

NOTA ISRIL ON LINE

N° 7 - 2012

## **UNA FLEXYCURITY IN SALSA ITALIANA**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi  
Via Piemonte, 101 00187 – Roma  
[gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)  
[www.isril.it](http://www.isril.it)

*istituto*  
*di studi sulle relazioni*  
*industriali e di lavoro*



## UNA FLEXYCURITY IN SALSA ITALIANA

Quale premessa devo dare atto della coerenza con cui il prof. Peschiera porta avanti da anni una impostazione dei rapporti sociali basati sulla reciproca collaborazione di capitale e lavoro, ispirandosi ai modelli vigenti in alcuni paesi del Nord Europa (Germania, Danimarca..) nei quali l'intreccio tra stabilità politica e stabilità sociale è un dato esplicativo del loro successo economico.

Come rileva Giuseppe De Rita nell'introduzione ad una pubblicazione dello stesso Peschiera "l'Italia nella sfida Renana" l'evocazione di queste esperienze ha sempre assunto nella cultura dominante un significato prevalentemente pedagogico mirante ad evidenziare, per contrasto, le caratteristiche di conflittualità sociale e di instabilità politica istituzionale del nostro paese, ritenute dai più non suscettibili di correzione, in quanto espressione della creatività italiana.

Molte novità sono accadute da allora che inducono a riconsiderare le nostre manifestazioni di creatività, all'interno di una diversa valutazione dei costi-benefici.

L'instabilità politico istituzionale, in presenza di un elevato debito pubblico, concorre a scoraggiare gli investitori esteri e attraverso l'aumento dei costi per il rifinanziamento, il paese rischia la bancarotta, cui oggi si è risposto con l'aggiustamento temporaneo del Governo tecnico.

Allo stesso modo la conflittualità sociale, se concorre, con altri fattori, a rallentare l'uso produttivistico delle risorse, capitale lavoro, genera il risultato di una bassa crescita, con conseguenti penalizzazioni in termini di nuovi investimenti, di buona occupazione, di salari a livello europeo. Non possiamo sottrarci alla constatazione che l'Italia è l'unico paese europeo che non ha tratto giovamento dalla moneta unica e dalla globalizzazione dei mercati come è statisticamente rilevabile dal suo arretramento nella gerarchia europea del reddito per abitante che riguarda, sia pure con intensità diverse, tutte le circoscrizioni del paese (dal Nord al Sud).

La conclusione da trarre è che ci troviamo in un flesso della storia, cioè un punto dai caratteri eccezionali, che impone forti discontinuità se vogliamo riprendere la strada della crescita.

Queste discontinuità non possono non coinvolgere anche i nostri modelli di regolazione al fine di ridurre le condizioni di incertezza e di instabilità istituzionale che hanno rallentato la nostra adattività ai cambiamenti intervenuti.

In questo scenario va collocato il problema posto da Peschiera dei rapporti capitale-lavoro nell'impresa, che occupa una posizione centrale nel funzionamento di un sistema capitalistico che si propone di coniugare le libertà economiche con la solidarietà sociale.

Se guardiamo alla dinamica delle relazioni tra questi due fattori produttivi, con l'attenzione dedicata alle esperienze maturate, occorre distinguere l'area dei problemi del lavoro riconducibili alla diretta responsabilità delle parti sociali e

regolati per via contrattuale dall'area dei problemi che sono oggetto dell'intervento dello Stato e regolati per via legislativa.

Nel primo ambito occorre riconoscere una capacità adattiva delle parti sociali nel trovare soluzioni consensuali con cui sostenere la competitività delle imprese, soluzioni, spesso, socialmente costose ma orientate a difendere il bene primario dell'occupazione. Rimodulazione degli orari e dei turni di lavoro, incentivi salariali alla produttività, nuove modalità nelle prestazioni lavorative, contratti di solidarietà, hanno accompagnato i mutamenti nei modelli organizzativi e tecnologici della produzione consentendo ai settori volano del "Made in Italy" di mantenere le loro quote nell'export mondiale.

Ben altra rigidità hanno contraddistinto gli istituti del lavoro oggetto di regolazione legislativa. Ad oltre 40 anni dallo Statuto del Lavoro (1970) si sta ancora discutendo di che fare dell'art. 18, nonostante le trasformazioni intervenute nelle dinamiche del mercato del lavoro che ne hanno ridotto l'efficacia tutelativa così come non si sono trovate soluzioni alle disfunzioni della giurisdizione del lavoro, cui è affidata la gestione dei conflitti del lavoro insorgenti dalle negoziazioni contrattuali. Nello stesso tempo non è stato riformato il sistema di welfare riferito al lavoro, non in grado di offrire una rete universale di protezione a favore dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi o di ristrutturazioni aziendali, né è aumentata la capacità di potenziare i supporti formativi e i servizi di sostegno al reimpiego dei lavoratori in esubero o ai giovani in cerca di occupazione. Per non parlare poi delle nuove flessibilità del lavoro che si sono venute sovrapponendo per via legislativa nel tempo, la cui applicazione, sottratta alla responsabilità delle parti sociali né sostenuta da adeguate forme di tutela sociale, è all'origine dell'attuale balcanizzazione del mercato del lavoro e della conseguente sottoutilizzazione del capitale umano disponibile.

Questo ibrido incrocio di flessibilità contrattuale e di rigidità legislativa, combinandosi con le inefficienze di una burocrazia pubblica invasiva, ha sicuramente svolto un ruolo significativo nel ritardare il riposizionamento del nostro sistema produttivo a vantaggio delle imprese e dei settori più espansivi, rallentando le spinte sulle nuove filiere dell'innovazione. I rapporti capitale-lavoro si sono inaspriti e la conseguente scarsa crescita ha aggravato le condizioni di sfavore del lavoro a compensazione delle perdite di competitività produttiva.

Come è noto questi temi sono oggi oggetto del confronto Governo-parti sociali in quanto è ormai condiviso il giudizio sull'inadeguatezza del nostro attuale ordinamento lavoristico. Nel dibattito pubblico in atto è ricorrente il riferimento al modello della "flexycurity" sperimentato nei paesi nordici e soprattutto in Danimarca. In questo paese sussidi economici e politiche attive a sostegno dell'occupazione hanno consentito di contrattualizzare le procedure di licenziamento ed il risultato che viene vantato è una accentuata mobilità del lavoro (il 25% circa dei lavoratori all'anno) che ha favorito una bassa disoccupazione (soprattutto giovanile) e lo sviluppo di produzioni ad alto valore aggiunto. La discussione aperta su tale esperienza sottolinea le differenze strutturali, sociali tra i due paesi nonché i costi aggiuntivi che ricadrebbero sulle nostre finanze pubbliche già disastrose, con l'estensione delle tutele sociali in salsa danese. Ciò che non viene invece sottolineato è l'assetto istituzionale in cui si colloca tale esperienza che può offrire spunti di riflessione di cui l'attuale dibattito dovrebbe tener conto.

Il sistema danese presenta una chiara distinzione tra il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva e quello dello Stato e dell'intervento legislativo. La regolazione dei rapporti di lavoro, inclusa la mobilità del lavoro, è saldamente sotto il controllo delle parti sociali e tale è anche la gestione delle controversie di lavoro. Compito dello Stato e della legge è di sostenere le decisioni autonome delle parti sociali con un welfare efficace che garantisce la tutela del lavoratore e non del posto di lavoro, quando risulta obsoleto. Il risultato è una stabilità sociale che sostiene soddisfacenti tassi di crescita economica.

Non si può dimenticare che anche in Italia c'è stato un tempo in cui furono le parti sociali a gestire la riconversione produttiva, attraverso i contratti interconfederali, regolando non solo le condizioni lavorative e gli inerenti conflitti, ma anche gli esuberi di personale con le tutele sociali allora predisposte dallo Stato. Furono gli anni della ricostruzione e del consolidamento industriale fino all'inizio degli anni '70 quando una rivoluzione culturale basata sull'antagonismo capitale-lavoro accentuò l'interventismo dello Stato nelle regolazioni del lavoro, privilegiando il ruolo universalistico e cogente della legge rispetto al gradualismo della contrattazione collettiva.

Ritornando ai problemi di oggi è noto che la storia non si ripete mai negli stessi termini anche perché è mutato quel contesto economico e sociale in grado di riassorbire i costi della conflittualità sociale con la crescita della produttività favorita dalle nuove tecnologie industriali.

La nuova realtà è caratterizzata da aspettative deboli quando non decrescenti, dall'accentuata competitività tra i diversi sistemi economici sociali, da un processo di integrazione europea (benché incompiuta) che impone il risanamento delle finanze pubbliche per partecipare ai benefici della crescita.

In tale scenario la rivoluzione culturale da realizzare non può consistere che nel riposizionare il nostro ordinamento lavoristico sul modello dei paesi più avanzati europei trovando le opportune mediazioni fra tradizione ed innovazione.

Il procedimento di revisione avviato dal Governo Monti va nella giusta direzione perché si propone di riconsiderare quanto nelle dinamiche del lavoro è irrigidito da regolazioni legislative ormai obsolete.

Il risultato sarà influenzato dalla disponibilità delle parti sociali di superare vecchi tabù che non hanno impedito il peggioramento generalizzato delle condizioni lavorative.

Non meno importante sarà il disegno istituzionale attraverso il quale ridefinire i rispettivi ruoli dello Stato e delle parti sociali nelle relazioni di lavoro ripristinando un diverso equilibrio tra contrattazione collettiva e legislazione, a correzione delle passate invasioni di campo di quest'ultima. La avviata modernizzazione del paese non può essere gestita per via amministrativa dall'alto. Occorre creare le condizioni per una buona flessibilità concordata del lavoro, a livello di azienda, che tenga conto della grande varietà territoriale, settoriale, dimensionale della nostra struttura produttiva, rendendo meglio compatibili i meccanismi regolativi centralizzati con i restanti strumenti di regolazione della contrattazione decentrata. Nello stesso tempo occorre delineare un progetto di riforma dello stato sociale che incentivi la mobilità del lavoro a favore delle imprese e dei settori più espansivi con più generalizzate

forme di tutela dei redditi da lavoro e più efficaci politiche attive a sostegno dell'occupazione.

Anche in questo campo la regolazione deve aprirsi a nuove flessibilità in grado di coinvolgere Stato e parti sociali nella sperimentazione di nuovi modelli di tutela del lavoro a base mutualistica (gli Enti Bilaterali) al fine di facilitare l'integrazione dei gruppi sociali più a rischio nel mercato del lavoro, e dovendo fare i conti con le limitate disponibilità finanziarie dello Stato.

In conclusione il problema posto da Peschiera richiede un contesto culturale innovativo sulla cui base ricreare una rete di relazioni fra Governo e le diverse rappresentanze del capitale e del lavoro in grado di gestire i cambiamenti sollecitati dall'integrazione dei mercati e dall'evoluzione dei sistemi politici. Difficile affrontare le instabilità esterne se al nostro interno non riusciamo a creare le condizioni, anche minime, di stabilità politica e sociale.