

Un nuovo contratto sociale. È questa la proposta contenuta nella lectio doctoralis, dal titolo «Lavoro e conoscenza», pronunciata presso l'università Ca' Foscari di Venezia, da Bruno Trentin, parlamentare europeo Ds, già segretario generale della Cgil. A lui è stata conferita la laurea ad honorem in Economia e commercio. La cerimonia si è svolta nell'aula magna intitolata al padre di Bruno, Silvio Trentin. Ecco una sintesi della lezione.

«La qualità e la creatività del lavoro si sono riproposti come la condizione non solo della ricchezza delle nazioni, come sostiene Robert Reich, ma come fattore insostituibile della competitività delle imprese. Sempre più fallimentare appare una strategia dell'impresa che punti non alla valorizzazione del lavoro, ma alla sua svalorizzazione, alla pura e semplice riduzione del suo costo, per competere con le economie meno progredite del pianeta e per ribadire il carattere meramente esecutivo di gran parte del lavoro salariato; per salvaguardare il mito del lavoro come appendice cieca di una classe manageriale pensante. L'uso flessibile delle nuove tecnologie, il mutamento, che ne discende, nei rapporti fra produzione e mercato, la frequenza del tasso di innovazione e l'invecchiamento rapido delle tecnologie e delle competenze, la necessità di compensarle con l'innovazione e la conoscenza, la responsabilizzazione del lavoro esecutivo per garantire la qualità dei risultati faranno, infatti, del lavoro stesso, almeno sulle attività più innovative, il primo fattore di competitività dell'impresa.

È questa tendenza sempre più prepotente che unifica, in qualche modo, anche per i nuovi bisogni di sicurezza che le trasformazioni in atto comportano, un mondo del lavoro sempre più disarticolato nelle sue forme contrattuali e persino nelle sue culture; un mondo del lavoro che vive sempre più un processo di contaminazione fra i vincoli di un lavoro subordinato e gli spazi di libertà di un lavoro autonomo. È chiaro che parliamo di una tendenza che sembra destinata a prevalere, ma che a sua volta si scontra con le forti contraddizioni presenti nella gestione dell'impresa, la quale rimane in casi molto numerosi ancorata ad un'organizzazione del lavoro di tipo tayloristico, incapace di socializzare un processo di conoscenza e di apprendimento. Il fordismo è morto. Il taylorismo no. (...)

Ma nelle imprese tecnologicamente avanzate e con un'organizzazione adeguata all'uso flessibile delle nuove tecnologie, il lavoro che cambia, il lavoro concreto, con i suoi spazi di autonomia e di creatività e con la sua incessante capacità di apprendere, diventa il metro di misura della competitività dell'impresa. In quei casi la flessibilità del lavoro si intreccia con un processo di socializzazione delle conoscenze e con un continuo arricchimento delle competenze dei singoli. È bene però distinguere la flessibilità del lavoro come ideologia e la flessibilità del lavoro come realtà. L'introduzione delle nuove tecnologie dell'informatica e delle comunicazioni con i mutamenti dei rapporti fra domanda e offerta che sono derivate dal loro uso sempre più flessibile e adattabile, la rapidità e la frequenza dei processi di innovazione, con la conseguente obsolescenza delle conoscenze e delle competenze, impone, senza alcun dubbio, come imperativo legato all'efficienza dell'impresa, un uso flessibile delle forze lavoro e una grande adattabilità del lavoro agli incessanti processi di ristrutturazione, che tendono a diventare non più una patologia, ma una fisiologia dell'impresa moderna. Questa adattabilità può realizzarsi in due modi: o con un arricchimento e una riqualificazione costante del lavoro e con una mobilità sostenuta da un forte patrimonio professionale, oppure con un ricambio sempre più frequente della mano d'opera occupata o di quella parte che non ha avuto alcuna opportunità di aggiornamento e di qualificazione. E per la maggior parte dei casi, almeno in Italia, di questo tipo di flessibilità si tratta. Intendiamo bene, con questo la flessibilità del lavoro non cessa di essere un imperativo per l'impresa, anche se non esiste come patrimonio individuale della persona che lavora. Ma essa si accompagna ad un enorme spreco di risorse umane e anche di risorse professionali accumulate nel tempo, ma che non hanno avuto la possibilità di essere aggiornate, ed a forme di occupazione precaria e cui corrisponde una regressione delle competenze ad un vero e proprio secondo mercato del lavoro, quello dei «poor works». Nessun problema quando i poor works coincidono con la prima fase della vita lavorativa e si intrecciano, come accade per molti studenti, con il proseguimento degli studi e la formazione, quindi, di nuove competenze. Il problema esiste per l'intera società e per la coesione della società intorno a valori condivisi, quando i «poor works» coincidono con la creazione di un ghetto dove sono relegati lavoratori precari, lavoratori stagionali, disoccupati strutturali, ai quali viene di fatto preclusa una mobilità presso attività subordinate o autonome con maggiori contenuti professionali e quindi con maggiori spazi di autonomia decisionale. E forse per questa ragione, e per rimuovere il problema, che una nutrita letteratura ha fatto la sua comparsa associando la flessibilità e in modo particolare la flessibilità «in uscita» con l'occupazione, anzi tendenzialmente con la piena occupazione. Ignorando anni di riscontri statici che dimostrano come la flessibilità del lavoro è neutra rispetto al volume complessivo dell'occupazione e che, semmai, i suoi effetti possono farsi sentire come carenze di mano d'opera disponi-

Si deve riflettere sui contenuti di un nuovo statuto di base per tutte le forme di lavoro subordinato, eterodiretto o autonomo

Il rischio è una profonda frattura sociale fra chi è padrone di un sapere e chi ne è escluso e dunque relegato ai «poor works»

# Un nuovo contratto sociale

BRUNO TRENTIN

bile per occupazioni qualificate. (...) Si tratta in realtà di riflettere, di fronte a questa sfida e alla minaccia di una profonda frattura sociale, fra chi è padrone di un sapere e chi ne è escluso, ai contenuti di un nuovo contratto sociale, di un nuovo statuto di base per tutte le forme di lavoro subordinato, eterodiretto o autonomo, partendo dalla consapevolezza che, per un numero crescente di lavoratori, il vecchio contratto sociale è superato. Il vecchio contratto sociale, così come è san-

cito dal codice civile prevedeva in sostanza uno scambio equo fra un salario contro una quantità (tempo) di lavoro (astratto e senza qualità) sulla base di due presupposti fondamentali - che però non fanno formalmente parte del patto - : la disponibilità passiva della persona che lavora, non contemplata nel patto formale perché supporrebbe uno scambio di denaro con una "parte" della persona stessa; la durata indeterminata del rapporto di lavoro, salvo eventi occasionali o gravi colpe del lavoratore e il premio alla

fedeltà e all'anzianità del lavoro, per scoraggiare la mobilità fra un impegno e l'altro. Che cosa emerge dal rapporto sociale che viene in qualche modo plasmato dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative dell'impresa? Primo che il tempo è sempre meno la misura del salario. È la fine del lavoro astratto. Secondo che l'importanza crescente della qualità e dell'autonomia del lavoro (capacità di selezionare le informazioni e di decidere), comporta anche per i lavoratori esecuti-

vi una responsabilità del risultato, che incombe sulla persona del lavoratore, e non più solo sulla sua disponibilità ad erogare 8 ore al giorno di lavoro, lasciando all'imprenditore l'uso effettivo di quelle 8 ore e l'opportunità di premiare questa fedeltà. Terzo, che viene meno come corrispettivo di un salario e di una disponibilità passiva della persona, la prospettiva di un'occupazione stabile e in ogni caso di un rapporto di lavoro stabile. La flessibilità del lavoro fa tendenzialmente scomparire questa certezza.

Non è ozioso quindi riflettere ad un nuovo tipo di contratto di lavoro che possa coinvolgere nei suoi principi fondamentali tutte le forme di lavoro subordinato o eterodiretto e tutta la giungla di contratti che prospera con la deregolamentazione selvaggia del mercato del lavoro. Si può riflettere, ad esempio, di fronte al venire meno della stabilità del posto di lavoro, alla fine per molti lavoratori, del contratto a tempo indeterminato (che era negli anni passati, il contratto della grande maggioranza), ad uno scambio fra un salario correlato ad una occupazione flessibile (sia all'interno di un'impresa che all'esterno, nel mercato del lavoro) e l'acquisizione, da parte della persona del lavoratore, di una impiegabilità; sostanzialmente da un investimento dell'impresa, del lavoratore e della collettività, in una formazione permanente ed in una politica di riqualificazione, capace di garantire in luogo del posto fisso, prima di tutto un'occasione di mobilità professionale all'interno dell'impresa e, in ogni caso, una nuova sicurezza che accompagni il lavoratore il quale dopo un'esperienza lavorativa possa affrontare in condizioni migliori, di maggiore forza contrattuale, il mercato del lavoro. Si può riflettere ancora sul modo in cui riconoscere alla persona concreta che diventa un soggetto responsabile e quindi attivo e non passivo del rapporto di lavoro, un diritto allo sguardo, cioè all'informazione, alla consultazione e al controllo sull'oggetto del lavoro (il prodotto, l'organizzazione del lavoro, il tempo di lavoro, il tempo di formazione e il tempo disponibile per la vita privata) di cui essa è chiamata a rispondere, nel risultato di un'attività che non è più cieca ed irresponsabile (...). Si deve riflettere, infine, sulla necessità di garantire a tutti i soggetti di un contratto di lavoro e particolarmente a quelli che ricorrono alla miriade di contratti a tempo determinato o a contratti di collaborazione coordinata e continuativa - ma sempre a tempo determinato - il principio della certezza del contratto, di un contratto che non può essere revocato senza l'accertarsi di gravi mancanze da parte del lavoratore.

Nelle prestazioni più qualificate si può immaginare, addirittura, che questo diritto alla certezza del contratto coinvolga i due soggetti del rapporto di lavoro.

Un nuovo contratto sociale, inclusivo di un welfare effettivamente universale diventa peraltro imperativo di fronte alle gravi disuguaglianze che contraddistinguono, prima di tutto in termini di opportunità, l'accesso ai servizi sociali fondamentali, a cominciare dalla scuola e dalla formazione e che esistono fra i diversi contratti ed i diversi statuti del lavoro. Ma qui ci troviamo di fronte ad un'altra sfida che richiama in causa il rapporto fra lavoro e conoscenza. La popolazione invecchia rapidamente in Europa e particolarmente in Italia... Fino ad ora la sola soluzione presa in considerazione da molti governi è stata quella di garantire un minimo di pensione, al limite della sopravvivenza, all'universo dei cittadini; per consentire ai più fortunati, quelli che non conoscono interruzioni significative del rapporto di lavoro, il ricorso ai fondi pensione privati. Non sembra che questa, di una riduzione della sicurezza nell'assistenza sanitaria e nel regime pensionistico, sia una soluzione sostenibile nel medio termine, a meno di spaccare in due il mercato di lavoro e di scontare un aumento, alla lunga insostenibile, dell'esclusione sociale e della povertà.

La sola strada, difficile, ma percorribile, per scongiurare una simile prospettiva appare, invece, quella dell'aumento della popolazione attiva, in grado di finanziare lo Stato Sociale. Ma questa è ferma in Italia al 50% della popolazione totale, contro il 72-75% dei paesi nordici. Questo sforzo comporta certamente l'aumento dell'occupazione femminile e l'aumento di un'immigrazione sempre più qualificata. Ma sembra ineludibile la promozione di un invecchiamento attivo della popolazione, con l'aumento volontario, ma incentivato, dell'occupazione dei lavoratori anziani e quindi dell'età pensionabile.

Oggi, invece, da questo punto di vista, la situazione è drammatica per i lavoratori anziani, oltre i quarantacinque anni, che sono i primi ad essere licenziati e la cui perdita di lavoro coincide, nella grande maggioranza dei casi, con la disoccupazione strutturale, per un periodo che può andare dai 45 anni ai 60 anni della pensione di vecchiaia. E questa è la prospettiva, con la progressiva scomparsa della pensione di anzianità... Fino ad oggi i lavoratori ultra 55enni sono occupati in Italia solo nella misura del 35%, contro il 70% dei paesi scandinavi. L'aumento della popolazione attiva anche per i lavoratori anziani appare quindi, come la sola alternativa alla riduzione della tutela pensionistica universale.

Ma fare fronte a questa sfida e garantire, al tempo stesso, un rapporto effettivo fra una popolazione più longeva e la vita sociale della comunità, un processo di inclusione nella vita civile e politica del paese, comporta uno sforzo straordinario nel campo della formazione e della riqualificazione del lavoro, uno sforzo che implica, in molti casi, come per gli immigrati e gli anziani, la ricostruzione di un minimo di cultura di base. Si tratta quindi, di immaginare una politica della formazione lungo tutto l'arco della vita, oltre all'obbligo formativo fino ai diciotto anni, capace di modulare le tecniche di formazione e di apprendimento in ragione dell'età, dell'origine della cultura di base e del sapere fare dei lavoratori e delle lavoratrici. Si tratta, infatti, di personalizzare sempre più le pratiche di formazione, per evitare inevitabili fallimenti...



Una preghiera musulmana per la pace nella City Hall Square di Copenhagen. (AP Photo/John McConico)

## la foto del giorno

# Giornate senz'auto viste da Johannesburg

PAOLO HUTTER



La prossima domenica è la giornata mondiale senz'auto, ma ci sono città lontane in cui sarà ben difficile farla. Ripasso gli appunti presi ai margini del Summit. Quanto è sostenibile la città di Johannesburg che ha ospitato il vertice mondiale per lo sviluppo sostenibile? Far diventare «verde la città dell'oro», come auspica il più forte quotidiano locale, The Star, può sembrare un'impresa facile se si guarda agli alberi, gigantesca e quasi disperata se si guarda al resto. Nel giardinetto della casa in cui ho affittato una stanza ci sono anche alberi tropicali e volano uccelli colorati. I sobborghi settentrionali della città sono considerati uno dei migliori casi di foresta urbana del mondo. E sembrano una foresta se fotografati dal satellite. Ma quando la città è stata fondata, poco più di un secolo fa, appunto per cercare l'oro delle miniere, di alberi non ce n'erano proprio. La regione del «veld» (l'altopiano) di per se non è abbastanza fertile. E comunque un verde in gran parte privatizzato e iniquo. Il centro, quasi completamente abbandonato dal gran business e dai bianchi, è tutto cemento. Nelle township - e nel sud della città in genere - gli alberi sono pochissimi. E quasi ovunque i

parchi in senso stretto sono sottoutilizzati per paura della criminalità. L'aria a... naso non è male ma anche questa è l'impressione di noi che siamo stati prevalentemente nei sobborghi settentrionali. Nel centro e nel Sud l'insieme delle emissioni industriali, del traffico e del riscaldamento raggiunge livelli altissimi: un problema che sarebbe fin troppo banale per questa grande città dei contrasti. E dunque per essere all'altezza di Johannesburg abbiamo anche il problema dell'uso domestico del carbone da parte di circa il 30% della popolazione e il problema della polvere delle miniere dismesse. Provo a immaginare come il locale assessorato all'ambiente deve formare i suoi dirigenti: praticamente hanno problemi da città americana (il predominio del trasporto privato in estesissimi quartieri residenziali) e problemi di grande povertà. Come il fatto che ci sono ancora baracopoli nei letti dei fiumi inquinati. La linea dell'assessore Parks Tau, in questo caso, è quella di piantare canneti

che purificano l'acqua ma che sono odiati da chi vive vicino ai fiumi perché i canneti danno nascondiglio ai piccoli criminali. E basteranno i canneti per purificare le «slimes dams» le dighe limacciose, anch'esse residuo della storia mineraria di Johannesburg? Passando ai rifiuti, al summit avevamo ovunque raccoglitori differenziati, ma a Johannesburg la raccolta differenziata è ancora indietro e il 95% dei rifiuti finisce in discarica. (Anche a Roma, mi viene da dire...). Non ci sono i bravissimi raccoglitori-riciclatori come al Cairo e prima di superare il sistema delle discariche bisogna risolvere quello di tutti gli scarichi abusivi, soprattutto nelle township. Il summit a Johannesburg è stata anche una straordinaria occasione di educazione ambientale di massa su questi temi cittadini. Con alcune contraddizioni forse inevitabili. Dicevamo dell'uso del carbone domestico. La campagna del comune per l'aria pulita insiste sul fatto di usare in casa l'elettricità al posto del carbo-

ne, problema acuto soprattutto a Soweto. Ma non è facile per le casse comunali dare elettricità gratis ai poveri (è uno dei punti di conflitto con i «no global» locali) e comunque l'elettricità viene prodotta in periferia da grandi centrali... a carbone. Certo molto meno insalubri, ma pur sempre insostenibili rispetto a energie rinnovabili che ancora non si vedono. Per quanto riguarda l'acqua, nonostante i molti fuciniati impastati, quella dell'acquedotto è perfettamente potabile. Il problema dell'acqua ha un risvolto sociale evidente: c'è quasi un milione di persone che non ha l'acqua in casa ma la prende dai rubinetti stradali delle parti povere delle township. E circa mezzo milione di persone che vive in case che hanno una piscina (almeno una piccola piscina) privata nel giardinetto. E infine: non mi era mai capitato di usare così tanto l'automobile in una città. Sarà duro ridurre l'uso diffusissimo dell'automobile in una città enorme, senza metropolitana e nella quale si ha paura quasi ovunque ad andare a piedi, e non solo dopo il tramonto. L'eredità sociale e urbanistica dell'apartheid non è propriamente ecologica... Ma dopo il vertice, si spera che il sostenibile, almeno in questa città di Johannesburg, sarà più sostenuto.

<b>l'Unità</b>	
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
<b>Marialina Marcucci</b> PRESIDENTE	
<b>Alessandro Dalai</b> AMMINISTRATORE DELEGATO	
<b>Francesco D'Ettore</b> CONSIGLIERE	
<b>Giancarlo Giglio</b> CONSIGLIERE	
<b>Giuseppe Mazzini</b> CONSIGLIERE	
"NUOVA INIZIATIVA EDITORIALE S.p.A."	
SEDE LEGALE: Foro Bonaparte, 69 - 20100 Milano	
 Certificato n. 3408 del 10/12/1997 Iscrizione al numero 243 del Registro nazionale della stampa del Tribunale di Roma. Quotidiano dei Gruppi parlamentari dei Democratici di Sinistra - l'Ulivo. Iscrizione come giornale murale nel registro del tribunale di Roma n. 4555	
DIRETTORE RESPONSABILE <b>Furio Colombo</b>  CONDIRITTORE <b>Antonio Padellaro</b>  VICE DIRETTORI <b>Pietro Spataro</b> <b>Rinaldo Gianola</b> (Milano) <b>Luca Landò</b> (on line)	Direzione, Redazione: ■ 00187 Roma, Via dei Due Macelli 23/13 tel. 06 696461, fax 06 69646217/9 ■ 20124 Milano, via Antonio da Recanate, 2 tel. 02 8969811, fax 02 89698140 ■ 40133 Bologna, via del Giglio 5 tel. 051 315911, fax 051 3140039  Stampa: <b>Sabo s.r.l.</b> Via Carducci 26 - Milano Fac-simile: <b>Sies S.p.A.</b> Via Santi 87, - Paderno Dugnano (MI) <b>Serom S.p.A.</b> Via del Fosso di Santa Maria - Torre Spaccata (Roma) <b>Ed. Telematema Sud Srl.</b> Località S. Stefano, 82038 Vitulano (BN) <b>Unione Sarda S.p.A.</b> Viale Elmas, 112 - 09100 Cagliari <b>STS S.p.A.</b> Strada 5a, 35 (Zona Industriale) - 95030 Piano D'Arce (CT)  Distribuzione: <b>A&amp;G Marco Spa</b> Via Forzezza, 27 - 20126 Milano  Per la pubblicità su l'Unità <b>Publikompass S.p.A.</b> Via Carducci, 29 - 20123 MILANO  <b>Tel. 02 24424443 Fax 02 24424490</b> <b>02 24424533 02 24424550</b>
ART DIRECTOR <b>Fabio Ferrari</b>  PROGETTO GRAFICO <b>Mara Scanavino</b>	
La tiratura de l'Unità del 14 settembre è stata di 155.888 copie	