

## Un Manifesto per la flessibilità sostenibile

*Prendere atto della inevitabilità dell' imperativo attuale alla flessibilità - quale esito della società post-industriale, della globalizzazione e come alternativa obbligata alla disoccupazione ed al lavoro nero - non può e non deve significare l' accettazione passiva di una flessibilità illimitata.*

*L' ambivalenza di opportunità e rischi, insita nel fenomeno della flessibilità, deve essere esplorata al fine di massimizzarne i benefici e limitarne al minimo i costi individuali e sociali, attraverso l' individuazione di una flessibilità sostenibile.*

*In sintesi la prospettiva della flessibilità sostenibile si può definire come l' effettiva possibilità dell' individuo di gestire il lavoro e il suo eventuale cambiamento, in modo tale da mantenere e migliorare la propria situazione di benessere.*

*Questa condizione della persona deve essere resa possibile da politiche fortemente orientate alla centralità della persona umana non come uno dei tanti parametri in gioco, ma come il criterio di ogni scelta sociale, economica e politica.*

*In questa sfida le Acli intendono rimettersi in gioco, non a parole, ma con l' insieme delle loro realtà associative, di servizio e di impresa.*

*Ma allo stesso tempo le Acli intendono aprire su questi temi un dialogo con le istituzioni politiche, con il mondo economico, con il sindacato e con il Terzo Settore e presentare un quadro di proposte orientate a rispondere ai nuovi bisogni delle persone che lavorano.*

Il Presidente nazionale delle Acli  
**Luigi Bobba**



Un  
**MANIFESTO**  
per la flessibilità  
**SOSTENIBILE**

## Perché un Manifesto per la flessibilità sostenibile

Il lavoro umano sta conoscendo molteplici trasformazioni di straordinaria portata.

Antiche certezze si sgretolano e insieme nuovi soggetti affollano la scena del lavoro. Rivoluzione telematica, globalizzazione e new economy hanno inciso profondamente sulla dimensione del lavoro umano con riferimento sia al tipo di produzione, sia all'organizzazione del lavoro stesso come pure alle modalità di impiego delle "risorse umane".

Di fronte a questi rivolgimenti, le Acli, Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani, non possono fare a meno di interrogarsi su quanto, nelle mutate condizioni, i valori che hanno costituito la linfa vitale della sua cultura e della sua azione, siano ancora capaci di illuminare e trasformare l'universo dei nuovi lavori.

Sebbene, infatti, gli scenari nazionali, europei ed internazionali, come pure i contesti economici, tecnologici, sociali e politici, e gli stessi soggetti protagonisti del lavoro siano radicalmente cambiati, non si è per questo estinta la necessità di riconoscere, interpretare, dare voce ed organizzare le domande e le speranze delle persone che lavorano o che cercano un lavoro.

Sotto questo profilo il lavoro umano, in tutte le implicazioni vecchie e nuove con cui questo si presenti, è e rimane per le Acli un riferimento obbligato per promuovere valori di libertà ed eguaglianza e per costruire istituzioni della comunità sui principi cardine della sussidiarietà e della solidarietà.

Le Acli, che fondano la loro azione – come afferma la *Laborem Exercens* – sulla centralità della persona che lavora, attribuiscono a questa sfida un valore decisivo perché il lavoro è e resta uno degli elementi essenziali per la realizzazione della persona e per la qualità del vivere sociale.

Flessibilità sembra il termine che oggi meglio rappresenta questa attitudine del lavoro al movimento, alla velocità, al cambiamento.

Un termine che presenta una forte ambivalenza di opportunità e rischi.

Massimizzare i benefici e minimizzare i costi individuali e sociali della flessibilità non può non rappresentare un obiettivo strategico prioritario per tutti i soggetti del mondo del lavoro.

E' certo infatti che molto dipenderà da come le istituzioni politiche, il mercato e i cittadini stessi, singoli o associati, sapranno interpretare questo imperativo della flessibilità nel senso di una flessibilità non illimitata ed assoluta, ma sostenibile.

In questa sfida le Acli intendono rimettersi in gioco sia con l'insieme delle loro realtà dei servizi e di imprese associative, sia per la dimensione valoriale. In ciò tenendo fede alla duplice natura delle Acli: di movimento, capace di proposta sociale e politica, e di rete di servizi orientata a dare delle risposte quotidiane ai bisogni delle persone.

Ma allo stesso tempo le Acli, come associazione di promozione sociale, ed in considerazione della specificità politica propria della missione e della storia delle Acli stesse, intendono aprire su questi temi un dialogo con le istituzioni, con il mondo economico e sindacale, con il Terzo Settore, interpellando - ai diversi livelli - tutti i soggetti in gioco sulle nuove questioni del lavoro, attraverso una serie di proposte politiche orientate a dare alcune prime risposte ai nuovi bisogni espressi dal mondo del lavoro.

Insomma, abbiamo bisogno di accompagnare questo processo economico senza dimenticare le ricadute sociali, di guardare al lavoratore senza trascurare la sua dimensione più ampia di persona, di affiancare alle esigenze della flessibilità del mercato, la capacità di flessibilità della risposta politica. Soprattutto in termini di velocità di lettura ed adeguamento dei meccanismi normativi e fiscali, dell'offerta di servizi, dei percorsi di formazione, delle modalità di rappresentanza e di partecipazione.

Obiettivi che richiedono uno sforzo corale, che costituiscono un parametro rilevante per verificare quanto il dettato dell'art.1 della Costituzione rappresenti ancora un fondamento al nostro agire da cittadini in questa Repubblica e che ci convincono della necessità di addivinare ad un vero e proprio codice dei diritti del lavoro, a partire sia dal "Libro bianco" presentato dal governo che dall'annunciato Statuto dei nuovi lavori (proposta formulata da Tiziano Treu e Giuliano Amato), ai quali questo Manifesto si prefigge di offrire un circoscritto ma puntuale contributo di contenuto.

PRIMA PARTE

## Lavoro, persona, società

### 1. Il lavoro terreno di verifica di valori e della civiltà

Il valore attribuito al lavoro in una determinata società è espressione della cultura che guida le scelte economiche, sociali e politiche per promuoverlo e tutelarlo.

In questo senso, se veramente il lavoro è "terreno di verifica di valori e della civiltà" - secondo la sollecitazione di Giovanni Paolo II per il Giubileo dei Lavoratori (1° maggio 2000) - le Acli, come realtà associativa e rete di servizi per la tutela e la promozione della persona che lavora, non possono certo prescindere dal riferirsi ad una precisa visione della società, della cultura umana e dunque anche della persona che lavora.

In particolare le Acli non possono distogliere lo sguardo da quello che soprattutto per l'uomo del Terzo Millennio dovrebbe costituire il modello di sviluppo per eccellenza, ossia l'edificazione di quella civiltà dell'amore, già indicata come scenario del futuro da Paolo VI ed ora riproposta più volte da Giovanni Paolo II "come ideale a cui ispirare la vita culturale, sociale, politica ed economica del nostro tempo" (messaggio per la giornata della pace 1 gennaio 2001).

Una civiltà che assegna all'amore fraterno il primato nella scala dei valori in ogni ambito della convivenza umana (tra le generazioni, tra le fasce sociali, tra le categorie professionali, tra i cittadini e i loro rappresentanti istituzionali, tra i popoli, gli Stati, le religioni...) deve partire da un pensiero antropologico forte: la dignità di ogni uomo e donna, creati ad immagine e somiglianza di Dio che è Amore.

## 2. Il lavoro come amore sociale

La domanda cruciale che le Acli si pongono e alla quale si sforzano di offrire delle soluzioni è questa: il lavoro - anche nelle nuove forme flessibili in cui oggi sempre più frequentemente si presenta nella nostra società globale - è conforme a questo progetto di persona umana e di società?

Parafasando quello che il Vangelo ci dice a proposito del sabato ("Il sabato è per l'uomo e non l'uomo per il sabato"), la flessibilità è per la persona umana? La flessibilità può essere come sostiene mons. Giancarlo Bregantini una flessibilità *promozionale*? Può essere opportunità per una più ampia distribuzione del lavoro, per un più alto livello di qualità professionale, per un maggior spazio di creatività, per una maggiore autonomia del lavoratore, per una più facile composizione della sua vita lavorativa con le esigenze di crescita personale e di vita familiare? O al contrario il mercato del lavoro sta asservendo l'uomo alla flessibilità? La flessibilità rischia di diventare un modo per piegare la persona umana e tutti i suoi bisogni radicali alle esigenze dell'economia e della produzione? E ancora, se così fosse, la via per *umanizzare il lavoro*, non deve forse passare per l'umanizzazione della flessibilità?

L'umanizzazione del lavoro comporta anzitutto un'inversione di tendenza, o se vogliamo una conversione continua: rimettere il lavoro al giusto posto nella scala dei valori.

Le Acli riconoscono al lavoro un primato: è la principale via di accesso a tutti gli altri diritti di cittadinanza. Eppure dobbiamo essere consapevoli che fuori da un significato più globale - potremmo dire di "amore sociale" - il lavoro non riesce a soddisfare i bisogni più profondi della persona umana.

Le Acli vogliono contribuire a creare le condizioni culturali, sociali e politiche tali per cui la flessibilità possa configurare una sintesi inedita di capacità di lavoro, di azione e di conoscenza. Questa visione, che contiene elementi di utopia, è la via per sottrarsi al crescere dell'accanimento lavoristico, dell'ideologia dell'iperproduttivismo, dell'idolatria del denaro, dello sviluppo incontrollato degli individualismi.

Le Acli vigilano perchè la flessibilità non finisca per esasperare la competizione sfrenata, le prepotenze, la superficialità o l'indifferenza nei rapporti tra le persone; laddove invece, come ci indica Giovanni Paolo II, l'ambiente di lavoro può diventare, grazie all'impegno delle persone, "luogo vitale di collaborazione, di comunione e di rapporti improntati al rispetto e alla stima vicendevole, alla solidarietà e alla testimonianza coerente con i valori morali della propria professione. Come ricorda la Scrittura Il fratello aiutato dal fratello è simile a città fortificata".

Le Acli non possono non avvertire che impegnarsi per un'etica *del lavoro*, nel lavoro e per il lavoro comporta riscoprire e difendere questo senso profondo del lavoro, un senso che non può esaurirsi negli orizzonti di un'autorealizzazione tanto spasmodica quanto inefficace o nel perseguimento di obiettivi effimeri ed individuali.

Il lavoratore cristiano non può non sentire come rivolte a se stesso la promessa di diventare "pescatori di uomini" (Mt. 4, 19), a patto che il suo lavoro si apra a orizzonti nuovi - al di là del luogo fisico dove opera (l'ufficio, la fabbrica, la banca, l'ospedale etc.) - ed acquisti una dimensione spirituale e planetaria.

Ma perché questo si realizzi l'uomo deve "lasciare le reti" per recuperare una dimensione più profonda e intensa del lavoro inteso come relazione creativa verso i fratelli e il mondo.

Così, pure impegnato nei più diversi campi del lavoro umano, la persona che lavora sa che la sua *mission*, ossia il suo obiettivo professionale, sta dentro la sua missione di cristiano; che il suo sviluppo di carriera sta dentro allo sviluppo del disegno di Dio su di lui; che la sua professione coincide in qualche modo con la sua vocazione.

Nella società della velocità, in cui il tempo è risorsa primaria e il *time management*, ossia la gestione del tempo, è diventata questione cruciale, finalizzata ad un miglioramento continuo della prestazione e della performance professionale, l'esperienza di come effettivamente le relazioni d'amore possano cambiare la qualità del nostro tempo e della nostra "performance" terrena, appare veramente rivoluzionaria. Ma non si può considerare la dimensione lavorativa come qualcosa di separato dal resto della vita. Occorre un "*approccio globale alla persona*".

L'uomo che lavora ama se con il suo lavoro non distrugge l'ambiente; ama se con il suo lavoro non sfrutta e non opprime altri popoli; ama se ha il tempo di dedicarsi alla famiglia; ama se può rifornire questo amore con una vita spirituale profonda alimentata dalla preghiera; ama se ha la possibilità concreta di fare esperienza di solidarietà con i più poveri, creando per loro opportunità di emancipazione.

La persona *una ed integra* deve poter vivere queste diverse dimensioni dell'esistenza con lo stesso stile, con la stessa coerenza, con la stessa unità interiore. Sotto questo profilo, è singolare che mentre noi ci esercitiamo in spericolate acrobazie per conciliare quello che ci appare l'inconciliabile, ossia le esigenze della vita lavorativa e quelle della vita familiare, il Vangelo ci proponga Giuseppe come modello di lavoratore e al tempo stesso come modello di padre e di sposo. Modelli di sviluppo che pongano in conflitto queste dimensioni umane, che creino schizofrenie multiple tra i vari ruoli ricoperti dalla stessa persona in ambito lavorativo, familiare e sociale risultano incompatibili con la civiltà dell'amore. Ecco perché le Acli sostengono che è solo partendo da una tutela della persona umana nella sua unità che si giustifica l'esigibilità e la tutela di qualsiasi altro diritto, anche nel campo del lavoro.

### 3. Il lavoro e la festa

Nell'era della globalizzazione che disegna nuovi profili professionali e nuovi stili di vita l'imperativo della competizione rischia di offuscare se non cancellare la dignità e i diritti della persona che lavora.

Sotto questo profilo, non soltanto nei Paesi in via di sviluppo, ma anche nel nostro nord del mondo, i ritmi di lavoro sono ancora questione centrale: e se non sono sempre quelli della catena di montaggio - che comunque persiste e coesiste con la nuova società dei servizi - sono quelli frenetici di una società della *new economy* che esige l'interconnessione continua, l'accessibilità immediata, l'assolutizzazione di una dimensione lavorativa che non è solo accelerata ed affannosa, ma anche pervasiva ed erosiva delle altre dimensioni della vita.

È interessante che a proposito dei rischi di una *flessibilità illimitata*, proprio uno dei profeti del liberalismo del XXI secolo come Ernst Nolte paventi la riduzione degli uomini a "gusci bronzei". Non si può sacrificare tutto sull'altare della flessibilità: famiglia, preghiera, impegno sociale, vita comunitaria.

Anche le carte europee orientate al miglioramento della qualità della vita indicano come obiettivi "crescita individuale, sviluppo professionale e ruoli familiari". È effettivamente necessario che lo sviluppo della dimensione lavorativa vada di pari passo con una crescita personale, del singolo nella sua dimensione individuale ma anche associata, e con la valorizzazione della dimensione familiare.

Le Acli desiderano contribuire a che l'uomo che lavora possa vivere bene il tempo del lavoro come quello della "festa". In questo non diversamente dai rischi già denunciati per l'eccessiva durata dell'orario di lavoro nelle fabbriche, oggi anche l'*overtime*, ossia l'espandersi del tempo dedicato al lavoro ben oltre l'orario di servizio, può essere lesivo dei diritti della persona, comprimendo o addirittura annullando ogni altro spazio personale, familiare e sociale. Non a caso si parla già di "nuove alienazioni". Tutelare il tempo della festa, vuol dire tutelare quel tempo che è indispensabile per la vita interiore, anzitutto nella crescita personale.

Ma tutelare il tempo della festa vuol dire anche tutelare la famiglia e la crescita familiare. In particolare vuol dire garantire la cura materiale delle persone (bambini e anziani), ma anche la possibilità di fare un'esperienza familiare di condivisione più profonda interna alla coppia e tra genitori e figli.

Le Acli intendono impegnarsi, anche proponendo delle politiche di forti agevolazioni, affinché alle logiche economiche che determinano le modalità di impiego non sia più consentito semplicemente espellere dagli assetti sociali della convivenza umana la sua cellula staminale: la famiglia.

Da qui un'attenzione particolare ai bisogni dei cittadini delle aree critiche, soprattutto delle famiglie del Sud Italia, delle fasce socialmente più deboli, come le donne, i disoccupati adulti di lunga durata, gli immigrati e i giovani che non hanno possibilità di un adeguato acces-

so al mondo del lavoro, affinché le istituzioni creino le condizioni per assicurare, specialmente a questi soggetti, un lavoro e un reddito dignitosi.

Infine tutelare il tempo della festa vuol dire tutelare anche, quello che vorremmo chiamare il diritto alla solidarietà, ossia la fattibilità di un'esperienza di comunità e di volontariato, di impegno civile, esperienza vissuta individualmente, ma laddove è possibile, anche come nucleo familiare.

Nella società globale la solidarietà ha bisogno di essere globalizzata: oggi più che mai, su questi drammatici scenari di guerra, le Acli sono certe che - come ha recentemente affermato Dominique Lapierre - "bisogna combattere la fame nel mondo con la stessa determinazione con cui combattiamo il terrorismo". È ora di finalizzare una parte del nostro lavoro e del nostro tempo per rimediare agli effetti deleteri di un benessere basato sullo sfruttamento del Sud del mondo, sul nuovo schiavismo minorile, sulla manodopera pagata con salari gravemente insufficienti, sulla devastazione ambientale. È questo il senso del nuovo impegno delle Acli in progetti di formazione professionale e di creazione di nuovo lavoro in alcune aree particolarmente critiche (Mozambico ed ex Jugoslavia) e allo stesso tempo dell'appello alle istituzioni per l'attivazione di efficaci politiche di riduzione del debito dei Paesi più poveri e per l'istituzione di un fondo per lo sviluppo. Solo così si potrà veramente globalizzare la solidarietà.

SECONDA PARTE

## Scenari, bisogni, prospettive

### 1. La consapevolezza della flessibilità inevitabile

Il mercato del lavoro in Italia presenta tratti che hanno una singolare permanenza: i problemi dell'oggi hanno cause antiche. Ma ce ne sono altri che invece raccontano una vera e propria metamorfosi del lavoro e che sono tutt'altro che rassicuranti.

- I tassi di attività sono tra i più bassi d'Europa. Per di più sono rimasti sostanzialmente uguali a quelli degli anni '60, nonostante vi sia stata una crescita significativa della popolazione residente nel Paese. Il tasso di occupazione è del 53% circa, contro una media europea del 63%.
- Il divario Nord/Sud non si è per nulla colmato anzi, in molti casi, si è accentuato. Ci sono due Italie del lavoro molto diverse tra loro.
- Il lavoro nero o sommerso si presenta come una componente strutturale dell'occupazione rappresentando quasi il 20% del totale delle persone che lavorano.
- La inoccupazione e la disoccupazione si concentrano prevalentemente, e in modo fortemente difforme dalla media europea, tra i giovani, le donne e i lavoratori adulti-anziani.
- I tassi di occupazione delle donne sono di 14 punti sotto la media europea.
- La disoccupazione di lunga durata raggiunge l'8.3% contro una media europea del 4.9%. Ovvero ci sono persone, che per lungo tempo sono sistematicamente escluse dal mercato del lavoro ufficiale.
- Il lavoro manuale - che non è scomparso - è stato progressivamente svalorizzato sia sul piano simbolico che su quello salariale, al punto che si verificano significative strozzature nel mercato del lavoro.
- La protezione sociale del lavoro è distribuita in modo fortemente

diseguale in relazione all'età, al sesso, al territorio di appartenenza, alla tipologia e alle dimensioni dell'impresa in cui ci si trova a lavorare.

- L'accesso alla formazione continua o permanente è riservato a poco meno del 30% delle persone che lavorano e distribuito in modo da lasciar fuori da questa opportunità i più deboli, i meno istruiti, gli operai e coloro che lavorano nelle piccole imprese.
- Il lavoro, anche per gli effetti della globalizzazione, è stato il fattore produttivo maggiormente soggetto al prelievo fiscale. Il capitale, proprio perché più mobile e meno facilmente tassabile, ha conseguito una posizione di assoluto vantaggio a dispetto della reiterata affermazione della centralità del capitale umano.

A fronte di questi fattori, lo smantellamento di un sistema rigido del mercato del lavoro, ormai inadeguato ai nuovi tratti della società post-industriale, appare, anche a livello europeo, la ricetta vincente e la flessibilità si presenta ovunque come l'alternativa inevitabile alla disoccupazione ed al lavoro nero.

14 Di fatto, anche in Italia si è andato ampliando, attraverso regolazioni distinte, l'universo dei "lavoratori atipici" che rappresentano oggi più del 16% del totale degli occupati.

Ma sarebbe un errore pensare ai lavoratori flessibili come ad una categoria omogenea di occupati. È più esatto parlare di flessibilità al plurale. Esistono infatti diverse forme di lavoro flessibile: lavoro parasubordinato, part-time, contratti a termine, telelavoro, apprendistato, contratti di formazione e lavoro, lavoro interinale. Complessivamente questi "lavori atipici" riguardano circa 4 milioni di persone e sono destinati a raddoppiarsi nel prossimo decennio.

Il fenomeno della flessibilità, oggi così dimensionato, è anzitutto l'esito dei cambiamenti epocali che hanno investito le società occidentali. Al cuore dell'attività lavorativa non c'è più la campagna (società rurale) e non c'è più soltanto la fabbrica (società industriale). Nuovi settori di attività sono diventati via via più significativi: il terziario, il quaternario ed il quinario.

La rivoluzione tecnologica (automazione e telematica) ha consentito

alle imprese di produrre beni e servizi con minor impiego di forza lavoro, provocando forme nuove di disoccupazione. Almeno in parte, la forza lavoro è stata riassorbita proprio da questi nuovi settori di attività.

Cambia così l'oggetto della produzione stessa: dal mondo dei beni materiali e tangibili, si passa al mondo dei servizi e delle prestazioni. E cambia di conseguenza l'organizzazione del lavoro, il rapporto dell'uomo che lavora con il prodotto finale della sua attività, con l'ambiente di lavoro, lo stesso atteggiamento psicologico del lavoratore rispetto al tempo del lavoro e del non-lavoro.

La globalizzazione dei mercati, delle informazioni, ma anche degli stili di vita e degli stessi problemi transnazionali (ambiente, flussi demografici e migratori, pace, sicurezza, vecchie e nuove povertà...) ha scaricato l'impianto tradizionale della società e dell'economia, rendendo spesso insignificanti i confini geografici degli stati nazionali.

Velocità, movimento ed interdipendenza sono dimensioni che hanno pervaso ogni aspetto della vita umana, e primo fra tutti, proprio il lavoro.

Ma oltre che da fattori tecnologici ed economici, la flessibilità appare connotata da fattori culturali che attengono alla sfera dei valori e dei modelli di comportamento di tutti i soggetti in gioco (mercato, istituzioni politiche, cittadini singoli o associati). Tali valori incidono profondamente sui modelli di organizzazione aziendale, sulle modalità di gestione delle risorse umane, sulle politiche per il lavoro, nonché sull'atteggiamento stesso della persona che lavora rispetto alla propria attività.

Duttilità, mobilità, accessibilità e capacità di integrazione sono diventate le qualità più apprezzate (e spesso obbligate) dalle aziende e dagli imprenditori.

Le logiche dell'aziendalizzazione, con la crisi dello stato sociale, hanno pervaso ormai anche diversi settori della Pubblica amministrazione e molte delle stesse scelte della politica nazionale e regionale sono oggi fortemente orientate più al risanamento/pareggio dei bilanci che alla attenzione alla persona che lavora.

Guadagno, successo, crescita professionale e autorealizzazione sono alcuni degli obiettivi più perseguiti dalle persone proprio attraverso il

lavoro. Nella scala dei valori, l'alto posizionamento di questo tipo di priorità non è indifferente rispetto ad una interpretazione della disponibilità del singolo alla flessibilità assoluta, così come richiesta dal mercato del lavoro.

In questo contesto il modello che rischia di diventare dominante è quello del nuovo lavoratore "on-line 24 ore su 24". Salvo poi l'inseguimento spasmodico di standard più elevati di qualità della vita, la denuncia di stati di stress e di depressione legati anche all'ansia da prestazione e alla mancanza di senso, la ricerca di una via di uscita che sfocia o nella evasione – non sempre regolata e lecita - o nella scelta di stili di vita alternativi, ossia più rispondenti ad altre categorie di bisogni come la famiglia, la solidarietà, la crescita integrale della persona...

## 2. I costi di una flessibilità illimitata

16 Prendere atto della inevitabilità dell'imperativo attuale alla flessibilità - quale esito della società post-industriale e della globalizzazione da una parte e quale alternativa obbligata alla disoccupazione ed il lavoro nero dall'altra - non può e non deve significare l'accettazione passiva di una flessibilità illimitata.

L'ambivalenza di opportunità e rischi insiti nel fenomeno della flessibilità deve essere esplorata al fine di massimizzarne i benefici e limitarne al minimo i costi individuali e sociali.

Per comprendere meglio e più profondamente i rischi e i costi di una flessibilità illimitata, le Acli hanno deciso di mettersi "in ascolto" interrogando i giovani, le famiglie, i disoccupati di lunga durata, gli immigrati. Attraverso percorsi di ricerca su scala nazionale e con "sensori" territoriali diffusi in più di 50 città italiane, si sono raccolti dati, pareri, sensazioni, sentimenti, domande e speranze che nascono intorno all'esperienza quotidiana dei lavori flessibili.

Da questa grande interrogazione sul lavoro e, in particolare, dalla ricerca Iref su "Giovani e flessibilità", sono emersi, infatti criticità e nodi problematici, tra i quali è urgente evidenziare in particolare i costi indi-

viduali connessi a: limitazioni allo sviluppo di carriera, precarietà economica, senso di insicurezza. Più in particolare:

- Impossibilità di fare progetti per il futuro: 49,7%
- Mancanza di istituti di tutela: 29,3%
- Mancanza di Identità professionale: 18,6%
- Tempi di lavoro troppo lunghi: 11,4%
- Eccessiva mobilità: 7,8%

Questi dati ci dicono che la precarietà del lavoro tende a trasferirsi anche all'esistenza personale e si connette con costi sociali quali: crescita delle fasce di povertà, comportamenti devianti e violenza, nuove disuguaglianze sulla frontiera delle conoscenze e dei saperi, ulteriore atomizzazione sociale, disagi conseguenti alla difficoltà di garantire i ruoli familiari.

È evidente che questi aspetti, oltre ad apparire estremamente significativi come indicatori di un livello di qualità di vita che rischia di abbassarsi drammaticamente, si configurano come lesivi non solo del diritto al lavoro, ma anche di alcuni degli stessi diritti fondamentali della persona umana. Questi nuovi bisogni costituiscono per le Acli lo stimolo a riorganizzare le tante attività di servizio-patrocinio, assistenza fiscale e previdenziale, formazione professionale, creazione di nuove imprese cooperative, sport e tutela del consumatore, che caratterizzano la quotidiana vicinanza delle Acli alle persone che lavorano, che hanno lavorato o che cercano un lavoro.

Ma allo stesso tempo spingono le Acli ad elaborare nuove proposte di azione sociale e politica sulle quali interpellare le istituzioni politiche, il mondo economico, i sindacati, il Terzo Settore.

## 3. La necessità di una flessibilità sostenibile

L'obiettivo di realizzare una società inclusiva dove l'accesso al lavoro resta ancora un veicolo importante di integrazione e cittadinanza, spinge ad affrontare la questione della gestione della flessibilità sia rifiu-

tando modelli di flessibilità illimitata sia adottando misure che rispondono ad un'idea di flessibilità sostenibile.

Il concetto di sostenibilità è entrato prima nel lessico politico, e poi nel linguaggio comune, a partire dalla seconda metà degli anni settanta. In quel frangente, il termine è stato utilizzato per accreditare una concezione alternativa dello sviluppo economico nelle società industriali avanzate: uno sviluppo che, pur tenendo conto delle esigenze materiali e immateriali delle generazioni presenti, fosse compatibile con i bisogni delle generazioni future. In tal modo, l'imperativo di preservare le risorse fondamentali del pianeta (acqua, aria, fauna e flora) ha quantomeno contribuito ad attenuare alcuni effetti perversi che il capitalismo produce sull'ambiente.

In modo analogo, porsi nell'ottica della flessibilità sostenibile (del e per il lavoro), significa valutare gli oneri sociali che derivano da un'evoluzione oramai irreversibile e la necessità di rendere tollerabile (appunto sostenibile) questa nuova condizione.

18 In sintesi la prospettiva della flessibilità sostenibile si può definire come l'effettiva possibilità dell'individuo di gestire il lavoro e il suo eventuale cambiamento, in modo tale da mantenere e migliorare la propria situazione di benessere. Questa condizione della persona deve essere resa possibile da politiche inclusive e da un quadro sociale di sostegno della comunità e della famiglia che tendano a massimizzare le opportunità e minimizzare gli aspetti negativi.

Le organizzazioni del lavoro hanno di fronte questa sfida: se non vogliono ridursi solamente a difendere le persone dai rischi connessi alla flessibilità, debbono provare a governare gli straordinari cambiamenti che riguardano il lavoro.

È questo il filo conduttore delle proposte presentate in questo "Manifesto". L'intento è di cercare di ricomporre il mosaico del lavoro, di riconnettere identità, condizioni e percorsi lavorativi in un progetto che assuma la persona che lavora non come uno dei tanti parametri di valutazione, ma come il criterio centrale a cui ancorarsi per non perdersi nell'incerta traiettoria del lavoro nella società post-industriale.

Le proposte delle Acli si aprono in quattro direzioni:

- Tutela e aggiornamento dei diritti della persona che lavora, con particolare riferimento al diritto all'identità professionale e ai diritti formativi.
- Promozione della famiglia come partner decisivo per le politiche del lavoro e della formazione con particolare riferimento ai servizi per la persona, al rapporto tra tempo del lavoro e tempo di crescita personale, sviluppo professionale e ruoli familiari.
- Sviluppo del Terzo Settore, con particolare riferimento alle strade per creare lavoro nel e con il Terzo Settore.
- Costruzione di un reticolo di servizi per creare un vero mercato del lavoro.

## Con il lavoro, oltre il lavoro: le proposte delle Acli

### 1. I nuovi diritti dei lavoratori flessibili

L'orizzonte della flessibilità sostenibile chiede di portare alla ribalta tutele e diritti in grado di assicurare alle persone dignità nel lavoro e pari opportunità nell'accesso ai saperi.

Ugualmente, le condizioni nuove dei lavoratori flessibili stanno facendo emergere la necessità di redigere uno "Statuto dei nuovi lavori", non con l'intento di archiviare lo Statuto dei lavoratori, bensì di scrivere un nuovo "Codice dei diritti del lavoro". Le Acli vogliono contribuire a scrivere queste nuove "tavole" del lavoro e le proposte contenute in questo *Manifesto* sono un tentativo di rispondere a problemi nuovi del lavoro chiamando in causa anche il mondo della formazione, la famiglia e il Terzo Settore. Ciò che sta a cuore alle Acli è di evitare che la precarietà e l'insicurezza diventino una condizione diffusa e per di più vissuta in modo individuale: con uno slogan si potrebbe dire che occorre socializzare l'incertezza.

Infatti, i lavori atipici, anche quando si collocano all'interno di settori innovativi, sono caratterizzati da tre fattori che incidono in modo negativo sulle prospettive del lavoratore:

- la difficoltà di acquisire un'identità professionale. La situazione lavorativa dei cittadini oggi assomiglia sempre più ad un mosaico in cui è difficile districarsi, assegnare un senso, un'identità precisa a quell'attività che da sempre struttura l'esistenza della persona: il lavoro;
- la difficoltà di accumulare esperienze e competenze riconducibili ad un percorso professionale unitario (carriera). Il lavoro infatti non è più (o non soltanto) un progetto stabile, una traiettoria di vita anco-

rata al pilastro del contratto di lavoro a tempo indeterminato (con le relative tutele sindacali) e fissata nell'orizzonte della mobilità ascendente lungo il tracciato di una carriera unica: un settore, un'azienda, una mansione definita;

- la mancanza di un ambiente di lavoro stabile dove poter instaurare relazioni sociali e coltivare un senso comune di appartenenza.

Come rispondere a questi fattori negativi della flessibilità? In tre modi:

- giungere ad un riconoscimento delle esperienze di lavoro svolte in diversi ambiti settoriali e organizzativi, per periodi di tempo più o meno lunghi;
- creare spazi di partecipazione e di rappresentanza per coloro che sono sprovvisti di una risorsa fondamentale di socializzazione: l'ambiente di lavoro.
- favorire itinerari di orientamento e di aggiornamento personalizzati, che valorizzino le attività pregresse del lavoratore e lo orientino verso uno sviluppo professionale coerente.

Sono strade inedite che richiedono proposte innovative. Le Acli ne avanzano alcune che non esauriscono certo l'insieme degli interventi per rendere sostenibile l'imperativo della flessibilità e che sono maturate - su proposta del sociologo Luciano Gallino - nell'ambito del convegno delle Acli su "Il destino del lavoro nell'era di Internet (2000)".

#### *Credenziali portatili*

Quando i percorsi lavorativi si fanno molteplici e frammentati, quando si cambia più volte posto di lavoro, ruolo o mestiere emerge una necessità primaria: ricomporre il percorso professionale in modo che le esperienze acquisite possano essere valorizzate nel ruolo o mestiere nuovo che si va a ricoprire o esercitare.

La proposta ricalca il meccanismo già in vigore nel mondo dell'istruzione attraverso i "crediti formativi". Questi ultimi, quando sono certificati, possono essere fatti valere in percorsi o gradi di istruzione e formazione differenziati e molteplici.

L'introduzione di queste "credenziali portatili" potrebbe ridare stabilità e identità a percorsi lavorativi che si snodano attraverso più aziende dando vita ad una specie di "carriera trasversale". La certificazione delle competenze acquisite potrebbe essere affidata agli attuali enti bilaterali o, in assenza di questi, all'amministrazione pubblica.

Qualcosa di simile è stato recentemente introdotto in Francia attraverso la "*loi de modernisation sociale*" e raccomandato più volte dalla Commissione Europea.

La proposta, solo apparentemente paradossale, avrebbe il merito di individuare, attraverso l'insieme delle competenze certificate, figure professionali capaci di svolgere molteplici compiti lavorativi.

Per la persona che lavora, le molte transizioni da un lavoro ad un altro, potrebbero così essere vissute non più come continua perdita dell'esperienza accumulata, ma come occasione per crescere in termini di mobilità sociale e professionale.

## 2.2 La "società di mutuo sostegno" per i lavoratori flessibili

La molteplicità dei percorsi lavorativi, spesso anche di breve durata, la mancanza di un luogo di lavoro stabile e di relazioni sociali durature incide pesantemente sia sull'identità della persona sia sulla possibilità di stabilire dei legami solidali con la comunità a cui si appartiene.

L'allentarsi del rapporto persona, lavoro, comunità è all'origine della scelta di alcune organizzazioni sindacali del nostro Paese di dar vita a forme associative non specificatamente sindacali come quelle dei lavoratori atipici o extracomunitari.

Tali forme associative non hanno come fulcro del loro agire la stipula di contratti, bensì sono orientate a rispondere ad una molteplicità di bisogni delle persone: mutuo aiuto, formazione, orientamento e consulenza.

Singolarmente, su un versante del tutto diverso, si va profilando una forte crescita dell'associazionismo professionale. La soggettivizzazione dell'esperienza lavorativa spinge a costituire esperienze associative del tutto innovative rispetto al passato.

È un dato che emerge chiaramente anche dall'indagine Iref su "Giovani

e flessibilità". Accanto a circa il 50% di giovani che vedono nei sindacati i soggetti più adatti per la tutela del proprio lavoro, più del 30% invece vorrebbe che ad occuparsi del loro lavoro fossero delle associazioni professionali.

Per tutelare e promuovere i lavoratori flessibili è forse utile richiamarsi alle prime forme di difesa e autorganizzazione dei lavoratori che - come è noto - non furono gli attuali sindacati, ma le società operaie di mutuo soccorso. Esse costituiscono il primo caposaldo di tutela solidale di fronte alla malattia, all'infortunio e alla vecchiaia e nascevano proprio o dalla comunanza di mestiere o dall'appartenenza a comunità territoriali fortemente coese. Riscoprire quelle radici potrebbe oggi rivelarsi vitale anche per gli stessi sindacati, che nella loro genesi non sono altro che associazioni di lavoratori.

La "società di mutuo sostegno" dei lavoratori del XXI secolo potrebbero realizzare: aiuto per la ricerca di una abitazione, servizi di collocamento, formazione professionale e consulenza previdenziale e fiscale, diventando un luogo di interazione e di identificazione sociale.

Questa provocazione interroga le Acli circa le modalità con cui mettono in opera servizi di tutela, accompagnamento e promozione delle persone che lavorano. Soggetti e bisogni originati dalle nuove flessibilità del lavoro non sono sempre al centro dell'attenzione dei servizi promossi dalle Acli che per questo vanno profondamente ripensati. Ma c'è altresì da prendere atto della necessità d'intercettare una domanda di socialità e di legami solidali che richiede un'offerta anche in termini associativi.

La nascita di "società di mutuo sostegno" professionali non è certo un modo surrettizio per indebolire i sindacati; anzi potrebbe essere una moderna risposta alla individualizzazione dell'esperienza lavorativa, uno strumento per evitare una crescente irrilevanza delle forme associative a base solidaristica, nonché uno dei modi per organizzare e rappresentare i nuovi lavoratori flessibili.

## I diritti di formazione come nuovi diritti civili e di libertà

Nella società cognitiva dove diventano sempre più importanti i capitali intangibili, le idee, la gestione dell'informazione e dove il rischio, l'incertezza e il cambiamento non sono più l'eccezione ma la regola, è

alquanto probabile che la tutela e la promozione delle persone che lavorano passerà attraverso la possibilità di frequentare una buona scuola, l'accesso alle tecnologie e l'opportunità di formazione continua per tutta la vita. Ciò anche perché le competenze, le esperienze di chi lavora diventano obsolete con maggiore rapidità rispetto al passato, imponendo continui aggiornamenti professionali. Jeremy Rifkin sostiene che ogni anno occorre cambiare il 20% delle proprie competenze. Il digital divide, ossia il solco che corre tra lavoratori tecnologicamente informati e lavoratori che non conoscono i nuovi linguaggi del computer e di internet, chiama con urgenza interventi di alfabetizzazione informatica per tutti i lavoratori. E più in generale la formazione continua rappresenta una sfida cruciale con un valore simbolico pari a quello che ha avviato nei decenni passati la scolarizzazione di massa. Nel XXI secolo se la parola eguaglianza avrà ancora un significato, ciò sarà dovuto alla capacità di rendere esigibili i diritti formativi della persona e di consentire un accesso ai saperi per tutti e per tutta la vita. Se questo non accadesse il fossato tra chi sa e chi non sa, e tra chi può accedere e chi è escluso crescerà fino a diventare un abisso incolmabile: di futuro, di dignità della persona, di opportunità di vita.

È una sfida di portata epocale, anche perché oggi nel nostro paese meno del 30% dei lavoratori ha opportunità di formazione. Per gli altri resta solo la via di una mobilità individuale. I contratti di lavoro, la legislazione e le politiche del lavoro debbono mettere al centro i diritti formativi della persona.

La strada per rendere sostenibili i cambiamenti socio-economici prodotti dalla rivoluzione delle nuove tecnologie e dalla globalizzazione dei mercati e per garantire pari opportunità a tutti nell'entrare nella società della conoscenza richiede una vera e propria rivoluzione copernicana: passare da politiche centrate sull'impiego e sul lavoro a politiche dell'apprendimento e della formazione.

In un tempo dove l'occupazione a tempo pieno non sarà più l'unica o la prevalente modalità di partecipazione al lavoro, le istituzioni debbono assumere una nuova prospettiva: realizzare l'equità sociale attraverso la conoscenza e l'informazione.

Le politiche attive del lavoro debbono innescare processi virtuosi in

modo che le persone si trovino sempre più collocate all'interno di reticoli di informazione e conoscenza. Le istituzioni possono così raggiungere due obiettivi: consentire che il capitale di apprendimento presente nella società si adegui continuamente ai mutamenti tecnologici e organizzativi; assicurare ai cittadini eguali opportunità di inserimento sociale e realizzazione personale mediante il lavoro.

Come operare questa radicale riconversione delle politiche del lavoro? Come evitare che si crei un dualismo strutturale nel mercato del lavoro con una quota minoritaria di lavoratori altamente professionalizzati e una componente maggioritaria di addetti non qualificati e soggetti alla volatilità dell'impiego e a condizioni lavorative precarie?

Si tratta anzitutto di riconoscere ed ampliare i diritti formativi delle persone: il diritto di orientamento al termine dei percorsi di istruzione di base, secondario e universitario superiore, in corrispondenza di una crisi del percorso di lavoro, nel momento del rientro del mercato del lavoro; il diritto di formazione nelle sue diverse forme di formazione professionale, apprendistato, formazione professionale continua, la diffusione di esperienze formative in situazioni lavorative relai (stage e tirocinio), la formazione integrativa per l'accesso al posto di lavoro, l'accompagnamento o placement nella fase dell'ingresso al lavoro, la formazione finalizzata alla riqualificazione/ricollocazione per la persona che subisce un licenziamento per motivi economici.

Questi nuovi diritti soggettivi irrinunciabili delineano contemporaneamente una nuova forma della cittadinanza e una diversa missione del sistema di istruzione e formazione. Tali diritti non possono essere subordinati alle necessità tecnologiche ed economiche delle imprese, anche se debbono tenerne conto. Ma la loro esigibilità deve condurre a fornire alle persone una dote culturale e professionale tale da renderle autonome e attive nel mercato del lavoro e nella vita sociale.

I diritti formativi rappresentano una nuova famiglia di diritti civili e di libertà così come lo è il diritto al lavoro. La nostra Costituzione tutela infatti la libertà di scelta dell'attività lavorativa da parte dei cittadini; allo stesso tempo impegna le istituzioni a promuovere le condizioni per rendere effettivo questo diritto.

Ora poiché si riconosce che nell'attuale mercato del lavoro la forma-

zione continua e l'aggiornamento professionale rappresentano condizioni indispensabili per rendere effettivo il diritto al lavoro così come configurato dal comma 1 dell'art. 4 della Costituzione, allora tali opportunità non possono più promanare da una qualche concessione del datore di lavoro ma devono essere veri e propri diritti del lavoratore.

In tale direzione si muove anche l'art. 125 del trattato di Amsterdam quando dice che "gli stati membri e la Comunità si adoperano per promuovere una strategia coordinata a favore dell'occupazione, in particolare promovendo una forza lavoro competente, qualificata, adattabile ai mutamenti del mercato del lavoro".

Come dunque rendere esigibili questi nuovi diritti formativi? Come evitare che circa i 3/4 dei lavoratori non abbiano alcuna opportunità di formazione, di aggiornamento professionale?

Gli strumenti possono essere molteplici anche se la leva fiscale sarà decisiva per rendere effettiva sia la libertà di scelta, che la esigibilità dei diritti formativi.

26 Quattro sono gli strumenti da sperimentare:

- l'introduzione di detrazioni fiscali significative per tutti i cittadini - lavoratori e non - che decidono di investire su una tipologia definita di attività di formazione e riqualificazione professionale;
- la diffusione del sistema dei voucher formativi per tutti quei soggetti che, avendo un reddito basso, non potrebbero usufruire di detrazioni d'imposta; oppure, essendo fuori dall'attività lavorativa, non hanno né reddito né opportunità aziendali di formazione.
- una radicale detassazione di parte del tfr qualora sia impegnato dal lavoratore per attività di formazione continua o ricorrente;
- lo sviluppo delle attività formative promosse dalle aziende - come è previsto nella Tremonti-bis - attraverso la possibilità di dedurre i costi dal reddito d'impresa.

L'avvio contemporaneo di questi quattro strumenti potrebbe mobilitare una mole di energie da parte dei singoli, delle famiglie e delle aziende sufficiente per ottenere - nel giro di cinque anni - un rinnovamento e una riqualificazione dell'intero capitale umano del Paese.

## 2. Flessibilità formato famiglia

Nella società post-industriale la crescita dell'occupazione tra le donne, l'avvento dei lavori atipici e dell'impiego autonomo nonché la complessità della gestione dei tempi di vita / tempi di lavoro rendono la famiglia un soggetto decisivo:

- nei processi di apprendimento e di formazione sia per quanto riguarda l'educazione dei figli, che per la formazione professionale o riqualificazione dei membri adulti;
- nella protezione e cura dei soggetti più deboli e dunque più a rischio sul mercato del lavoro;
- nella redistribuzione del reddito.

La famiglia diventa così uno scudo contro i rischi e le insicurezze; una fonte di motivazioni per l'istruzione dei figli; un capitale per investire in percorsi di educazione/formazione professionale per i soggetti adulti. Si fa strada la necessità di una partnership tra famiglie e istituzioni per conciliare crescita personale, sviluppo professionale e ruoli familiari e riconoscere che i servizi per le famiglie possono diventare un volano di nuova e buona occupazione.

Per intraprendere questo cammino, si deve innanzitutto tenere conto che in Italia esistono poco più di 20 milioni di famiglie, formate da circa tre componenti che vivono per lo più in un'abitazione di proprietà. Una realtà ignorata o sottovalutata dalle politiche sociali e del lavoro che non riconoscono una soggettività alla famiglia. Si producono così costi sociali ed umani che vanno a scaricarsi proprio sulla famiglia e in particolare sulle donne.

Per superare tale distorsione, le Acli propongono di agire in tre direzioni:

- con lo sviluppo di servizi per le famiglie, come via per creare alcune decine di migliaia di posti di lavoro e per favorire l'emersione di molte attività oggi sommerse;
- agendo sulla flessibilità della prestazione lavorativa intesa non come funzione meramente aziendale o individuale, ma collegandola alle esigenze e ai tempi della famiglia;

- affrontando le disuguaglianze sempre più marcate che si sono venute a creare tra le diverse tipologie familiari e in special modo per le famiglie che risiedono nel Mezzogiorno.

### *Servizi per le famiglie*

Le famiglie italiane hanno sempre più bisogno di servizi: per la manutenzione e la pulizia dell'abitazione (il 77% vive in casa di proprietà); per la cura dei bambini e degli anziani; per la ristorazione e il tempo libero.

L'aumento della domanda di servizi è determinata da tre fattori:

- dalla crescita della popolazione anziana: gli ultra 65 anni erano 10.260.000 nel 2000 pari al 18% della popolazione totale;
- dal fatto che il 48% delle famiglie è composta solamente da 1 (4.668.000 pari al 22%) o due componenti (5.517.200 pari al 26%);
- dall'aumento del numero di famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano.

Spesso le famiglie sopperiscono, in particolare ai bisogni di cura dei bambini e degli anziani, con le reti informali e di volontariato, tanto che l'Istat ha calcolato che nel 2000 le ore di cura prestate gratuitamente per assistenza ad anziani o bambini sono state pari a 268 milioni. Ma da solo il volontariato non può far fronte a questo mole crescente di bisogni; cosicché l'offerta dei servizi risulta troppo spesso inadeguata, con pesanti ricadute organizzative, il più delle volte compensate in via pressoché esclusiva dalla donna che sostiene i costi più alti di questa contraddizione, anche sul piano dei diritti. Le Acli, oltre a sottolineare l'importanza dei servizi pubblici volti a soddisfare i bisogni delle famiglie, propongono:

- di attivare un sistema di deducibilità del reddito dei costi sostenuti dalla famiglia per l'acquisto dei servizi per la casa e per le persone. Circa la deducibilità dei costi per servizi per l'abitazione e per le persone indichiamo due possibili scelte orientate a rendere meno complicata la vita alle famiglie e a far emergere lavoro nero.

- I servizi pubblici materno/infantili coprono appena il 20% della domanda delle famiglie per i bambini sotto i tre anni. Il resto è tutto lavoro nero o si traduce - quasi esclusivamente per le donne - in abbandono forzato del proprio lavoro. Gli altri 400 mila bambini che nascono ogni anno sono interamente sulle spalle delle famiglie, dei parenti o di babysitter che lavorano in nero. Rendere deducibili i costi di cura, custodia e assistenza dei bambini è la strada per far nascere od emergere circa 40/50 mila nuovi posti di lavoro e consentire a molte famiglie di non considerare un dramma la nascita di un secondo o di un terzo figlio.
- Trovare servizi per l'abitazione (di pulizia, idraulici, elettrici ecc.) diventa per le famiglie sempre più un'impresa. Se le famiglie potessero dedurre dal loro reddito i costi per l'acquisto di questi servizi - come avviene per le spese di ristrutturazione della casa - si potrebbero portare in emersione alcune decine di migliaia di posti di lavoro in nero e favorire le imprese più trasparenti e più professionali.

- di favorire - come in parte è previsto nel disegno di legge sull'immigrazione già approvato dal Senato - la regolarizzazione dell'occupazione di cittadini extracomunitari impegnati in servizi di assistenza e cura della persona. L'emendamento proposto dalle Acli e da altri soggetti - che il Governo ha poi parzialmente accolto - ha lo scopo di superare una doppia clandestinità: quella di cittadini extracomunitari che lavorano in nero e quella delle famiglie che hanno bisogno di avvalersi di sostegni per la cura di anziani, bambini e handicappati. La norma si basa su dati eclatanti: i collaboratori domestici iscritti all'Inps sono 227,249, di cui il 50,2% extracomunitari. Ma ci sono più di 800.000 (secondo il Cnel) lavoratori extracomunitari impegnati nel lavoro domestico che vivono una condizione di irregolarità. Vogliamo sperare che l'approvazione definitiva della legge possa contribuire a superare questa doppia clandestinità favorendo l'emersione di una quota rilevante di lavoro nero e dando a tanti cittadini extracomunitari un lavoro dignitoso e regolare.

*Crescita personale, sviluppo professionale e ruoli familiari*

La domanda è come conciliare le esigenze dello sviluppo professionale con la crescita personale, con i bisogni della persona. Quando diciamo conciliare, intendiamo soprattutto in termini di tempo. La questione è tutt'altro che secondaria perchè su questo punto è in gioco la libertà sostanziale della persona, e quindi i fondamenti stessi della democrazia e della cittadinanza, oltre che della dignità. Il superlavoro interessa soprattutto il sommerso, i collaboratori coordinati e continuativi, i manager, i professionisti indipendenti, gli interinali.

A proposito di bisogni della persona, si registra una singolare convergenza tra aziende, sindacati e istituzioni nell'ignorare che ogni lavoratore o lavoratrice vive in una famiglia.

Per le donne, in particolare, tenere insieme cura della famiglia e attività professionale, risulta spesso una vera acrobazia. Non a caso le donne che lavorano in Italia non sono molte: il tasso di occupazione delle donne è pari al 39% contro il 53% in Europa.

La flessibilità del lavoro è pensata e gestita unicamente in funzione delle esigenze dell'azienda o degli individui. Non della famiglia. Cosa fare?

- Uno strumento importante è il part-time. All'interno di un quadro legislativo e contrattuale, occorre arrivare, come in Germania, al part-time a richiesta. Il lavoratore può chiedere di modulare la sua prestazione lavorativa in base ai tempi e ai ritmi di vita della sua famiglia, con un passaggio dal tempo definito al cosiddetto "tempo scelto".
- In secondo luogo la legge 53/2000 sui congedi parentali rischia di diventare una legge manifesto, se non avrà una dotazione di risorse più adeguate sia per i congedi per la cura dei figli, sia per la formazione o la riqualificazione della persona che lavora.
- Infine il sostegno, da parte delle istituzioni, delle "banche del tempo" e di associazioni o cooperative familiari potrebbe fornire lo sviluppo di forme di mutuo aiuto, di beni relazionali e di servizi non mercantili. Riconoscere e valorizzare l'esistenza di un'economia basata sulla reciprocità potrebbe rivelarsi un formidabile strumento per rendere sostenibile la flessibilità anche per le famiglie.

*La famiglia vista da Sud: sostegno alle famiglie in stato di povertà*

La ricerca condotta da Iref con Eurisko ci offre un dato che parla da solo: il tasso di occupazione all'interno delle famiglie al Sud è del 48.2%; al Nord del 64%. Cioè al Sud le famiglie riescono ad occupare solo la metà dei propri membri attivi mentre al Nord si raggiungono i 2/3.

Attraverso la lente della famiglia, si scopre che il dualismo Nord/Sud non solo resiste ma si è fortemente ampliato. I membri delle famiglie del Sud hanno redditi da lavoro più bassi, contratti più precari e il doppio di esposizione a rischi futuri rispetto alle famiglie del Nord. E' come se avessimo di fronte due Italie in termini di opportunità di occupazione, reddito, qualità del lavoro e sicurezza rispetto al futuro.

Questi dati chiamano certamente in causa la politica economica del Paese e gli interventi strutturali per ridurre l'area del lavoro sommerso, ma obbligano anche a guardare alle politiche del lavoro e di sostegno al reddito con un'ottica familiare.

Avanziamo qui due proposte orientate al sostegno delle famiglie più povere e in condizioni di precarietà, e alla formazione di nuove famiglie.

- Le Acli vogliono che tutte le famiglie vedano riconosciuto il valore sociale della messa al mondo e della cura dei figli. Ma chiedono fin da ora che a tutte le famiglie in condizioni di povertà e bisogno, secondo i parametri Isee, sia riconosciuto per ogni figlio minore a carico un assegno per un importo pari a 5 milioni. Si pensi che in Francia ad ogni figlio viene attribuita una dote di 7 milioni annui, in Germania di 12. Non tener conto che le famiglie più in difficoltà vivono per la grande maggioranza nel Sud, è un altro modo per allargare il divario che divide il Paese.
- In secondo luogo, considerato che ormai molti giovani rinviando il matrimonio e il mettere su famiglia per la precarietà e l'incertezza della situazione occupazionale, si conceda a tutte le giovani coppie un mutuo casa a tasso zero e si attribuisca alle nuove famiglie che si costituiscono un regime Irpef dimezzato per i primi tre anni. Sarebbe un modo concreto per andare incontro alla volontà del 40% dei giovani della ricerca Iref che vogliono indirizzare a risparmio il reddito derivante dal loro lavoro per mettere su una propria famiglia.

### 3. Flessibilità sostenibile con il Terzo Settore

Ci sono due dati da non dimenticare: nell'ultimo quinquennio, solamente il settore dei servizi, e in particolare quello dei servizi alla persona, ha presentato un saldo occupazionale positivo. E anche in futuro il tasso di attività aumenterà proprio in questo comparto.

In secondo luogo, in un mercato del lavoro più incerto e competitivo, ci sono e ci saranno fasce crescenti di popolazione escluse dall'accesso al lavoro e dalle opportunità di inserimento.

Il non profit o Terzo Settore è diventato un soggetto non trascurabile nella creazione di lavoro nei servizi alla persona, nonché l'agente più significativo di inserimento al lavoro delle persone che il mercato non collocherà mai. Genera dunque nuova e buona occupazione.

Se così stanno le cose, e i dati dell'Istat lo confermano, perché il *Libro Bianco* lo considera in modo del tutto marginale? Si ignorano o si sottovalutano sia l'apporto occupazionale - 150.000 nuovi posti di lavoro creati attraverso la cooperazione sociale nell'ultimo decennio - sia la rilevanza, in termini di valore aggiunto sociale, dell'inserimento al lavoro di soggetti svantaggiati, tossicodipendenti, immigrati, carcerati, portatori di handicap fisici o psichici. Una recente ricerca poi mette in discussione un luogo comune: ovvero che il Terzo Settore sia il ricettacolo di occupazioni precarie e mal pagate. Non è così.

Se si riconoscono queste evidenze empiriche, allora il Terzo Settore può diventare un attore importante per la sfida contenuta nel *Libro Bianco*: far crescere il tasso di occupazione, migliorare la qualità del lavoro e favorire l'inclusione sociale attraverso il lavoro. Infine il coinvolgimento del Terzo Settore può essere la via maestra per attivare la rete non istituzionale del welfare in modo da rispondere ai bisogni nuovi dei lavoratori flessibili.

Come azionare questa leva?

Le Acli evidenziano alcune proposte già formulate e condivise insieme con il Forum del Terzo Settore. Non sono percorsi lunari, ma strade praticabili a partire dalla stessa Legge Finanziaria:

- Come già rilevato nel paragrafo sulla "flessibilità formato famiglia", l'utilizzo della deducibilità di spese di tipo sociale (sanitarie, di educazione/formazione, assistenziali, di cura di bambini e anziani) apporterebbe un duplice beneficio: emersione di lavoro nero e sviluppo di una rete di imprese sociali come soggetto di offerta stabile e qualificata di servizi per le persone e le famiglie. Da alcune simulazioni si evince che per le casse dello Stato, il costo sarebbe pari a zero: anzi potrebbero esserci perfino entrate aggiuntive.
- Un sostegno strutturale a questa tipologia di organizzazioni può venire da un significativo incremento di deducibilità delle donazioni delle persone e delle imprese al non profit. Così i cittadini potrebbero premiare i soggetti che rendono servizi di qualità e creano partecipazione e utilità sociale diffuse. Lo stesso obiettivo si raggiunge se verrà introdotta una finalizzazione trasparente ed esplicita delle risorse dell'8 per mille raccolte dallo Stato con la creazione di un Fondo nazionale orientato specificamente allo sviluppo del non profit.
- Il non profit è anche una leva utile per colmare parte del divario Nord/Sud. In che modo? Rifinanziando - attraverso un apposito stanziamento nella Legge Finanziaria - il progetto "Fertilità" per lo sviluppo delle cooperative sociali nelle aree depresse. Ovvero facilitando la creazione anche al Sud di una rete stabile e qualificata di imprese sociali.
- In secondo luogo, lanciando un Piano nazionale, che avrebbe come destinatario principale il Sud, di borse annuali di avvio al lavoro per tutti i giovani (con oneri per i 2/3 a carico dello Stato) e premiando quelle organizzazioni che realizzano, in un triennio, elevati tassi di stabilizzazione dei giovani così avviati.
- Infine le organizzazioni non profit sono un partner importante per affrontare la crescita delle disuguaglianze originate dalla ineguale distribuzione delle conoscenze. Ci sono fasce di popolazione a cui il mercato non dà alcuna risposta né di formazione né di inserimento lavorativo. Solo un'azione concertata tra istituzioni e non profit può cercare di ridurre i differenziali di accesso alla formazione, favorire il reinserimento al lavoro degli adulti fuoriusciti e inserire i soggetti più deboli in reti comunitarie di protezione sociale.

#### 4. Servizi più flessibili per un vero mercato del lavoro

Il mercato del lavoro italiano non è un vero mercato. Domanda e offerta non si incontrano e spesso neppure si presentano. C'è un indicatore esplicito di questa situazione il collocamento riesce ad inserire al lavoro solo il 4% delle persone iscritte.

Come se un'azienda ospedaliera non curasse la quasi totalità degli ammalati che si ricoverano. Questa situazione così deplorabile si è determinata per una ragione principale: un mercato non può funzionare in presenza di monopolio pubblico. Tale monopolio è durato fino al 1997. Ma anche da quando è entrata in funzione la riforma, non ci sono stati significativi cambiamenti. Il collocamento continua a non funzionare o a funzionare malamente, l'apertura ai privati è stata una finzione e i singoli e le famiglie si avvalgono delle reti amicali e parentali o delle inserzioni sui giornali per cercare un lavoro.

Succede così che si producono tre tipi di danni sociali:

- 34
- molte persone sono "scoraggiate" ad entrare nel mercato del lavoro. Non si presentano neppure, perché la ricerca è così faticosa e deludente da frustrare anche il desiderio di lavorare. E' una delle ragioni che mantengono molto basso il tasso di attività nel nostro Paese ;
  - le aziende perdono commesse e rinunciano ad espandersi perché non trovano in tempi rapidi le persone che cercano;
  - il mancato incontro domanda-offerta rappresenta un costo sociale di mancato sviluppo: del potenziale delle persone, del potenziale delle aziende.

È possibile costruire un vero mercato?

In materia di collocamento occorre superare il sistema dei compartimenti stagni come prevede la legge delega sul lavoro.

In passato si sono spese decine di miliardi per un'impresa assurda: il Sil - sistema informativo lavoro - che non è mai partito e così come è stato concepito è una vera aberrazione. Infine, l'assenza di un reticolo efficace di servizi per il lavoro viene pagata due volte da chi è già esclu-

so: questa carenza non fa altro che rafforzarne la condizione di debolezza e di precarietà.

Cosa fare allora? Le Acli avanzano quattro proposte:

- Superare definitivamente il sistema dei compartimenti stagni. Se si vuole che i privati e il privato sociale entrino in campo occorre consentire, a determinate condizioni, di poter svolgere una pluralità di servizi: di orientamento, di formazione, di mediazione, di inserimento. La persona che cerca un lavoro, vuole cambiarlo o vuole un'opportunità di formazione è sempre la stessa. Non può rivolgersi a tre soggetti diversi. E' stato fatto lo sportello unico per le imprese, non si vede perché non lo si possa fare per le persone! In tale senso apprezziamo le proposte contenute nel "Collegato sul lavoro" della Finanziaria che pare dare una prima risposta a questo problema.
- Anziché un sistema centralizzato rigido e ingestibile come il Sil, si deve creare uno strumento - un portale aperto, flessibile - che si alimenti a partire dagli attori periferici pubblici e privati. Solo così si avrà un vero interfaccia tra domanda e offerta. E' una strada che può offrire grandi opportunità se si pensa che già oggi internet, dopo gli amici, i parenti e i giornali è il canale più utilizzato nella ricerca di un lavoro.
- È assurdo che la legge di riforma abbia tagliato fuori dalla gestione dei servizi per l'impiego i Comuni. Il soggetto che è il baricentro delle politiche locali del lavoro e dei servizi sociali, è totalmente ignorato dalla legge. Eppure quei pochi servizi di orientamento, di incontro domanda offerta che funzionano, sono proprio promossi dai Comuni. Occorre richiamarli in campo se non si vogliono costruire sovrastrutture che ignorano le dinamiche reali del territorio.
- Infine la proposta forse più dirompente. Un incontro domanda/offerta vero ed efficace richiede non dati generici, burocratici e magari invecchiati. Chiede rapidità, efficacia e pertinenza. Tutto questo costa: perché spesso le aziende non sanno bene cosa cercano e le persone non sanno bene cosa offrono. Il bilancio dei "bisogni di

competenza” per le imprese e il “bilancio delle competenze possedute” sono due strumenti che hanno dato buona prova in Francia. Hanno un difetto: costano. Chi paga il servizio? La legge dice “le imprese. Per il lavoratore il servizio deve essere gratuito. Bisogna rompere questo tabù. A patto che il servizio esista, sia accessibile e di qualità, cioè efficace. Allora una parte del costo potrebbe anche essere sopportato, oltretutto dalle imprese, anche dalle persone. Non si capisce perché sia legittimo pagare un ticket per fare un’analisi o un ricovero e non sia accettabile pagare in modo trasparente un servizio utile, efficace per risparmiare tempo e denaro. C’è un singolare paradosso: la persona che cerca un lavoro, in assenza di un servizio decente, spende oggi più tempo e più soldi - in telefonate, spostamenti, invii postali, inserzioni - che non avvalendosi di un servizio, a parziale pagamento, ma utile per un reale inserimento al lavoro.

Dal ticket - per analogia - dovranno essere escluse fasce particolarmente svantaggiate per reddito, condizione, situazione familiare e lo stesso ticket dovrebbe essere pagato a servizio reso. Cioè quando si è collocati al lavoro!

## CONCLUSIONI

Il valore di un manifesto sta nel suo carattere simbolico e relativo al tempo storico in cui esso si iscrive.

Promuovendo questo Manifesto per la flessibilità sostenibile, le Acli vogliono contribuire a dare una risposta efficace ad una questione sociale antica e nuova nel tempo della globalizzazione e della società cognitiva.

La flessibilità deve diventare spazio di libertà e di opportunità, non dunque di precarizzazione del lavoro: solo così si fa sostenibile. In ciò, propriamente risiede la scelta culturale e politica contenuta in questo Manifesto agile e leggero.

Ieri come oggi, le Acli sentono come compagni di strada i lavoratori e le lavoratrici, in special modo quelli che hanno bisogno di maggiore tutela e protezione. Nel portare in scena questa Italia del lavoro le Acli riconoscono come decisivo il legame con le organizzazioni sindacali che quotidianamente operano con le persone che lavorano.

La nuova generazione dei lavoratori flessibili pone a tutti sfide inedite che obbligano a non accontentarsi delle rendite del passato. Un sindacato più moderno e più unito sarà un ancoraggio forte in una società dell’incertezza.

L’ingresso nella società della conoscenza chiede infine di andare oltre il lavoro, con il lavoro. Cioè di immaginare la tutela e la promozione del lavoro guardando alla società: ai diritti formativi, al ruolo delle famiglie e al coinvolgimento delle reti comunitarie di Terzo Settore.

Saranno questi gli elementi decisivi per immaginare e costruire una società del lavoro più giusta, più libera e più solidale.

Accettando la sfida, senza paura e osando il futuro.

## Alcuni contributi al Manifesto

*Abbiamo raccolto alcuni primi contributi di riflessione sul Manifesto, formulati da esponenti delle istituzioni politiche, della comunicazione, dell'impresa, dei sindacati, del terzo settore, mondi, ai quali, peraltro il documento si rivolge.*

*Si tratta di risposte diverse, evidentemente non sempre convergenti, ma tutte fortemente segnate da un comune tratto di interesse alle grandi questioni poste dalle nuove forme del lavoro come pure da una comune tensione a denunciare i rischi della flessibilità illimitata e a ricercare strumenti efficaci per rendere veramente sostenibile la flessibilità.*

*Ringraziamo tutti coloro che sono intervenuti in questo primo forum di discussione sul Manifesto, certi che tutti gli spunti offerti costituiscono un valore aggiunto al dibattito oggi in corso nel Paese sulle tematiche del lavoro. Nutriamo la speranza che essi siano di buon auspicio per mettere mano, a più livelli, ad un nuovo capitolo di protezione dei lavoratori flessibili, così come ci raccomandava lo stesso Marco Biaggi nel suo commento al Manifesto, che - lo vogliamo ricordare - con grande tempestività, per primo, ci fece avere.*

## MAURIZIO AMBROSINI

Facoltà di Scienze della Formazione, Università di Genova

Credo che il Manifesto per i nuovi lavori proposto dalle Acli abbia tra i suoi meriti quello di proporre spunti di iniziativa e proposte concrete su un passaggio necessario: quello di una tutela del lavoro non più imperniata sul posto di lavoro, bensì sul governo del mercato del lavoro.

A mio avviso, il pacchetto di misure proposte potrebbe essere integrato con tre spunti:

- è necessario ma non sufficiente incentivare la formazione mediante sgravi fiscali e voucher: il rischio è che siano i soggetti già maggiormente istruiti, qualificati, competenti, ad avvalersene maggiormente. Il passaggio ulteriore è quello di attivare una sorta di obbligo di formazione permanente, finanziato dalle imprese, come già esiste in Francia, che consenta di combattere l'obsolescenza professionale e di rendere meno difficoltose eventuali riconversioni
- la stessa idea della riduzione dell'orario, invece di essere intesa come obbligatoria e calcolata su base giornaliera e settimanale, potrebbe essere ripensata in termini di possibilità di astensione volontaria dal lavoro per un certo periodo, motivata da ragioni formative, come pure di impegno associativo, volontario, di cura; oppure trasformata, come ha proposto Offe, riprendendo idee che circolano fin dagli anni '70, in un "conto sabbatico di cittadinanza", un credito di tempo compensato con un reddito ridotto: in tal modo i lavoratori potrebbero perseguire obiettivi di riqualificazione o nuovi progetti professionali, e al loro posto un certo numero di giovani potrebbe effettuare un tirocinio professionalizzante (cfr. M. Ambrosini, A. Brugnattelli, *Il posto del lavoro*, ediz. Monti, Saronno 2002).
- La giusta sottolineatura del ruolo degli immigrati (e particolarmente delle donne immigrate) nell'aiutare molte famiglie italiane a quadrare il cerchio tra impegni professionali, tempi di percorrenza, impegni di cura verso bambini e anziani, andrebbe integrato con un'altra considerazione: gli immigrati certamente tappano delle falle nel nostro mercato del lavoro; ma sono confinati quasi sempre

nei lavori poveri (e spesso precari), prescindendo dai loro livelli di istruzione, di qualificazione professionale, di potenzialità, di aspirazioni. Anche per loro, occorre dischiudere le porte del riconoscimento delle competenze effettive e della possibilità di accedere a lavori e professioni non solo utili a noi, ma anche capaci di produrre dignità, integrazione ed effettiva cittadinanza per loro.

## LUIGI ANGELETTI

Segretario generale Uil

La necessità di ricollocare al centro dello scenario economico e politico il fattore lavoro non è il frutto di una scelta ideologica bensì il segno di un evidente mutamento dei tempi. Oggi lo sviluppo materiale e morale di un paese non è più tanto in funzione del numero di acciaierie ubicate sul territorio quanto in stretta relazione con il livello di conoscenza e saperi che emergono dal tessuto sociale. Non è sbagliato sostenere, insomma, che il futuro di un paese, nel secolo appena cominciato, dipenderà dal patrimonio culturale e dalle capacità professionali dei singoli lavoratori: il lavoro in quanto espressione di conoscenza avrà più valore del capitale.

Ciò premesso, è evidente che i concetti di nuovi lavori, di flessibilità e di formazione su cui si incentra il Manifesto delle Acli costituiscano elementi decisivi di una riflessione intorno al tema del lavoro che si sviluppa.

42 L'innovazione tecnologica e l'era multimediale hanno generato nuove figure professionali che tuttavia stanno dimostrando di non essere immuni dai rischi di carenze di tutele. Su questi nuovi lavori occorre centrare perciò la nostra attenzione ponendo le premesse per una rappresentanza sociale che sia in grado di comprendere anche i diritti di cittadinanza. Un'esperienza, per la verità, che la Uil ha già fatto propria da molti anni con l'intuizione del sindacato dei cittadini e che va decisamente consolidata.

In questo contesto, emerge con particolare forza l'insostituibile valore della formazione a cui il Manifesto delle Acli annette un'importanza decisiva. Peraltro, gli stessi strumenti di cui si suggerisce la sperimentazione appaiono efficaci e tali da poter innescare un circolo virtuoso a vantaggio dei singoli lavoratori, delle imprese e della stessa collettività. Quella sui diritti di formazione deve allora diventare, al di là delle soluzioni che potranno poi essere individuate, una battaglia comune a tutti i soggetti che operano nel mondo del lavoro a cominciare, ovviamente, dalle forze sindacali.

Allo stesso modo merita apprezzamento il concetto della flessibilità

## Un Manifesto per la flessibilità sostenibile

sostenibile su cui si fonda e si origina l'idea stessa del documento delle Acli. In realtà, l'affermarsi della flessibilità è un dato oggettivo ed ineliminabile poiché oggi il mercato non è più condizionato dai produttori bensì dai consumatori: non si vende più ciò che si produce, ma si produce ciò che si vende. Da qui la fine anche del taylorismo. Ciò premesso, noi abbiamo il compito di evitare che si continui a confondere erroneamente la flessibilità con la precarietà. Deve essere chiaro per tutti che mentre la prima è una condizione per generare opportunità, la seconda è la conseguenza della mancanza di certezze frutto di uno squilibrio nei rapporti di forza tra i soggetti titolari del rapporto di lavoro. Il problema, dunque, resta quello del governo della flessibilità in forza del quale è possibile evitare degenerazioni e avviare una stagione nuova, capace di conciliare le tutele con lo sviluppo e i diritti con la crescita.

## MARCO BIAGI

Ordinario di diritto del lavoro presso l'università di Modena e Reggio Emilia

Il Manifesto per i nuovi lavori della Acli mi sembra davvero un'ottima iniziativa, sia per il metodo che per i contenuti. L'idea di un Manifesto programmatico, non per questo privo di proposte concrete, in fondo parte dalla comprensione delle difficoltà di adattamento del nostro mercato del lavoro rispetto ad una realtà sociale ed economica profondamente mutata negli ultimi anni. È questa la flessibilità di cui tanto si parla e che il Manifesto giustamente coglie come capacità del lavoro di adattarsi al movimento, alla velocità e al cambiamento e non nel senso deteriore del termine, cioè come smantellamento di regimi di protezione.

L'attuale quadro regolatorio del mercato del lavoro in Italia spesso riflette un'organizzazione del lavoro obsoleta e per questo non funziona. Per questo coglie nel segno davvero il documento nel sottolineare che il nostro mondo del lavoro impedisce sempre più spesso che i lavoratori occupati acquisiscano competenze e professionalità ed esclude al contempo l'integrazione occupazionale di numerose categorie "deboli". Mi sembra che la prospettiva accolta dal Manifesto sia proprio quella di protezione del lavoratore sul mercato. La stessa del Libro Bianco sul mercato del lavoro, per intenderci. Una prospettiva imperniata sul concetto di occupabilità: la strada della formazione continua (e infatti il Manifesto parla di "credenziali portatili") e delle tipologie contrattuali flessibili attraverso una protezione a "geometria variabile" quale sarebbe quello di uno *Statuto dei Lavori*.

Lo stesso mi sembra che si possa dire per l'idea di una flessibilità sostenibile, che si articola in una serie di proposte molto interessanti, specie rispetto ai servizi alle famiglie e al terzo settore e al mondo del lavoro familiare. Il termine del giurista che guarda all'integrazione europea sarebbe *flexurity*, flessibilità nella sicurezza. Ma il concetto e l'aspirazione sono identiche.

## Un Manifesto per la flessibilità sostenibile

## RICCARDO BONACINA

Presidente "Vita non profit content company"

Ciò che colpisce nel Manifesto per i nuovi lavori proposto da Acli è l'acutezza con cui il documento analizza l'area delle clandestinità. Ove con clandestinità si nomina non tanto e non solo lo status giuridico e legale, ma soprattutto quello professionale, di rappresentanza e di partecipazione ai processi di cambiamento e di costruzione dei propri percorsi individuali e di gruppo e, quindi, anche di quelli che fanno il Paese.

Clandestine sono le famiglie, non riconosciute nel loro enorme impegno di *care giver*, non riconosciute come soggetto attivo delle politiche di *welfare*, clandestini sono gli immigrati cui le famiglie si appoggiano, i giovani che per il 50% non riescono ad immaginarsi il futuro, gli uomini e le donne non occupati o chi lavora in nero, clandestino è il diritto alla formazione continua e all'aggiornamento. Non ci sarà politica attiva del lavoro se non saprà guardare con la stessa lucidità a questa grande area di clandestinità, se non saprà leggerla e, quindi, riconoscerla.

Le proposte e le indicazioni di Acli sono molteplici e differenziate. Tra queste una mi sembra cruciale, decisiva: così come si assiste alla crisi della forma partito come luogo deputato alla politica e alla rappresentanza, bisognerà riconoscere che è giunta l'ora di riconoscere e promuovere associazioni del lavoro che non si incardinino più sulla stipula e sul rispetto del contratto, ma si orientino alla risposta della molteplicità dei bisogni delle persone che lavorano. Pena la loro permanenza nella clandestinità rappresentativa e partecipativa. In questa direzione il Manifesto per i nuovi lavori è un primo importante contributo.

## CARLO BORGOMEIO

Presidente "Borgomeio & Co."

Penso che il Manifesto per i nuovi lavori segni una tappa importante per le Acli che vogliono restare interpreti autorevoli e credibili dei problemi e delle prospettive del mondo del lavoro.

L'impressione generale che ne ricavo è di un documento innovativo, per certi versi coraggioso: tuttavia credo che lo sforzo per "guardare oltre" debba essere approfondito e, forse, accelerato.

La percezione di un doppio circuito di discussione e di rappresentazione sui problemi del lavoro - di cui la vicenda dell'art. 18 è emblematica - è per me troppo forte, per non chiedere alle Acli di andare avanti in alcune direzioni.

Ne individuo tre:

- la flessibilità può diventare un valore e non una minaccia? Possiamo rivendicarla piuttosto che subirla cercando di limitare i danni?
- la famiglia può diventare lo snodo insieme efficace e solidale del nuovo welfare?
- quale è oggi la nuova frontiera delle garanzie per i lavoratori? Come evitare che il sistema delle garanzie coincida con il posto "stabile e sicuro"? Quale è lo spazio per una diffusione generalizzata dei diritti elementari come la salute e la previdenza?

Sono temi assai complessi che tuttavia bisogna affrontare, pena una rinuncia a qualsiasi ipotesi di governo dei processi che, da minoritari ed eccezionali, riguardano masse sempre più consistenti di giovani e che sembrano prefigurare il futuro del lavoro.

## LUIGI CAMPIGLIO

Docente di politica economica presso l'università Cattolica di Milano

Il Manifesto per i nuovi lavori delle Acli è un documento importante che apre una nuova stagione di confronto sulla questione della flessibilità, ponendo al centro della sua riflessione e proposta la persona umana come valore primario.

Nel Manifesto si suggerisce opportunamente di discriminare con attenzione fra flessibilità inevitabile, legata ad esempio alla società dei servizi, e quindi da governare, e flessibilità senza limiti, che diventa causa di insicurezza e disgregazione sociale, e perciò da evitare. Le proposte di flessibilità sostenibile che vengono formulate si muovono sul crinale difficile ma necessario della compatibilità fra esigenze di flessibilità delle imprese e i bisogni di flessibilità delle famiglie. In un dibattito nel quale troppo spesso la realtà viene piegata alle visioni ideologiche le Acli portano un contributo originale di ricerca e proposte di cui sarà indispensabile tenere conto.

Un breve commento sui tre passaggi che mi hanno maggiormente colpito. Il problema principale che emerge dall'indagine su giovani e flessibilità è, per metà degli intervistati, l'impossibilità di fare progetti per il futuro: per i giovani è diventato sempre più difficile spiccare il volo dal nido sicuro dei propri genitori, per farsi una vita propria e magari una famiglia. Ma allora, se la mano politica destra deve sapere quello che fa la sinistra diviene necessario muoversi verso più, e non meno, sicurezza di reddito, e quindi meno, e non più, flessibilità.

Un secondo problema è che, se l'essere flessibili a 25 anni è problematico, per le ragioni appena spiegate, l'essere disoccupati a 45 anni è invece drammatico, per il lavoratore e la sua famiglia: il problema è che nel nostro paese non esiste un vero mercato del lavoro dopo i 40 anni. Per questo motivo appare molto felice la proposta formulata nel Manifesto di introdurre il diritto alla formazione come una forma nuova di diritti civili e libertà. Un terzo problema è quello dei figli: i minorenni non votano, e ancora meno i figli non nati, e quindi non esistono come soggetti politici da convincere con promesse elettorali. La conseguenza è il drammatico invecchiamento della popolazione italiana,

senza uguali nel mondo, così come è senza uguali l'indifferenza politica a questo problema. Nel Manifesto si propone che per ogni figlio minore a carico sia riconosciuto un assegno di 5 milioni. Finalmente ! - viene da dire - una grande soggetto sociale prende a cuore il futuro dei giovani, senza retorica e con molta concretezza. Il Manifesto delle Acli prende il largo in un mare di confusi dibattiti sulla flessibilità e, per la sua serietà e onestà intellettuale, porterà sicuramente a un miglioramento della discussione nonché, ci auguriamo, anche a qualche risultato concreto.

## GIORGIO CAPRIOLI

*Segreteria Generale Fim-Cisl*

Il Manifesto dei lavori proposto dalle Acli è un contributo molto utile al dibattito sulla flessibilità.

Il concetto di flessibilità sostenibile è particolarmente importante sia perché suggerisce la necessità di porre dei limiti alle richieste di mano libera da parte delle imprese (ma anche di non rifiutare di affrontare le esigenze derivanti dalle trasformazioni dei mercati e delle tecnologie), sia perché si sforza di dare risposta alle esigenze delle persone che lavorano, portatrici di bisogni di sicurezza, ma anche di libertà.

Il posto di lavoro fisso e stabile per tutta la vita è sempre meno proponibile, non solo a causa delle modifiche dell'economia, ma anche dei mutamenti nelle esigenze dei lavoratori. Cambiare lavoro può essere un'aspirazione che nasce dal bisogno di autorealizzazione, così come in certi periodi della vita orari parziali e/o flessibili si coniugano con esigenze personali meglio del classico full time. Condivido larga parte delle proposte formulate nell'ultima parte del documento. In particolare ritengo una vera scommessa per il futuro il binomio formazione-collocamento. Il diritto personale alla formazione è il primo di una nuova famiglia di diritti-opportunità che bisogna costruire: la loro declinazione contrattuale, prima ancora che legislativa, è una grande sfida per un sindacato che vuole guardare lontano. Essa può essere ancorata a istituti già esistenti, come le 150 ore. Analogamente l'istituzione per via contrattuale di enti bilaterali che gestiscano il collocamento doterebbe il sindacato di uno strumento di politica attiva del lavoro, prezioso non solo per affrontare le ristrutturazioni aziendali, ma anche per costruire migliori prospettive professionali per chi (e sono soprattutto giovani) non si rassegna a un lavoro alienante per tutta la vita. Riguardo agli strumenti di sostegno alla famiglia considero prioritario un robusto aumento degli assegni familiari, su cui andrebbero concentrate le disponibilità (da acquisire) di maggior spesa pubblica. Costruire tutele il cui baricentro si sposta dal posto di lavoro al mercato del lavoro è, per concludere, anche la via migliore per difendere i tanti lavoratori con pochi diritti (artigiani, piccole aziende, contratti atipici).

## SERGIO COFFERATI

Segretario Generale Cgil

50 Mettere al centro della propria riflessione il valore sociale del lavoro è non solo importante, ma essenziale se si vuole trovare una strada capace di coniugare le nuove sfide della globalizzazione con la sostenibilità dello sviluppo. Del vostro documento ho apprezzato la centralità che date alla persona, al bisogno di vivere in armonia con le proprie aspirazioni e con l'ambiente che lo circonda, e al primato del lavoro come principale via di accesso a tutti gli altri diritti di cittadinanza. Sono affermazioni importanti in un'epoca segnata dal prevalere di un pensiero e un'azione che al mercato e al profitto dà un valore assoluto e indiscutibile. C'è una strada diversa? Io credo di sì e passa esattamente dal ridare valore alla persona e al lavoro come mezzo di emancipazione e autorealizzazione di sé. La flessibilità perciò diventa sostenibile se asservita all'uomo, alle sua dignità, alle sue esigenze, ai suoi bisogni, non alla produzione. Diventa utile se accompagnata dal rispetto continuo e imprescindibile dei diritti. Per questo ritengo un errore considerare valide le indicazioni contenute nel "libro bianco" presentato dal governo Berlusconi. In quelle ipotesi non c'è una via alta alla competizione e allo sviluppo; manca la persona e il riferimento è solo al mercato, ai costi di produzione. È la via bassa, quella indicata, che immagina l'abbattimento di qualsiasi costo e dunque delle protezioni sociali e dei diritti dei lavoratori. È sbagliato unificare al basso o immaginare di scaricare su una platea più vasta le contraddizioni di uno sviluppo sbagliato e perdente. Credo sia più utile discutere di come ampliare i diritti e le tutele, di come competere senza sacrificare l'uomo e la sua dignità.

## Un Manifesto per la flessibilità sostenibile

## LUCIANO GALLINO

Professore ordinario di sociologia presso la facoltà di Magistero dell'Università di Torino

51 Nel Manifesto per i nuovi lavori va anzitutto apprezzato il riconoscimento del lavoro come la principale via di accesso a tutti gli altri diritti di cittadinanza. Questo fondamentale aspetto etico-politico del lavoro, sul cui sfondo dovrebbero essere in ogni caso collocati i suoi contenuti economici e professionali, è ormai riconosciuto e difeso da una minoranza. Tra i giovani, in specie, esso fa sempre meno presa. È confortante trovarlo riaffermato con forza nelle prime pagine del Manifesto. Tra le molte proposte formulate con grande concretezza nel Manifesto attribuirei particolare importanza all'ipotesi di costituire nell'attuale contesto economico, nuovi tipi di associazione capaci di operare, in accordo e a fianco del sindacato, quali "società di mutuo soccorso". È evidente che per rendere maggiormente sostenibili i lavori flessibili sono necessarie nuove modalità di tutela giuridica, apposite forme di contratto, interventi sindacali. Lo stesso Manifesto ne suggerisce parecchie. Ma pur nel caso che tutto ciò formasse una nuova chiglia di protezioni formali per i lavoratori flessibili, rimane il fatto, che nessun dispositivo giuridico può di per sé eliminare, della solitudine in cui chi deve cercare un nuovo lavoro, far fronte ai problemi derivanti dall'inattività tra un lavoro e l'altro, ricostruirsi un'identità professionale, rischia ripetutamente di affondare. Si ponga quindi mano di buona lena allo sviluppo delle "Gilde del XXI secolo", come sono state chiamate, capaci di offrire a lavoratori e lavoratrici dal lavoro instabile servizi efficienti di collocamento a basso costo, proposte di percorsi formativi adattati alla situazione del singolo, consulenze assicurative e previdenziali, un aiuto per trovare forme di flessibilità scelta anziché imposta. Insieme con la comprensione dei tanti che hanno avuto esperienze analoghe, e un volto amico. E perché non si potrebbero chiamare, dette associazioni, "Società di mutuo sostegno per lavoratori flessibili", o qualcosa di simile?

## NINO LO BIANCO

Amministratore delegato "De Loitte Consulting"

Mai come in questo momento il mondo del lavoro appare ricco di opportunità e di minacce per chi è in cerca di occupazione.

Nascono in continuità e con progressione rapidissima, nuove professioni legate a nuovi business ma soprattutto a servizi di gestione dell'informazione, della conoscenza, della gestione del tempo.

Pertanto, per i più fortunati, per coloro che posseggono lo skill necessario o vivono in ambienti favorevoli alla formazione e allo sviluppo del know-how richiesto nascono brillanti prospettive, rapide carriere professionali e imprenditoriali.

Coloro che vivono in ambienti sfavorevoli o marginali hanno poche chances di inserimento e di successo anche se dotati.

Uniche speranze di progresso sociale: l'emigrazione o lavori legati alla rete (per altro limitati dalle carenze ambientali). Le aree sottosviluppate subiscono infatti, più di quelle evolute, l'effetto negativo prodotto dalle barriere di ingresso create dagli istituti di tutela "di categoria", dalla scarsa riconoscibilità delle "identità professionali" in via di formazione, dalla resistenza a perdere il dominio dell'impiego del proprio "tempo libero", di fatto condizionato dalle esigenze dei clienti, dalle modalità e dai tempi di erogazione dei nuovi servizi offerti.

Cogliere le nuove opportunità comporta:

- grande disponibilità, tanto sulla durata temporale degli impegni lavorativi, quanto sulla localizzazione geografica, della lingua da utilizzare, ecc.;
- grande flessibilità e curiosità intellettuale verso le nuove applicazioni, varianti, alternative del contenuto del lavoro e delle modalità di erogazione;
- grande impegno e determinazione, nello sviluppo delle nuove attività, nella creazione dei pre-requisiti del successo, nella caparbia affermazione del prodotto e dei servizi e nello sviluppo del nuovo mercato di utenza.

## ATTILIO NICORA

Delegato della Cei per le questioni giuridiche

Mentre la prima e la seconda parte del Manifesto per i nuovi lavori non sfuggono a qualche tratto sociologico e a un linguaggio un po' distante da quello dell'uomo della strada, e quindi potrebbero essere abbreviate e rese più semplici e chiare, la terza mi appare più concreta, puntuale e convincente. E su questa si dovrebbe puntare per farla diventare proposta limpida e coinvolgente.

Ho anche apprezzato il fatto che la riflessione ha cercato di evitare i rischi "ideologici", facili in queste materie, mantenendosi invece in una linea di analisi, di argomentazione, di ricerca di soluzioni innovative e praticabili, avendo come punto di ispirazione non schemi irrigiditi ma i grandi valori della dottrina sociale della Chiesa, a cominciare dal significato centrale e permanente del lavoro per la piena espressione dell'identità e della dignità della persona umana.

Mi ha fatto piacere, poi, constatare che le Acli ripropongono con sereno coraggio il rilievo decisivo della famiglia nell'odierna società e ricominciano a discutere del lavoro anche connettendolo con le responsabilità familiari. È un'istanza originaria della dottrina sociale cristiana, che avrebbe meritato nei decenni passati ben altra attenzione anche a livello sindacale; in ogni caso, è assai positivo che ora ci se ne faccia portatori, cogliendo in tal modo uno dei nodi decisivi per assicurare elementi di aggregazione umanizzante, di stabilità feconda, di primaria mutualità, che non potrebbero da alcun altro essere così assicurati.

## WALTER PASSERINI

Direttore di "Corriere Lavoro"

Condivido lo spirito e molte delle proposte contenute nel Manifesto per i nuovi lavori. Per i diversi attori e per l'opinione pubblica, il termine "flessibilità" assume diversi significati e mi evoca due miti: quello della Torre di Babele e quello dell'Araba fenice. "Che ci sia o che ci debba essere, tutti lo chiedono; che cosa sia nessun lo sa", in una Babele delle lingue e dei significati che andrebbero portati all'unità.

Probabilmente la parola flessibilità è abusata e un po' bruciata. E' spesso un rito nominalistico, un atto di fede da citare negli interventi, che indica un'adesione alla quale ciascuno continua ad attribuire diversi significati. E' forse necessario trovare un altro nome per definire un filo conduttore.

Il tema-obiettivo è la "partecipazione al lavoro", di cui la flessibilità è una subordinata. Il traguardo è l'innalzamento della partecipazione al lavoro dei giovani, delle donne, del Mezzogiorno, degli extracomunitari, che riporti alla luce del sole ciò che oggi è al nero, e che attraverso l'inclusione lavorativa crei l'integrazione sociale, culturale, valoriale.

La domanda è: a quanta flessibilità contrattuale, organizzativa, soggettiva, culturale siamo in grado di arrivare per raggiungere entro certi tempi l'obiettivo di una più elevata partecipazione al lavoro? E in questo nuovo scambio, quale può essere la leva che mette d'accordo tutti? Sono a questo punto due i paradigmi che emergono con forza: l'asimmetria e l'universalismo dei diritti; la forza dell'apprendere e l'occupabilità.

C'è oggi una segmentazione dei mercati del lavoro inaccettabile, tra lavoro tradizionale e nuovi lavori, che va riequilibrata, stabilendo un più elevato zoccolo di diritti minimi universalistici, che riguardano i soggetti e non la loro posizione lavorativa. C'è infine il nuovo parametro della formazione come baricentro dei nuovi diritti. L'apprendere è il nuovo potere contrattuale, intorno al quale creare condizioni agevolative, a livello collettivo, familiare e individuale. L'apprendere, deve essere riconosciuto da tutti, è il nuovo ascensore che porterà a una maggiore partecipazione al lavoro, all'impiegabilità, alla riduzione delle asimmetrie, alla riorganizzazione dei tempi del lavoro e della vita, a una nuova dignità delle persone.

## EDO PATRIARCA

Portavoce Forum permanente del Terzo Settore

I cristiani nella loro lunga vicenda storica si sono ritrovati spesso sulla frontiera, talvolta per necessità, più spesso per compiere scelte di rottura nei confronti di un contesto sociale e culturale che appariva immobile, o peggio che metteva in pericolo il valore della persona e delle comunità. Stare sulla frontiera è però una impresa ardua, complessa e rischiosa, quasi sempre incompresa. E' sempre preferibile viaggiare o rimanere nei territori conosciuti per percorrere stancamente vecchie vie e utilizzare immagini, metafore, paradigmi rassicuranti, ma ahimè desueti e consunti. Le ideologie del secolo appena passato rischiano di rinchiuderci nei recinti nonostante il tempo ci interpellasse e ci imponga di riprendere il cammino. Il documento di Acli ha il merito di indagare su nuovi scenari senza perdere di vista i fondamentali della propria storia e l'ispirazione cristiana: il valore della persona, il valore del tempo, il valore del lavoro che hanno senso solo se si innestano armonicamente con le altre dimensioni della vita. Ma poi il documento si avventura sulla frontiera della flessibilità sostenibile: propone interrogativi e nodi da sciogliere, diritti da garantire e ampliare ma pure nuove prospettive e percorsi praticabili, avendo presenti prioritariamente le aspettative e i bisogni dei giovani, i nuovi lavori e una nuova flessibilità più attenta alla qualità della vita. Il Terzo settore italiano, soprattutto quello vocato a svolgere attività imprenditoriale, ha davanti a sé una sfida insperata e al tempo stesso affascinante: dimostrare che qualità del lavoro, efficacia/efficienza, redditività e competitività, si possono coniugare con qualità delle relazioni sociali, qualità del tempo di lavoro, professionalità e formazione, rapporto con i territori e cura dei diritti di cittadinanza. In fondo il dibattito - talvolta acceso - sull'impresa sociale e sul disegno di legge governativo tocca questi aspetti: non minuzie o aggiustamenti di poco conto ma senso e prospettive diverse che si vogliono dare alla costruzione di questo nuovo soggetto. E su questo le opinioni non sono tutte concordi. E forse è un bene.

## SAVINO PEZZOTTA

Segretario Generale Cisl

È apprezzabile e condivisibile lo sforzo delle Acli di affrontare il tema della flessibilità con un approccio non ideologico ma pragmatico e propositivo, come è nel Manifesto per i nuovi lavori. E' basilare considerare la flessibilità non solo come risultato delle condizioni legate all'innovazione tecnologico/organizzativa (e quindi più o meno subita...) ma anche come richiesta dello stesso lavoratore. L'esigenza di un differente equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita afferisce ad una volontà di una gestione meno eterodiretta e più scelta del proprio tempo. In questo senso essa può rappresentare uno strumento di libertà delle persone.

Perché questo avvenga occorre che ci sia un reale governo delle flessibilità che contempli risposte al bisogno di tutela e, contemporaneamente, di libera attuazione dei propri percorsi di vita. L'equilibrio tra esigenze dell'impresa e percorsi personali può essere raggiunto attraverso la contrattazione collettiva e lo "statuto dei lavori" considerati gli strumenti in grado di definire procedure e regole che riconoscano/definiscano i diritti essenziali per la dignità del lavoratore, con particolare attenzione al variegato mondo dei lavori.

Opportuno che nella più generale tutela e sviluppo di diritti essenziali venga esercitato, a fianco di una funzione di rappresentanza specifica del sindacato confederale - per la Cisl fondamentale è il ruolo di Alai con le proprie competenze -, un ruolo dell'associazionismo sociale - a partire dal movimento aclista -. Questa integrazione di responsabilità e di ruoli può contribuire ad esercitare, rinforzandolo, una funzione di sostegno e di sviluppo ai bisogni del lavoratore, consentendo che i percorsi - anche fortemente flessibili - non siano segnati dalla precarietà ma inseriti in forme plurali di accompagnamento, con un ruolo attivo delle persone.

## ERMETE REALACCI

Presidente Nazionale Legambiente

Diceva Proust che "un vero viaggio di scoperta non è cercare nuove terre ma avere nuovi occhi". E sono proprio nuovi occhi quelli che le Acli propongono per affrontare il tema della flessibilità nel Manifesto per la flessibilità sostenibile. Mi pare un approccio interessante e convincente, che consente di uscire dal clima di scontro prodotto da chi utilizza il tema più per smantellare i diritti esistenti, che per proporre e discutere della necessità di una nuova generazione di diritti del lavoro e delle persone. In questo senso è assolutamente appropriato richiamare al concetto di sostenibilità, nato nel confronto sui temi ambientali. E non solo per il riferimento ad "una concezione alternativa dello sviluppo economico nella società industriali avanzate: uno sviluppo che, pur tenendo conto delle esigenze materiali e immateriali delle generazioni presenti, sia compatibile con i bisogni delle generazioni future".

I vincoli proposti dalle politiche ambientali, non vanno visti infatti come il terreno di una riduzione delle potenzialità umane, delle stesse possibilità di sviluppo economico. Semmai come una esaltazione della creatività, dell'ingegno, della cultura, della conoscenza. In fondo, senza il vincolo delle gravità non avremmo avuto le cattedrali gotiche. E gli esempi sono infiniti. Lo stesso vale sul terreno dei diritti, del lavoro e non solo. Uno sviluppo che non punti sul dumping ambientale e sociale, ma sulla qualità: che sia all'altezza del nostro passato e della nostra idea di futuro, si nutre di diritti ed adatta i nuovi alla concretezza della situazione reale. È una sfida che non può che essere accolta per entrare "nella società della conoscenza" andando "oltre il lavoro, con il lavoro". La speranza è che, attraverso la risposta ai mille casi concreti, spesso difficili, che l'oggi ci propone, si possa avvicinare per noi, per tutti noi, lo scenario descritto da un celebre pensiero Zen: "Chi è maestro nell'arte di vivere distingue poco tra il suo lavoro e il suo tempo libero, fra la sua mente e il suo corpo, la sua educazione e la sua ricreazione, il suo amore e la sua religione. Con difficoltà sa cos'è cosa. Persegue semplicemente la sua visione dell'eccellenza in qualunque cosa egli faccia, lasciando agli altri decidere se stia lavorando o giocando. Lui pensa sempre di fare entrambe le cose insieme".

## MAURIZIO SACCONI

Sottosegretario ministero del Welfare e della previdenza sociale

I profondi mutamenti intervenuti nell'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro hanno messo in crisi l'approccio tradizionale, costruito su rigide dicotomie (grande/piccola impresa; lavoro garantito/non garantito; lavoro dipendente/autonomo), tanto che ormai è urgente procedere ad un'opera di complessiva modernizzazione.

Anche il *Manifesto* delle Acli prende le mosse da analisi simili e avanza le sue proposte, diverse delle quali meriterebbero una riflessione più approfondita (p.e. la richiesta di maggiore attenzione per l'integrazione al lavoro delle fasce deboli e meno protette, o il richiamo alle potenzialità occupazionali del terzo settore). Varie sono anche le sottolineature che mi sembrano particolarmente condivisibili. Ne scelgo in particolare tre.

Innanzitutto, il Manifesto propone una *visione della flessibilità come risultato e segnale di cambiamenti epocali, quindi come fenomeno da affrontare non in chiave pregiudizialmente ideologica: un rischio "sostenibile", di cui vanno riconosciute delle potenzialità, anche in termini di opportunità personali.* Nella prospettiva indicata dalle Acli, il cammino verso la "sostenibilità" comporta una più estesa rete di tutele e una domanda di aggiornamento dei diritti della persona che lavora; innanzitutto quelli connessi alla *formazione e alla costruzione della identità professionale.* L'idea di prevedere delle "credenziali portatili", certificate da enti bilaterali, che consentano lo sviluppo di carriere trasversali, è peraltro coerente sia con le indicazioni avanzate dal *Libro Bianco* sia con le sperimentazioni che recenti accordi tra le parti consentiranno, tutte finalizzate al medesimo obiettivo: quello di rafforzare sul mercato il singolo lavoratore, sostenendolo nei suoi percorsi di mobilità.

Il Manifesto pone poi l'accento sulla necessità di passare da politiche centrate sull'impiego a *politiche di sostegno alla formazione continua, utilizzando anche incentivi di tipo fiscale, e più in generale sottolinea la necessità di attivare politiche inclusive che mantengano le oscillazioni del rapporto flessibilità/sicurezza dentro un quadro di sostenibi-*

lità "sociale". Allo stesso tipo di preoccupazione e di domanda risponde la riforma del collocamento pubblico anche attraverso il coinvolgimento di nuovi operatori polifunzionali per i servizi di incontro tra domanda e offerta, già tradotta in prime iniziative legislative.

Infine lo "Statuto dei lavori", che secondo le Acli dovrebbe essere sia la magna charta dei lavori nuovi che uno strumento per "socializzare l'incertezza". In realtà, non si tratta semplicemente di sommare al nucleo esistente un nuovo corpo normativo destinato a "coprire" anche i nuovi lavori. Nella convinzione che la tutela debba estendersi ma anche trovare forme nuove, bisogna piuttosto prevedere una estensione / rimodulazione che garantisca livelli minimi di tutela per *tutte le forme di lavoro.* Ed è questo l'intento che muove il ministero del Lavoro nella costituzione della commissione che dovrà por mano allo studio di una proposta per un nuovo "Statuto dei lavori".

## Senatore CESARE SALVI

*Il Commissione permanente Giustizia del Senato*

Le proposte contenute nel Manifesto delle Acli sono di estremo interesse. Su alcune ho dei dubbi, (per esempio il superamento della gradualità del collocamento) ma, per gran parte, costituiscono certamente un insieme originale e forte di misure per affrontare in modo innovativo la questione dei nuovi lavori: in particolare sui temi della formazione e della famiglia. Mi domando, però, se sia necessario, prima ancora che giusto, assumere la categoria della flessibilità, ancorché sostenibile, alla base di queste proposte.

La parola si è caricata ormai di troppe ambiguità: fino a ricomprendere sia proposte fortemente innovative, come quelle varate in Francia in tema di orari di lavoro e di vita, sia proposte reazionarie, come quelle in gran parte contenute nel libro bianco del governo, che produrrebbero l'effetto di un'ulteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro.

C'è chi parla di versatilità, chi di *souplesse* (come la mia ex collega Martine Aubry). Si può rispondere che conta la sostanza e non le parole. E questo è giusto. Mi domando, però, se non sia venuto il momento di affermare che troppo in là già si è andati, con la deregolazione dei rapporti di lavoro, e che troppo spesso si sono usate le analisi sulla fine del fordismo, sulla rivoluzione tecnologica e così via per attribuire al campo della modernità ogni arretramento delle tutele dei lavoratori. Perché, in nome della modernità, una ragazza che lavora in un call center, o un commesso della Standa, o i giovani impiegati da Mc Donald's non devono avere un salario adeguato e le garanzie previste dallo Statuto per i lavoratori dipendenti? Quale modernità richiede meno salari e meno garanzie?

Quale modernità presuppone di rimettere in discussione l'art.18 dello Statuto dei lavoratori, come fa il governo Berlusconi? La modernità richiede, invece, di creare strumenti e condizioni per una piena occupazione, di immettere anche i nuovi lavori in un quadro di diritti universali e inviolabili, in un sistema di garanzie e tutele. L'opposto, insomma, dell'insicurezza, della precarietà, della impossibilità di progettare il proprio futuro che connota troppo spesso il lavoro per le

## Un Manifesto per la flessibilità sostenibile

nuove generazioni, così come si deduce chiaramente anche dalle vostre ricerche sul campo.

Credo che le Acli, per la loro storia, tradizione, insediamento sociale possono offrire un contributo di grande rilievo per costruire un mercato del lavoro più solidale, meno individualista, socialmente equo.

## TIZIANO TREU

XI Commissione permanente Lavoro e Previdenza sociale

Ho letto con molto interesse il Manifesto sulla flessibilità sostenibile. L'analisi è assolutamente moderna, specie nel riconoscimento dell'esistenza dell'innovazione che supera ogni atteggiamento difensivo di chi continua a trincerarsi nella negazione. Così come pure trovo estremamente corretto l'approccio ai lavoratori flessibili presi in esame non come categoria omogenea, ma considerati nelle loro molteplici differenze e differenti forme di contrattualizzazione. Non bisogna dimenticare che in Italia i cosiddetti lavoratori atipici non sono affatto atipici, perché si aggirano intorno ai 4 milioni.

Interessante è anche lo sfondo utopistico del documento relativo al recupero del valore del tempo della festa che, seppure forse più lontano nel suo richiamo evangelico, introduce un elemento importante quale è la necessità di sottrarsi all'accanimento lavoristico.

Infine voglio sottolineare la completezza e l'originalità della parte del manifesto riguardante la strumentazione per la sostenibilità, con particolare riferimento a quelli che considero i capisaldi delle proposte: la formazione e la famiglia. Ritengo veramente innovativo l'approccio delle Acli alla formazione come diritto individuale: la posizione sindacale insiste molto sull'offerta della formazione che è in capo alle aziende, ma occorre agire anche sulla domanda di formazione che sta ai singoli. La formazione è anzitutto un fatto di libertà. Ugualmente considero centrale evidenziare, come fa il Manifesto, che la flessibilità non può essere scaricata sulla famiglia. Condivido pienamente, al contrario, la necessità di sostenere la famiglia, soprattutto con i servizi per la persona, attraverso un mix di implementazione dei servizi pubblici e di aiuti anche economici. Su questo punto tra l'altro riscontro con piacere una corrispondenza tra il vostro Manifesto e la nostra proposta avanzata come Margherita che prevede anche una sorta di *baby bond*. Concordo sul fatto che anche i costi individuali della flessibilità in termini di insicurezza sono molto alti. Lo confermano anche altri indicatori: per fare un esempio, i banchieri dichiarano che non riescono più a stipulare mutui con i giovani; negli Stati Uniti le stesse imprese comin-

ciano a dire che oltre un certo limite i vantaggi della flessibilità si scompensano: soprattutto in un contesto di economia avanzata, di alta qualità di produzione, le imprese hanno bisogno di fidelizzare il personale, di dare continuità agli assetti aziendali. In Italia siamo all'inizio del processo di innovazione e quindi la tendenza è in forte aumento, ma negli Stati Uniti, dove il fenomeno è meno recente, il numero dei lavoratori flessibili - parliamo della cosiddetta flessibilità esterna - si è stabilizzato intorno al 20%. L'economia non ne regge di più.

Certamente è necessario prevedere delle nuove forme di protezione per questi lavoratori della società post-industriale che hanno saltato lo steccato mentale del posto fisso ed in questo senso condivido le proposte delle Acli orientate ad attivare specifiche politiche per il lavoro. A questi proposito ho trovato una consonanza forte con lo "Statuto dei nuovi lavori" che trova i suoi cardini proprio negli stessi punti su cui insiste il Manifesto per la flessibilità sostenibile: apprendimento continuo, servizi per l'impiego e politiche attive.

# Indice

<b>Un Manifesto per la flessibilità sostenibile</b>	<b>1</b>
di <i>Luigi Bobba</i>	
<b>Premessa: Perché un Manifesto per la flessibilità</b>	<b>5</b>
<b>Prima Parte: Lavoro, persona, società</b>	<b>7</b>
<b>Seconda Parte: Scenari, bisogni, prospettive</b>	<b>13</b>
<b>Terza Parte: Con il lavoro, oltre il lavoro: le proposte delle Acli</b>	<b>20</b>
<b>Conclusioni</b>	<b>37</b>
<b>Alcuni interventi al Manifesto:</b>	<b>39</b>
<b>Maurizio Ambrosini</b>	<b>40</b>
<b>Luigi Angeletti</b>	<b>42</b>
<b>Marco Biagi</b>	<b>44</b>
<b>Riccardo Bonacina</b>	<b>45</b>
<b>Carlo Borgomeo</b>	<b>46</b>
<b>Luigi Campiglio</b>	<b>47</b>
<b>Giorgio Caprioli</b>	<b>49</b>
<b>Sergio Cofferati</b>	<b>50</b>
<b>Luciano Gallino</b>	<b>51</b>
<b>Nino Lo Bianco</b>	<b>52</b>
<b>Mons. Attilio Nicora</b>	<b>53</b>
<b>Walter Passerini</b>	<b>54</b>
<b>Edo Patriarca</b>	<b>55</b>
<b>Savino Pezzotta</b>	<b>56</b>
<b>Ermete Realacci</b>	<b>57</b>
<b>Maurizio Sacconi</b>	<b>58</b>
<b>Sen. Cesare Salvi</b>	<b>60</b>
<b>Sen. Tiziano Treu</b>	<b>62</b>