

## Il lavoro flessibile nel caso italiano

*Dino Greco*

Svolgiamo questo convegno all'indomani di un parziale e tuttavia benaugurante risultato di una delle prime lotte di raggio e proporzioni europee contro la precarizzazione del lavoro e, più in generale, contro l'impronta liberista nella legislazione europea. Mi riferisco, ovviamente, alle conclusioni (provvisorie) cui è giunto il Parlamento europeo intorno alla famigerata direttiva Bolkestein.

Sono stati introdotti alcuni cambiamenti non marginali: la scomparsa del principio del paese d'origine, l'esclusione di alcuni settori «sensibili» come le agenzie di lavoro interinale. Resta tuttavia l'impianto culturale liberista e restano nella tenaglia i servizi pubblici: l'acqua, i servizi sociali, la sanità privata, la raccolta dei rifiuti, l'educazione, i servizi postali, l'energia. Tutti sono sotto la mannaia della libera circolazione. E vi è totale assenza di chiarezza nella definizione dei servizi di interesse economico generale. È del tutto evidente come la prospettiva in cui si muove il progetto sia quella di attacco all'idea stessa di un modello sociale europeo.

Lo stesso principio del paese d'origine non viene sostituito da quello del paese di destinazione. Un ente locale che non vorrà privatizzare la fornitura dell'acqua dovrà vedersela con questi principi e, in caso di controversia con un'impresa, si dovrà affidare alla Corte di giustizia europea. Oltretutto, toccherà ora alla Commissione europea, la stessa che ha approvato il principio del paese d'origine, preparare una nuova proposta modificata sulla base del voto parlamentare. Evidentemente, non c'è da stare tranquilli.

Il punto è che nella costruzione dell'edificio europeo sta prevalendo l'idea dell'Europa come spazio di libero mercato. In un quadro fissato dentro queste coordinate, sono i diritti a fare la parte del vaso di coccio.

Questo tema, già presente prima, diventa esplosivo con l'estensione dell'Unione Europea a est, perché si accentua il carattere profondamente dise-

\* Dino Greco è segretario generale della Camera del lavoro di Brescia.

guale dei regimi contrattuali e della legislazione sociale operanti nei diversi paesi. Per cui o si costruiscono regole e argini che puntino a una progressiva, graduale estensione dei diritti e delle tutele, oppure tutto si risolverà in una colossale operazione di *dumping* sociale, in una guerra fra poveri che sortirà anche – come effetto collaterale – il risultato di alimentare pulsioni antiunitarie, introflessioni e ripiegamenti localistici.

È davvero straordinario come non si colga (ma è anche questo un segno dei tempi) che se il lavoro umano diventa una merce, come per tutte le merci il suo valore si collocherà al più basso livello del mercato e i rapporti di lavoro finiranno per essere trattati alla stessa stregua della transazione fra cose: il mercato delle braccia come il mercato delle patate! Lo stesso concetto di diritto del lavoro, fondato per tutelare i diritti speciali delle persone che lavorano, rischia la degradazione a diritto commerciale. Lo stesso concetto di inderogabilità della norma, la tendenza a dare forza di legge ed efficacia generale agli esiti della contrattazione collettiva, voluta per proteggere il lavoratore dalla sua stessa debolezza, oggi è messa radicalmente in discussione (anche dentro i confini nazionali, dove prendono corpo ipotesi derogatorie *in pejus*) e sempre più frequentemente i diritti, i risultati acquisiti vengono messi in concorrenza con l'occupazione. Vive, alla base, quella concezione pre-ottocentesca secondo la quale l'operaio – nella sua astratta individualità – è una persona libera, esattamente come il suo datore di lavoro. In realtà, padrone e operaio sarebbero uguali solo nel paradiso terrestre. Nella società umana, all'uguaglianza del filosofo o del giusnaturalista si sovrappone la disuguaglianza storicamente determinata e incarnata nei concretissimi rapporti sociali. Dietro la spinta prepotente all'individualizzazione del rapporto di lavoro c'è appunto quest'idea fraudolenta che spaccia all'ingrosso una figura sociale inesistente: quella del libero lavoratore in libera impresa. Nel mondo reale, fuori delle regole, la sola libertà è quella del padrone che si muove nell'impresa e nel mercato del lavoro come «libera volpe in libero pollaio».

C'è poi in campo un'altra posizione, più sofisticata della prima, ma non meno pericolosa: una posizione di origine anglosassone, ma che ha reclutato uno stuolo di entusiasti catecumeni anche in Italia. È una tesi che dice più o meno questo: l'impresa – che è il luogo della razionalità e dell'efficienza – deve poter mettere a frutto tutte le proprie risorse umane e materiali per sviluppare il massimo della competitività; per farlo dev'essere liberata da lacci e laccioli, da rigidità che irretiscano in qualsivoglia modo l'or-

ganizzazione produttiva e che concorrano a comprometterne o limitarne l'efficienza aumentandone i costi. Esternalizzazioni, terziarizzazioni, delocalizzazioni devono poter avere libero corso. E, per ciò che riguarda il lavoro, la richiesta ossessiva è quella della più ampia flessibilità: del mercato del lavoro, della prestazione, dei livelli occupazionali, degli orari, dei salari. Anche i diritti individuali e collettivi sono chiamati in causa, perché costituiscono una farragine che impaccia l'efficacia del comando d'impresa che vede nella contrattazione (soprattutto aziendale) una vulnerazione delle prerogative dell'imprenditore.

Ora, poiché è evidente che un simile modello autoritario produce problemi e contraccolpi sociali, la tesi di più recente conio è: lasciate in pace la fabbrica, che lì sia il padrone unico e incontrastato *dominus*, è semmai a valle della produzione, è nella società che si può avere un risarcimento, è lì che può essere aperto un ombrello protettivo, un sistema di protezione sociale compensativo. Per dirla con una formula riassuntiva, è l'idea che un'economia di mercato deve/può convivere con una società solidale, ma non esserne permeata. Il mercato, in altri termini, non può farsi condizionare, ingessare dentro un sistema di regole dettate dall'esterno; il mercato è autosufficiente, è l'onnipresente e onnipotente criterio regolatore. Ovvio che, in questo quadro teorico (in realtà, ideologico) il conflitto sociale sia vissuto non già come fattore fisiologico dei rapporti sociali, dove l'antagonismo fra capitale e lavoro è connaturato alla presenza di interessi diversi: il conflitto è pura patologia delle relazioni sociali, come tale va espunto o sterilizzato.

In questa visione un conflitto in effetti rimane, ma non si svolge più fra capitale e lavoro. Esso diventa competizione fra un'impresa e l'altra o fra un sistema di imprese e l'altro, dove l'impresa è rappresentata come una comunità solidale di interessi che ha sussunto al suo interno il lavoro, ovviamente in una condizione subalterna: è la *reductio ad unum*. Questa è la filosofia generale che segna di sé le politiche del lavoro e del mercato del lavoro che vediamo operare, *mutatis mutandis*, a tutte le latitudini, sia pure con tratti e peculiarità che nell'odierno convegno tentiamo di indagare e, con immensa fatica, di contrastare, perché hanno generato un devastante processo di precarizzazione del lavoro e l'indebolimento del potere di coalizione del sindacato e della contrattazione collettiva.

Tornerò in conclusione su questo punto, perché decisiva per il futuro del modello sociale europeo sarà la capacità dei sindacati di venire a capo di un problema irrisolto: quello di un potere d'impresa che si concentra, mentre la

produzione materiale si scompone e si decentra. Oggi vi è una totale asimmetria fra l'impresa transnazionale e il sindacato, alle prese con l'inafferrabilità del luogo della decisione che si trova sempre più spesso altrove rispetto al lavoro, inesorabilmente legato a un territorio, a un sistema territoriale.

Dopo questa lunga, ma credo necessaria premessa, vengo ora al caso italiano, caratterizzato da un imponente processo di balcanizzazione del mercato del lavoro che credo non abbia eguali in nessun altro paese europeo.

Ebbene, fino ai primissimi anni novanta il rapporto di lavoro canonico, in Italia, è il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono contemplate essenzialmente due forme di lavoro flessibile: *il contratto a termine*, normato per legge, recepito nei contratti e circoscritto a ben definite causali; *il contratto di formazione e lavoro*, un contratto a causa mista che prevede formazione, salario d'ingresso e un termine: un contratto che all'origine avrebbe dovuto riguardare soltanto le alte qualifiche ma che, al contrario, avrebbe finito per coinvolgere soprattutto quelle basse. Un accordo interconfederale del 1988 aveva poi provveduto a stabilire le percentuali massime di utilizzazione di queste tipologie contrattuali. Solo nel 1993 a queste tipologie si unisce il lavoro interinale (che avrebbe dovuto escludere, ancora una volta, le basse qualifiche e l'applicazione nell'agricoltura e nell'edilizia). La prima vera, massiccia introduzione di fattispecie del lavoro flessibile si verifica nella seconda metà degli anni novanta con il cosiddetto *pacchetto Treu*: sarà proprio l'allora segretario generale della Cgil, Sergio Cofferati, a denunciare la proliferazione di rapporti di lavoro precari, quella «elegia della flessibilità» che stava divenendo l'alfa e l'omega di ogni politica del lavoro. È poi con la legge 30 del 2003 che avviene la svolta decisiva: un vero florilegio di rapporti di lavoro atipici, caratterizzati da un altissimo livello di flessibilità della prestazione e di volatilità dei diritti dei lavoratori.

Non ve li racconterò tutti. Mi soffermerò soltanto, e per sommi capi, su quelli che più chiaramente riassumono la *ratio* del legislatore, gli obiettivi perseguiti e ne analizzerò gli esiti, anche alla luce dei risultati di una recente indagine dell'Ires, l'istituto di ricerca della Cgil. Proverò infine a indicare quelle che sono le linee, i criteri ispiratori, di una generale reimpostazione della legislazione del lavoro.

Vediamo allora le norme vigenti. Lo *staff-leasing*, ovvero la somministrazione di lavoro temporaneo da parte di agenzie fornitrici di manodopera ad aziende utilizzatrici, anche a tempo indeterminato. Si tratta, per così dire,

di una sublimazione del lavoro *ad interim*, tale per cui un'azienda potrebbe disporre della prestazione di centinaia di lavoratori senza averne in carico neppure uno. Limpido l'obiettivo: separare il lavoro dall'impresa, annullare la responsabilità dell'impresa utilizzatrice.

L'abolizione della legge 1369 del 1960, che vietava, considerandola un reato, l'interposizione di manodopera: una legge introdotta proprio per arginare quel fenomeno del caporalato e del lavoro nero che oggi dilagano anche nelle regioni settentrionali. Oggi, totalmente legalizzata, l'interposizione di manodopera è divenuta la forma più diffusa di accesso al lavoro, attività meritoria che vede il proliferare di decine di agenzie che vivono lucrando un canone interpositorio dall'acquisto e rivendita di forza lavoro.

Il *job on call*, ovvero il lavoro a chiamata, dove il lavoratore è, letteralmente, a disposizione dell'azienda che ne utilizza la prestazione alla bisogna, retribuendolo solo per il lavoro effettivamente prestato. Particolarmente odioso è il meccanismo della reperibilità, in forza del quale se il lavoratore non risponde alla chiamata deve risarcire l'azienda per il danno a essa arrecato. Si tratta, come è facile capire, di un contratto virtuale: colonizza la vita di una persona senza garantire nulla.

Il *job sharing*, ovvero il lavoro ripartito, in forza del quale due lavoratori condividono un unico posto di lavoro. Se un lavoratore si ammala è l'altro che deve garantire la copertura, poiché «ognuno resta personalmente e direttamente responsabile dell'intera obbligazione», al punto che se uno dei due lavoratori viene licenziato o si dimette se ne deve andare anche l'altro.

Il *part time*, ovvero il lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, verticale, oppure orizzontale o misto, che può convivere con le prestazioni supplementari o con quelle straordinarie. Variazioni di orario possono inoltre essere comunicate dall'azienda al lavoratore con un preavviso di 48 ore. È l'apoteosi della flessibilità: il lavoratore diventa un acrobata, un'appendice dell'organizzazione d'impresa e dei suoi tempi.

Il lavoro a progetto, che sostituisce le collaborazioni coordinate e continuative. Si tratta di un contratto individuale, di prestazione professionale, che maschera da lavoro autonomo quello che è – nel 95 per cento dei casi – un rapporto di lavoro subordinato. Esso dovrebbe prevedere le linee del progetto, la durata, il corrispettivo economico sulla base di tariffe professionali correnti, nessun obbligo di fornire la prestazione in un luogo o in un tempo predeterminati dall'azienda. La tredicesima mensilità non è prevista, nulla è dovuto in caso di malattia che, anzi, diventa

giustificato motivo di recesso da parte del committente per inadempienza contrattuale ove essa superi i 30 giorni. Con un gioco di prestigio centinaia di migliaia di lavoratori subordinati, dipendenti, vengono giuridicamente trasformati in liberi professionisti, «imprenditori di se stessi», come si dice con involontario umorismo. In realtà, lavoratori privi di diritti, alla mercè di ogni sopruso.

Il contratto di inserimento, che assorbe i vecchi contratti di formazione e lavoro, della durata massima di 18 mesi, destinato a giovani fra i 18 e i 29 anni, disoccupati di lunga durata fra i 29 e i 32 anni o disoccupati *over 50*, portatori di handicap, donne in aree con tasso di occupazione femminile inferiore del 20 per cento rispetto a quella maschile. Per tutti costoro è previsto un sottoinquadramento di ben due livelli rispetto alla mansione svolta.

Un regime di apprendistato ormai totalmente avulso dai tempi reali di apprendimento che costituisce una straordinaria fonte di manodopera a buon mercato, in barba al precetto costituzionale che vorrebbe che a eguale prestazione corrispondesse eguale salario.

A tutto ciò vanno aggiunte altre due abnormità di antica data che continuano a produrre effetti nefasti: le gare d'appalto fondate sulla regola infame del massimo ribasso d'asta, che vedono aggiudicarsi i lavori le imprese che innescano, a cascata, la catena di subappalti che sconfinano nel lavoro irregolare, trascurando ogni obbligo contrattuale e di tutela della sicurezza; il regime delle cooperative, dove vige la figura ibrida del socio-lavoratore, un trucco che consente di fare prevalere i regolamenti interni della cooperativa sui contratti collettivi.

Tutte queste tipologie di lavoro sono collocate dentro un'architettura generale che affida illimitata discrezionalità all'impresa. Esse si stratificano le une sulle altre senza limiti numerici, che – in qualche caso – sono rimessi alla contrattazione nazionale.

C'è poi un altro effetto indotto: i lavoratori «atipici» non sono quasi mai computabili ai fini dell'applicazione di altre fondamentali leggi, come l'articolo 18 della legge 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori) o come quella che disciplina il collocamento lavorativo degli invalidi. Circostanza questa che dimostra – se mai ve ne fosse bisogno – come l'estensione del precariato serva ad ampliare l'area del lavoro senza diritti, individuali o collettivi che siano.

In sintesi, il modello che si è imposto nell'attuale legislazione del lavoro in Italia può essere così declinato: prima viene la legge, ampiamente per-

missiva; la contrattazione si muove dentro quella cornice e negli spazi (invero assai limitati) che la legge le assegna; nel caso in cui la contrattazione non pervenga a un risultato il governo interviene autoritativamente a colmare il vuoto normativo. Come si vede, siamo di fronte a una decontrattualizzazione del rapporto di lavoro e a una conseguente spoliazione del ruolo del sindacato.

Ora, cosa fa un sindacato una volta che è privato della sua fondamentale prerogativa? Ebbene («in coda sta il veleno»), la legge 30 lo dice: il sindacato può fare, insieme ad altri soggetti pubblici e privati, intermediazione di manodopera, può svolgere attività di certificazione dei lavori atipici (anche derogatori di vincoli contrattuali), assumendo una funzione calmieratrice e, a ben vedere, inibitrice del conflitto, persino di quello individuale.

Ora, qual è stato l'esito della legge 30 a due anni dall'entrata in vigore? L'Ires ci rivela, ad esempio, che solo il sette per cento dei lavoratori a progetto viene assunto a tempo indeterminato: il lavoro a progetto non ha più nulla a che vedere con la vecchia «gavetta», è il precariato che si cronicizza, che diventa un tratto costitutivo e permanente della condizione lavorativa che segna di sé un'intera generazione. Ancora: il lavoro precario coinvolge una percentuale elevatissima di laureati e di diplomati, la maggior parte dei quali percepisce compensi che si collocano fra gli 800 e i 1.000 euro mensili, dentro un regime di sottocontribuzione che riverbera i suoi effetti nefasti sulla futura indennità pensionistica. Si è calcolato che il 60 per cento delle collaboratrici sulla soglia dei 40 anni non ha figli, evidentemente non se li può permettere: osservava con amara ironia una collaboratrice presso l'Università di Brescia che la legge 30 si è rivelata il più potente anticoncezionale in circolazione.

L'altra osservazione che merita fare riguarda la mutazione che si sta determinando nella struttura industriale. La fabbrica tende a diventare una sorta di caleidoscopio: è la fabbrica a geometria variabile, sul modello del cantiere edile. Attorno a un nucleo ristretto di lavoratori stabili ruota vorticosamente una galassia di lavoratori precari intercambiabili, tendenzialmente separati fra loro e dal nucleo centrale, caratterizzati da un'estesa desindacalizzazione. L'indebolimento del potere di coalizione dei lavoratori spinge il sindacato fuori dal luogo di lavoro. La legge 30 ha provato ad aggirare e scardinare dall'esterno quei diritti sindacali che governo e padronato non sono riusciti a smantellare attraverso l'assalto frontale dato all'articolo 18.

Queste considerazioni rimandano direttamente al tema di quale sia il terreno sul quale sviluppare una risposta finalmente convincente, capace di invertire il processo in atto e lungo la quale tentare la ricomposizione del lavoro frantumato. Abbiamo ripetutamente detto che la legge 30 non è riformabile, che va pertanto ripensato l'intero impianto della legislazione del lavoro. Si tratta allora di abolire le 48 tipologie di rapporto di lavoro attualmente esistenti per ridurle a pochissime fattispecie, tracciando un netto confine fra due tipi di lavoro: quello economicamente dipendente, caratterizzato dalla subordinazione, e quello effettivamente autonomo.

Per le residue forme di lavoro devono essere previste percentuali massime, causali rigorosamente definite e non dilatabili *ad libitum*, non reiterabili, più costose dei rapporti a tempo indeterminato. Quanto agli appalti, deve essere prevista, con meccanismi a prova di elusione, la responsabilità in solido dell'impresa appaltante rispetto a quella appaltatrice e deve essere eccezionalmente rafforzato tutto l'apparato di controllo e di repressione degli illeciti. Infine, bisogna procedere legislativamente per estendere i diritti sindacali e individuali anche nelle aziende minori, al di sotto dei 16 dipendenti, essendo palesemente ingiustificato un regime intimamente discriminatorio sul piano dei diritti. Si tratta di un obiettivo intorno al quale la Cgil ha promosso una grande campagna di mobilitazione popolare, raccogliendo cinque milioni di firme.

Tutto ciò per quanto concerne l'Italia, ma è ormai del tutto evidente che ogni intervento, ogni battaglia non coordinata a livello continentale rischia di rivelarsi intrinsecamente debole.

Intanto va respinta la logica, che ogni tanto trova qualche solerte interprete, secondo la quale la soluzione consisterebbe in una legislazione europea concepita come un impossibile «asse medio della curva», una sorta di luogo intermedio che segna l'avanzamento per alcuni e l'arretramento per altri. Operando così si finirebbe fatalmente per distillare tutto il peggio che c'è in giro.

Al dunque, affermare la dimensione europea dell'impegno sindacale significa puntare a diritti e tutele fondamentali, non revocabili e su base universalistica, lavorare a una legislazione del lavoro *in progress*, fissare obiettivi comuni, senza pretendere forzose omogeneizzazioni di modelli contrattuali che affondano le proprie radici in storie, culture politiche e sociali non annullabili con un tratto di penna o attraverso sommarie operazioni di ingegneria contrattuale.



Intanto, nell'immediato, c'è un impegno di fronte a noi che verosimilmente deciderà anche delle opportunità future. È necessario andare oltre i risultati del voto del Parlamento europeo sulla direttiva Bolkestein e continuare la mobilitazione in tal senso. È poi necessario lavorare a un'evoluzione della Ces, perché così come siamo messi non si va lontano. Dobbiamo infittire i rapporti di collaborazione fra sindacati, cominciare a colmare quell'asimmetria di forze, di poteri, di conoscenze che condanna il mondo del lavoro alla subalternità. Dubito alquanto che possa dischiudersi un futuro democratico dell'Europa se non sapremo superare la crisi oggettiva che investe il sindacalismo continentale.

Vorrei, infine, trascinare nell'odierno confronto un tema, per così dire, ostico, marginalizzato, eppure di fondamentale importanza. Mi riferisco al grande tema dell'immigrazione extracomunitaria che è stata ed è oggetto, in tutta Europa, di una discriminazione, di un mercato del lavoro parallelo: lavoratori, cittadini marginalizzati, vittime di un diritto duale (in Italia, di un vero e proprio razzismo istituzionale codificato in una legge dello Stato, la Bossi-Fini). Si tratta del residuo di un passato, di un retaggio colonialista che oggi si riproduce dentro i confini dei nostri paesi in forme spesso aberranti: la formula perversa del «contratto di soggiorno», la sopravvivenza dello *jus sanguinis* che autorizza la negazione dei diritti di cittadinanza, della cittadinanza di prossimità, che impedisce che l'immigrato possa pienamente concorrere all'esercizio della sovranità popolare nel paese in cui vive e lavora. Deve diventare un imperativo per tutti i popoli e per tutti gli Stati europei il riconoscimento della legittimità del progetto migratorio. Compito essenziale del movimento sindacale europeo è dunque quello di recuperare sino in fondo, senza reticenze, senza ambiguità e far vivere nella propria pratica rivendicativa la più forte, la più evocativa e rivoluzionaria delle istanze di progresso sociale e civile: l'idea di uguaglianza.