

Il lavoro non è una merce: flessibilità e globalizzazione

Davide Imola

«La maggior causa della forte domanda di lavoro flessibile da parte delle imprese è la riorganizzazione globale del processo produttivo, attuata allo scopo di ridurre il costo del lavoro e insieme di poter disporre della quantità di forza lavoro di momento in momento necessaria, conforme al criterio del “giusto in tempo”, dovendo soddisfare vincoli formali minimi. Poiché il sistema dei diritti dei lavoratori affermatosi nei paesi sviluppati rappresenta a tale doppio scopo un serio ostacolo, la riorganizzazione si è concretata anzitutto nella formazione di “catene di creazione del valore” i cui anelli – gli impianti produttivi – vengono collocati in prevalenza, nel mondo, ovunque i salari e i diritti dei lavoratori siano minori. In tal modo si sono posti direttamente in concorrenza tra loro 1 miliardo e mezzo di nuovi lavoratori “globali” aventi diritti e salari minimi con poco più di mezzo miliardo di lavoratori aventi diritti e salari elevati.

I processi economici oggettivi che vanno sotto il nome di globalizzazione, sostenuti da una legislazione sul lavoro incorporante la concezione del lavoro come merce, hanno portato alla moltiplicazione di lavori flessibili. Quest’ultima ha pertanto prodotto a carico di milioni di persone oneri rilevanti, in primo luogo una crescente insicurezza in tema di occupazione, reddito, identità professionale, carriera, futura pensione, status sociale, progettabilità della vita.

A fronte di un simile scenario, si potrebbe pensare che al fine di rendere più sostenibile la flessibilità bisognerebbe cominciare a riflettere sulle sue cause. Per contro è avvenuto che il dibattito sulla flessibilità, da parte di quasi tutti i soggetti, si sia concentrato di preferenza sui modi di temperarne gli effetti. Anche tra i fautori più convinti della flessibilità del lavoro, perché farebbe aumentare gli occupati e il tasso di crescita, v’è chi riconosce che essa comporta per le persone che debbono farvi fronte degli oneri rilevanti, in

* Davide Imola, Dipartimento Formazione e ricerca della Cgil nazionale.

specie sotto forma d'insicurezza dell'occupazione e del reddito. Fermo restando il giudizio positivo, da parte di chi a priori crede in essa, sui benefici economici e sociali che la flessibilità è supposta produrre, si è quindi fatta strada, in Italia come in altri paesi, l'idea che sia utile mirare a renderla sostenibile "coniugandola" con la sicurezza sociale, idea che si compendia nel termine *flessicurezza*» (pp. 119-121).

Il libro di Luciano Gallino, però, è da leggere tutto, anche se l'estratto qui sopra ne riassume la tesi centrale. Ma prima di arrivare a questo, Gallino spiega qual è l'origine della flessibilità nel lavoro e quali sono, secondo la sua tesi, i presupposti che in passato hanno spinto sempre più a considerare il lavoro come una qualsiasi merce da vendere sul mercato. Il ragionamento sottostante è infatti che, se si scinde il lavoro dalla complessità della persona e non lo si considera centrale nella formazione dell'identità e nella percezione di sé, allora esso potrà essere «ceduto» come qualsiasi altro bene; tale presupposto, oltre a indebolire i lavoratori, crea spesso anche disastri psicologici e sociali. Dopodiché Gallino ripercorre l'evoluzione della legislazione italiana mettendo in evidenza le tappe con cui essa ha segnato la progressiva mercificazione (e di conseguenza «flessibilizzazione») del lavoro, senza avere gli effetti sperati sull'occupazione reale.

È interessante, nella parte iniziale del libro, la ricostruzione quantitativa del lavoro flessibile accompagnata da una riflessione critica sul modo in cui vengono calcolati i dati relativi ai lavoratori flessibili che sarebbero in realtà molti più di quanto le dichiarazioni ottimistiche vogliano fare intendere. Forse andrebbero differenziate di più alcune forme di flessibilità che indistintamente l'autore somma, come ad esempio il lavoro part time a tempo indeterminato che interessa 1,8 milioni di persone, mentre invece andrebbero inserite forme di flessibilità come l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro che, lungi dall'essere circoscritta ai soli soci di cooperativa, è oramai molto diffusa, oltre che nel commercio e nella piccola e grande distribuzione, anche nell'edilizia, nell'editoria, nei trasporti.

Sarebbe utile distinguere, visti anche i differenti effetti che hanno sulle persone, i diversi tipi di contratto seguendo il diverso utilizzo nei vari settori d'impiego. Prendiamo, ad esempio, i citati insegnanti precari della scuola inseriti in graduatorie da tanti anni, a volte decenni, con incarichi annuali a tempo determinato, ripetuti nel tempo, e con meccanismi burocratici misurabili per verificare la propria corretta posizione nelle suddette graduatorie e con retribuzioni e tutele nel periodo di lavoro simili agli altri dipendenti. Po-

tremmo metterli a confronto con gli insegnanti a co.pro. di un ente di formazione professionale privato, retribuiti dopo mesi, a volte anni (solo quando vengono erogati effettivamente i finanziamenti destinati al corso in cui hanno svolto la loro attività), con compensi contrattati individualmente e quindi imposti dal datore di lavoro, senza tutele sociali né contrattuali.

Situazioni di lavoro e di vita così profondamente diverse all'interno dello stesso lavoro precario non consentono, a mio avviso, le «semplificazioni» cui abbiamo assistito negli ultimi dieci anni, con interventi che, rivolgendosi indistintamente ai precari, in realtà tendevano a occuparsi concretamente e prevalentemente della parte subordinata, seppur discontinua, dei lavoratori.

In questi anni la semplificazione, che meritoriamente Gallino cerca di evitare e ribaltare, ha anche fatto sì che sotto lo slogan 'lotta alla precarietà' passassero interventi destinati a una sola parte degli interessati, lasciando ai margini o, addirittura, chiedendo ai più deboli e ai meno protetti sacrifici economici per reperire le risorse necessarie a tutelare altre fasce di lavoratori o a rendere praticabili le riforme previdenziali immaginate dai vari governi.

Come sostiene Gallino, «i costi personali e sociali a carico dell'individuo sono enormi e sono percepiti, alla lunga, come ferita dell'esistenza, ansia, diminuzione di cittadinanza. Una precarietà i cui conti si presentano anche a distanza di 10/20 anni sotto forma di lacune formative, abbandono di progetti di vita difficilmente recuperabili, esperienze professionali troppo frammentarie». E ancora: «Con lavori flessibili e discontinui non si costruiscono né carriera né identità lavorativa, che è elemento fondante dell'identità personale e sociale».

Il punto centrale per le imprese è abbassare i costi e Gallino presenta dati attendibili in cui si evince che il lavoro flessibile subordinato viene pagato in termini di retribuzione netta circa il 20 per cento in meno. Un parasubordinato, rispetto a un dipendente a tempo indeterminato, percepisce il 34 per cento in meno e, se si prende a riferimento il lavoro autonomo «vero», il reddito dei parasubordinati è il 56 per cento più basso. Se a questo si aggiungono i minori costi previdenziali e i minori costi relativi alle minori tutele sociali, anche in questo caso la galassia dei precari ha variabili molto importanti al proprio interno di cui non si può non tener conto.

L'autore, inoltre, inserisce fra le motivazioni per le quali le imprese ricercano la flessibilità, la frammentazione della rappresentanza e la conseguente riduzione della rappresentatività sindacale. Questa tesi è sicuramente vera,

ma è possibile rilevare qualche contraddizione che rende più complessa, almeno in Italia, questa lettura. Per brevità esplicito la più importante.

Nel fenomeno generale delle modalità di lavoro flessibile esistono, infatti, nuclei di lavoratori la cui collocazione temporale effettiva non è realmente temporanea né esterna all'impresa principale, ma invece operano, anche in grandi numeri, a fianco della parte stabile del lavoro di quella stessa azienda. Cosa ha impedito che il gruppo più forte e tutelato avesse atteggiamenti inclusivi e protettivi verso chi aveva contratti meno tutelati ma lavorava nello stesso contesto?

Nel lavoro in affitto questo è ampiamente evidente. Dal 1996, infatti, il cosiddetto «pacchetto Treu» prevedeva che il lavoro in affitto costasse più del lavoro a tempo indeterminato e imponeva alla contrattazione decentrata di erogare il salario di produttività anche ai lavoratori «interinali» oggi «in somministrazione». Dopo circa undici anni forse poco più del 10 per cento della contrattazione decentrata, che si svolge normalmente nelle aziende a più alto tasso di sindacalizzazione, ha esteso il salario variabile anche ai lavoratori «in affitto». Questo non solo ha creato differenze salariali importanti a parità di mansione, ma ha reso il costo del lavoro «in somministrazione» sensibilmente più basso, quindi più appetibile per l'impresa.

Si tratta di esempi non isolati e che, sommati a quelli che riguardano collaboratori o partite Iva individuali, delineano effetti di «arroccamento» e una riduzione della capacità inclusiva che questi anni hanno prodotto sulla rappresentanza sociale e sulla reale capacità di rappresentanza delle attuali organizzazioni dei lavoratori. Se non si analizza anche questo effetto e non s'individuano modalità che consentano di rendere realmente protagonisti i lavoratori interessati, nonostante i ricatti e le difficoltà, sarà difficile immaginare un percorso in cui la politica da sola riscopra i valori della «dichiarazione di Filadelfia» (1944) e provi ad andare verso «una politica del lavoro globale», come la definisce Gallino, così da rimuovere o indebolire le cause dei fenomeni di flessibilizzazione e di riduzione del lavoro a merce.

Per Gallino, dunque, è molto più importante studiare le cause di questo fenomeno che non intervenire sugli effetti e incolpa la politica, soprattutto parte del centro sinistra, di attardarsi in un esercizio inefficace e per il quale, comunque, non avrà mai risorse sufficienti. Intervenire sugli effetti in Italia è – per lui – come «fare le nozze con i fichi secchi», tentando di tamponare una situazione non disponendo delle risorse per farlo in modo adeguato.

L'autore analizza anche l'esempio della Danimarca e, dati alla mano, s'interroga se il modello danese possa essere applicato anche in Italia. Considerati i costi e le polemiche che interventi recenti, anche meno costosi, hanno scatenato nel nostro paese, Gallino dubita fortemente che quel modello possa essere «importato» e, contemporaneamente, è molto scettico sui risultati di una politica di «flessicurezza» che si occupa solo degli effetti.

L'ultimo capitolo, invece, propone una «politica del lavoro globale». Un percorso certamente lungo, ma non impossibile, alla cui base sta un ragionamento preciso: se è vero che la globalizzazione ha messo in concorrenza i lavoratori (ancora) garantiti dei paesi a economia forte, con quelli privi di diritti e facilmente ricattabili degli altri paesi, si aprono però due strade. La prima è quella della flessibilizzazione: abbassare le condizioni e le tutele qui; la seconda – opposta a questa – è aumentare a poco a poco le tutele e le garanzie di chi oggi non ne ha quasi nessuna.

Un intervento, quest'ultimo, possibile a partire dall'azione che le pressioni sociali e dei governi possono fare sugli organismi economici internazionali, sui paesi in via di sviluppo e, soprattutto, sulle *corporation transnazionali* (che sono la parte trainante del fenomeno di flessibilizzazione e di spinta alla riduzione dei costi del lavoro), modificando la sostanza dei loro comportamenti e aumentando gradualmente le condizioni di tutela e i diritti dei lavoratori del Sud del mondo. Per l'Italia, Gallino vede un ritorno non formale e non teorico alla Costituzione, con una nuova legge sul lavoro che riveda l'intera materia, abbandonando quelle che ritiene le «politiche adattative» svolte sinora.

Affrontare le cause o gli effetti di questo fenomeno? È questo, quindi, uno degli interrogativi principali che Luciano Gallino propone nel libro e a cui prova a dare la sua risposta. Non per mediazione o comodità, ma forse può essere interessante chiedersi perché non affrontarli entrambi. Si può aspettare nelle attuali condizioni sociali, politiche ed economiche che si perpetui ancora per anni l'attuale livello di flessibilità e precarietà, strutturandola sempre più nel sistema economico e, soprattutto, nella vita delle persone, di sempre più persone? Forse è necessario tentare strade magari non risolutive, forse iniziali o intermedie, ma che stanno nel percorso del superamento del «lavoro come merce». Strade che vanno nella duplice direzione di proteggere socialmente le persone e di allargare i diritti e le regole di responsabilità delle imprese, riducendo la precarietà e, al

tempo stesso, incentivando l'azione collettiva delle persone interessate, diminuendo anche la paura che spesso oggi hanno i lavoratori stabili.

Il lavoro condiziona così tanto la nostra esistenza che quei lavoratori che non toccano con mano propria la precarietà, anche se la comprendono, non riescono a condividere il disagio di chi la subisce, anzi, a volte si ha la netta impressione che per molti lavoratori stabili le preoccupazioni degli altri si trasformino in minacce per se stessi.

Nella parte conclusiva del suo libro Gallino sostiene che una politica del lavoro globale, includendo anche le innovazioni da apportare in Italia, «potrà affermarsi solamente quando diverranno maggioranza le persone consapevoli che la richiesta di utilizzare la forza di lavoro solo quando serve non è uno strumento isolato del conflitto sociale». Quello che rimane più sullo sfondo leggendo Gallino è come sarà possibile fare in modo che diventino la maggioranza le persone che hanno questa convinzione, in una situazione dove l'economia globale e l'affermazione del criterio del «giusto in tempo», anche per quanto riguarda il lavoro, sono ancora predominanti. Forse si rischia di dover credere che la politica possa e debba da sola intervenire sull'economia, sottraendo questa al processo di «venerazione» cui è stata sottoposta negli ultimi anni.

Se, come credo, è corretta la tesi di Gallino secondo cui la flessibilizzazione non è uno strumento isolato del conflitto sociale, occorre capire perché in questi ultimi 20 anni il ruolo delle organizzazioni sociali, che storicamente non solo nel nostro paese hanno agito il conflitto per tutelare e conquistare diritti per i lavoratori, sia stato sulla flessibilità così limitato, proiettato principalmente a rincorrere il recupero del potere d'acquisto del nucleo di lavoratori a tempo indeterminato. Perché è stato scarsamente incline nell'incidere sull'organizzazione del lavoro, nei processi produttivi, negli accessi e, anzi, per lo più teso a chiedere risposte legislative alla politica. Perché non si è preferito percorrere le strade prese con successo nella nostra storia, rispondendo anche contrattualmente all'attacco proposto con le politiche mercificatorie del lavoro ottenendo poi, per quella via, risposte forti, perché già radicate nel paese e nelle imprese, anche dal legislatore.

L'idea che ne esce rischia di essere quella di un'attenta e lucida ricostruzione di un lungo processo ancora in corso, che ha portato all'attuale situazione dove il lavoro ritorna a essere concepito come merce. Una ricostruzione attenta, ma non accompagnata dall'idea di un altro processo che porti a una nuova affermazione dei diritti umani e del lavoro, con le gradualità e le

tappe successive che inevitabilmente ogni processo richiede, e non nell'attesa di un giorno ipotetico in cui la legislazione riesca e scompaginare quell'idea mercificatoria del lavoro.

Questo nuovo processo non è praticabile senza nuove protezioni sociali, senza nuove regole contrattuali e poi legislative, senza una nuova unità tra identità lavorative oggi purtroppo ancora fortemente separate e a volte confliggenti, senza che il processo sia accompagnato non solo da una volontaristica o ideologica – quanto debole – solidarietà dei lavoratori «stabili», ma da un protagonismo e un'unità di obiettivi che coinvolga direttamente anche i precari. Di esempi nel nostro paese ce ne sono stati tanti, dove anche le figure professionali più qualificate e autonome si sono messe alla testa di processi di emancipazione dei lavoratori flessibili e, quando si è superata la diffidenza e a volte l'autoritarismo del nucleo più stabile, si è riusciti a rimettere a unità quella realtà lavorativa e a imporre al datore di lavoro una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, una nuova dignità delle persone e una valorizzazione delle professionalità presenti.

Gallino attribuisce alle forze sociali una difficoltà oggettiva, dovuta agli attacchi della globalizzazione e alla frammentazione del lavoro prodotta dalla flessibilità oppure, soprattutto in Italia, le individua come colpevoli di aver avviato una parte del processo di flessibilizzazione, come in occasione dell'accordo del luglio 1993. Si potrebbe semplicemente dire che le organizzazioni sindacali hanno tenuto nell'accordo del 1993, come più volte in seguito, un comportamento di responsabilità generale in un contesto di superamento della scala mobile e di attacco ai salari dei lavoratori.

Forse, come dicevo, è però importante indagare più in profondità gli effetti che nelle organizzazioni sociali e tra i lavoratori hanno prodotto questi decenni di flessibilizzazione, per capire come riattivare un processo dimostratosi quasi sempre virtuoso nel nostro paese. In Italia, infatti, le politiche sindacali più forti e più vincenti, quelle che hanno spostato coscienze, che hanno provocato rivoluzioni culturali, che hanno ottenuto diritti strutturali e fondamentali per il lavoro salariato sono partite da una forte azione contrattuale, anche di processo, come nel caso dello Statuto dei lavoratori, ottenuto dopo 18 anni di iniziativa e contrattazione sindacale e dopo averne sancito le regole fondamentali nei più importanti contratti collettivi nazionali di lavoro. Sono quelle iniziative che hanno avuto il coraggio di sperimentare l'azione sindacale, e se necessario il conflitto, sulla costruzione di un diverso modello organizzativo dell'impresa che non considerasse il lavoro come una

merce, ma che affermasse la dignità del lavoro a partire dalla centralità della persona. Sono quelle iniziative che hanno saputo unificare il mondo del lavoro a dispetto delle politiche di separazione delle imprese. Sono quelle che hanno dimostrato coerenza tra la prospettiva politica confederale del sindacato e dei movimenti sociali e politici che la condividevano e l'azione pratica contrattuale non contraddittoria, anche se, talvolta, parziale nei risultati, ma certa nella direzione di percorso e tangibile per i lavoratori.

È questa azione e questo lavoro contrattuale che hanno cambiato i rapporti nelle imprese, consentendo di dare forza e solidità, nell'indicare le effettive possibilità di realizzazione e le compatibilità con il sistema economico e produttivo, alle istanze di tutela e di dignità espresse dal mondo del lavoro in Italia. È l'azione contrattuale che ha reso comprensibili, diffuse e, alla fine, ineludibili anche dalla politica tali istanze. Al contrario, oggi si fa un gran parlare della precarietà e del processo sia globale sia nazionale che ci ha portati fin qui. Ma oltre all'occuparsi poco e solo degli effetti – come denuncia Gallino – non si apre alcun nuovo processo di contrattazione che incida sull'organizzazione del lavoro, che costringa le imprese a occuparsi di innovazione di prodotto, di innovazione dei processi produttivi, di nuovi piani di sviluppo o di investire maggiormente in ricerca.

L'idea che propone l'autore, ossia affrontare le cause della «flessibilizzazione globale», nonché quelle insite nel nostro paese, è convincente e suggestiva in una prospettiva di cambiamento della società a livello mondiale, che metta al centro il lavoro e la dignità delle persone. Ma per farlo occorre ancora trovare il modo, le forme e le forze sociali in grado di costruire una simile prospettiva perché, appunto, «il lavoro non sia una merce», e le tutele dei lavoratori non siano un fervecchio.