

Spedizioni esplorative sul sentiero noto della precarietà

Andrea Fumagalli

Publicato in: Il Manifesto, 17 maggio 2006

ABSTRACT

Nel capitalismo cosiddetto immateriale vige una divisione cognitiva del lavoro che non prevede nessuna figura centrale del processo produttivo. Proposte che rimuovono le nuove e spesso feroci linee di confine che separano lavoratori «cognitivi» qualificati dai «MacJobs». E nulla dicono sulla necessaria riqualificazione del welfare state che garantisca servizi e diritti universali di cittadinanza. Prove di riforma del mercato del lavoro nel sito «Lavoce.info». Un insieme di contributi tra loro eterogenei, ma accomunati da un unico obiettivo: rendere la precarietà un passaggio ineludibile della vita lavorativa e renderlo socialmente necessario.

A pochi giorni dall'insediamento del governo di Romano Prodi, uno degli argomenti caldi nella discussione politica è la riforma del mercato del lavoro. Nei giorni precedenti, sul sito Lavoce.info sono state presentate alcune proposte che fanno perno su due assi principali. Andrea Ichino, fratello del giuslavorista Pietro, propone ad esempio l'introduzione di un «Contratto temporaneo limitato» (Ctl) rivolto all'area del lavoro subordinato e parasubordinato in posizione di dipendenza economica (collaboratori mono-committenti) che dovrebbe sostituire i preesistenti contratti temporanei di lavoro, con l'eccezione del lavoro interinale. Secondo questa proposta, tale contratto, della durata non inferiore ai 3 anni, può essere applicato dall'azienda a un dipendente solo una volta. Inoltre, questo tipo di rapporto di lavoro può essere rinnovato solo tre volte. Viene però da chiedersi cosa accade al termine del terzo «mandato» se il «contratto temporaneo limitato» non si è trasformato in assunzione a tempo indeterminato.

Sempre su Lavoce.info, Marco Leonardi e Massimo Pallini propongono una riforma del rapporto di lavoro subordinato, in cui sia possibile da parte dell'impresa il ricorso al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (e non disciplinare), purché esso sia accompagnato dall'introduzione di una indennità di licenziamento, determinata per legge, secondo il modello previsto in Germania dalle riforme Hartz introdotte dal passato governo socialdemocratico.

Tale indennità viene garantita immediatamente se il lavoratore accetta il licenziamento per giustificato motivo; se invece contesta il provvedimento per via legislative deve attendere l'esito

del ricorso (e considerando i tempi sempre più lunghi della giustizia, è facile prevedere che il licenziamento verrà tendenzialmente accettato).

Le tappe della stabilità

Tito Boeri e Pietro Garibaldi propongono, invece, un sentiero a tappe verso la stabilità del rapporto di lavoro che cerchi di ridurre il divario tra un mercato del lavoro ufficiale e quello che i due autori chiamano «parallelo», cioè a elevata precarietà. Questo sentiero verso la stabilità prevede tre tappe: periodo di prova, inserimento e stabilità. L'inserimento dura dalla fine del periodo di prova (6 mesi) alla fine del terzo anno; è vietato il licenziamento disciplinare e discriminatorio, ma è possibile il licenziamento economico previo il pagamento di una «indennità di licenziamento» (da due a sei mesi di salario). Alla fine del triennio, l'impresa - secondo gli autori - sarà incentivata ad assumere il lavoratore visto l'investimento in «capitale umano» che è stato effettuato. La proposta di Boeri e Garibaldi è più rigida di quella di Ichino, in quanto anche nel periodo di inserimento, ovvero quello con possibile contratto a termine, solo il licenziamento economico è ammesso, comunque con un costo economico per l'azienda. Il «contratto temporaneo di lavoro» di Ichino invece prevede piena flessibilità senza costi per l'impresa, così come veniva contemplato dal contestato «contratto di avvio al lavoro» francese. Dal momento che la proposta di Ichino è rivolta alla generalità del mondo del lavoro, di fatto il suo «contratto temporaneo di lavoro» è una generalizzazione del «fratello» francese. Il tema delle garanzie e degli ammortizzatori sociali non può non essere scisso dal punto precedente. Nella proposta di Ichino nulla viene detto sull'argomento, mentre in quella di Leopardi e Pallini si introduce la riforma dell'indennità di licenziamento. Boeri e Garibaldi propongono invece due misure ragionevoli e condivisibili: l'introduzione di un salario minimo orario per i lavoratori non contrattualizzati e l'introduzione di un contributo previdenziale uniforme, a prescindere dalla prestazione lavorativa e dal tipo di contratto di lavoro. L'ovvio obiettivo è garantire una maggior copertura previdenziale per tutti gli «atipici». Il punto non chiarito riguarda chi paga questi contributi: se essi sono a carico del lavoratore, difficilmente tale copertura previdenziale potrà avvenire a causa delle basse remunerazioni oggi esistenti. Diventa quindi necessario ipotizzare un onere maggiore a carico delle imprese e il ricorso a eventuali contributi sociali pubblici. La costosa estensione. Nel suo contributo Paolo Sestito affronta il tema della riforma degli ammortizzatori sociali proprio a partire dalla crescente flessibilità del mercato del lavoro, sostenendo che l'estensione degli ammortizzatori sociali previsti solo per i «salariati» a tempo indeterminato a tutte le tipologie di «tempo determinato» sarebbe costoso e inefficiente.

Occorre quindi, secondo l'autore, ridisegnare gli strumenti.

Tale riforma dovrebbe seguire due direttrici: definire sussidi e schemi di finanziamento degli stessi in modo tale da scoraggiarne l'uso prolungato e ripetuto e, in secondo luogo, «attivare» i beneficiari degli stessi sussidi, tramite un sostegno ed un controllo nella ricerca di un nuovo lavoro.

Le varie proposte, pur nella diversità, partono da presupposti teorici e empirici che non sono però del tutto condivisibili. In primo luogo, la logica prevalente è ancora eminentemente «fordista». L'obiettivo è il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il che non è di per sé errato, soprattutto se è solo tramite il raggiungimento di lavoro stabile e continuativo che si ha garanzia di un reddito altrettanto stabile e garantito che consenta una vita dignitosa.

In secondo luogo, vi è la tendenza a considerare un mercato del lavoro omogeneo e caratterizzato da lavoratori in grado di contrattare la propria posizione con le imprese in

condizioni di pari opportunità, al limite caratterizzata da asimmetria informativa o da carenze (comunque limitate e superabili) di formazione.

Divisione cognitiva del lavoro.

La realtà non è questa come anche il mercato del lavoro statunitense dimostra. Nel capitalismo cognitivo-immateriale, che ha sostituito nei paesi occidentali il vecchio capitalismo industriale-fordista, il mercato del lavoro si presenta segmentato e gerarchizzato in base a una divisione cognitiva del lavoro che si somma a quella tradizionale per mansioni (esecuzione, progettazione, commercializzazione). In termini generali, il mercato del lavoro si presenta suddiviso in tre gironi.

Al primo posto della gerarchia, troviamo i lavoratori della conoscenza altamente specializzati (brain knowledge workers) che, detenendo conoscenze tacite (ovvero conoscenze che non sono alienabili dalla persona), possono far leva su un potere contrattuale e una forza di attrazione che spinge le imprese ad assumerli non solo con elevate prebende ma anche a cercare di trattenerli il più possibile. Se, per ipotesi, il mercato del lavoro fosse composto interamente da questo livello, sarebbero gli stessi lavoratori a imporre elementi di rigidità alle imprese e il termine «precarietà» verrebbe bandito dal vocabolario. Nella realtà, invece, la detenzione di conoscenze tacite è per definizione patrimonio esclusivo di pochi, un élite appunto. Infatti, grazie alla capacità delle tecnologie informatiche di imporre procedure meccanizzate e codificate di trasmissione della conoscenza, la maggior parte dei lavoratori scolarizzati utilizza competenze e saperi che sono loro alienabili in qualsiasi momento, innescando meccanismi di subalternità e ricattabilità nel rapporto di lavoro. E' questo il secondo livello gerarchico del mercato del lavoro, costituito da lavoratori con conoscenze codificate (chain knowledge workers), che operano nei settori dei servizi immateriali alle imprese (dalla comunicazione-editoria, alla logistica informatica di base, a tutte quelle attività di tipo cognitivo che sono standardizzate e sottoposte a un taylorismo crescente) o nelle fasi più specializzate della produzione manifatturiera, con elevato turn-over e soprattutto con la consapevolezza che la propria prestazione lavorativa è sostituibile da un momento all'altro. Infine nel gradino più basso troviamo i lavoratori non qualificati (chaiworkers), che operano nelle produzioni a maggior contenuto di manualità (i cosiddetti MacJobs) o di capacità relazionali (non riconosciuta) come spesso avviene nel lavoro migrante di cura. I due gironi più «bassi», che costituiscono i 4/5 della forza lavoro, sono caratterizzati da dumping sociale che va oltre la tradizionale separazione tra garantiti e non garantiti, poiché anche chi oggi è garantito sa perfettamente che domani potrebbe non esserlo più. In tale contesto, non solo non c'è mobilità verso l'altro tra i tre livelli, ma la condizione di incertezza e instabilità, ovvero di precarietà, tende a generalizzarsi.

Inoltre, nel contesto italiano, dove non esiste una politica «universale» di protezione sociale, tale precarietà tende a trascinare nella vita quotidiana e assumere connotati esistenziali.

In cerca di welfare state.

Se partiamo da questo contesto, qualunque intervento sul mercato del lavoro non può essere univoco e omogeneo. Inoltre la logica e la tempistica degli interventi dovrebbe essere rovesciata. Se si vogliono estendere le garanzie e le tutele, occorre inizialmente partire da una seria politica di protezione sociale che metta al primo posto la garanzia di un reddito stabile e continuativo, la possibilità di usufruire di servizi sociali di base, una formazione autonomamente scelta (e non imposta come nella riforma Moratti), la libera circolazione delle conoscenze, l'accesso al credito e a tutto ciò che consente la libera espressione delle proprie capacità. Nell'attuale situazione di strutturale flessibilità di un lavoro prevalentemente cognitivo, ciò potrebbe dare l'opportunità di affermare quella capacità creativa (individualità, non individualismo) a vantaggio della stessa

cooperazione sociale produttiva. Se ciò avviene in un contesto giuridico in cui alcune diritti e servizi sociali di base, a prescindere dalla situazione lavorativa, sono garantiti (assieme a un salario minimo per chi non è contrattualizzato e un contributo previdenziale universale), allora è probabile che il governo della flessibilità diventi un obiettivo perseguibile. In caso contrario, le imprese che operano nei settori dei MacJobs o dei chain knowledge workers saranno sempre più incentivate a sfruttare la precarietà come leva per ottenere facili profitti immediati a danno di una riqualificazione tecnologica e qualitativa.

E allora l'auspicio ad un lavoro stabile rischia di diventare una chimera. In conclusione, è la presenza di un robusto welfare state a favorire un processo di miglioramento delle condizioni di lavoro e una riduzione della precarietà. Confindustria e sistema delle imprese sono oggi completamente sorde al riguardo. Lo sarà anche il nuovo governo di Centro-sinistra? Alla luce delle proposte di riforma della Legge 30, sembrerebbe di sì.