Coordinate per una politica globale contro la flessibilità

Elena Persano

Il lavoro è un'area di consenso e di relazioni culturalmente strutturate, frutto dell'impatto esercitato dalle rappresentazioni e dai significati del lavoro; quando questi mutano, portano con sé lo stravolgimento dell'identità di chi deve inevitabilmente rapportarsi a esso. I mutamenti in atto negli ultimi anni hanno riportato il tema del lavoro al centro del dibattito scientifico e politico che, pur cambiando forma, rimane un elemento primario nella definizione della struttura sociale (Dore, 2005).

Il passaggio da una società del lavoro a una società dei lavori (Accornero, 2000) ha determinato un cambiamento nella struttura del lavoro stesso, che si parcellizza per effetto della destrutturazione del modello occupazionale a tempo pieno e a piena tutela, lasciando spazio a forme occupazionali a tempo determinato, precarie e poco tutelate.

Nuove forme di disuguaglianza si sovrappongono a vecchie e non superate forme di disparità, determinando nuove differenze. Proporre e predisporre politiche appropriate che rispondano alle esigenze dei singoli, attraverso strumenti adatti a comprendere le trasformazioni dai confini «globali» in atto, sono tra gli intendimenti dell'ultimo libro di Luciano Gallino, professore emerito di Sociologia dell'Università di Torino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità,* edito da Laterza.

Nato dall'impossibilità, dovuta ai cambiamenti in corso, di poter aggiornare il breve ma intenso saggio del 2001, *Il costo umano della flessibilità*, di cui risultano ormai inefficaci i consigli su come rendere «sostenibile» la flessibilità e su come curare gli effetti e non le cause, *Il lavoro non è una merce* percorre nuove piste di ricerca e sperimenta nuovi percorsi teorici e concettuali, in un'analisi dai toni ben più forti e più che «esortativi», in una sorta di *j'accuse* evidente sin dalle prime pagine con la metafora introduttiva che

* Elena Persano è dottoranda di ricerca in Analisi delle politiche di sviluppo e promozione del territorio presso l'Università di Teramo.

vede i responsabili del dibattito in corso sulla flessibilità del lavoro come «un equipaggio di una barca che in mezzo all'oceano discute animatamente delle modifiche da apportare al logo sulle vele anziché predisporre le misure per far fronte alla tempesta che si annuncia» (Gallino, 2007).

Per Gallino questa tempesta nel mercato del lavoro, scaturita dall'aver messo in competizione tra loro, deliberatamente, mezzo miliardo di lavoratori del mondo che hanno goduto di buoni salari e buone condizioni di lavoro con un miliardo e mezzo di nuovi salariati che lavoravano in condizioni orrende e per salari esigui, ha bisogno di essere affrontata e superata facendo incontrare queste due parti della popolazione verso l'alto della scala dei salari e dei diritti, attraverso efficaci politiche condotte su scala sia nazionale sia internazionale.

Ambizioso – quanto necessario – imperativo dovrebbe essere quello di curare le cause e non gli effetti; Gallino illustra come arrivare e perché bisognerebbe arrivare a queste soluzioni tracciando, in un'ipotetica suddivisione operata da chi scrive, in linea con la metafora «marinaresca» da lui proposta, le coordinate della tempesta e successivamente la rotta da seguire per lasciarsela alle spalle.

Tracciare le coordinate della flessibilità lavorativa ha significato innanzitutto per l'autore un lavoro revisorio sull'apparato definitorio delle varie facce della flessibilità: i termini «flessibilità dell'occupazione» e «flessibilità della prestazione» andrebbero sostituiti ai più criptici «flessibilità quantitativa» e «flessibilità qualitativa» utilizzati dagli esperti.

Oltre che delle facce, Gallino si «imbarca» nella spinosa questione dei numeri della flessibilità, ritornando sulla «complicata somma di grandezze incerte» (Gallino, 2001) che andrebbe a comporre in modo più o meno attendibile il quadro dei lavoratori coinvolti nelle forme di lavoro atipiche; complicata anche perché, come lo stesso sottolinea, i dati non sono solo elementi della statistica ma anche un mezzo di persuasione di massa e uno strumento politico.

Per giungere alla stima, ma anche per comprendere le difficoltà metodologiche, Gallino illustra minuziosamente le procedure adottate e gli ostacoli incontrati sia nel metodo sia nella sostanza. Primo fra tutti la discrepanza temporale tra i dati sulla posizione lavorativa, ottenuta mediante interviste dirette alle persone, e i dati amministrativi ricavati dai contratti registrati presso Inps, Inpdap, Inail e altri enti assistenziali e assicurativi, e dall'imprecisione della ripartizione nei vari tipi di contratti a termine delle risposte for-

nite, ad esempio, durante le rilevazioni Istat e Isfol. A tutto ciò bisogna aggiungere l'inadeguatezza dell'impianto campionario utilizzato per stimare grandezze interne relative alla rilevazione sull'occupazione, quali i diversi tipi di contratti, tali da ottenere quote così piccole di campione da non poter produrre variabili dalle stime assai elevate.

La stima cui perviene Gallino è quella di un'occupazione flessibile (regolare e irregolare) che coinvolgerebbe in Italia tra i 7 e gli 8 milioni di persone fisiche, cui vanno aggiunti più di 3 milioni di doppiolavoristi – corrispondenti a un milione di unità lavorative a tempo pieno – per un totale di 10-11 milioni circa.

Di fronte a una stima di tale entità occorre comunque precisare come la letteratura di riferimento si stia ancora interrogando sulla questione quantitativa del fenomeno, in relazione alla non verificata affidabilità delle stime sul lavoro parasubordinato e atipico. Se lo stesso Gallino si concentra sia sui livelli di stock già raggiunti sia sulle tendenze di flusso, altri, come Reyneri (2004) e Paci (2005), tendono a dar maggior peso alle stime di stock. E non è solo la stima dei numeri a fluttuare, ma la stessa valutazione oggettiva da dare alle cifre. Se per Reyneri (2004) gli 800 mila atipici del 2002 «pur ridimensionati non sono pochi, perché sarebbero oltre il 10 per cento di chi si dichiara professionista o lavoratore in proprio», Accornero (2006) dà un diverso valore ai dati dei lavoratori a termine, alla luce di altri numeri: "la quota dei lavoratori a tempo sul totale dei dipendenti è del 12,3 per cento, in linea (anzi al di sotto) con le medie europee, e a grande distanza dai numeri della Spagna, il paese con le percentuali più alte».

Riportando il focus sull'analisi di Gallino, questa flessibilità del lavoro dalle molteplici facce e dai 10 milioni circa di lavoratori, scaturita da un'apertura dei mercati aprioristicamente gestita male in un gioco-forza di deresponsabilizzazione delle parti coinvolte, ha condotto al ricorso a misure di flessibilizzazione, dovute principalmente a due scopi: ridurre il costo diretto e indiretto del lavoro, adeguandolo il più strettamente possibile all'andamento della produzione e delle vendite; ridurre il rischio di impresa derivante dal fatto che ciascuna unità produttiva è diventata un nodo della catena globale di creazione del valore che ne comprende molte altre, producendo così solo su domanda.

«Uno degli scopi essenziali della riorganizzazione produttiva etichettata "globalizzazione" è stato, e continua a essere – scrive Gallino – quello di sottrarre un tratto il più lungo possibile del processo produttivo alle condizioni

di lavoro predominanti nei paesi industriali avanzati; condizioni caratterizzate da salari elevati, contratti di durata indeterminata, vincoli legislativi al licenziamento e forti tutele sindacali» (Gallino, 2007). La pressione sui salari e la domanda di flessibilità dell'occupazione da parte delle imprese significano, dunque, che se non si accettano salari più bassi e contratti che facilitano l'uscita dei lavoratori dalle imprese il lavoro verrà trasferito in altri paesi dove sarà disponibile forza lavoro a condizioni peggiori.

Tali processi sono il frutto della deresponsabilizzazione dell'impresa: non si riscontra più nelle politiche d'impresa quel senso di responsabilità nei confronti della comunità in cui si opera e dei loro dipendenti. Gallino riporta la vicenda della crisi della Olivetti del 1952, quando Adriano Olivetti, invece di licenziare 500 operai e ridurre la produzione, preferì trasferire o licenziare i dirigenti, abbassare i prezzi dei prodotti, riorganizzare la produzione in un'ottica d'impresa che si opponeva con tutti gli strumenti e le risorse disponibili alla creazione di disoccupazione. Nello scenario attuale la quasi totalità delle imprese reputa, anzi teorizza, che non spetti a loro preoccuparsi del destino di chi perde il lavoro o subisce lunghi periodi di non occupazione. La loro prima preoccupazione è la competitività. A porre rimedio alla precarietà dell'occupazione debbono pensare lo Stato, gli enti locali, il terzo settore e principalmente la persona interessata.

Una delle conseguenze di questo processo, vista con favore dalle imprese, è la frammentazione delle classi lavorative e delle loro forme associative. Il concetto di classe ha difficoltà a costruirsi in contesti di continuo ricambio della forza lavoro, diviene difficile sviluppare quel «sentire comune» che ne crea l'unità e l'aggregazione. A ciò si aggiunge quella che Gallino definisce «ferita dell'esistenza»: la precarietà lavorativa come fonte immediata di ansia e condizione sociale e umana che deriva da una sequenza di contratti, nonché dalla probabilità di non arrivare mai a uscirne, non permettendo così all'individuo di costruirsi una carriera né un'identità lavorativa.

Un altro elemento delle coordinate è quello di venire a capo della presunta relazione tra l'aumento del livello di flessibilità e del volume totale dell'occupazione, vicenda legata all'attività dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse) che nel 1996 esortava l'Italia a rendere meno rigido il mercato del lavoro, supportando tale necessità con i dati relativi all'*Employment Outlook*, sua maggiore pubblicazione in tema di impiego, dati che si riferivano a periodi non omogenei compresi tra il 1983 e il 1992. Se ne *Il costo umano della flessibilità* questa evidenza empirica era già

piuttosto gracile, ora è la stessa Ocse, con l'*Employment Outlook* del 2004, a dichiarare che sembri non sussistere alcuna relazione, empiricamente fondata, tra livello di flessibilità e volume totale dell'occupazione.

Alla pressione economica, politica e culturale che ha portato allo sviluppo del lavoro flessibile non è corrisposto quello della società flessibile. Affrontando questa tematica, fortemente dibattuta, Gallino affronta la tensione dialettica esistente tra queste due dimensioni, inserendosi nel dibattito sociologico che cerca di trovare una definizione della società contemporanea, «sintetizzando il non sintetizzabile» (Gallino, 2007).

Per «società flessibile», espressione collegata al nome di Richard Sennet, autore di *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale* (1999), si intende, in teoria, una società che favorisce l'indipendenza dell'individuo, l'autonomia dell'azione come valore distintivo della modernità, la flessibilizzazione dei tempi sociali con il prerequisito della massima diffusione del lavoro flessibile. Nella pratica, però, la dialettica in corso ha solo causato una forte polarizzazione dei lavoratori verso l'alto e verso il basso, assumendo, nella stratificazione, la forma di una clessidra, venendo meno al concetto di integrazione, fondamentale in una società civile, con esiti non proprio promettenti per la qualità della vita e per l'organizzazione sociale.

Il piano prescrittivo disegnato da Gallino segue due rotte: una da collocarsi su scenari internazionali e l'altra sul piano nazionale.

Riportando il caso cinese della bozza sui contratti di lavoro, ostacolata da un'intensa attività di lobbying dalle corporation transnazionali (Tnc) europee e americane, Gallino ribadisce la necessità di riportare le politiche del lavoro allo stesso grado di priorità nell'agenda di tutti i governi, con l'obiettivo comune di portare allo stesso livello della scala retributiva e dei diritti tutti i lavoratori. Se dunque la domanda ossessiva di occupazione flessibile da parte dell'impresa nasce da questo squilibrio, la sola via per ridurla strutturalmente è eliminare questo squilibrio.

A tale scopo andrebbero affiancati una serie di strumenti tra i quali l'accertamento e il perseguimento legale delle responsabilità nelle violazioni dei diritti umani e dei lavoratori degli Stati dove le Tnc hanno la sede giuridica, parimenti degli Stati ospitanti in cui esse operano mediante qualsiasi tipo di sussidiaria.

Altre modifiche potrebbero essere relative alle modalità di finanziamento di progetti industriali da attuare sia nei paesi in via di sviluppo che non da

parte di organizzazioni quali la Banca mondiale e il Fondo monetario internazionale, allo scopo di assicurare condizioni di lavoro, salari e diritti sindacali nel rispetto degli standard più elevati.

Si potrebbero, inoltre, sviluppare codici di responsabilità sociale delle imprese che mantengano gli standard retributivi e di diritti sindacali analoghi a quelli dei dipendenti del paese dove hanno sede giuridica, o stipulare accordi globali tra associazioni o confederazioni internazionali di sindacati dei lavoratori intesi a stabilire standard minimi di salario, condizioni di lavoro e pieni diritti sindacali nelle unità produttive operanti nei paesi in via di sviluppo sotto il controllo di Tnc.

Sul piano nazionale andrebbe varata una nuova legge complessiva sul lavoro che dovrebbe richiamarsi agli articoli della Costituzione che collegano i diritti del lavoratore alla qualità della vita e della convivenza in una società democratica; stabilire formalmente che il lavoro non è una merce; stabilire il principio per cui il processo del lavoro è una fattispecie giuridica categoricamente non assimilabile al processo civile ordinario, in modo da appianare la disuguaglianza sostanziale di mezzi e di potere tra imprenditore e lavoratore; ristabilire il principio secondo il quale il contratto di lavoro dipendente e subordinato è il tipo di contratto in assoluto predominante, considerando gli altri tipi di contratto deroghe al contratto base. A questi principi guida si dovrebbe affiancare la lotta al lavoro irregolare.

Il lavoro non è una merce sprona alla difesa della molteplicità degli interessi di tutti, siano essi le condizioni di lavoro, le culture o la giustizia sociale. Condizioni imprescindibili in uno paese civile, che non possono essere alienate dal sistema in corso o occultate da una «flessicurezza», ossia flessibilità dal volto umano, talvolta usata come maschera per appianare gli effetti della flessibilità. È una sfida per i sindacati, che indeboliti dalla frammentazione delle classi lavorative debbono trovare un modo per aumentare il proprio potere di contrattazione affievolito dall'eccesso di offerta di lavoro.

Nel disegnare nuovi scenari non si può comunque non tener conto di come, in un universo di lavori che vede diminuire progressivamente protezioni e garanzie, mettendo in crisi i differenti modelli di welfare nella loro funzione di generatori e distributori di diritti, diventi imprescindibile non sottovalutare le trasformazioni, ma semmai chiedersi quali forme di protezione siano compatibili con il cambiamento del sistema socio-economico al quale si sta assistendo.

È utopistico pensare di mantenere o restaurare il sistema di protezioni tipico della società salariale, così come è ingenuo pensare che l'assenza di protezioni permetta all'individuo di esercitare tutta la sua libertà scegliendo come essere interprete del proprio futuro. «Occorre riconfigurare il sistema di garanzie guardando alle nuove forme che ha assunto il lavoro» (Castel, 2004).

La differenza con il passato non è che il lavoro ha perso la sua importanza, quanto semmai che il lavoro ha perso la consistenza da cui derivava la parte più importante del suo potere di protezione. La domanda cui bisogna rispondere è, quindi, come associare nuove forme di protezione a condizioni di lavoro sempre più instabili e precarie; *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità* è la risposta di Luciano Gallino.

Dedicato a tutti coloro che sanno sulla propria pelle cosa significa essere un lavoratore precario, con la speranza che i diritti dei lavoratori da esigenza si tramutino in un'effettiva domanda politica, in uno scenario di diritti sociali, di uguaglianza e di diritti delle persone.

Bibliografia

Accornero A. (2000), *La società dei lavori*, in Ambrosini M., Beccalli B. (a cura di), *Lavoro e nuova cittadinanza, cittadinanza e nuovi lavori,* Milano, Franco Angeli.

Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Milano, Rizzoli.

Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale. Che cosa significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.

Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.

Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

Paci M. (2005), *Organizzazione del tempo e sistema delle tutele*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3.

Reyneri E. (2004), *Verso una nuova società del lavoro*, in *Il Mulino*, n. 6.

Sennet R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli. (titolo originale: *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, 1998).