

# Flexicurity, come coniugare sicurezza e flessibilità del lavoro

*La Commissione Europea ha illustrato la sua proposta per affrontare il cambiamento, assicurando tutele adeguate ai lavoratori e alle imprese*



**di Mauro Bossola**

*Segretario Generale Aggiunto FABI*

**F**lexicurity, cioè flessibilità del lavoro coniugata ad una maggiore sicurezza per il lavoratore.

Secondo la Commissione Europea, è questa la via giusta per affrontare il cambiamento e la mondializzazione dei mercati, assicurando comunque tutele adeguate ai lavoratori ed alle imprese.

Ed è stato anche il tema della conferenza che si è svolta a Copenaghen il 21 e 22 febbraio 2008, organizzata da UNI Europa – il sindacato internazionale dei colletti bianchi – cui abbiamo partecipato come FABI.

Nella “due giorni”, gli esperti dell’UE e delle organizzazioni datoriali si sono spesi ad illustrare tutte le potenzialità di quest’innovazione, mentre i numerosi rappresentanti dei sindacati aderenti non hanno mancato l’occasione per denunciare contraddizioni, fraintendimenti e abusi commessi in nome di una malintesa e sempre maggiore “flessibilità”.

Molti i riferimenti e le suggestioni riguardo al “modello danese”, dove la libertà di licenziare e la mancanza di legislazione al proposito, si accompagnano a sussidi di disoccupazione fino al 90% dell’ultimo stipendio e al cosiddetto accompagnamento formativo verso un nuovo lavoro, che richiedono, però, un livello di tassazione di oltre il 50%.

Ufficialmente lanciata dalla Commissione Europea con una comunicazione dello scorso giugno, la flexicurity prende effettivamente spunto dalla Danimarca, e intende fornire una cornice di riferimento per i paesi dell’Unione.

Si tratta, in definitiva, di una proposta che prevede disposizioni contrattuali flessibili, strategie integrate di apprendimento permanente (long life learning) per preservare ed aumentare l’impiegabilità dei singoli, politiche attive del lavoro efficaci per favorire il reinserimento professionale attraverso sistemi di sicurezza sociale moderni, adeguati e

sostenibili, il tutto nel quadro di un ampio coinvolgimento delle parti sociali nell’elaborazione e nella realizzazione delle politiche nazionali.

Questi, dunque, i principi fondanti della flexicurity, che gli stati membri sono ora chiamati a declinare a livello nazionale; l’approccio in questa materia non riguarda, infatti, un unico modello standardizzato di mercato del lavoro, e gli stessi Ministri del lavoro dei 27 stati che attualmente compongono l’UE intendono adattarlo alle specificità nazionali.

Quello che dovrebbe essere la base comune della nuova strategia stenta, però, ad affermarsi, chiusa tra le richieste di flessibilità provenienti dalle aziende e quelle della sicurezza che emergono da parte sindacale.

Da un lato, infatti, non dovrebbe implicare solo una maggiore facilità di assumere e licenziare, ma anche essere garanzia di posti di lavoro disponibili e di migliore qualità, di un’organizzazione del lavoro più efficiente e tale da consentire una migliore conciliabilità tra vita professionale e vita privata.

Dall’altro lato, la sicurezza dovrebbe essere intesa (e questo è forse il punto più dolente), più che come sicurezza del posto di lavoro, come sicurezza del mercato del lavoro, vale a dire come possibilità concreta di affrontare con successo i passaggi da un lavoro ad un altro, grazie ad adeguati ammortizzatori sociali ed opportunità formative.

Questi tipi di percorso, in misura e con forme diverse, sono già stati sperimentati da altri stati europei: oltre alla Danimarca, la Commissione si è infatti soffermata sulle riforme adottate in Olanda, Austria, Spagna ed Irlanda.

Da ultimo, è stato anche ricordato il recentissimo accordo raggiunto in Francia, a gennaio di quest’anno, che sarà tradotto in legge nei prossimi mesi.

Anche se l’Italia non rientra tra i paesi citati ad esempio dall’UE, non possiamo non ricordare le profonde innovazioni introdotte dalle varie riforme del mercato del lavoro – dalla Treu alla Biagi – e le recenti misure, contenute nel protocollo sul Welfare, di contrasto al lavoro nero e all’abuso della flessibilità da un lato e della ricerca della flessibilità all’ingresso come uno strumento di transito verso la stabilità dell’impiego, dall’altro.

L’impressione è, però, che per il nostro paese, come per altri della cosiddetta area mediterranea, la strada della flessicurezza sia lunga

e comporti una serie di condizioni e misure preventive che non appaiono ancora all’orizzonte.

Manca ancora un reale coinvolgimento delle parti sociali nazionali e di settore attraverso dialogo sociale, concertazione e contrattazione collettiva, strumenti che sembrano essere interpretati dalla strategia datoriale come imposizioni che fanno perdere concorrenza alle imprese, anziché come strumenti ineliminabili di definizione delle regole del gioco.

E poi, mancano politiche pubbliche realmente funzionanti ed efficaci, sia nell’accompagnamento dei disoccupati verso un lavoro stabile, sia nel sostegno economico che occorre assicurare per far funzionare l’intero sistema.

Per ritornare all’esempio danese, quel governo investe nelle politiche attive del lavoro una percentuale del prodotto interno lordo cinque volte superiore alla nostra, favorendo così una mobilità dei lavoratori tale, che ogni anno 1/3 degli stessi cambia – e soprattutto trova – un posto di lavoro!

Per paesi come il nostro, gravati da percentuali di debito pubblico e di disoccupazione e lavoro nero come quelle attuali, un’impresa analoga appare fuori portata.

L’Italia, dove solo il 58% dei giovani tra i 18 ed i 35 anni sono attualmente occupati e, di questi, solo il 45% lo è a tempo indeterminato – spesso (42%) con una o due esperienze lavorative giudicate precarie – si trova in una situazione diversa e difficile.

Insomma, la strada per la flexicurity all’italiana pare ancora tutta da costruire, né questo ci può far dormire sonni tranquilli, perché – comunque – la globalizzazione pone anche a noi quelle stesse domande che pone agli altri paesi europei e del mondo.

Anzi, quello che forse fa più paura, è che non se ne parli abbastanza e, soprattutto, che manchi un progetto organico per affrontare questa emergenza. Ma qual è, o quale potrebbe essere, il sentiero che si vuole imboccare?

Quello di una riforma unilaterale e tortuosa, oppure quello più impervio ma trasparente di una condivisione tra le parti sociali ed il governo, per agire coerentemente ed in profondità sul sistema delle politiche industriali e del lavoro?

Anche l’avvio della campagna elettorale può essere un buon momento per porsi queste domande e vedere in quale misura emergano risposte concrete.

**Ufficialmente lanciata dalla Commissione Europea con una comunicazione dello scorso giugno, la flexicurity prende spunto dalla Danimarca e si propone di fornire una cornice di riferimento per i paesi dell’Unione**