

Il nazionalismo al lavoro La cosiddetta sinistra radicale italiana e la flexicurity

Giuseppe Bronzini

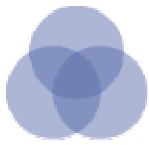
Pubblicato in: Infoxoa 21, Roma 2008

ABSTRACT

Nel giro di pochi anni siamo passati da una situazione di totale stallo nell'azione dell'Unione a livello sociale ad un insieme di iniziative importanti e alla precisazione anche degli orientamenti di fondo, anche se non è ancora chiaro quale possa essere l'efficacia di queste azioni. Le posizioni iniziali della Commissione sono mutate nel corso dell'intenso ed a volte aspro dibattito che hanno determinato. La parola d'ordine della flexicurity si presenta così come un terreno di scontro interpretativo ancora aperto e impregiudicato;

Premessa

L'Italia è “senza se e senza ma” ultima in Europa (in alcuni casi solo la Polonia va peggio di noi) rispetto a tutti gli obiettivi della *Lisbon agenda*, per quanto riguarda il numero di occupati in generale, per la percentuale di occupazione femminile, per il numero di disoccupati di lungo corso, per numero di giovani in cerca di primo impiego, per quanto riguarda la quota attiva di popolazione anziana (oltre 55 anni), senza voler contare dati meno legati al mercato del lavoro, come il numero di laureati o quello dei brevetti. Non c'è da stupirsi che le previsioni UE 2008 ci assegnino un tasso di crescita inferiore agli altri paesi (un ottavo della Spagna), della vecchia così come della nuova Europa, e che i salari reali siano addirittura diminuiti dal 2000 con una gigantesca redistribuzione della ricchezza in favore del lavoro autonomo più classicamente indipendente come il ceto commerciante. A questi record si aggiunge quello (contitolari Grecia e Malta) concernente la mancanza di una copertura universalistica dei bisogni vitali. Insomma una bancarotta completa che dovrebbe spingere un po' tutti, ma certamente in primo luogo quei gruppi sociali (in specie giovanili) che si trovano a fronteggiare condizioni di vita sempre più difficili, all'innovazione ed all'apertura verso esperienze di altri paesi a noi legati da un mercato



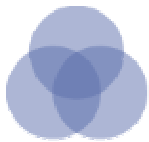
unico, da una moneta comune e da istituzioni para-federali. Guardare oltre i confini sembrerebbe una reazione immediata e ragionevole; che cosa abbiamo da perdere, del resto, se non i nostri rifiuti? Eppure in questi ultimi anni così non è stato; a fronte della progressiva voragine che separa sia per efficienza che per equità il nostro sistema di diritto del lavoro e il nostro *welfare* da quello dei paesi leader in Europa, si è sviluppato un nostalgico orgoglio retrospettivo per “come eravamo”, per l’insieme di tutele e garanzie che una parte (non molto estesa in verità, neppure all’epoca) del lavoro dipendente italiano conquistò all’inizio degli anni ‘70. Cuore di questa apologia “postuma” (nel 1970 neppure il PCI votò a favore dello Statuto dei lavoratori, come noto) l’art. 18 e il “ sacro “ diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. L’immaginario di alcune forze politiche e di settori di movimento, fermo ancora al Circo Massimo, rimuove sistematicamente il carattere privilegiato di tale diritto che (escludendo lavoratori di piccole imprese, soci di cooperative, contratti a termine, lavoratori autonomi e a progetto, etc. etc.) è applicabile sostanzialmente ad un caso su dieci (forse anche di meno se consideriamo il lavoro nero). Inoltre è la stessa misura che viene ad essere oggettivamente ridimensionata quanto a forza deterrente in un contesto nel quale la straordinaria fluidità dei sistemi produttivi contemporanei rende ormai impossibile “stabilizzare” un posto o un impiego anche solo nel medio periodo¹. Infine come si può reintegrare un soggetto che non ha un “luogo” di lavoro o un orario? Certamente utile nel garantire contro sopraffazioni e angherie (e discriminazioni) del datore di lavoro, questa norma va certamente difesa, ma non può più rappresentare l’unico scudo contro i processi di riconversione che facilmente aggirano garanzie incentrate sulla rigidità di specifiche situazioni lavorative. La “ sinistra della sinistra” ha accompagnato questa corretta indisponibilità alla modifica dell’art. 18 non solo da un impianto “ideologico” conservatore che porta a descrivere un fantomatico Eden dei diritti travolto dall’offensiva degli organi di Bruxelles, ma ha condito questa troppo limitata “linea del Piave” con furiose polemiche sulle nuove tipologie contrattuali introdotte dalla legge Biagi, che al più impiegavano ed impiegano poche centinaia di lavoratori².

L’*acme* di questa sterile mobilitazione è stata la surrealistica riedizione del modello berlingueriano del “partito di lotta e di governo” con la discesa in piazza del lavoro dipendente più tutelato e più sindacalizzato con il fine (mal occultato) di santificare la destinazione di dieci milioni di euro (il cosiddetto “tesoretto”) non per la creazione nel nostro paese- seguendo le indicazioni sempre più nette dell’Unione – di coperture welfaristiche anche per disoccupati di lunga generazione e giovani precari, ma per il pensionamento *ante tempus* di cinquantenni, in genere dipendenti della grande impresa o del settore pubblico (lo zoccolo duro delle grandi Confederazioni). Come in questo deprimente raduno, che settori molto consistenti dei nuovi movimenti hanno finalmente apertamente disertato in chiave postoperaistica, si sia potuto vedere il ritorno in grande stile della “rude razza pagana”, scambiando un mediocre “affare” corporativo (simile in tutto alla successiva protesta dei camionisti) con l’annuncio del ritorno all’antico “potere di classe”, rimane misterioso. Come cornice più generale i neo-conservatori della *gauche* hanno lanciato un irrealistico progetto di istituzione di una supernozione di lavoro subordinato che dovrebbe *ope legis* rimuovere quel pluralismo delle forme lavorative e della partecipazione “ diffusa” ai processi produttivi che oggi caratterizza il mondo del lavoro. Tutti, insomma, in uno stesso scatolone normativo che ribadisce le tipiche regole della fase fordista. In che modo questa differenziazione della complessità sociale possa essere praticabile “in un paese solo”, quando tutti gli altri paesi europei seguono altre strade, non è facile capire. Anche se la proposta è solo semi-seria, non possono sfuggire le sue finalità autoritarie; negare la legittimità dei mille modi in cui le nuove generazioni hanno, certo spesso a caro prezzo, praticato la fuga e la diserzione dal lavoro salariato. Invece di offrire sostegni e protezioni a questi nobili tentativi, il nodo gordiano è sciolto guardando all’indietro, all’epoca fordista in cui comandavano univocamente padroni e grandi sindacati³.

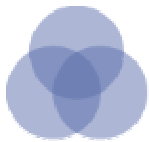
Il dibattito europeo

Questa arcaica retorica lavorista (con il chiaro scopo di reprimere la “devianza” delle nuove generazioni e le loro prime forme di azione collettiva come la Mayday) continua, in realtà, a contrapporre una “difendibilità” del modello italiano (il più iniquo in Europa) rispetto alle indicazioni che provengono dagli organi di Bruxelles. I documenti europei sono così ignorati, sottoposti a fuorvianti interpretazioni; quando vi sono ambivalenze e ambiguità si scelgono deliberatamente le ipotesi più oscure per dimostrare quel che si è da sempre assunto come un dogma: l'UE è solo liberismo selvaggio dal quale gli Stati devono difendersi proteggendo i propri sistemi di *welfare* nazionale; poteri maggiori ed incrementi di competenza per l'Unione significano meno diritti e più mercato.. etc. etc. Cercheremo ora brevemente di riassumere quanto è invece emerso nel dibattito europeo, mostrando come queste tesi non abbiano alcun nesso con quanto emerge nella sfera pubblica europea.

Iniziamo dal più noto ed anche più controverso documento, il *Green paper* sulla modernizzazione del diritto del lavoro, presentato dalla Commissione europea nel novembre del 2006. Si tratta di un testo piuttosto complesso (per ragioni di spazio richiamiamo i suoi tratti essenziali) che parte da una ricognizione importante delle tendenze del mercato del lavoro nel vecchio continente, sempre più esposto ad un divario tra *insiders* e *outsiders* (vengono forniti dati molto significativi per valutare il fenomeno in tutte le sue componenti, contratti a termine, part-time, lavoro indipendente etc.) con il conseguente pericolo di segmentazione e di creazione di una “sotto-classe” di esclusi esposti al rischio dell'esclusione sociale. Si rammenta anche che la crescente esposizione dell'economia europea alla concorrenza internazionale postula una maggiore flessibilità nei rapporti di lavoro ed una più pronta capacità di reazione da parte delle imprese alle domande del mercato. A questo punto il documento prospetta anche una strategia che gli specialisti della materia definiscono “olistica”, cioè complessivamente in grado di coniugare protezioni nel contratto e tutele nel mercato, diritto del lavoro e diritto alla sicurezza sociale, produzione e cittadinanza. In questo quadro si spende anche, per la prima volta con una certa determinazione, l'immagine della *flexicurity* come *catch word* capace di catturare insieme sia le esigenze di flessibilità (dei lavoratori così come delle imprese) sia, al tempo stesso, le domande di sicurezza dei soggetti, in termini di reddito adeguato, coperture pensionistiche, accesso al sapere etc. Insomma si descrive una linea di compromesso sociale (come peraltro era il *welfare state* del secondo novecento) nel quale le ragioni della competitività siano armonizzate con quelle dell'integrazione e della coesione sociale. La Commissione avverte peraltro che è sua intenzione avviare un confronto europeo per varare entro il 2007 dei “principi comuni” in materia di *flexicurity*, in grado di orientare la politica degli Stati e quella degli organi comunitari (che nel settore agiscono in larga parte in funzione di complemento rispetto alle iniziative nazionali nel rispetto del principio di sussidiarietà). Passando dalle linee generali alle proposte (che sono avanzate come alternative secondo lo schema tipico dei *green paper*), il documento diventa però piuttosto ambivalente e pericoloso. Si avanza la tesi controversa per cui una maggiore flessibilità in uscita aiuterebbe in sé un maggiore dinamismo dell'economia di un paese, suggerendo un alleggerimento delle protezioni contro il licenziamento ingiustificato. Dall'altro lato saggiamente si fanno proposte interessanti sull'estensione delle tutele essenziali anche ai lavoratori autonomi “economicamente dipendenti”, sulla necessità di stabilire una responsabilità unitaria di tutti i soggetti imprenditoriali che partecipano al medesimo ciclo produttivo e nelle catene degli appalti; si parla di politiche attive del lavoro e dei “nuovi diritti sociali” come quello alla formazione permanente e continua o ad un reddito che copra i minimi vitali⁴. Ma la scelta più fortunata del *Green paper* è stata quella di lanciare un Forum pubblico di discussione anche in vista della successiva comunicazione sulla *flexicurity*. Un numero



impressionante di associazioni, sindacati, ONG, Stati, gruppi di accademici (circa 500) ha così risposto ai quesiti della Commissione dando luogo al dibattito pubblico più partecipato della storia dell'Unione⁵. Le risposte provenienti dal mondo sindacale sono state in genere piuttosto critiche ed hanno sottolineato l'inaccettabilità di tesi per le quali la flessibilità in uscita di per sé favorirebbe la competizione economica e lo sviluppo. La preoccupazione visibile in queste critiche (soprattutto quelle provenienti dalla CGIL e dal sindacato europeo) è quella di una possibile strategia in "due tempi"; intanto misure immediate di liberalizzazione, poi in un futuro lontano qualche soluzione sul piano del *welfare* e dei diritti di cittadinanza, ritardate dalle consuete ragioni di carenza di risorse. Inoltre ha stupito un po' tutti i commentatori la mancanza di riferimenti alla Carta europea dei diritti fondamentali (conosciuta come la Carta di Nizza) in materie come quelle affrontate nel *Green paper* che il *Bill of rights*⁶ europeo disciplina esplicitamente (ad esempio l'art. 30 vieta il licenziamento ingiustificato, il che impedisce soluzioni puramente liberalizzatrici, anche se lascia una certa discrezionalità nello stabilire le sanzioni a carico del datore di lavoro). Questo rifiuto da parte della Commissione a fare uso della semantica dei diritti in favore di discutibili teorie economiche ha certamente contribuito all'orientamento del Parlamento europeo che, con la Risoluzione dell'11.6.2007, ha seguito in larga parte la freddezza del sindacato europeo, pur manifestando molto interesse per la prospettiva flexicuritaria. La Commissione ha, però, immediatamente nominato un gruppo di esperti che nell'aprile del 2007 ha presentato ad oltre 400 associazioni europee alcuni punti di convergenza molto generali e, come diremo, certamente ancora molto ambivalenti sull'insieme delle politiche sociali di rilancio del suo "*social model*". Il documento "*flexicurity pathways*"⁷, in cui si sviluppano ulteriormente queste linee di convergenza e si cercano di identificare vari percorsi che gli Stati potrebbero realizzare per avvicinarsi ad una situazione di effettivo equilibrio tra *flexibility* e *security*, è stato poi presentato in una comunicazione ufficiale della Commissione di Bruxelles del Giugno 2007 in vista dell'adozione di principi comuni in materia di *flexicurity* entro la fine dell'anno. Nel documento si spende (a pag. 5) anche una definizione di tale nozione quale "strategia integrata volta a promuovere contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza nel mercato del lavoro"; si rende poi più chiaro che la flessibilità è anche quella che assicura ai lavoratori "lo sviluppo ottimale dei talenti", la "mobilità ascendente" e una "migliore conciliazione tra lavoro e responsabilità private". Si suggeriscono investimenti massicci in formazione e per il sostegno (economico e in termini di servizi all'occupazione) alle transizioni lavorative, nonché una ristrutturazione dei sistemi di protezione sociale in modo meno squilibrato verso il lavoro dipendente a tempo indeterminato. Grande enfasi è posta sul coinvolgimento delle parti sociali, ad imitazione di quanto è avvenuto nei paesi del Nord Europa. Il nuovo documento testimonia, rispetto al precedente, di una maggiore considerazione degli elementi garantistici e della tematica dei "nuovi diritti"⁸, pur nella colpevole ed incomprensibile perdurante assenza di riferimenti espliciti alla Carta di Nizza. Ma le iniziative dell'Unione sono proseguite con determinazione e continuità. Al Consiglio europeo del 5\6 Dicembre (dopo un voto favorevole del Parlamento europeo il 29.11.2007) è stato finalmente raggiunto un accordo sui principi comuni che riportiamo in nota⁹: le conclusioni del Consiglio europeo di Dicembre (che ha approvato il Trattato di Lisbona) richiamano questo accordo conferendo ad esso ulteriore "sacralità". Ma le azioni dell'Unione in questo campo non si limitano a questo: la Commissione, nella comunicazione con la quale riassume¹⁰ i risultati del dibattito sul *green paper*, pur dando atto delle numerose critiche ricevute (in particolare sul mancato richiamo alla Carta di Nizza menzionata come la prevalente obiezione), ha individuato alcune linee di convergenza ed emesso una nuova comunicazione sulla "lotta al lavoro sommerso". Inoltre è stato licenziato un ulteriore fondamentale documento del 17.10.2007, "Ammodernare la protezione sociale per un rafforzamento della giustizia sociale e della coesione economica, portare avanti il coinvolgimento attivo delle persone più lontane dal

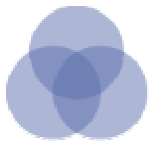


mercato del lavoro”, nel quale si insiste sulla necessità di una copertura dei minimi vitali con riferimento ad “indicatori appropriati” da parte di tutti gli Stati e si giunge finalmente a richiamare la Carta di Nizza (art. 34 terzo comma), prospettando anche, dopo il forum pubblico di discussione previsto sino al febbraio del 2008, l’adozione di una specifica raccomandazione. Siamo quindi arrivati al punto decisivo: in quest’ultimo Testo si pone la questione del diritto al reddito in Europa (nella traduzione italiana si parla di reddito garantito, una espressione che non sentivamo più dai tempi di Potere operaio); si afferma che gli Stati devono assicurare una copertura minima (sia in termini di salario sufficiente sia in termini di *basic income*) parametrata sui livelli nazionali delle retribuzioni correnti. E’ netta la propensione del documento per una forma di *welfare* che assicuri una continuità di reddito in connessione con l’accesso (gratuito) a servizi pubblici e di interesse generale e a processi formativi modulati sulle necessità individuali. Il Testo non chiude affatto alle proposte oggi in fase di rilancio della istituzione di un reddito europeo per tutti come segno distintivo della cittadinanza dell’Unione ¹¹. Va infine ricordato che con l’adozione di una Raccomandazione verrà attivata la sfera politica ufficiale dell’Unione, il che comporta anche l’intervento del Parlamento europeo e di quelli nazionali. La questione del reddito è quindi finalmente nell’Agenda europea.

Dall’Europa all’Italia: viaggio al termine della notte?

I principi comuni sulla *flexicurity* (che non commenteremo in dettaglio) sono certamente ambivalenti e problematici; le politiche proattive del lavoro possono essere quelle svedesi o finlandesi¹² che premiano la creatività e l’innovazione individuale o possono avvicinarsi alle costrittive politiche di Blair di *workfare*; l’apertura alla continuità di reddito nelle transizioni lavorative può convivere con un mero sussidio di povertà per i disoccupati di lungo periodo; l’esaltazione della sussidiarietà potrebbe rendere l’Unione priva di strumenti per piegare Stati come l’Italia (ultima anche nel recepire le direttive europee); il riconosciuto ruolo delle parti sociali si accompagna alla mancanza di regole certe sulla rappresentatività delle OOSS a livello continentale... e si potrebbe andare avanti.

Tuttavia ci sono due punti sui quali vorrei insistere. Da un lato il processo che si è dispiegato va seguito con attenzione ed anche con un certo rispetto. Nel giro di pochi anni siamo passati da una situazione di totale stallo nell’azione dell’Unione a livello sociale ad un insieme di iniziative importanti e alla precisazione anche degli orientamenti di fondo, anche se non è ancora chiaro quale possa essere l’efficacia di queste azioni. Le posizioni iniziali della Commissione sono mutate nel corso dell’intenso ed a volte aspro dibattito che hanno determinato. La parola d’ordine della *flexicurity* si presenta così come un terreno di scontro interpretativo ancora aperto e impregiudicato; su questa parola d’ordine è stata in effetti chiamata al confronto l’opinione pubblica continentale ed alcune associazioni, come la nordica Social Platform¹³, hanno saputo offrire indicazioni e proposte molto simili a quelle dei nuovi movimenti. E’ inutile qui ricordare che tutele come la formazione permanente e continua o il *basic income* (anche se sono tutte ancora da discutere le forme di erogazione e di garanzia), allentando il nesso tra lavoro salariato e sfera della cittadinanza, ridislocano di per sé il dibattito e la contesa tra movimenti ed istituzioni su un piano enormemente più avanzato. Non è facile capire perché questa evoluzione, potenzialmente innovativa, si sia determinata. Hanno certamente avuto un rilievo i processi di dialogo e comunicazione di esperienze tra i vari Stati che si sono avuti con l’*open method of coordination* (all’inizio nel solo settore dell’occupazione, oggi in tutti i settori sociali) in gran parte fluidi e a carattere non parlamentare e capaci, quindi, di coinvolgere anche soggetti diversi dalle burocrazie partitiche e sindacali. Questi processi hanno nel corso degli anni selezionato con sempre maggior vigore come *best practices* quelle esperienze di *flexicurity* del Nord



Europa incentrate sui “nuovi” diritti sociali e su meccanismi di *welfare* partecipato e negoziato con la società civile. Può, alla fine, aver giocato positivamente anche il risultato referendario del 2005 che - sebbene abbia privato l’Unione di importanti strumenti anche in campo sociale e fatto correre rischi di degenerazione nazionalistica - potrebbe aver costretto gli organi dell’Unione a prendere più sul serio la necessità di un rilancio del “modello sociale europeo”. Scorrendo, in conclusione, i programmi elettorali delle formazioni politiche italiane “progressiste”, incentrati o su un familismo disgustoso o sulla retorica del ritorno alla “classe” e ai diritti del lavoratore di epoca fordista, nei quali mancano totalmente i temi di un nuovo *welfare* in cui diritto al reddito e accesso al sapere ed alla formazione (e all’accesso ad efficienti servizi pubblici) siano garantiti agli individui come tali (quindi né nella qualità di lavoratori potenziali o in atto né di capi-famiglia indigenti), si ha la netta impressione che le recenti indicazioni dell’Unione siano per questo paese l’ultima *chance*. E’ certamente un paradosso che si riesca a collocare i temi e le richieste della *Mayday* (a cominciare dal conteso termine *flexicurity*) più nella cornice concettuale di alcuni documenti della Commissione europea (se non altro perché vi è una effettiva contesa in campo) che nei programmi elettorali della sinistra della sinistra o nei divaganti “punti” del centro sinistra, ma è giunto il momento di ammetterlo apertamente e di trarne le dovute conseguenze. Il familismo ed il lavorismo, tra castrazione chimica e castrazione esistenziale (la supersubordinazione), dello schieramento antiberlusconi non è coerente con le direttrici europee: questo non dovrebbe costituire un problema per i movimenti post-Seattle¹⁴, ma semmai un punto di forza per agire finalmente e in modo radicale lo spazio pubblico continentale .

NOTE

1 *La versione francese dell’ormai celeberrimo Rapporto Supiot sul futuro del diritto del lavoro in Europa aveva il significativo titolo di “Au delà de l’emploi”*

2 *Come tutti sanno, invece, la disciplina del lavoro a progetto è migliorativa per i lavoratori di quella precedente sui co.co.co. in quanto introduce alcune pallide tutele. La sterile insistenza sul lavoro a chiamata e sullo staff leasing individua questi casi come mali assoluti e fattispecie potenzialmente distruttivi dell’attuale sistema delle garanzie, mentre si tratta di ipotesi molto marginali (e comunque non in nero) che in effetti sono state abrogate senza che neppure la Confindustria le abbia in realtà difese, mentre ha fatto trascurare altri aspetti davvero negativi della legge n. 30 come la disciplina dell’appalto e quella della cessione di azienda, che favorisce operazioni di mutamento nella responsabilità per singole fasi del ciclo produttivo, spesso per scopi elusivi, che sono in deciso contrasto con gli orientamenti e le norme (come nel caso del trasferimento d’azienda) europee*

3 *Ho esaminato la proposta della “nuova subordinazione” in G. Bronzini “Generalizzare i diritti, non la subordinazione”, in Democrazia e diritto n. 3\2005. Sui tentativi di evadere dalle regole e dallo stesso immaginario del lavoro dipendente v. S. Bologna “Ceti medi senza futuro?”, DeriveApprodi, 2007.*

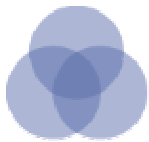
4 *V. la newsletter di Febbraio 2007 “Flexeuropa” ed in particolare gli interventi di G. Allegri, S. Leonardi e B. Vecchi; G. Bronzini “12 noterelle sul Green paper” in Rivista critica del diritto del lavoro, n. 2\2007; G. Bronzini “Flexicurity e nuovi diritti sociali” in corso di pubblicazione su Diritti, lavori, mercati.*

5 *Il dibattito sul Green paper è leggibile nei due Dossier curati da C. Massimiani e pubblicati nel sito labourweb dell’Università di Catania* 6 *La Carta di Nizza è stata già applicata dalla Corte di Giustizia, dalla Corte di Strasburgo dei diritti dell’uomo e da innumerevoli giudici nazionali; il Trattato di Lisbona ne prevede l’inserimento nella trama dei Trattati e quindi la formale obbligatorietà.*

7 *Va sottolineato come questo documento faccia riferimento alla Carta di Nizza sia pure in una sola nota; sul tema della flexicurity, si veda anche il documento della European foundation for the improvement of living and working conditions (Fondazione di Dublino), Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexicurity and security del 21 marzo 2007, leggibile sul sito labourweb; nonché il volume (a cura di A. Bevoort, M. LALLèMent e C. n. DrAnCourt) Flexicurity: la protection de l’emploi en débat, Problèmes politiques et sociaux, n. 931/2006, Paris; P. GARABIO, Flexicurity: a European revolution, in newsletter Fondation R. Schumann, ottobre 2007; e Pi sAno e M. rAitAno, Flexicurity, in Rivista delle politiche sociali, n. 2/2007, pp. 335 ss.*

8 *V. G. Bronzini, Flexicurity for all?, in newsletter CRS, maggio 2007; sul cosiddetto metodo Ghent nella gestione sindacale dei fondi destinati a combattere la disoccupazione e a finanziare le politiche proattive del lavoro v. s. LeonArDi, Sul Libro Verde, in Rivista giuridica del lavoro, n. 1/2007, pp. 135 ss.*

9 *La flessicurezza è un mezzo per rafforzare l’attuazione della strategia di Lisbona, creare posti di lavoro migliori e più numerosi, modernizzare i mercati del lavoro e promuovere un lavoro di qualità attraverso nuove forme di flessibilità e sicurezza volte ad aumentare l’adattabilità, l’occupazione e la coesione sociale. La flessicurezza comporta la deliberata combinazione di forme contrattuali flessibili e affidabili, strategie integrate di apprendimento permanente, efficaci politiche attive del mercato del lavoro e sistemi di protezione sociale*



moderni, adeguati e sostenibili. Gli approcci in materia di flessicurezza non riguardano un modello unico di mercato del lavoro o di vita lavorativa, né un'unica strategia politica, ma dovrebbero essere adattati alle circostanze proprie di ciascuno Stato membro. La flessicurezza

implica un equilibrio tra diritti e responsabilità di tutti gli interessati. Sulla base dei principi comuni, ciascuno Stato membro dovrebbe elaborare proprie modalità di flessicurezza. I progressi dovrebbero essere soggetti ad un'efficace sorveglianza. La flessicurezza dovrebbe promuovere mercati del lavoro aperti, reattivi e inclusivi, superando la segmentazione. Essa riguarda sia gli occupati che i non occupati. Le persone inattive, i disoccupati, i lavoratori irregolari, i precari, o quanti si trovano ai margini del mercato del lavoro hanno bisogno di vedersi offrire migliori opportunità, incentivi economici e misure di sostegno per un più facile accesso al lavoro o di supporti per essere aiutati a progredire verso un'occupazione stabile e giuridicamente sicura. Il sostegno dovrebbe essere disponibile per tutti gli occupati al fine di rimanere occupabili, progredire e gestire le transizioni verso il mondo del lavoro e da un posto di lavoro all'altro. Occorre promuovere la flessicurezza interna (all'interno dell'impresa) come anche quella esterna, in quanto altrettanto importanti. Una sufficiente flessibilità contrattuale deve essere accompagnata da transizioni sicure da un lavoro all'altro. Si deve incoraggiare la mobilità ascendente come anche quella tra disoccupazione o inattività e lavoro. Sono parimenti essenziali posti di lavoro di qualità elevata e produttivi, una buona organizzazione del lavoro e un continuo aggiornamento delle competenze. La protezione sociale dovrebbe offrire incentivi e sostenere le transizioni da un lavoro all'altro e l'accesso a nuovi impieghi. La flessicurezza dovrebbe supportare la parità di genere promuovendo un accesso equo a un'occupazione di qualità per le donne e gli uomini e offrendo misure per conciliare il lavoro, la famiglia e la vita privata. La flessicurezza richiede un clima di fiducia e un ampio dialogo tra tutte le parti interessate, in cui tutti siano pronti ad assumersi la responsabilità del cambiamento in vista di politiche socialmente equilibrate. Benché le autorità pubbliche continuino a detenere una responsabilità generale, un'importanza decisiva riveste il coinvolgimento delle parti sociali nell'elaborazione ed attuazione delle politiche di flessicurezza attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva. La flessicurezza richiede un'assegnazione efficiente, in termini di costi, delle risorse e dovrebbe restare pienamente compatibile con bilanci pubblici sani e finanziariamente sostenibili. Dovrebbe inoltre prefiggersi un'equa distribuzione dei costi e benefici, specie tra imprese, autorità pubbliche e singoli individui, con un'attenzione particolare per la situazione specifica delle piccole e medie imprese.

10 Dell'ottobre 2007, leggibile in www.europeanrights.eu.

*11 Sul basic income v. C. Del Bò "Un reddito per tutti", Pavia, 2004; P. Van Parijs "Basic income : a simple and powerful idea for the Twenty-first century", in *Politics and society*, n. 32\2004; sul nesso tra rilancio del diritto del lavoro e basic income v. M. Bascetta e G. Bronzini "Il reddito universale nella crisi della società del lavoro" in *AA.VV. "La democrazia del reddito universale"*, Roma, 1997 e il n. 20 di *Infoxoa* (in particolare gli articoli di G. Standing e P. Van Parijs)*

12 Sulle politiche finlandesi v. il bellissimo volume di M. Castells e P. Himanem "Società dell'informazione e welfare state", Guerini e Associati, 2006; nonché (a cura di) G. Farrel "Flexicurity: Flessibilità e sicurezza una sfida da raccogliere", Sapere 2000, 2006

13 Leggibile nelle già citate raccolte disponibili su labourweb

14 Sul ruolo dei movimenti sociali nel dibattito europeo v. il workshop organizzato presso l'Istituto europeo di Fiesole il 30.6.2007, i cui atti sono parzialmente consultabili sul sito www.iue.it.