosa che in Italia ad esempio riguarda prevalentemente solo chi entra nel mercato in modo precario (e quindi sa e deve accettare "obtorto collo" tale condizione instabile), ma non riguarda coloro che hanno delle tutele forti, le persone quindi a contratto a tempo indeterminato. È bene precisare che da più parti emerge la considerazione che le tutele del lavoro non sono a "somma zero", e che il problema della flessibilità e della sicurezza non si risolve smantellando le garanzie di chi (ancora) ce l'ha (pag. 244). Il contributo di Mariucci infatti è particolarmente attento nel porre il problema delle tutele dei lavoratori come un piano giuslavoristico nel quale il diritto muove verso l'obiettivo della progressiva autonomia dei lavoratori, a prescindere dalle forme contrattuali che a volte celano oggi giorno pseudo-autonomie: «il diritto del lavoro, nella sua configurazione storica, sostiene e non conculca l'autonomia individuale, in altri termini promuove una migliore capacità di negoziazione del lavoratore singolo» (pag. 245). È altrettanto vero però che un esperto autorevole come Accornero ribadisce che la quantità totale di flessibilità nel nostro paese è già sufficiente per far coniugare le esigenze della produttività globalizzata, ma che tale "stock" di flessibilità è sperequata fra i lavoratori: alcuni scontano tutele (divenute eccessive) di altri. Con queste premesse il welfare collegato alla flessibilità difficilmente potrà trovare sentieri di sviluppo molto simili a quelli dei Paesi prima menzionati.

Peraltro, a differenza dei paesi nordici, compreso il Regno Unito, la situazione dei diritti previdenziali - che possono essere considerati una sorta di "retribuzione forzosamente accantonata" in un regime contributivo come abbiamo in Italia dal 1995 - sono maggiormente garantiti: è più facile ottenere dei prepensionamenti, delle pensioni minime per tutti decorose, e delle tutele per i lavoratori con carriere discontinue per motivi di gestione della propria famiglia, come quando si tratta di accudire dei figli (pag. 184). Su questo punto, e su una panoramica comparativa dei dispositivi di flexicurity a livello europeo si rimanda ai saggi di Klammer e di Sperber, entrambi sensibili a valutare le condizioni di successo di politiche di convergenza fra flessibilità e sicurezza. Insomma, sembra che i contesti e le risorse concretamente auspicabili siano troppo diverse per pensare ad un'introduzione della flexicurity in Italia così com'è stato fatto altrove.

Uno dei fatti economici da cui partire per comprendere la sofferenza del mondo del lavoro, è la costante erosione dei salari sul totale del plus valore prodotto. Confutando le teorie marxiste sul saggio marginale di profitto, l'analisi di Salama dimostra che il profitto industriale si è mantenuto negli ultimi anni costante, rendendo il profitto finanziario il vero "colpevole" dell'abbassamento relativo della retribuzione del fattore produttivo lavoro (pag. 68). Questa frattura nella suddivisione della ricchezza mina alla radice la coesione sociale, e soprattutto grava come

sfruttamento su quei lavoratori che con espedienti giuridici ritenuti del tutto superflui (se non nocivi o inutili) da un punto di vista produttivo si vedono abbassare le retribuzioni nette (perché resi lavoratori discontinui) e quelle lorde (minori contributi previdenziali e meno diritti di welfare, nonostante si inneggi al "welfare-to-work!"). Per quanto sia arduo condurre a singole cause tale processo, è indubbio che un ruolo importante lo giochino anche gli "outcome" delle "policies" lavoristiche. Gli effetti perversi delle politiche per il lavoro, come ad esempio la "legislazione sulla protezione del lavoro (/occupazione)" (LPO), hanno reso in passato meno elastico il funzionamento del mercato del lavoro, dissuadendo i datori di lavoro a licenziare, ma rendendoli anche meno coraggiosi ad assumere per non accollarsi oneri eccessivi. Da un punto di vista psicologico si è notato che la disoccupazione (anche quella di lunga durata) provoca malesseri di gran lunga inferiori a quelli della carriera precaria, cioè incerta, oltre che mal retribuita. In un certo senso appare fallimentare l'intento di spingere verso un "welfare-to-work" che non apparteneva alla tradizione dei paesi mediterranei: incerto è il guadagno sul lavoro nero che può essere stato assorbito; non tutti coloro che oggi sono precari sarebbero stati disoccupati con regimi normativi "tradizionali"; i non più disoccupati sarebbero oltretutto più infelici se non fossero parte attiva della società. Questo ultimo effetto si spiega col fatto che il lavoratore precario non ha una buona visibilità sociale (pag. 85). Il contributo di matrice più psicologica portato avanti nel lavoro di Burchell evidenzia dunque i costi sociali della precarietà, e come essi si producono. In sintesi, si è evidenziato che il benessere sociale può essere raggiunto attraverso livelli ragionevoli di stress da lavoro ("eustress"), ma che un eccesso - come si è verificato in questi anni - porta il lavoratore alle controindicazioni ben presenti.

Apprendo la scatola della flessibilità nel lavoro, si possono fare delle distinzioni utili che sono presentate in apertura al lavoro di Salama. Essa può essere scissa fra "numerica" e "funzionale" (pag. 49), dove la prima riguarda più da vicino le norme e l'esercizio della regolazione del lavoro in quanto a divisione delle mansioni, orari e formule contrattuali in genere; la seconda invece riguarda la qualità del lavoro espresso e i margini di adattabilità che i lavoratori riescono e sono disposti a imprimere in modo volontario. Si pone in particolare in evidenza che nel lungo periodo l'azienda ha più convenienza nello sviluppare un "mercato del lavoro primario", ovvero racchiuso nella forma della subordinazione pura, piuttosto che ricorrere e "rincorrere" un mercato del lavoro più volatile ed estemporaneo come quello del caso limite rappresentato dai lavoratori somministrati. Leggendo queste dinamiche in modo longitudinale, Salama dimostra che effettivamente il mercato del lavoro non ha vissuto una precarizzazione del lavoro, almeno fino all'introduzione del pacchetto Treu, a partire dal quale vi è una secca inversione di tendenza in quanto a sicurezza del posto di lavoro. Inoltre il fenomeno dei contratti a tempo determinato si sono diffusi molto di più in Spagna che in paesi di tradizione liberista come il Regno Unito, a dimostrazione che non vi è corrispondenza fra mercato del lavoro, dinamiche economiche e tradizioni di welfare. Il fatto che le dinamiche in atto non siano assolutamente semplici e

scontate lo dimostra anche un'analisi che vuole porre a confronto le LPO già citate e gli indennizzi di disoccupazione (ID) intesi come il fulcro delle politiche passive del lavoro, aspramente criticati in passato per i loro "outcome" negativi sull'attivazione dei (potenziali) lavoratori e quindi sulla strategia più ampia del welfare europeo. Questo tipo di analisi valutativa delle "policies" di flexicurity rappresenta uno degli spunti più interessanti dell'intero volume, ed è stato particolarmente approfondito da Sperber in ottica comparativa. Suddividendo i due tipi di politiche fra regimi bassi e alti (ovvero bassa e alta protezione e tutela per i lavoratori), si possono incasellare i vari paesi a economia avanzata in quattro categorie. Ad esempio alti livelli di LPO ce l'hanno Giappone e Francia, ma solo il secondo ha anche alti livelli di ID; Stati Uniti e Danimarca hanno bassi livelli di LPO, ma solo il primo ha anche bassi livelli di ID. Osservando le statistiche sulla sicurezza del lavoro, Sperber afferma che: «un elevato livello di ID sembra costituire la strategia dominante da parte dei decisori preoccupati per la sicurezza dell'impiego [...] Se si confrontano poi i valori che figurano nelle colonne, vale a dire l'incidenza della LPO sulla sicurezza dell'impiego, indipendentemente dal livello dell'ID, si osserva che la Danimarca e gli Stati Uniti, dove è "bassa" la protezione dell'impiego, presentano una precarietà dell'impiego inferiore alla Francia e al Giappone, dove la protezione dell'impiego è elevata. Di qui il risultato inatteso: la LPO è concepita per proteggere gli occupati. Ma, in questo caso, un basso livello di protezione dell'impiego è sistematicamente connesso alla diminuzione della sensazione di precarietà dell'impiego». (pagg. 210-211). Mettere mano ai delicati dispositivi di flexicurity sembrerebbe quindi scontrarsi con le tradizioni di welfare di ciascun paese, con le aspettative dei lavoratori, e certamente anche con le performance economiche del tessuto produttivo in quanto a produttività e competitività.

Nel complesso, oltre che ad essere una fucina di dati e osservazioni, il contributo curato da Farrel ha il merito di svelare gli assunti di senso comune sul tema della precarietà del lavoro, offrendo spunti molto interessanti non solo per gli studiosi, ma anche per chi si occupa di "policies" lavoristiche, non ultimi i sindacati che sono chiamati a pianificare il tema della flexicurity in modo più organico rispetto all'approccio "residuale" caratterizzato dalle sigle per i lavoratori atipici.

*Giulio Marini*