

GENNAIO 2005

IL FOGLIO della **PASTORALE**

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. 153

SITO INTERNET: www.chiesadimilano.it/lavoro - POSTA ELETTRONICA: lavoro@diocesi.milano.it

XXIV GIORNATA DELLA SOLIDARIETÀ

DOMENICA 30 GENNAIO 2005

*“Qualità e sicurezza
nella flessibilità del lavoro, oggi”*

sabato 29 gennaio 2005

CONVEGNO DELLA VIGILIA

**Seminario Arcivescovile
Corso Venezia 11 - Milano
ore 15 – 18**

Documento di riflessione sul tema della XXIV Giornata della Solidarietà

Premessa

Da alcuni anni stiamo inseguendo i problemi del mondo del lavoro che si fanno sempre più nuovi e complessi. A cominciare dal 2000, i temi sviluppati nel Convegno della Vigilia della Giornata della Solidarietà, si sono susseguiti cercando di capire e, se possibile, di prevedere: *“solidarietà e sviluppo umano”* (2000), *“solidarietà, lavoro e ben-essere”* (2001), *“la flessibilità e la precarietà del lavoro, oggi”* (2002), *“formazione e lavoro nella società della conoscenza”* (2003), *“le politiche dello sviluppo nella società della conoscenza”* (2004).

Quest'anno vogliamo unire insieme due elementi fondamentali del lavoro che sono **“qualità e sicurezza”** in un contesto di flessibilità. Nuove difficoltà si affacciano all'orizzonte:

1. Il lavoro, anche se non è per tutti così, tende ad essere sempre più invasivo ed esigente, fino a pretendere di esaurire le forze e le capacità di una persona, riducendo le sue possibilità di farlo convivere con le necessità familiari.
2. Negli ambienti di lavoro il clima di competizione tende a riprodursi nei rapporti tra colleghi in modi sempre più rilevanti, contrariamente alle esigenze di un lavoro di équipe che prevede interventi comuni e interrelati.
3. Il lavoro si è fatto sempre più flessibile. Non necessariamente questo comporta una precarietà per tutti, tanto è vero che ancor oggi la maggior parte dei lavoratori lavora a tempo indeterminato. E tuttavia le nuove assunzioni avvengono a “tempo determinato” e non è garantita per tutti una stabilità.

4. Si affaccia anche la prospettiva della precarietà non solo per i non più giovanissimi (si parla dei trentenni ancora con lavori atipici), ma anche per lavoratori qualificati in caso di ristrutturazione o di trasferimenti di aziende, soprattutto se entrano nella fascia degli over 45.
5. Molte delle numerose cooperative, preziose per il lavoro e la speranza che offrono a persone che non trovano una collocazione, molte, per i giochi degli appalti, possono ritrovarsi, dall'oggi al domani, nella impossibilità di mantenere gli stessi salari per uno stesso lavoro.
6. Il costo della vita è aumentato, ma i salari non sono aumentati con gli stessi parametri.
7. Il mondo delle parrocchie, alle prese con situazioni di difficoltà e marginalità, sente la propria impotenza ad aiutare la ricerca di soluzioni dignitose.
8. Sta aumentando la povertà, mentre il divario tra ricchi e poveri si allarga sempre più.

Mi hanno colpito e, al momento, mi sono sembrate esagerate le riflessioni di un sociologo tedesco che va per la maggiore U. Beck (autore di "La società del rischio", "Che cosa è la Globalizzazione" e "Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro") in una lunga intervista sul Corriere della Sera (05/01/2001). Ricordando la fine dell'unità delle famiglie (che saranno ormai definite "costellazioni di relazioni diverse") e quindi la fine del reddito familiare, afferma: "... Continuiamo a considerarle situazioni eccezionali e private, mentre dovremmo prenderle come base per la comprensione della nuova realtà sociale emergente". E parlando del salario personale sostiene che "tra dieci o quindici anni la metà degli occupati saranno del genere "fragili", cambiamento drammatico ma inevitabile. Ora già un terzo degli occupati sono del "genere fragile": i contratti di lavoro diventano più indeterminati e più incerti, l'orario lavorativo diventa più flessibile e tutto questo dà alla nostra vita quotidiana l'impronta del rischio e della insicurezza".

1. Il nuovo mercato del lavoro

Il cambiamento del lavoro comporta una revisione di tutti gli schemi mentali che ci siamo proposti da decenni. Un fenomeno macroscopico sta attuandosi in tutto il territorio nazionale.

Anche un vescovo del Nord-est, Mons. Giuseppe Zenti, vescovo di Vittorio Veneto, ha richiamato i pericoli di *stradicamento* e di disoccupazione e ha fatto appello a tutte le parti interessate perché si attui un patto di stabilità sociale.

"Sono ormai oltre 2.700 le aziende della Marca trevigiana che hanno delocalizzato, alcune particolarmente note sul piano nazionale, come la De Longhi e la Benetton". «Non c'è dubbio – continua il vescovo – che le aziende produttive devono essere competitive sul piano del mercato e perciò sempre in evoluzione e in adeguamento alle nuove esigenze: lo richiede non solo il mercato, ma il senso stesso della responsabilità», ma «lo stradicarsi decreta uno stato fallimentare che da un lato impoverisce il territorio da cui ha attinto le risorse e dall'altro segnalerebbe una specie di paralisi della capacità di rinnovamento... Meglio un profitto un po' più contenuto se, di fatto, l'insieme garantisce maggior occupazione».

Dalle esigenze del mercato, dalle aspettative di una delocalizzazione in territori che forniscono mano d'opera a basso costo, dal lavoro che in molte parti non è né continuo né abbondante (e tale prospettiva sta intaccando anche alcune zone della Lombardia, oltre quelle del Veneto) nasce il fenomeno di una flessibilità che segue le esigenze molto instabili delle aziende soprattutto manifatturiere e non dà significative garanzie per il futuro occupazionale¹.

Lavoro atipico e lavoro permanente. Non tutti i lavoratori, occupati in lavori atipici, sono da considerarsi precari, perché alcune tipologie contrattuali sono utilizzate semplicemente come espressione "positiva" di flessibilità. Alcuni dei lavoratori atipici, infatti, vantano condizioni di lavoro migliori perfino dei lavoratori a tempo pieno e indeterminato.

Ma il lavoro atipico, che conduce verso la precarietà, è da individuarsi nel suo progressivo indebolimento della tutela tra lavoratori, rafforzando, così, la distinzione tra coloro che sono a tempo indeterminato e coloro che sono periferici al nuovo mercato del lavoro.

Si assiste allora ad una ambiguità di comportamento. Se le imprese dicono di avere, ormai, convenienza ad ottenere margini di flessibilità, affiancando al lavoro stabile una forza lavoro di "aggiustamento", le stesse trasformazioni del lavoro hanno messo in evidenza che il cuore dell'impresa resta invece il lavoro permanente, tutelato dalla legge e dai contratti collettivi; attorno ad esso ruota tutta la produzione e l'impresa stessa sviluppa processi di mantenimento (fidelizzazione) dei lavoratori che si desidera trattenere. In caso di ridimensionamento, viene organizzata una mobilità professionale interna, ci s'impegna in investimenti di formazione e viene garantito una retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa di ciascuno.

Così oggi, nel dibattito internazionale e quindi anche a livello nazionale, si sta sviluppando una riflessione necessaria sulla qualità del lavoro e sul rischio che la flessibilizzazione del mercato, se non accompagnata da contromisure che favoriscano l'occupabilità, inneschi un trabocchetto che faccia scivolare nel lavoro precario.

economia del lavoro a Modena, il 23-24 settembre 2004, dal titolo "Qualità del lavoro e strategie informative".

¹ Ho ripreso larghi brani di una relazione del prof. Luigi Frey e Gabriella Pappadà, tenuta al 18° Convegno nazionale di

Il valore del lavoro. La riflessione sul lavoro, oggi, proprio nel tempo della difficoltà in termini di sicurezza, tende a riprendere alcune linee di coscienza e addirittura di spiritualità, così come la sensibilità cristiana vuole suggerirci.

Anche gli economisti parlano del lavoro che non può essere solo strumento per una fonte minima di reddito, ma deve essere risorsa di benessere per l'individuo e per la famiglia.

Il lavoro ha dentro di sé delle prospettive e delle capacità impensabili che esigono di sprigionarsi perché gli si riconosca la dignitosa operatività di una persona che utilizza il proprio impegno per sviluppare se stessa, la realtà e le persone che la circondano, in una crescita e in un progresso di valore, e offre un proprio contributo per migliorare il mondo.

Nuovi processi di innovazione. Oggi, i nuovi processi di innovazione stanno conducendo, inesorabilmente, verso il ridimensionamento dell'azienda (*downsizing*) e verso la cessione in appalto di molte operazioni, che un tempo si sviluppavano all'interno dell'azienda stessa (*outsourcing*), spesso determinati dall'esigenza di identificare nuovi modelli organizzativi. Si attua, pertanto, un processo di "decomposizione della forza lavoro" e di individualizzazione del lavoro stesso, anche se poi si richiede di operare in équipe per le proprie competenze. Ma proprio in questa ottica di evoluzione dinamica del lavoro, gli aspetti concernenti le condizioni del lavoro stesso, le opportunità di apprendimento e la partecipazione attiva alle decisioni aziendali acquistano sempre maggior peso nel processo di valutazione della propria soddisfazione. Inoltre, dalla flessibilità e dal cambiamento organizzativo, il lavoratore può trarre benessere se gli viene permesso di adeguare orari di lavoro alle proprie esigenze, consentendo di svolgere diverse mansioni, accumulando conoscenze e competenze.

La legislazione italiana. Una tappa rilevante del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano è rappresentata dal "Pacchetto Treu" (legge numero 196/1997) che introdusse nuove forme di contratti, con il risultato di un accentuato dibattito tra esperti orientati verso la competitività e quelli orientati verso la protezione dei lavoratori. Si può dire, senza entrare nel merito, che con il "Pacchetto Treu" i contratti di apprendistato e di formazione-lavoro hanno rafforzato la presenza in Italia di contratti flessibili, con riferimento al lavoro, che doveva avere una funzione prevalentemente formativa.

La nuova legge delega, detta "Legge Biagi" (n. 30/2003 e il decreto legislativo 176 del 10 settembre 2003), che si dice ispirata al "Libro bianco", mentre rivede e riordina quanto introdotto dalla precedente legge Treu, estende ai privati la gestione dell'incontro tra domanda e offerta, delinea nuove forme di contratto e riforma quelli a contenuto formativo (ad es. l'apprendistato, i contratti d'inserimento). Queste innovazioni riducono gli interventi della contrattazione collettiva e rischiano

di esaltare il potere dell'impresa nell'articolare i tempi e i rapporti di lavoro.

Nella prospettiva del "lavoro a progetto" e soprattutto del "lavoro a chiamata" (il lavoratore si impegna per un periodo determinato ad essere a disposizione dell'impresa che può richiedere la prestazione di lavoro, previo breve preavviso) si rischia di entrare in un universo di occupazione con un sostentamento economico occasionale e non qualificante. Avrebbe un senso solo se si trattasse di una fase di transizione per fornire ai lavoratori strumenti per la mobilità verso un lavoro successivo con soddisfacenti condizioni, qualità e tutele.

In altri termini, si sono previsti ulteriori rapporti di lavoro "atipici", cioè regolati "diversamente", con minori tutele rispetto a quelle tradizionali, con maggiore flessibilità e con minori costi, specie previdenziali.

2. Contributi di una ricerca

Il Consiglio Europeo di Lisbona, nel marzo 2000, terminò i suoi lavori sostenendo che l'Unione si era prefissata per il nuovo decennio *un'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale*. Nei paesi industrializzati, infatti, il progresso economico e sociale si consegue solo realizzando un'elevata crescita economica che è perseguibile con elevati tassi di occupazione e di produttività (R. Livraghi, 2000).

La ricerca europea "ESOPE".

La ricerca "ESOPE" si è svolta negli anni 2002 / 2003 in Spagna, Francia, Germania, Italia e Gran Bretagna² e si è proposta il confronto su **flessibilità/ qualità/sicurezza (FQS)** combinando insieme le tre caratteristiche che risultano fondamentali per il lavoro di oggi. **I riferimenti**, che stanno alla base della ricerca, si rifanno

- all'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2001) che definisce il "lavoro decente" (*decent work*): *consente di costruire prospettive individuali future che garantiscono buone condizioni di lavoro, equilibrio tra lavoro e vita privata, sviluppo sia delle capacità e competenze di un individuo e sia delle sue relazioni personali e professionali*. Sin dagli anni 1980, l'OIL ha cercato di identificare le dimensioni

² La ricerca "ESOPE" ha avviato uno studio per "contribuire a un miglioramento della comprensione comparata e della valutazione della occupazione precaria come uno degli aspetti della insicurezza sociale ed economica e dei rischi nei sistemi sociali Europei contemporanei, in vista di migliori conoscenze e informazione sui dibattiti in corso sulla interrelazione tra la modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, l'attivazione delle politiche dell'occupazione e la qualità dell'occupazione". Per la documentazione vedi L. Frey e G. Pappadà, in *Le politiche di contenimento/ superamento della occupazione precaria, con particolare riguardo alla legge Biagi*, quaderni di economia del lavoro/ 78, Franco Angeli, 2003, p. 47 ss.

del fenomeno della precarietà del lavoro, individuando dei **criteri oggettivi**.

- Alcuni studiosi (1989) hanno stabilito una prima lista prendendo in considerazione quattro dimensioni:
 - la sicurezza/stabilità del posto di lavoro, considerando precari i lavori di durata breve;
 - le condizioni di lavoro monetarie e non monetarie (es. salari, orari di lavoro);
 - la tutela del lavoratore (contro il licenziamento ma anche intesa come protezione sociale quale maternità, malattia, pensioni);
 - la vulnerabilità di coloro che percepiscono fonti di reddito da lavoro molto basse.
- Tale lista è stata recentemente sviluppata da Standing (1999) comprendendo così:
 - la sicurezza del mercato del lavoro identificata nelle opportunità di occupazione che hanno gli individui;
 - la stabilità dell'occupazione intesa come protezione contro il rischio di perdita del posto di lavoro;
 - la sicurezza dell'occupazione intesa come sviluppo di un certo senso di stabilità del proprio posto di lavoro in una prospettiva dinamica di continuo cambiamento di esso;
 - la sicurezza del lavoro che concerne le condizioni di lavoro, l'ambiente lavorativo sano e sicuro;
 - la sicurezza di formazione (*learning*) che concerne le possibilità di formazione permanente (*lifelong learning*) in un contesto globale che include la famiglia, la società e il lavoro;
 - la sicurezza del reddito;
 - la sicurezza di essere rappresentati da organizzazioni in grado di ridurre/evitare la vulnerabilità del lavoratore.
- Vengono quindi ricordati, in particolare, i suggerimenti di Sen (1987/1999). Un modo per misurare obiettivamente la qualità del lavoro è quello di analizzare lo sviluppo del benessere. Il benessere si può misurare sulla base delle disponibilità individuali di capacità e abilità ("*capabilities*"). Per muoversi però in questa direzione, è necessario definire un livello di condizioni di lavoro minime per ogni specifico contesto sociale e individuare, quindi, alcuni elementi materiali e immateriali (tra cui il capitale umano) che compongono il benessere dell'individuo, "*indicatori di eguali opportunità, partecipazione e libertà*". Questo approccio si ricollega ed è ben espresso dall'OIL nel concetto di *decent work*: "*lavoro che conduce verso condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.*"

Nella ricerca la riflessione sul lavoro, oggi, non si identifica più "*nel posto di lavoro sicuro, a tempo pieno e indeterminato;...è invece legato al fabbisogno di migliorare nel complesso le condizioni di lavoro, riflettendo il dibattito sull'accrescimento dell'occupabilità e della mobilità. Seppur più dinamico, il lavoro deve, comunque, tutelare l'individuo e garantirgli delle condizioni di lavoro adeguate*".

Si accentuano la mobilità e il cambiamento, ma bisogna intervenire affinché questi non incidano negativamente sulle condizioni di lavoro e sulle prospettive di carriera dell'individuo.

Nello stesso tempo la ricerca ricorda che "*il lavoro precario è un fenomeno legato alla qualità del lavoro, all'emarginazione dei lavoratori coinvolti e all'evoluzione dei contesti sociali esistenti in questi paesi*". La precarietà non viene così connessa esclusivamente al lavoro ma anche ad una serie di fattori, tra cui indispensabili sono gli ammortizzatori sociali, che intervengono a integrare la carenza di sicurezza dovuta al lavoro precario.

E poiché i concetti o la sensazione di "precarietà" dipenderebbero, nell'ambito dei diversi contesti sociali, dai sistemi normativi che rendono il lavoro "accettabile" o "adeguato" alle aspettative dei lavoratori occupati e disoccupati, tra i Paesi esaminati dalla ricerca gli elementi che condizionerebbero tale "accettabilità", ovvero **flessibilità, qualità del lavoro, sicurezza**, sono:

1. i sistemi nazionali di protezione sociale;
2. l'insieme dei valori e delle norme riguardanti il prevalente discorso politico compatibile con i sistemi di protezione sociale, in determinati periodi;
3. i sistemi di relazioni industriali;
4. il regime di "occupazione e attività" (in altre parole, la distribuzione normale per età e sesso nel mercato del lavoro).

Ne discenderebbero tre tipi di regole:

- norme legali;
- norme sociali, non esplicitamente concordate, per scopi di maggiore o minore flessibilità, sicurezza, qualità del lavoro;
- norme sociali dovute esplicitamente a tali scopi da cui scaturiscono regimi di flessibilità dell'occupazione/sicurezza/qualità del lavoro in ciascun Paese con conseguenze sulle azioni collettive.

L'insieme di tali regimi darebbe luogo agli standard al di sotto dei quali i rapporti di lavoro potrebbero essere definiti come "precari" o di "cattiva qualità".

Viene così definita e quantificata, nella prima parte della ricerca ESOPE, la "precarietà" dell'occupazione sulla base di tre aspetti: temporale (la durata e la continuità dell'occupazione), sociale (i diritti e la protezione sociale), economico (la sicurezza del reddito e le condizioni di lavoro). A fronte ne è scaturita una definizione multidimensionale della "precarietà" dell'occupazione connessa a **quattro tipi di rischio**:

1. la dimensione temporale a cui è legato il rischio di instabilità, insicurezza delle prospettive di carriera e sviluppo dell'occupazione;
2. la dimensione economica a cui è riconducibile il rischio di percepire bassi salari e un basso reddito;
3. la dimensione organizzativa che espone al rischio di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro dannosi;
4. la dimensione legata al rischio di avere una protezione sociale "cattiva" e di secondo ordine.

Se ognuna, presa a se stante, è già sintomo di precarietà, la combinazione tra loro determina il vero rischio di restare precari a lungo, mentre il miglioramento di una dimensione può riflettersi positivamente sulle altre.

Finché si tratta di periodi di passaggio, necessari per una esperienza, come avviene per i laureati nei primi anni di vita attiva o per i giovani che desiderano essi stessi cambiare per variare la loro esperienza, il fenomeno può essere accettato perché inteso come un processo in cui il lavoratore paga con la flessibilità più o meno desiderata una formazione sul vivo che gli consente di transitare verso un lavoro a condizioni soddisfacenti da cui scaturisce *benessere* (garanzia di redditi adeguati nel lungo periodo, creazione di una identità positiva e di riconoscimento sociale, accesso a diritti sociali).

La problematica si aggrava, quando la precarietà diventa un tranello per cui i lavoratori alternano periodi di occupazione a condizioni insoddisfacenti a periodi di disoccupazione, senza prospettive future di miglioramento.

La ricerca ESOPE ha però consentito di rilevare:

- il sistema pensionistico (specialmente in Italia) avrebbe contribuito a contenere l'occupazione precaria degli anziani;
- la famiglia avrebbe giocato un ruolo importante (specialmente in Italia e Spagna) a prevenire l'occupazione precaria dei giovani studenti;
- in Germania lo sviluppo dell'occupazione a bassi salari avrebbe contribuito a contenere l'occupazione precaria sotto altri punti di vista;
- in Gran Bretagna l'espansione dell'occupazione precaria ha in parte risposto alle strategie di riduzione della povertà attraverso l'occupazione, cosicché tra contrattazione collettiva e precarietà vi può essere una relazione ambigua.

3. Riflessioni sulla situazione italiana

- L'Italia risulta un paese in cui il Welfare tutela poco i **disoccupati** mentre le famiglie sono, di fatto, il sistema di tutela dei membri inoccupati o con lavoro precario.
- La carenza di un sistema di *ammortizzatori sociali* non tutela i disoccupati dalla precarietà (anche se non si tratta solo della realtà italiana, tra i paesi analizzati nella ricerca). In Germania (e parzialmente anche in Francia) il sistema dell'indennità di disoccupazione finora ha funzionato. Emerge inoltre che, nonostante i tre paesi latini dell'Italia, Francia e Spagna abbiano molto in comune, la Francia non si appoggia al nucleo familiare come fanno invece Italia e Spagna.
- Ai **giovani** viene ritardata il più possibile l'entrata nel mercato del lavoro, soprattutto se meno qualificati.
 - o Nasce così la preoccupazione per molte famiglie di offrire ai propri figli una maggiore ed adeguata i-

struzione senza tuttavia poter contare su ammortizzatori sociali che li aiutino economicamente.

- o Gli studenti abbandonano perciò il tetto familiare sempre più tardi.
- o Il tasso di occupazione dei giovani italiani è molto basso, a differenza di altri paesi europei dove i giovani sono, nello stesso tempo, studenti e lavoratori, come per esempio in Germania dove il sistema dell'alternanza scuola-lavoro funziona molto bene.
- **Le donne** hanno in genere tassi di occupazione minori e una autorevolezza di potere (*empowerment*) meno elevata di quello che è riscontrabile tra gli uomini, perché le società sono ancora caratterizzate da una divisione e specializzazione dei ruoli, determinando discriminazione e pregiudizi verso le donne stesse (pregiudizi di genere). Tale situazione continua a permanere nel tempo, da un lato per l'incapacità progettuale e manageriale dei *policy maker*, dall'altro lato perché le aspettative delle donne, molto spesso, non sono verificate e ciò le "scoraggia", rendendole "inattive" nel loro ingresso nel mercato del lavoro.
- Il tasso sempre più alto **dell'invecchiamento della popolazione** sul sistema economico va corretto attraverso l'occupazione femminile. L' "inattività" economica delle donne alimenta, infatti, ulteriormente la crescita del tasso di "dipendenza", ponendo vincoli economici rilevanti per la crescita del benessere della popolazione. Il Consiglio Europeo di Lisbona (2000) si era posto, come obiettivo per il 2010, una maggiore partecipazione delle donne ai mercati del lavoro e, poiché il benessere collettivo non è disgiunto da quello individuale, l'essere autonome dal punto di vista economico, il realizzarsi come persone e lo scoprire le proprie potenzialità e abilità aumentano l'uguaglianza di opportunità che implicano consapevolezza e libertà di scelta.
- **Gli extracomunitari** saranno sempre più presenti in Italia come in tutta l'Europa per una nostra necessità oltre che per il desiderio di miglioramento del loro livello di vita. La realtà sociale deve fare i conti con queste presenze, accettando, con responsabilità, di riconoscere, insieme, i diritti di previdenza, assistenza e la possibilità della ricongiunzione familiare, e combattendo, nello stesso tempo, lo sfruttamento del lavoro nero.
- Il problema della **casa** entra di prepotenza nel rapporto del lavoro poiché il costo dell'acquisto o della locazione è fortemente alto e quindi incide sul reddito familiare.

4. Prospettive

Se tutte le ricerche affermano che il mantenimento di modelli economici basati su schemi di bassa produttività, bassa qualità e basse retribuzioni ("Europa a due velocità") è sempre più incompatibile con la nozione di sviluppo del "modello sociale europeo", un cambiamento va fatto con coraggio e con grandi aperture. Infatti i tassi di occupazione e di produttività vanno corre-

lati positivamente alla crescita del capitale umano, alla presenza diffusa di capitale sociale e alla capacità di perseguire progresso tecnico (effetto dell'attività di creazione di nuova conoscenza) (R. Livraghi, 2004). In altri termini, progresso tecnico, conoscenza e capitale sociale sono i fattori decisivi per realizzare una crescita economica elevata e un maggiore benessere per tutti (uomini e donne).

Lo sviluppo umano. Un'economia, che si basa prevalentemente sulla conoscenza e sul capitale sociale, presuppone uno sviluppo umano e un *empowerment* elevati degli uomini e delle donne. In tali ambiti, uomini e donne agiscono con libertà e con consapevolezza, perseguendo i propri obiettivi di benessere, conoscendo ciascuno le proprie potenzialità e avendo l'opportunità di valorizzarle nell'attività produttiva e in quella relazionale.

La volontà di apprendimento. E' fondamentale, tuttavia, affrontare con coraggio i propri limiti e con fatica uscire dalla pigrizia di una consuetudine. La creatività va coltivata e lo sviluppo si coglie nel ricercare e sviluppare le proprie conoscenze. Con tutte le difficoltà del tempo, oggi esiste una maggiore possibilità di apertura e di consapevolezza.

Ritrovare un ruolo nel nuovo contesto. Una volta, nella struttura fordista, bastava un ruolo e ci si sentiva riconosciuti per ciò che si era e per quello che si sapeva fare. Non si richiedeva altro. Si restava come in una nicchia e spesso altri decidevano per tutti. Oggi si è chiamati a sviluppare le proprie doti in un contesto che spesso è duro, ma anche capace di offrire possibilità per integrarlo. In altri termini, si è chiamati ad interagire, a diventare consapevoli, più disponibili a rischiare. Certamente le difficoltà sono molte e il contesto è spesso ingessato; bisogna quindi fare grandi sforzi per uscire ma la determinazione e spesso il coordinamento con altri potrebbero far inventare e sviluppare possibilità insperate.

Dalla mobilità alla occupabilità. Ricerca, duttilità e disponibilità, nella congiuntura attuale, non possono, tuttavia, essere lasciate solo alla buona volontà del singolo, ma è fondamentale l'impegno di tutta la società, in uno sforzo collettivo e coraggioso, di far passare i lavoratori già precedentemente occupati, e quindi abbandonati come "esuberanti", dalla mobilità alla occupabilità. Se non è più possibile pensare al posto fisso come parametro del futuro, non bisogna dimenticare che, per ogni adulto, è fondamentale il diritto al lavoro che sostiene la persona e la società e che rende dinamico e costruttivo il contesto in cui vive, aprendolo al futuro. Questa attenzione, che crea opportunità, facilita la qualità del lavoro stesso, poiché aiuta i lavoratori a sentirsi sereni di fronte alle possibili difficoltà future. Nello stesso tempo, e correlato, diventa indispensabile **un accompagnamento** che scioglia difficoltà e renda accessibile il nuovo in cui inserirsi. Ovviamente tutto

questo si innesta nel luogo e nel tempo in cui si vive e permette di conoscerci meglio potenzialità e limiti.

La persona è un valore a cui si deve ispirare ogni riflessione sul lavoro, presente e futuro. Si propone così

- una base comune a tutti i tipi di lavoro per procedere poi, gradualmente, verso normative e tutele ulteriori differenziate,
- un riconoscimento del ruolo centrale alla formazione, lungo tutto l'arco della vita lavorativa, con un accompagnamento verso sbocchi occupazionali possibili,
- tutele indispensabili facenti capo, oggi, ai cosiddetti "ammortizzatori sociali", in funzione delle nuove caratteristiche del mercato del lavoro.

Politica sociale e le Istituzioni. Una prima domanda che ci si deve porre, come cittadini che si sentono responsabili politicamente della vita sociale. "Se le risorse, come normalmente si dice, non sono infinite, quali allora **le scelte prioritarie** che la Comunità civile, le Istituzioni, la stessa Chiesa devono compiere, poiché si ritengono essenziali?" Probabilmente sorgerebbero tre priorità, comprensibili da tutti, conducibili a lavoro, casa e infrastrutture.

Qui ci occupiamo di lavoro, ricordando, in ogni modo, che queste tre priorità s'intersecano.

1. La responsabilità delle Istituzioni e della comunità politica, e non solo degli attori economici, è la garanzia per la sicurezza e la qualità dell'occupazione. Questa è la ragione per cui la politica sociale (e in particolare le politiche attive del lavoro) ha un ruolo chiave per incrementare la qualità del lavoro.

In altri termini è necessario un sistema di tutela sociale, egualitario, consensualmente gestito che mantenga il ruolo *dell'assunzione sociale dei rischi*. La Danimarca e la Svezia insegnano ancora molto sulla socializzazione dei rischi stessi, dati i risultati economici comparativi.

2. Quando il cliente è lo Stato, sono importanti alcuni criteri sociali di verifiche in quelle aziende a cui vengono esternalizzati alcuni servizi: accesso a categorie svantaggiate, formazione, condizione di lavoro, la gestione delle risorse umane, incentivi alla carriera. Nella maggioranza dei casi, tra le norme di appalto pubblico presentate, non si trova traccia di qualcosa che riguardi la qualità dell'occupazione, il tipo di contratti utilizzati, le ore lavorate, la retribuzione ecc.

3. La partecipazione delle organizzazioni del terzo settore ha reso possibile la riduzione dei costi di gestione pubblica ed ha ridotto l'occupazione precaria. Le organizzazioni senza scopo di lucro, poi, sono più motivate a sviluppare strategie che indennizzino la flessibilità con miglioramenti nella qualità dell'occupazione. Tuttavia sarebbe necessaria una particolare attenzione, da parte delle Istituzioni, perché valorizzino sia la presenza dell'handicap che la capacità di accompagnamento e la qualità del lavoro, senza pretendere che, ignorando il valore sociale, i bandi si debbano vincere per il massimo ribasso.

4. Analogamente nella scelta dei fornitori si dovrebbero prevedere gli stessi criteri per assegnare contratti pubblici di approvvigionamento; un certo rigore aiuterebbe a far risaltare, in modo diverso, i requisiti di qualità e di stabilità del lavoro.

5. In questo contesto, mentre il dialogo sociale e la contrattazione hanno dimostrato di essere una buona strada per introdurre riforme, resta debole la sindacalizzazione del lavoro precario che non permette, in tal modo, contratti collettivi nazionali né, ovviamente una loro applicazione di tutele. La presenza di accordi contrattuali a livello di impresa, là dove esistono effetti positivi in termini di condizioni di lavoro, restano circoscritti ai lavoratori dell'impresa firmataria.

6. Bisogna potenziare il coinvolgimento delle parti sociali, in particolare i datori di lavoro, i sindacati, le amministrazioni locali e regionali, sviluppando procedure partecipative ogni volta che si introducono riforme a livello europeo, nazionale, settoriale, locale e aziendale.

7. Il cammino che si profila nel futuro rischia di rafforzare il divario tra lavori tipici e lavori atipici. I primi continuano ad essere tutelati, mentre i secondi affrontano incertezze derivanti da contratti a tempo determinato, lavori spesso caratterizzati da carenze di carattere previdenziale e assistenziale, da salari legati a contrattazione a livello individuale in cui il datore di lavoro ha un potere maggiore. Si sta costituendo una sacca di povertà in cui è sempre più necessario intervenire per trovare soluzioni.

8. Un lavoro atipico da incoraggiare dovrebbe essere quello che consenta di acquisire competenze e conoscenze trasferibili. Darebbe maggiori opportunità di colmare l'insicurezza del posto di lavoro e aumenterebbe la probabilità di trovare successivi posti che consentano di sfruttare il capitale umano acquisito. In tale ottica sia la persona che l'aiuto esterno potrebbero individuare e costituire una figura nuova di lavoratore che sia in grado di ritagliarsi, nei meandri della flessibilità, un lavoro "sicuro", che gli garantisca una continuità retributiva.

5. Conclusioni

Già l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo sviluppo economico), nel rapporto del 1996 sulla "formazione permanente per tutti" (*lifelong learning for all*) richiamava che i meno istruiti corrono maggiori rischi di entrare in un lavoro precario ed hanno minori opportunità di formazione sul posto di lavoro. Una impresa che investe in formazione e che tiene conto di maggiore capitale umano determina incrementi di produttività più alti. Va tenuto presente che il livello di istruzione minima richiesta al lavoratore cresce sempre più rispetto al passato. L'OCSE sostiene che è necessario intervenire in maniera specifica sui gruppi deboli,

favorendo la partecipazione di essi nei processi formativi.

Il nostro tempo lancia una sfida sulla formazione e impegna a sviluppare una scuola molto seria, ma attenta a ciascuno, sapendo che la selezione, senza lo sviluppo al meglio di quello che ciascuno può fare, crea sempre più emarginazione, lavoro precario e disoccupazione.

Certamente è un compito molto alto, vedendo quanti ancora sono quelli che abbandonano la scuola nelle prime classi di scuola media superiore, se non prima.

6. La Comunità cristiana

La Comunità cristiana ha una sua presenza capillare sul territorio e incontra, soprattutto nei centri di ascolto, persone disorientate e spesso disperate per il costo della vita, la precarietà o la disoccupazione, il monoreddito e il costo della casa.

Il che cosa fare è un impegno di tutti, ma certamente la Comunità cristiana non deve essere ultima, né tanto meno disinteressarsi o ignorare questi problemi.

- Va perciò sviluppata una sensibilità credente che raggiunga l'attenzione ai problemi dell'occupazione, abituandosi a cercare le cause ed a presagire le conseguenze.
- Nella preghiera dei fedeli non deve mancare il richiamo alle situazioni di lavoro e di occupazione su cui si gioca la dignità di ogni persona.
- Ci si aiuta a conoscere e ad accogliere chi ha difficoltà, come già si fa, condividendo come si può.
- Non si abbandonano coloro che si sono incontrati, ma si mantengono rapporti e relazioni che spesso incoraggiano.
- Non ci si sostituisce alle scelte dell'altro, ma si sostiene perché studi, si formi, frequenti corsi.
- Ancor più oggi, nella prospettiva della Riforma scolastica, sono necessari i doposcuola negli oratori e l'insegnamento della lingua italiana per gli extracomunitari.
- Si deve insistere con i fedeli sulla conoscenza del proprio territorio e della propria azienda condividendo con altri le riflessioni conseguenti.
- Attraverso i movimenti che hanno sensibilità politica, ci si occupi delle risorse del territorio perché si possa arrivare a trovare prospettive e soluzioni e per conoscere risorse che il territorio stesso mette a disposizione.
- Vanno sviluppate reti di comunicazione, per individuare posti di lavoro e case in locazione.
- Sono da valorizzare, nella Comunità cristiana, cooperative che sviluppino, in particolare, valore sociale verso i più deboli
- Sono più importanti i servizi che il danaro e sono da stimolare le Istituzioni perché se ne facciano carico: la presenza politica dei cittadini, impegnati e motivati per il "bene comune", deve aprire gli occhi a tutti sull'essenziale.
- Vanno proposte forme di solidarietà tra persone, spronando a motivare e ad affrontare impegni sindacali robusti.

Esemplificazione di una ipotesi da verificare e su cui riflettere

Da un articolo del “Corriere lavoro” (Lo «scivolo» di chi perde il lavoro, di Enzo Riboni 3 dicembre 2004) riprendo statistiche e commenti. I dati fanno un riferimento comparativo tra il 1996 e le previsioni relative al 2003, tratti da una elaborazione del Ministero del lavoro su dati Inps.

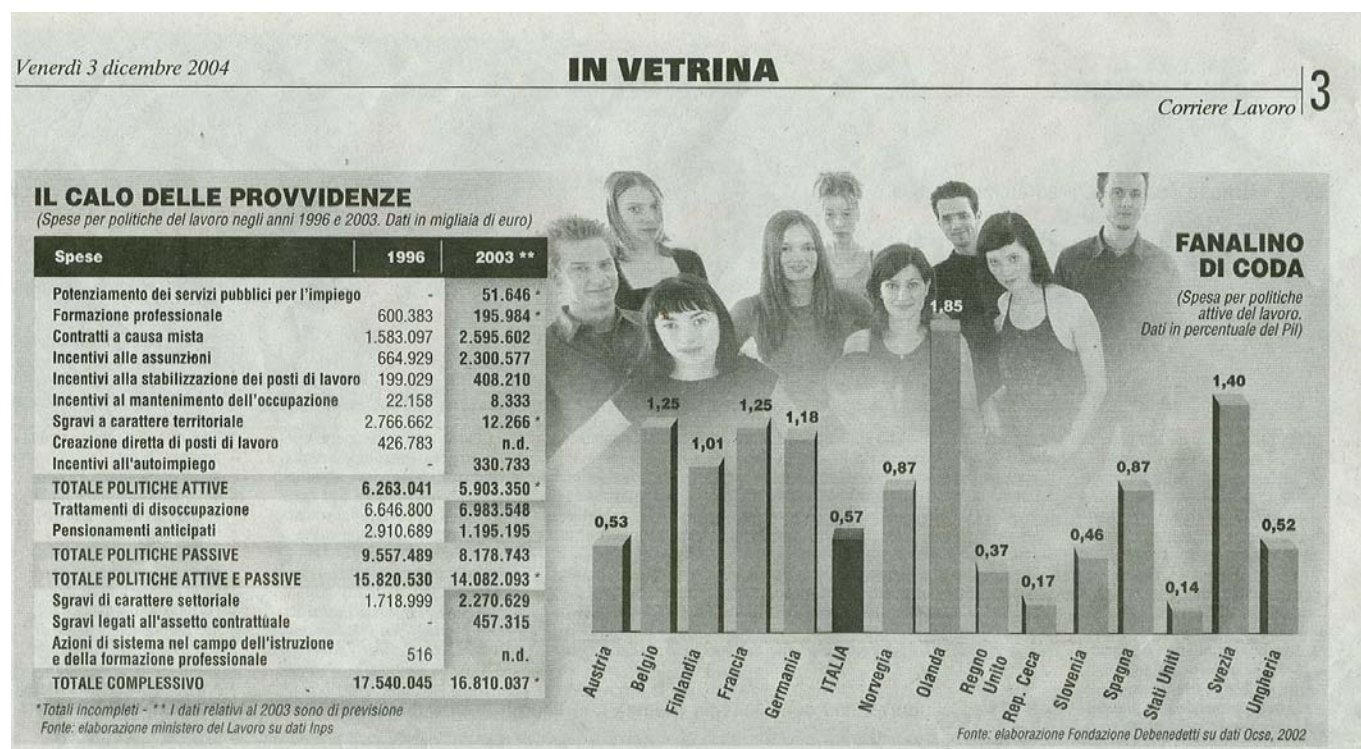
Richiamo così, per esemplificare, alcuni problemi che restano insoluti e che hanno bisogno di soluzioni: le politiche attive del lavoro, gli ammortizzatori sociali finalizzati ad una formazione, la formazione permanente per tutti.

Una prima riflessione: gli ammortizzatori sociali, diventati indispensabili nelle prospettive della insicurezza del lavoro, sono un fatto privato dell'esecutivo? Essi infatti sono assegnati non a tutti i lavoratori che si trovano nelle medesime condizioni, ma solo a chi rientra nelle scelte discrezionali del governo (vedi Parmalat, Alitalia, Volare e altri).

Non è stato approvato ancora il disegno di legge del Governo (l'ex 848 bis), che doveva riformare gli ammortizzatori sociali. Eppure la riforma era ritenuta indispensabile dal giuslavorista Marco Biagi per sostenere il reddito dei lavoratori più deboli e di quelli coinvolti dalla nuova flessibilità del lavoro (scritto nel “libro bianco”).

Sembra che ci si ritragga dall'impegno della formazione professionale, mentre è un capitolo fondamentale di aggiornamento e di sviluppo.

Nelle **politiche attive in Europa** l'Italia occupa una posizione di coda. Mentre, infatti, nel 2002 abbiamo speso lo 0,57 per cento del Pil, l'Olanda ha percentualmente speso più del triplo (1,85 per cento), la Svezia 1,4 per cento, Francia e Belgio l'1,25 per cento e la Germania 1,18 per cento.



La prospettiva che renda meno traumatica la situazione di molti lavoratori e maggiormente possibile il loro recupero al lavoro dovrebbe così passare attraverso **il diritto alla formazione continua** che porterebbe vantaggio e novità all'azienda stessa in competenze e progettualità. In casi di difficoltà aziendali va promosso, prima di tutto, **il contratto di solidarietà** che divida il carico su tutti i lavoratori. Successivamente la **cassa integrazione** è una prospettiva che permette, abbinata ad una formazione finalizzata a sbocchi lavorativi, di trovare soluzioni possibili sia nella propria azienda che abbia superato le difficoltà e sia in altre. Infine, in mancanza di soluzioni, la mobilità deve sopporre una **indennità** con la prospettiva di convogliare comunque verso nuovi sbocchi operativi.