

2

In una fase di trasformazione, storicamente la società e il lavoro assumono un atteggiamento elastico, cercano di rendersi adattabili al contesto che cambia. Attenti però a generalizzare

Il fenomeno ha tante facce quante sono i luoghi e i modi in cui si presenta: territori, settori e professioni. La flessibilità scarseggia nel pubblico. Nell'industria il nodo vero è il rapporto di lavoro

DALLA PRIMA Sbricioliamo...

Ne è prova il fatto che importanti disegni di legge, in materia di sicurezza e prevenzione, continuano ad incontrare seri ostacoli in Parlamento; così come il fatto che tardino a diffondersi e a funzionare a pieno ritmo quegli organismi paritetici delle parti sociali che l'articolo 20 del decreto 626/94 prevede e che, là dove funzionano, danno risultati eccellenti. Ne è ulteriore riprova il complesso di difficoltà e di carenze che affliggono gli organi preposti alla vigilanza, tuttora lacunosi negli organici e privi di mezzi anche strumentali.

Ed infine non va sottovalutata la permanente inclinazione, in diversi settori del privato e del pubblico, a disattendere la normativa vigente oppure ad interpretarla e ad applicarla in modo del tutto burocratico.

Due anni fa, le Commissioni lavoro del Senato e della Camera condussero un'ampia indagine conoscitiva sul fenomeno, che ripercorreva - a distanza di dieci anni - le orme dell'importante inchiesta condotta da una Commissione presieduta dal Sen. Lama. La relazione si concludeva con un intero capitolo di indicazioni conclusive e operative, articolate in undici punti e indirizzate a tutti i soggetti pubblici e privati che devono occuparsi della sicurezza e igiene del lavoro e soprattutto della prevenzione.

Per evitare che anche quell'azione finisca nella polvere degli archivi, la Commissione lavoro del Senato ha deciso ora di avviare un'indagine di monitoraggio su quanto, di quelle indicazioni, è stato recepito e quanto - invece - è rimasto sulla carta.

Saranno sentiti il Ministro del lavoro e il Ministro della sanità, il Coordinamento delle Regioni, le Confederazioni sindacali dei lavoratori, la Confindustria ed altri organismi. Sono stati intanto chiesti all'ISTAT, alle Regioni, all'Agenzia per la sicurezza del lavoro di Bilbao i dati più aggiornati, anche in rapporto agli altri Paesi. Si vuole insomma conoscere che cosa si sta facendo (o non facendo), per quali ragioni non si riesce ad abbattere la curva drammatica degli infortuni, e soprattutto di quelli mortali; si vuole confrontare il nostro sistema normativo con quello degli altri Paesi europei. Ma la Commissione ha deciso anche di assumere un'iniziativa in qualche modo originale. Alla fine di ottobre, si recherà in tre Paesi (Finlandia, Danimarca, Svezia) che risultano avere il minor numero di infortuni (particolarmente mortali) rispetto alla media europea. Si tratterà così di capire e di "imparare" anche in base all'esperienza dei Paesi che hanno avuto migliori successi nell'attività di prevenzione.

Quanto meno, oltre ad offrire una documentazione aggiornata e dati sicuri, ed a fornire spiegazioni ragionevoli del perdurare del fenomeno ed ulteriori indicazioni sul da farsi, si spera di riuscire a superare quella "indolenza" cui faceva riferimento l'articolo di Urbano, che impedisce di affrontare i fenomeni con la necessaria energia ed in modo globale. Ciò soprattutto sulla base di una convinzione profondamente radicata, ormai, in tutti coloro che si occupano di questa materia, che cioè la carta vincente possa essere rappresentata soltanto da un rafforzamento e da un salto di qualità di quella complessiva "cultura della prevenzione" che, da sola, può imprimere un nuovo impulso a questa battaglia che non sempre viene condotta con la necessaria convinzione e con l'impegno che sarebbe indispensabile e che invece deve essere vinta e vogliamo contribuire a risolvere uno dei più drammatici problemi del nostro secolo.

CARLO SMURAGLIA Presidente Commissione Lavoro del Senato

il punto

CHI È

Carlo Carboni

47 anni, ordinario di Sociologia del lavoro e industria presso l'Università di Teramo. Ha pubblicato libri su «L'economia informale» e «Lavoro e culture del lavoro». Sta preparando due nuovi libri su «La struttura sociale» e su «La struttura del potere in Italia». I temi di cui si occupa come studioso.

L'intervista

Carboni «Dico sì alla flessibilità ma che non sia indiscriminata»

GIOVANNI LACCABÒ

In una fase di trasformazione, storicamente la società e il lavoro assumono un atteggiamento elastico, cercano di rendersi adattabili ad un contesto che cambia. Ecco perché, sostiene Carlo Carboni, sociologo del lavoro, non deve meravigliare il fatto che la discussione sulla flessibilità sia al centro dell'attenzione. Ma non si deve generalizzare perché - sostiene Carboni - la flessibilità a sua volta cambia, in riferimento al modello economico dei territori, dei settori e delle professioni.

Partiamo dai territori. Per esempio dal nord-ovest. «Qui abbiamo una situazione che si è sedimentata negli anni, che ha portato a certe rigidità sul mercato del lavoro: leggi "grande azienda", "radicamento del sindacato" e altri fattori. C'è stato, in passato, un problema di maggiore rigidità».

Enelle altre aree del Paese? «Nel Veneto, ma anche nel centro Italia, la flessibilità invece è sempre esistita, ma si è realizzata in una situazione di piena occupazione: a fronte di una offerta cospicua è sempre corrisposta una domanda cospicua. Si è sempre licenziato, ma chi è stato licenziato ha sempre trovato subito il lavoro. Ciò deriva da due fatti: esiste la domanda ed esiste la specializzazione, sia della domanda, sia dell'offerta».

Quindi il lavoro può anche modellare un tipo di vita? «Certo. Fino a dieci anni fa un operaio della "terz' Italia" poteva dirsi che a 35 anni aveva cambiato sette o otto aziende. Mentre nel nord ovest hai lavorato alla Fiat, stai lavorando alla Fiat e nel futuro pensi che lavorerai alla Fiat. Giusto?».

Quindi in Italia convivono due modelli distinti? «Sì, uno fordista-taylorista, dove effettivamente si è presentato un problema di rigidità, che tuttavia mi pare sia stata abbastanza piegata, ed uno al centro dove la flessibilità è sempre esistita».

E il sud? «Qui il discorso cambia. Coesiste una certa rigidità: come è cresciuto il pubblico impiego, all'ombra del "mercato politico". Ma esiste anche una flessibilità, che in realtà è assenza di tutele».

Per esempio in quali casi? «Consideriamo il settore delle confezioni - moda, nel quale operano 180mila addetti, però si stima che operino altri 180mila lavoratori in nero. In queste due situazioni, una estrema all'altra, forse

anche i sostenitori della flessibilità non si riconoscono. Così forse anche i sostenitori della rigidità. Paradossalmente, il problema al sud si pone in termini di attenuazione di una rigidità che funziona per via politica, ed una flessibilità selvaggia, come nel caso del lavoro nero».

Però il primo si presenta con un carattere teorico, mentre il secondo è un fenomeno noto... «Infatti la flessibilità ha tante facce quanti sono i luoghi e modi in cui si presenta: i territori, i settori, le professioni. Se consideriamo i settori, allora possiamo dire che la flessibilità scarseggia, in generale, nel pubblico impiego. E che forse, ai fini di un miglioramento della produttività e forse anche dell'espansione dell'occupazione, nell'ambito pubblico parapubblico occorre intervenire. Mentre sul piano dell'industria, comincio a pensare che quelli della flessibilità non siano i problemi reali. Abbiamo un problema di trasformazione del tipo di rapporto di lavoro, laddove questo è troppo rigido, ma abbiamo anche problemi molto più importanti che riguardano i contenuti del lavoro, di trasformare i contenuti del lavoro. Per avere maggiore occupazione occorre stabilire gli obiettivi per cui produrre. Non possiamo vedere tutto nell'ambito delle modalità delle relazioni industriali».

E nei servizi? «La loro espansione dovrebbe trascinare il futuro, ma in tema di flessibilità nei servizi trovi il lavoro nero, il lavoro informale, come una volta lo trovavi nelle Marche e nel Veneto nella piccola impresa e nell'azienda artigiana». E nelle professioni, qual è la situazione?

«Esistono professioni abbastanza rigide. Massimo paradosso le corporazioni degli ordini professionali, dove da una parte trovi che ingressi ed uscite sono controllati rigidamente, e dall'altra parte incontri un esercito di collaboratori, che insistono quasi tutti sui servizi, dove impera la flessibilità».

Il suo approccio al tema invita ad esaminare la flessibilità al microscopio. Ma così facendo non si rischia di perdere di vista i caratteri omogenei che poi consentono di affrontare il problema? «Il punto di riferimento è la situazione di trasformazione. Si consideri anche l'esaltazione del lavoro autonomo, che in fondo è l'autoesaltazione della flessibilità come responsabilizzazione della flessibilità: molto spesso un lavoratore autonomo lavoro

molto di più di un lavoratore dipendente e comunque ha un maggiore carico di responsabilità. Si tratta anche di un fatto fisiologico, in una fase di destrutturazione. Ormai la grande industria ha perso molto terreno. Oggi la grande Milano è una città a prevalenza di servizi, che serve una grande area periferica. Il salone della moda o delle scarpe o di molti altri prodotti che vengono fabbricati nella "terz' Italia, in realtà hanno il loro terminal di servizio a Milano, che si sta specializzando in questo ambito. Questo processo in parte è già avvenuto. La grande industria ha già tagliato molto personale. Tutti gli altri che fanno? Producono oggetti con forme di lavoro più flessibili. Più che una questione di puro diritto, la flessibilità è una questione direttamente collegata al contenuto del lavoro. Oggi esistono lavori e professioni avanzate che implicano la flessibilità. Potranno in futuro tornare ad essere occupazioni dipendenti? Questo per ora non lo sappiamo. Possiamo solo notare che il lavoro autonomo, o para-autonomo, sta aumentando proprio per esigenze fisiologiche in rapporto alla trasformazione».

Flessibilità come necessità? «Una dose di flessibilità è necessaria ovunque, ma va articolata in quanto l'Italia è molto diversa, i settori sono molto diversi tra loro, e così pure le professioni. Quindi «no» alla flessibilità indiscriminata. Occorre un discorso serio sulla flessibilità, da esaminare come un fatto di elasticità di una società che si mostra capace di stare al passo».

Un arricchimento al sindacato? «Il sindacato dimostra che sa stare al passo. Coferrati dice: "Niente flessibilità se non c'è formazione". Io sono totalmente d'accordo. È dimostrato che la flessibilità funziona laddove un lavoratore licenziato trova un altro lavoro dopo due o tre giorni perché ha una preparazione professionale che lo colloca sul mercato. Purtroppo, per noi, i paracadute della formazione non esistono».

Quindi, professore, una maggiore formazione potrebbe consentire di allargare la flessibilità? «Questo è chiaro. Ma perché non discutere anche di flessibilità produttiva? Invece i nostri pigri imprenditori investono sempre sugli stessi prodotti, gli stessi processi. Tu che sei dotato di discreti capitali, perché non inventi qualcosa? Invece di scar-

pe, produrre macchine che producono scarpe». Il suo approccio, tuttavia, è «micro», seziona la flessibilità nei dettagli. Ma questo metodo fino a che punto è utile quando si decide una strategia politica?

«Tutto il ragionamento regge sul presupposto, a mio avviso organico, della trasformazione molto importante che è in atto. Molto più della flessibilità, in questa fase sono decisivi problemi come la nuova divisione del lavoro. La trasformazione è determinata da un "salto" delle tecnologie, ed una certa elasticità è stata introdotta tramite la cultura della globalizzazione. Ora il problema è: quale concetto abbiamo della flessibilità in rapporto alla trasformazione?».

Appunto: qual è il rapporto? «Non ho ricette. Tuttavia osservo che molto spesso si parla di flessibilità guardando al passato, e non al suo futuro, che spesso è già presente, oggi, e noi dobbiamo osservarla. Lo dico come studioso. Quando parliamo di tecnologie, oppure di nuove forme di divisione del lavoro, noi parliamo anche di una serie di nuove professioni, e di nuove attività, che implicano, proprio per le nuove implicazioni tecnologiche del lavoro, una flessibilità che non è la stessa di cui parliamo sempre. Ciò perché in Italia, in termini di innovazione sia per la domanda che per l'offerta, è alquanto in ritardo».

Quali sono allora i modelli di riferimento? «Le "lepri che fuggono" sono Usa e Gran Bretagna, con un alto tasso di innovazione nei prodotti, mentre il nostro Paese e l'Europa sono ad alto tasso di innovazione dei processi. Quando si dice che la Gran Bretagna ha conseguito lusinghieri risultati sull'occupazione, dobbiamo tener conto anche di questa trasformazione. Forse ha più meriti questa trasformazione dei contenuti che non il regime di flessibilità».

E allora, in Italia a che punto siamo? «Questo governo ha fatto abbastanza bene. Sono state introdotte misure utili ad attenuare certe rigidità eccessive. Ma non possiamo pensare che bastano interventi sui sistemi regolativi, quali si presentano sul nostro scenario le due principali proposte, da parte sindacale la riduzione dell'orario di lavoro e flessibilità da parte degli imprenditori. I loro eventuali risultati sono abbastanza limitati, come indicano le ricerche. La flessibilità può aiutare, e noi ne cogliamo alcuni risultati, ma senza intaccare la sostanza del problema, ossia la disoccupazione».

E la riduzione dell'orario? «La domanda è: a chi può giovare una organizzazione più flessibile del tempo? Del tempo di lavoro e del tempo di vita? È un modo positivo di porsi le questioni. Nelle nuove professioni la flessibilità è parte integrante. Si sta ingrossando la schiera di lavoratori dei servizi per i quali le forme di auto organizzazione e le nuove divisioni del lavoro comportano comunque una certa flessibilità, secondo me positiva».

Settori ad alta occupazione femminile, e giovanile... «Le donne sono più disponibili alla flessibilità. Forse anche altri strati, i giovani. Ma si tratta di trasformazioni molto profonde.

Sul breve periodo, certo, una politica basata su un mix di misure, tra cui la flessibilità, probabilmente reca beneficio al sistema, nel senso che può creare risultati di breve e medio periodo. Ma non risolve il problema di fondo. In Italia, infatti, abbiamo 3 milioni di disoccupati, ma anche 3 milioni di doppiolavoristi. Qualcosa nel sistema deve essere cambiato, non bastano politiche solo regolative. Si tratta di vedere quanto puntiamo sulla trasformazione. Così come c'è un problema di flessibilità del lavoratore, ma anche di flessibilità della struttura produttiva. Se parliamo di flessibilità, è anche il sistema che è incrinato: questo è il problema del sud, con la sua massa di disoccupati ma anche con la sua anemia imprenditoriale. La soluzione dei problemi non sta mai da una parte sola».

L'ACCORDO

Collaboratori, la Regione Lazio fa da apripista

Lavoro atipico, la Regione Lazio fa da apripista sul fronte della tutela dei diritti e firma un'intesa con Nidil-Cgil, Alai-Cisl e Cpo-Uil. «L'accordo - spiega Michele Bonacci, responsabile Nidil-Cgil Roma/Lazio - rappresenta la prima esperienza in Italia di attenzione istituzionale verso un universo di lavoratori senza diritti e senza tutele e fornisce prime risposte in termini di formazione professionale e servizi all'impiego. Il proseguimento della trattativa consentirà di adottare una soluzione contrattuale che fornisca garanzie certe a tutti coloro che lavorano come collaboratori, consulenti o prestatori d'opera, alle dipendenze della Regione o di imprese ed enti collegati. Ecco il testo del protocollo.

PREMESSA

Il mercato del lavoro italiano presenta oggi una struttura che vede coesistere modelli di impiego diversi, con tre tipolo-

gie fondamentali: lavoro tradizionale composto da chi svolge attività autonoma o dipendente secondo modalità convenzionali e contrattualizzate: lavoro atipico/parasubordinato, lavoro nero e sommerso.

Le modifiche dell'organizzazione del lavoro delle imprese pubbliche e private, l'utilizzo di nuove tecnologie, l'espansione dei settori dei servizi, le nuove domande di beni e di consumi, i processi indotti dalla globalizzazione dell'economia e dei mercati, i processi indotti dalla globalizzazione dell'economia e dei mercati, i nuovi compiti che gli Enti locali devono assolvere in conseguenza del decentramento istituzionale, rappresentano alcuni fattori che hanno prodotto mutamenti significativi nel mercato del lavoro. Si è molto ampliata l'area del cosiddetto lavoro atipico e/o parasubordinato: figure professionali nuove e nuove tipologie di lavoro, caratterizzate da gradi di autonomia e flessibilità, convivono con vecchie mansioni svolte con modalità nuove. A Roma e nel Lazio queste

esperienze lavorative coinvolgono circa 200mila addetti, lavoratori diversi per professionalità e reddito in prevalenza giovani. Purtroppo il dato distintivo che li unisce è l'essere privi di tutele e garanzie, esclusi dalle prestazioni dello stato sociale. In attesa dell'evolversi della regolamentazione che la legislazione nazionale e comunitaria sta, faticosamente, cercando di dare al settore, protocollo d'intesa assume.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono oggetto del protocollo i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e quelli occasionali.

OBIETTIVI

Regione Lazio, Nidil-Cgil, Alai-Cisl e Cpo-Uil, alla luce di queste valutazioni convengono: di contrastare eventuali degenerazioni di rapporti di lavoro dipendente mascherato di lavoro parasubordinato; di ricondurre a trasparenza le forme di lavoro atipico; di monitorare periodicamente l'entità e le caratteristiche del fenomeno nella nostra Regione; di prevedere, anche attraverso il confronto

con le parti datoriali, quegli elementi di tutela contrattuale necessari per garantire i lavoratori del settore.

STRUMENTI

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, si concorda quanto segue: A) entro tre mesi dalla stipula di questo protocollo, le parti si impegnano ad istituire una Commissione Bilaterale Permanente di cui faranno parte i Responsabili di Nidil-Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil di Roma e del Lazio ed un rappresentante della Regione Lazio anche per dare e seguito all'impegno della Regione Lazio per l'avvio di corrette e complete relazioni sindacali con i firmatari;

B) entro la fine del 1999 la Commissione Bilaterale Permanente dovrà produrre uno schema regolamentare per poter esercitare una attività di monitoraggio di vigilanza affinché l'Ente Regionale, le cooperative, le imprese o Enti vincitori di gare d'appalto che lavorino in convenzione con la Regione Lazio o che utilizzino strutture pubbliche applichino tutte le norme contrattuali, previdenziali, fiscali;

C) alla Commissione spetterà anche il compito di proporre percorsi e progetti formativi ricorrendo alle risorse Ue, oltre che a quelle regionali ed al fondo interprofessionale previsto dal "Patto sociale";

D) le parti convengono sulla necessità di attivare, nell'ambito della riforma dei servizi per l'impiego, sportelli informativi e banche dati professionali dedicati alle figure professionali del lavoro subordinato. L'obiettivo è quello di fornire un sostegno utile per l'orientamento, la formazione, il mercato del lavoro;

E) la Regione Lazio si impegna a quantificare il numero dei lavoratori subordinati (collaboratori, prestatori d'opera, consulenti) utilizzati dalla Regione o da enti derivati e controllati e le mansioni svolte dagli stessi;

F) le parti si impegnano altresì ad affrontare il problema dell'accesso al credito per i lavoratori che non dispongono delle tradizionali garanzie e richieste dagli istituti di credito, potendo contare solo su commesse e "capitale d'ingegno".

