

Giacomo Costa S.I. *

Ricominciare dal lavoro

La cronaca drammatica dell'autunno 2011 si è concentrata sull'emergenza finanziaria che ha colpito il nostro Paese: dubbi dei mercati sulla solvibilità del Paese, aumento vertiginoso dei tassi di interesse, con lo spettro dell'insostenibilità del nostro elevatissimo debito pubblico, intervento europeo a sostegno dell'Italia (l'acquisto di titoli di Stato da parte della Banca centrale europea, BCE) e applicazione, per la prima volta, delle regole rafforzate per la sorveglianza economica e di bilancio dei Paesi dell'area euro, con le visite degli «ispettori» della UE e della BCE. In questo scenario, una politica incapace di dare risposte adeguate con la necessaria rapidità ha peggiorato la crisi di credibilità del Paese, conducendo al tracollo del Governo Berlusconi.

Le dimissioni dell'esecutivo sono però la diagnosi del problema, ben più che la sua soluzione: **il compito di recuperare vitalità e credibilità spetta ora a tutto il Paese nel suo insieme.** Abbiamo ancora negli occhi le immagini dei numerosi e generosi volontari che spalano il fango dopo le alluvioni che hanno devastato la Liguria e la Toscana: ad esse dovremo ispirarci nei prossimi mesi, in cui tutti dovremo rimboccarci le maniche, in vista di uno scopo comune.

In quest'opera di ricostruzione del Paese, ci sembra che il punto da cui partire per trovare unità di intenti e accomunare gli sforzi, muovendo da un confronto serio e costruttivo, possa essere la questione del lavoro, che, non a caso, l'art. 1 della Costituzione pone a fondamento della nostra Repubblica. In questo modo si comincerebbe ad affrontare con decisione anche un'altra emergenza, che negli ultimi mesi ha ottenuto minore attenzione mediatica, ma che, per **l'impatto sulla vita delle persone**, non è meno drammatica di quella finanziaria: quella dell'occupazione.

Secondo i dati diffusi il 31 ottobre dall'ISTAT (Istituto nazionale di statistica, <www.istat.it>), a settembre **i disoccupati hanno raggiunto la cifra di 2 milioni e 80mila unità**, 76mila in più del mese precedente. A questi bisogna ag-

* Direttore di «Aggiornamenti Sociali», <costa.g@aggiornamentisociali.it>.

giungere le oltre 2 milioni e 700 mila persone (l'11,1% delle forze lavoro) che sarebbero disponibili a lavorare ma non cercano attivamente un'occupazione (e quindi non sono incluse nel numero dei disoccupati), in gran parte perché hanno perso la speranza di riuscire a trovarne una: oltre il 60% sono **donne** e quasi il 70% risiede nel **Mezzogiorno** (dati relativi al 2010 diffusi dall'ISTAT il 10 novembre; per un approfondimento statistico sulla disoccupazione nel 2010, con confronti internazionali, cfr FOGLIZZO P., «Il nodo dell'occupazione», alle pp. 784-787 di questo fascicolo). Altrettanto allarmante è il tasso di **disoccupazione giovanile** (15-24 anni), che a settembre ha raggiunto il 29,3%, il livello più alto dal gennaio 2004.

Nell'affrontare l'emergenza lavoro è importante non lasciarsi travolgere dalla drammaticità dei dati, ma **trovare una visione organica** a cui ispirare interventi che davvero vadano nella direzione della promozione della persona. Cominceremo quindi ascoltando «il sogno» che la dottrina sociale della Chiesa propone sul tema del lavoro, per affrontare il problematico nodo della flessibilità e concludere con spunti per un rinnovato protagonismo delle parti in causa, che apra alla speranza.

1. Tra desiderio e realtà

«La capacità progettuale di una società orientata verso il bene comune e proiettata verso il futuro si misura anche e soprattutto sulla base delle prospettive di lavoro che essa è in grado di offrire» (PONTIFICIO CONSIGLIO DELLA GIUSTIZIA E DELLA PACE, *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, Libreria Editrice Vaticana, Città del Vaticano 2004, n. 289). La dottrina sociale ha sempre sottolineato l'importanza del lavoro, inteso non soltanto come fonte di reddito, ma come opportunità di **affermazione della dignità della persona, che nel lavoro si esprime, ma che al lavoro non si riduce**. Questa opportunità è però vanificata quando, per qualsiasi ragione, vengono a mancare le possibilità di svolgere un «lavoro decente», che — afferma Benedetto XVI al n. 63 della lettera enciclica *Caritas in veritate* (2009) — «in ogni società, sia l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna: un lavoro scelto liberamente, che associ efficacemente i lavoratori, uomini e donne, allo sviluppo della loro comunità; un lavoro che, in questo modo, permetta ai lavoratori di essere rispettati al di fuori di ogni discriminazione; un lavoro che consenta di soddisfare le necessità delle famiglie e di scolarizzare i figli, senza che questi siano costretti essi stessi a lavorare; un lavoro che permetta ai lavoratori di organizzarsi liberamente e di far sentire la loro voce; un lavoro che lasci uno spazio sufficiente per ritrovare le proprie radici a livello personale, familiare e spirituale; un lavoro che assicuri ai lavoratori giunti alla pensione una condizione dignitosa».

Senza entrare qui nel merito di una completa trattazione del significato antropologico del lavoro (cfr, a riguardo, il contributo del prof. Roberto Mancini alle pp. 751-762 di questo fascicolo), lo stimolo della dottrina sociale consente

di individuare alcuni aspetti cruciali. Il primo è quello della **famiglia**: senza lavoro, o con un lavoro precario, non solo viene meno la possibilità di tutelare la famiglia, ma se ne impedisce anche la formazione, in particolare per i giovani. Il secondo è quello della **tutela del più debole**, attraverso un diritto del lavoro «inclusivo» ed equo, per salvaguardare insieme crescita economica e coesione sociale. Infine, il lavoro è **problema di tutti**, non di alcuni soltanto; è una questione primaria, che deve trovarci tutti e insieme impegnati per uscire dall'attuale emergenza, ciascuno secondo le proprie competenze e responsabilità. Nessuno può misconoscere il legame che lo unisce agli altri uomini.

I dati che abbiamo rapidamente esposto in apertura misurano la triste distanza della realtà da quanto le parole della Chiesa ci fanno desiderare. Per comprendere appieno il problema occorre però andare oltre la loro asettica freddezza e immaginarne le implicazioni alla luce della definizione «spessa» di lavoro che abbiamo riproposto. Possiamo chiederci: **che cosa significa davvero diventare, dalla sera alla mattina, un «esuberante»**, e perdere il posto di lavoro? Al di là delle difficoltà economiche più o meno immediate, viene meno un tratto identitario della persona, soprattutto se ha superato i 40 anni (e quindi con una minore possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro) e ha responsabilità familiari, e diventa arduo mantenere un atteggiamento di apertura e di speranza nei confronti della vita, della società e del futuro.

2. Il nodo della flessibilità

I dati sintetici che abbiamo fornito, poi, non danno conto di altri fattori, come la precarietà (con la diffusione di contratti diversi dall'assunzione a tempo indeterminato) e la sempre più elevata flessibilità richiesta sul posto di lavoro, che costringe a modifiche, anche radicali, di orari e tempi di vita. È un'esigenza trasversale di tutti i settori produttivi, che riguarda anche le piccole e medie imprese — impegnate in una competizione globale impensabile fino a pochi anni or sono, resa ancora più serrata dalla crisi economica e finanziaria — e il settore terziario, chiamato a dare servizi sempre meno standardizzati e uniformi. Sempre di più si riconosce come un dato di fatto la necessità di rendere flessibili le strutture produttive, ma non siamo ancora riusciti a capire come **ricostruire — se mai c'è stato — un equilibrio tra le esigenze del sistema produttivo e le vite dei lavoratori** e delle loro famiglie. Affrontare questo nodo è un passaggio ineludibile se si vuole dare un futuro al Paese.

Bisogna certamente tener presente che, almeno per alcuni, i contratti a progetto e la flessibilità hanno aperto una prospettiva di lavoro, ancorché fragile, nell'ambito della legalità, sottraendoli alle maglie di un sommerso sempre più largo e diffuso. Ma questo non può bastare e gli abusi sono stati troppi: anche Emma Marcegaglia, presidente di Confindustria, nel suo appello ai sindacati, riconosce che «Abbiamo **troppa flessibilità in entrata**, che penalizza i giovani» (in *Il Sole 24 Ore*, 29 ottobre 2011).

A livello internazionale il modello adottato è quello della cosiddetta *flexicurity*, una flessibilità contrattuale (concretamente, maggiori possibilità di licenziare) compensata da una maggiore protezione economica e da un accompagnamento professionale dei disoccupati nella transizione da vecchio a nuovo posto di lavoro. Da varie parti si sollecita in particolare il **superamento del dualismo fra «protetti», cioè i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con elevate garanzie, e tutti gli altri**, i «non protetti». Si invoca creatività, con la dovuta prudenza: «Se dunque, in materia di organizzazione del lavoro, struttura delle retribuzioni, distribuzione degli orari, inquadramento professionale, conserviamo la vecchia regola di rigida inderogabilità del contratto collettivo nazionale di settore, il risultato è una chiusura del sistema all'innovazione in tutti questi campi. Certo, non c'è soltanto l'innovazione buona: c'è anche quella cattiva; ma non possiamo, per paura dell'innovazione cattiva chiuderci anche a quella buona» (ICHINO P., «Intervento alla Direzione del Partito democratico», 13 gennaio 2010, in <www.pietroichino.it>).

Le piste appaiono anche piuttosto evidenti: sul versante legislativo occorre avvicinare di più le **condizioni e le garanzie di chi ha un lavoro temporaneo** a quelle di chi ha un rapporto a tempo indeterminato; su quello delle relazioni industriali **alleggerire il contratto nazionale** che regola ciascun settore per dare più spazio alla contrattazione aziendale e territoriale, che devono diventare la sede privilegiata per avviare il circuito virtuoso tra salario e produttività. Va poi **ridiscussa la struttura dell'imposizione fiscale**, oggi troppo pesante su salari e profitti e troppo leggera sulle rendite, altrimenti si trasmette il messaggio che dedicarsi alla speculazione conviene più che lavorare e produrre. Non è un caso che più volte la stessa Confindustria si sia dichiarata favorevole a un'imposta patrimoniale in questa fase di emergenza nazionale, rimanendo peraltro inascoltata a livello politico. Per molti versi oggi i ceti produttivi — capitale e lavoro, in termini «antichi» — possono scoprirsi alleati di fronte ai percettori di rendite, che in questi anni hanno notevolmente accresciuto il proprio peso sulla scena politica ed economica. Un elemento, questo, che ad oggi ci pare ancora troppo sottovalutato dagli stessi protagonisti.

Certo, i dettagli su come realizzare tutte queste riforme contano, e i dubbi, i rischi, le ambiguità non sono pochi, in particolare rispetto alla effettiva difesa delle fasce deboli. Ma, più in radice, **l'impressione è che sia la cultura del lavoro ereditata dal secolo scorso a impedirci di andare avanti** e che non si possa più evitare di affrontare le peculiarità del nostro mercato del lavoro. In questo senso abbiamo proposto di ripartire da una visione organica di ampio respiro, in cui collocare i problemi concreti.

3. Protagonisti di rinnovamento

Un elemento tipico della situazione italiana è il sindacato. È indubbio che esso versi in una condizione difficile, come pure che fatichi non poco a cogliere

le sfide di oggi. Allo stesso tempo, per aprirci a prospettive costruttive, abbiamo bisogno di un sindacato che sia in grado di operare come intelligenza collettiva dei lavoratori nella valutazione dei piani industriali e che li sappia guidare nelle relazioni con gli imprenditori.

I sindacati italiani appaiono da tempo divisi tra quanti adottano la **logica della contrattazione** e quanti privilegiano invece il **modello antagonista**: da una parte un metodo sindacale di cooperazione nei confronti delle imprese, allo scopo di salvaguardare investimenti e occupazione, proponendo «servizi» agli iscritti; dall'altra una linea imperniata sui contenuti non negoziabili della tutela del lavoro, considerati complessivamente come «diritti» non soggetti a variazioni col mutare del contesto economico e degli assetti organizzativi, nel timore di muoversi lungo un pendio scivoloso, lungo il quale qualunque cedimento può rivelarsi rovinoso. È una divisione comprensibile, in quanto radicata su sensibilità diverse — ciascuna con limiti e punti di forza —, ma che, quando diventa spaccatura, non fa bene né ai lavoratori né al Paese.

La sfida di fondo è far maturare una cultura sindacale diversa, in cui il sindacato sia soggetto di modernizzazione e di trasformazione, accettando le sfide dell'innovazione, della flessibilità, della complessificazione del sociale. Affrontare questa sfida richiede di non appiattirsi sulle richieste delle imprese, provando al massimo a mitigarne gli effetti, ma anche il coraggio di riconoscere quando la propria azione diventa difesa dei privilegi di alcuni. Serve un sindacato, certamente plurale, attivo sul piano istituzionale, ma che non rinunci al proprio radicamento sociale, attento all'evoluzione delle condizioni di lavoro, che svolga la funzione di ponte tra lavoro e *welfare*, e che, soprattutto, cerchi di promuovere condizioni per l'assunzione di responsabilità partecipative — a livello decisionale, finanziario, operativo — da parte dei suoi rappresentati nelle diverse realtà della vita economica e sociale. **La partecipazione può giocare un ruolo di fondamentale importanza nell'orizzonte strategico del sindacato.** Ci sono versioni più o meno impegnative di partecipazione, che vanno da informazione e consultazione, a quote di salario legate ai risultati, fino alla partecipazione dei lavoratori alle decisioni sul funzionamento organizzativo dell'impresa (se non al capitale), con la presenza di propri rappresentanti negli organi societari.

Perché una tale trasformazione culturale possa diventare possibile in Italia, non basta l'impegno dei soli sindacati. Il problema del lavoro (e della sua mancanza) riguarda tutti. Non si esce dalla crisi occupazionale senza una rinnovata solidarietà tra lavoratori, ma anche senza un rinnovamento delle relazioni che con lavoratori e sindacati intrattengono gli altri attori, primi tra tutti gli imprenditori. In questo frangente la coesione sociale è molto importante e proseguire in una serie di scontri frontali non può che rendere il Paese più debole. Il rinnovamento dinamico della tutela dei lavoratori, **uscendo dall'arroccamento sulla difesa dei diritti che si trasformano in privilegi**, comporta necessariamente la formazione di alleanze, e questo riguarda, ben oltre la questione dell'unità

sindacale, tutte le componenti del mondo del lavoro (dipendenti, autonomi, precari, tirocinanti, industriali piccoli e medi e grandi... ma anche i pensionati) e la società nel suo insieme, con una particolare responsabilità da parte delle generazioni già inserite in esso nei confronti di coloro che vi si affacciano.

Un ruolo fondamentale spetta certamente al Governo, a cui si chiede un intervento soprattutto in favore della crescita e dello sviluppo; e poi alla scuola, con il suo ruolo di orientamento formativo e culturale. Ma in primo piano stanno senza dubbio le imprese, i sindacati, i lavoratori, ai quali si chiede un protagonismo nel cammino del cambiamento culturale delle relazioni industriali. Se ai lavoratori e alla società si richiede di assumere il peso della maggiore flessibilità, dedicando maggiori risorse alle politiche attive del lavoro, questo sforzo deve essere compensato dalla **disponibilità a gestire le decisioni imprenditoriali in maniera più condivisa e partecipata**. A una nuova cultura sindacale deve corrispondere una nuova cultura imprenditoriale.

Rendere più fluido e meno precario il mercato del lavoro e orientare le relazioni industriali verso una maggiore partecipazione dei lavoratori rappresentano obiettivi condivisibili da un largo schieramento di forze politiche e sociali. Per procedere in questa direzione, date le nostre tradizioni, la **condivisione delle regole** è una prima condizione necessaria, anche se non sufficiente: è la base per una reale e reciproca assunzione di responsabilità. Allo stesso tempo, la diffusa «cultura delle conseguenze», cioè di andare a tamponare in qualche modo gli effetti delle decisioni, deve **evolvere verso una «cultura di progetto»**, in grado di mettere in comunicazione interessi differenziati, esplicitando e costruendo comuni valori condivisi, dandosi un programma e una speranza di vita buona, o per lo meno decente, per tutti. Sarà possibile mettere l'interesse generale davanti a quello particolare e recuperare uno spirito condiviso? Se ciò non avverrà, nessun interesse particolare sarà realmente tutelato e sarà il Paese — e in particolare i suoi giovani — a pagarne il prezzo.