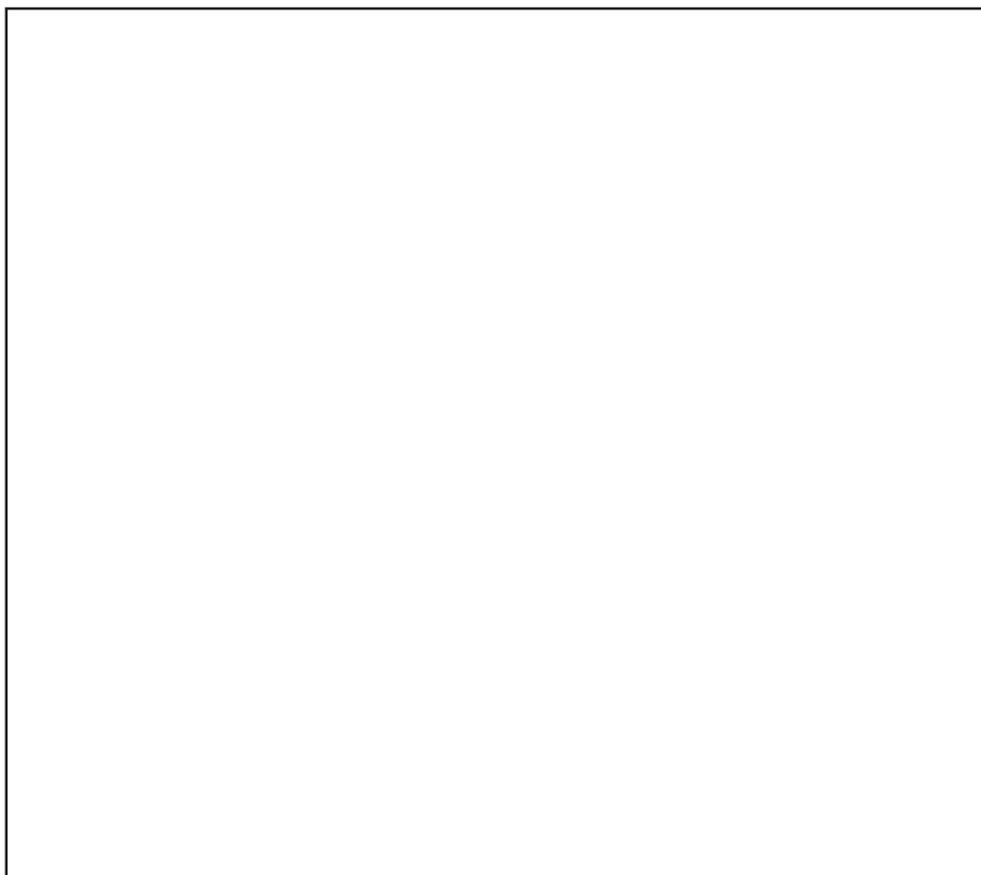




Foundation Findings

Flessicurezza – Sfide e problemi



Il contesto politico

La flessicurezza è un approccio politico che vuole unire la flessibilità del mercato del lavoro, a vantaggio degli imprenditori, alla sicurezza dell'occupazione, a vantaggio dei lavoratori dipendenti. Così, per esempio, il citatissimo modello di flessicurezza vigente in Danimarca comprende un'elastica legislazione di tutela dell'occupazione, insieme alla protezione del reddito dei disoccupati e a elevati livelli di spesa in politiche attive del mercato del lavoro.

Nel concetto di flessicurezza rientra una serie di riflessioni sui differenti sistemi sociali e sulla capacità dei medesimi di reagire alle sfide cui attualmente devono far fronte la nostra società e la nostra economia, sia sul piano europeo sia a livello di Stato membro. La globalizzazione è uno dei principali fattori di un contesto generale che stimola a rendere più flessibili i mercati del lavoro, senza però mettere a repentaglio la sicurezza dei lavoratori. Tra gli altri fattori ricordiamo la sfida demografica di una società in via di rapido invecchiamento e la crescente femminilizzazione della forza lavoro.

Tali fattori spingono i sistemi sociali ed economici ad adeguarsi. A causa del mutamento demografico, l'Europa dovrà fronteggiare pressioni economiche sempre più intense impiegando una coorte stabile o addirittura decrescente di individui in età da lavoro. Ne deriva la necessità di stimolare i tassi di occupazione, promuovendo contemporaneamente un clima che consenta di conciliare il lavoro con la vita familiare.

Per quanto riguarda l'impatto della globalizzazione sul dibattito in materia di flessicurezza, è chiaro che il commercio globale si caratterizza per i rapidi mutamenti dei mercati e le crescenti pressioni competitive, che impongono alle imprese di reagire con maggior prontezza alle variazioni della domanda che si riscontrano nel ciclo economico. Tali pressioni fanno sentire i loro effetti in primo luogo sulle aziende, ma più in generale sull'intero tessuto della società, in quanto incidono sulla capacità di generare ricchezza da cui dipendono, a loro volta, le nostre tradizioni e i livelli di prestazioni sociali.

A questo punto, occorre rispondere a una domanda fondamentale: quali sono i soggetti cui spetta in primo luogo la responsabilità di garantire insieme sicurezza e flessibilità? Gli imprenditori? Lo Stato? Una combinazione di entrambi, insieme alle parti sociali? Se si vuole che a quest'approccio arrida il successo, la responsabilità in materia di flessicurezza va condivisa fra tutte le parti interessate, a tutti i livelli.

Se è vero che il modello sociale europeo si contraddistingue per la diversità dei sistemi sociali nazionali, si possono comunque individuare alcuni valori condivisi che definiscono tale modello: universalità di accesso, solidarietà e uguaglianza/giustizia sociale. Questi elementi comuni hanno contribuito alla creazione del moderno welfare state, destinato in origine ad attenuare le conseguenze negative dell'industrializzazione.

I promotori della flessicurezza

Il ruolo di alfieri della flessibilità è toccato finora essenzialmente agli imprenditori, benché anche i lavoratori esprimano un interesse sempre maggiore per alcune forme di flessibilità – per quanto riguarda, ad esempio, le disposizioni concernenti l'orario di lavoro.

Le aziende auspicano una maggiore flessibilità, che le metterebbe in grado di reagire più prontamente alla concorrenza nel mondo globalizzato. Specialmente in materia di forza lavoro, la flessibilità è un elemento indispensabile per affinare tale capacità di reazione; è ovvio nondimeno che l'Europa non può mantenersi competitiva sul piano internazionale nei segmenti del mercato globale del lavoro contraddistinti da bassi salari e bassa qualificazione. Un mercato del lavoro più flessibile dovrebbe servire, in ultima analisi, a migliorare la capacità europea nei settori di vertice della catena del valore internazionale.

Sono soprattutto governi e imprenditori a determinare – tramite politiche nazionali e politiche aziendali interne – estensione e forma della flessicurezza attuata nei mercati del lavoro. A livello aziendale, esistono vari modi per acquisire maggiore flessibilità: si distingue tra flessibilità quantitativa e qualitativa e tra flessibilità interna ed esterna. In pratica, le aziende ricorrono a una combinazione di diverse forme, e in tutti gli Stati membri la legislazione del lavoro si è dovuta evolvere per affrontare questo problema. Il termine flessicurezza è emerso nel contesto del dibattito su rischi e mutamenti sociali legati a tale tematica.

In alcuni paesi, come per esempio la Danimarca, le parti sociali si sono schierate a favore della flessicurezza, stimando che essa esercitasse un impatto positivo sulla situazione generale dell'occupazione. Nell'esempio danese, la flessicurezza sembra conciliare le esigenze della flessibilità e della sicurezza in maniera accettabile per tutte le parti coinvolte nella contrattazione collettiva e nella politica del mercato del lavoro, in quanto tutte partecipano alla sua elaborazione.

Il numero sempre più elevato di donne presenti nella forza lavoro deve indurci a riflettere sull'utilizzo del tempo – tempo di lavoro e tempo libero. Per esempio, si renderà forse indispensabile una più spiccata individualizzazione dei diritti dei lavoratori: le donne non devono più dipendere dai diritti di sicurezza sociale maturati da un "capofamiglia maschio". Su un piano più generale, occorre distinguere i diritti individuali da quelli che invece riguardano la famiglia.

Una risposta politica è stata quella di articolare una prospettiva che abbracci l'intero arco della vita, partendo dal presupposto che ogni persona ha differenti esigenze (economiche e di tempo) nelle diverse fasi della vita; è quindi possibile adeguare i sistemi alla crescente diversità di tali esigenze (Naegele, 2003).

Il dibattito politico a livello europeo

Il concetto di flessicurezza figura nei programmi politici da più di un decennio, e negli ultimi anni ha anzi acquisito un risalto particolare. Già nel 1996 il Libro verde sul partenariato per una nuova organizzazione del lavoro formulava alcune osservazioni su questo tema: "il problema essenziale, per i lavoratori come per le direzioni delle aziende, per le parti sociali come per i rappresentanti politici... è quello di trovare il giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza; si tratta di un equilibrio dai molti aspetti, e la riorganizzazione del lavoro è spesso causa di incertezza."¹

Fra tutti i soggetti che abbiamo appena menzionato, le parti sociali svolgono una funzione cruciale nell'elaborazione di nuove forme di organizzazione del lavoro, per esempio tramite processi di contrattazione collettiva. Inoltre, molte tra le sfide cui le nostre società devono oggi rispondere impongono una riflessione coordinata, estesa sia alla sfera del mercato del lavoro, sia a quella della protezione sociale.

Il "metodo di coordinamento aperto" (MCA) è la forma istituzionale che tale cooperazione assume a livello europeo; i due principali luoghi di discussione del MCA sono il Comitato per l'occupazione e il Comitato per la protezione sociale, istituiti dalla Commissione, cui partecipano tutti gli Stati membri. Nell'ambito del MCA si definiscono orientamenti, si fissano obiettivi e parametri e si redigono relazioni annuali; è inoltre previsto l'apprendimento reciproco. Dal 2005, le attività del MCA sono state fuse in un processo più agile, che alimenta la discussione degli orientamenti generali di politica economica in occasione dell'annuale Consiglio di primavera. Uno dei problemi analizzati approfonditamente in seno a entrambi i Comitati riguarda la possibilità di "promuovere la flessibilità insieme alla sicurezza occupazionale, riducendo altresì la segmentazione del mercato del lavoro".

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

Nel 2006, la Commissione ha pubblicato un Libro verde sul diritto del lavoro, in cui invitava a riflettere sulle possibili modalità di modernizzazione del diritto del lavoro.² Il documento analizza specificamente i temi concernenti i diversi tipi di contratti nonché la sfida rappresentata dalla flessicurezza. Un gruppo di esperti presieduto da Ton Wilthagen ha elaborato una relazione sui percorsi della flessicurezza, intitolata *Turning hurdles into stepping stones* (Trasformare gli ostacoli in opportunità).³

Il passo successivo si è concretato in una comunicazione della Commissione (*Verso principi comuni di flessicurezza*) in cui si delineavano i percorsi da seguire per creare posti di lavoro più numerosi e migliori, combinando flessibilità e sicurezza e indicando ai capi di Stato e di governo alcuni principi comuni da adottare.⁴

Conclusioni essenziali

- La flessicurezza è potenzialmente in grado di apportare un decisivo miglioramento alla competitività dell'economia europea, creando livelli di occupazione più elevati.
- Le aziende, i lavoratori e la società devono riuscire a raggiungere un accordo in materia di flessicurezza, sistema in cui devono poter riporre piena fiducia.
- La sicurezza deve fondarsi sulla sicurezza dell'occupazione, non del posto di lavoro, e deve comprendere un insieme di diritti e strumenti.

Per quanto riguarda i diritti:

- I diritti vanno inquadrati in un contesto più ampio, che abbracci l'intero arco della vita; in tal senso potrebbe diventare necessario introdurre alcune riforme nel mercato nazionale del lavoro, nei sistemi occupazionali e di protezione sociale.
- I diritti vanno riconsiderati, in modo da garantire qualche forma di coordinamento, nell'arco della vita, ai lavoratori flessibili; i diritti stessi dovrebbero fondarsi su determinati principi, come la parità di trattamento, una legislazione concernente i mercati del lavoro transizionali (nazionali), l'aggregazione dei periodi assicurativi e la trasferibilità dei diritti.
- È importante riflettere su tutti i diritti di protezione sociale, compresi non solo i sistemi di sicurezza sociale garantiti dallo Stato, ma anche i piani professionali che prevedono pensioni integrative e assistenza sanitaria.

Per quanto riguarda gli strumenti:

- Ai lavoratori più vulnerabili va riservata un'attenzione specifica, per evitare che essi vadano a ingrossare le file dei lavoratori poveri.
- Per garantire l'effettivo funzionamento della flessicurezza, è essenziale preparare i lavoratori ad affrontare i cambiamenti. In tale quadro deve rientrare un dibattito più coerente e articolato sulla possibilità di sviluppare ulteriori competenze nel corso della carriera.
- Lo sviluppo di competenze comporta una combinazione di svariati attori e approcci differenti: i lavoratori apprendono nuove cognizioni nel corso dell'attività lavorativa grazie a forme innovative di organizzazione del lavoro (le organizzazioni per l'apprendimento (*learning organisations*), la polivalenza (*multi-skilling*), la rotazione del posto di lavoro), e ancora tramite la formazione offerta dai datori di lavoro, le iniziative dei fondi settoriali, i fondi di sviluppo regionale, le politiche attive del mercato del lavoro.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Analisi dei problemi

Le diverse formule nazionali

Non esiste un approccio alla flessicurezza che sia valido per tutti; al contrario, attualmente si stanno esaminando varie formule nazionali. Un primo approccio consiste nel rendere più flessibile l'intera forza lavoro; vi rientra l'80% dei lavoratori che fruiscono di tradizionali contratti a tempo indeterminato oppure di "contratti tipici". Per aumentare la flessibilità si possono seguire essenzialmente due metodi: nuove modalità di organizzazione del lavoro oppure disposizioni più differenziate e flessibili in materia di orario di lavoro. Tali misure vanno però integrate da determinate forme di sicurezza occupazionale.

Il sistema danese costituisce un notissimo esempio di tale approccio. Esso unisce una legislazione relativamente poco rigida in fatto di protezione dell'occupazione a elevati livelli di sussidi di disoccupazione finanziati dal governo nonché a politiche del mercato del lavoro particolarmente attive (PAML). "Proteggere i lavoratori, non i posti di lavoro": in queste parole si condensa la filosofia sottesa a tale modello. Anche le riforme attuate in Austria s'impernano sul medesimo elemento, e comprendono l'istituzione di un fondo di indennità di disoccupazione, trasferibile e non legato a un singolo datore di lavoro.

Il secondo approccio consiste nella normalizzazione dei diritti dei lavoratori "atipici" (per esempio contratti a tempo determinato, contratti temporanei, contratti part-time), mantenendo però la flessibilità di tali forme di contratto.

Il sistema olandese cerca di integrare quest'idea offrendo maggiori diritti di protezione sociale ai lavoratori non standard (in particolare ai lavoratori part-time, ma anche a quelli con contratti non permanenti) ed elevando le loro prerogative (in fatto di sicurezza sociale, pensione eccetera) fino a raggiungere livelli paragonabili a quelli dei loro colleghi che godono di una posizione permanente sul mercato del lavoro. Altri paesi dispongono di modelli assai simili e stanno esaminando i possibili metodi da seguire per accrescere i diritti dei propri "lavoratori atipici".⁵

I diversi approcci nazionali devono tener conto di punti di partenza assai differenziati. In particolare, la proporzione di lavoratori "atipici" o non standard varia in maniera notevole da uno Stato membro all'altro. In alcuni paesi la percentuale di "lavoratori atipici" è elevatissima; nel Regno Unito e nei Paesi Bassi si registrano alti livelli di lavoro part-time, soprattutto fra le lavoratrici. I contratti a tempo determinato sono estremamente comuni in Spagna, dove interessano più del 30% dell'intera forza lavoro. Vale tuttavia la pena di notare che le principali riforme del mercato del lavoro introdotte recentemente in Spagna hanno cercato di correggere gli inconvenienti connessi ai precedenti tentativi di rendere più flessibile il mercato del lavoro (per esempio l'eccessiva segmentazione del mercato del lavoro o la diminuzione dei livelli di produttività pro capite). Tutto questo si concretizza in nuove misure tese a salvaguardare e promuovere i diritti dei lavoratori atipici e a introdurre incentivi che stimolino i datori di lavoro a trasformare i contratti atipici in contratti tipici.⁶

La scelta di una particolare forma di flessicurezza è legata in primo luogo allo sviluppo storico del mercato del lavoro, agli accordi collettivi e al ruolo svolto in questi ultimi dal governo, oltre che a fondamentali considerazioni di politica pubblica nei settori dell'occupazione e della protezione sociale. Lo sviluppo della politica è intimamente legato alle tradizioni nazionali, ma anche alla capacità dei singoli paesi di generare le risorse necessarie a finanziare le soluzioni scelte.

⁵ È in corso un dibattito intorno all'uso delle espressioni "atipico" e "non standard", soprattutto alla luce della percentuale relativamente alta di tali contratti che si registra in alcuni paesi. In questa relazione il termine "atipico" si riferisce a tutti i lavoratori che non hanno un impiego permanente a tempo pieno. Vi rientrano quindi lavoratori part-time, a tempo determinato, stagionali, interinali, eccetera.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabella 1: *Suddivisioni della flessibilità*

	Flessibilità quantitativa	Flessibilità qualitativa
Flessibilità esterna	<i>Status occupazionale</i> (tipi di contratto – a tempo determinato, temporaneo, a chiamata eccetera) <i>Flessibilità numerica/contrattuale</i>	<i>Sistemi di produzione</i> (subappalto, uso di forza lavoro autonoma) <i>Flessibilità produttiva/geografica</i>
Flessibilità interna	<i>Orario di lavoro</i> (straordinario, part-time, lavoro durante i fine settimana, orario irregolare/variabile) <i>Flessibilità temporale/finanziaria</i>	<i>Organizzazione del lavoro</i> (rotazione delle mansioni, polivalenza, responsabilizzazione dei lavoratori in materia di pianificazione e bilancio eccetera.) <i>Flessibilità funzionale/organizzativa</i>

Fonte: Goudswaard e de Nanteuil, 2000, p. 20.

È importante sottolineare che il sistema vigente in un paese non si può trasferire agevolmente in un altro Stato membro, dal momento che le politiche sono incorporate in un contesto nazionale specifico. Le potenziali riforme devono tener conto dei diversi livelli in cui dovranno essere attuate (lavoratore, famiglia, impresa, settore, paese) e delle reciproche interazioni.

Sarà tuttavia utile avviare una “riflessione aperta” su una politica integrata. Tale processo potrebbe sfociare in un nuovo approccio esteso a tutto l’insieme delle politiche sociali, comprese le politiche del mercato del lavoro e i sistemi di protezione sociale nel senso più ampio.

Le strategie delle imprese nel campo della flessibilità

Attualmente numerose imprese di medie dimensioni ricorrono a una combinazione di differenti strategie in materia di flessibilità. La quadripartizione della flessibilità, che compare nella Tabella 1, può servire a ricostruire le prassi seguite dalle aziende.

 Tabella 2: *Percentuale dei contratti a tempo determinato sull'occupazione complessiva*

	UE			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	Tot.	m.	f.												
1995	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	nd	nd
2000	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
2005	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	nd	4,1	6,6	nd	11,4	6,8	4,8	11,6	nd	nd	18,1	14,7	7,2	nd	nd
2000	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
2005	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Nota: I dati aggregati UE si riferiscono all'UE25. Alcuni dati nazionali indicati nella riga del 1995 si riferiscono in realtà al 1996/97, poiché non sono disponibili dati anteriori.

Fonte: LFS (Labour Force Survey, Indagine sulle forze di lavoro) citato in *Employment in Europe 2006*.

Avviene spesso che i diversi tipi di flessibilità si sovrappongano, incidendo sul tipo di sicurezza concretamente disponibile (Atkinson, 1984). Per esempio, un lavoratore part-time può disporre di una banca ore annuale, oppure gli può venire richiesto di prestare la sua opera in differenti unità geografiche della stessa azienda, e il suo reddito può subire variazioni (salario variabile). Questa combinazione di flessibilità può valere solo per un sottogruppo di lavoratori, di

solito composto dai soggetti più precari (giovani, donne o immigrati), e ciò conduce alla segmentazione della forza lavoro. D'altra parte, la flessibilità si può introdurre in via più generale per tutti i lavoratori, ad esempio tramite una flessibilità interna che preveda nuove forme di organizzazione del lavoro.

Va sottolineato che la flessibilità, benché largamente promossa dai datori di lavoro, può diffondersi anche come risultato delle richieste dei lavoratori. Le ragioni possono essere svariate: il desiderio di conciliare meglio lavoro e vita familiare, oppure di fruire di periodi di congedo per la cura dei figli o per motivi di studio. Le differenti esigenze delle varie fasi della vita possono produrre un ventaglio di traiettorie di carriera, con fluttuazioni nella quantità di ore di lavoro o pause nella carriera. (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, in corso di pubblicazione).

La Establishment survey on working time in European companies (Indagine sull'orario di lavoro nelle aziende europee) ha esaminato i profili di flessibilità di 21 000 aziende, concludendo che quanto ne emerge non è un concetto unidimensionale e lineare, che passi dalla bassa all'alta flessibilità; nella realtà, la situazione è ben più complicata. In tale contesto sembra essenziale distinguere fra strategie di flessibilità mirate alle esigenze dei lavoratori, e strategie mirate alle esigenze operative degli impianti. I risultati della ricerca indicano inoltre che l'accrescimento della flessibilità non è necessariamente motivo di conflitto: i profili di alta flessibilità, benché definiti rispettivamente "orientati al lavoratore" oppure "orientati all'azienda" condividono una gamma di prassi flessibili, funzionali contemporaneamente alle esigenze dei lavoratori e a quelle delle aziende (Chung et al, 2007).⁷

Flessibilità numerica o contrattuale

La flessibilità numerica o contrattuale consiste nel ricorso, da parte delle aziende, a contratti non permanenti, come mezzo per disporre di una forza lavoro più flessibile. Le forme più comuni di contratto non permanente sono i contratti a tempo determinato (compreso il lavoro stagionale), il lavoro temporaneo (compreso il lavoro interinale) e il lavoro a chiamata.

La Tabella 2 di pagina 9 illustra la differenziata incidenza dei contratti a tempo determinato nei vari Stati membri. Indica anche che nella maggioranza dei paesi questo tipo di contratti costituisce una percentuale crescente di tutta l'occupazione. Si notano interessanti eccezioni – in particolare l'Irlanda, il Regno Unito e la Danimarca – in cui il mercato del lavoro si distingue per il più elevato grado di flessibilità, e quindi l'esigenza di contratti a tempo determinato è più ridotta.⁸

Una ricerca condotta dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dimostra che i lavoratori con contratti a tempo determinato sono esposti a condizioni di lavoro peggiori rispetto ai loro colleghi che fruiscono di contratti permanenti; in particolare, è più ridotto l'accesso alla formazione e all'autonomia nell'ambito del lavoro (Goudswaard e de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Lo scarso numero di contratti non permanenti rilevabile in questi paesi si può spiegare con il basso livello della legislazione di protezione dell'occupazione, che consente di assumere e licenziare con maggior facilità il personale permanente. OCSE, OIL e Commissione europea hanno dedicato ampi studi all'impatto di tale legislazione, giungendo alla conclusione che una debole legislazione di tutela del lavoro non garantisce di per sé maggior flessicurezza.

Flessibilità temporale o finanziaria

Con la flessibilità temporale o finanziaria, le aziende intendono garantirsi più elevati livelli di flessibilità per mezzo di accordi più flessibili in materia salariale o di orario di lavoro, che possono riguardare per esempio gli straordinari, il lavoro part-time, il lavoro nel fine settimana, un orario irregolare o variabile.

Le diverse forme di accordi concernenti l'orario di lavoro si possono raggruppare distinguendo tra quelle patrocinate dai datori di lavoro e quelle propugnate dai lavoratori. Alcuni modelli ricadono in entrambe le categorie, e l'effetto del ciclo economico può addirittura rovesciare questa categorizzazione; ciò che favorisce una parte durante la fase positiva del ciclo, può diventare svantaggioso nella fase negativa, e analogamente quel che sembrava un diritto può rivelarsi un rischio.

Il lavoro part-time, l'orario di lavoro flessibile, il pensionamento progressivo e quello anticipato possono tornare graditi sia ai lavoratori sia alle aziende. Gli orari di lavoro inconsueti (turni di notte, turni al sabato o alla domenica, lavoro a turni in generale), gli straordinari e il lavoro temporaneo (tra cui i contratti a tempo determinato, il lavoro interinale e il lavoro autonomo) vengono generalmente richiesti soprattutto dai datori di lavoro, mentre i congedi parentali e altre forme di congedo (sabbatico, per la cura dei figli, per motivi di studio) e le banche ore rientrano piuttosto, di norma, tra le rivendicazioni dei lavoratori. Le banche ore annuali possono essere richieste sia dai datori di lavoro, sia dai lavoratori, ma spesso sono associate a fluttuazioni del carico di lavoro e del ciclo economico (Chung et al, 2007).

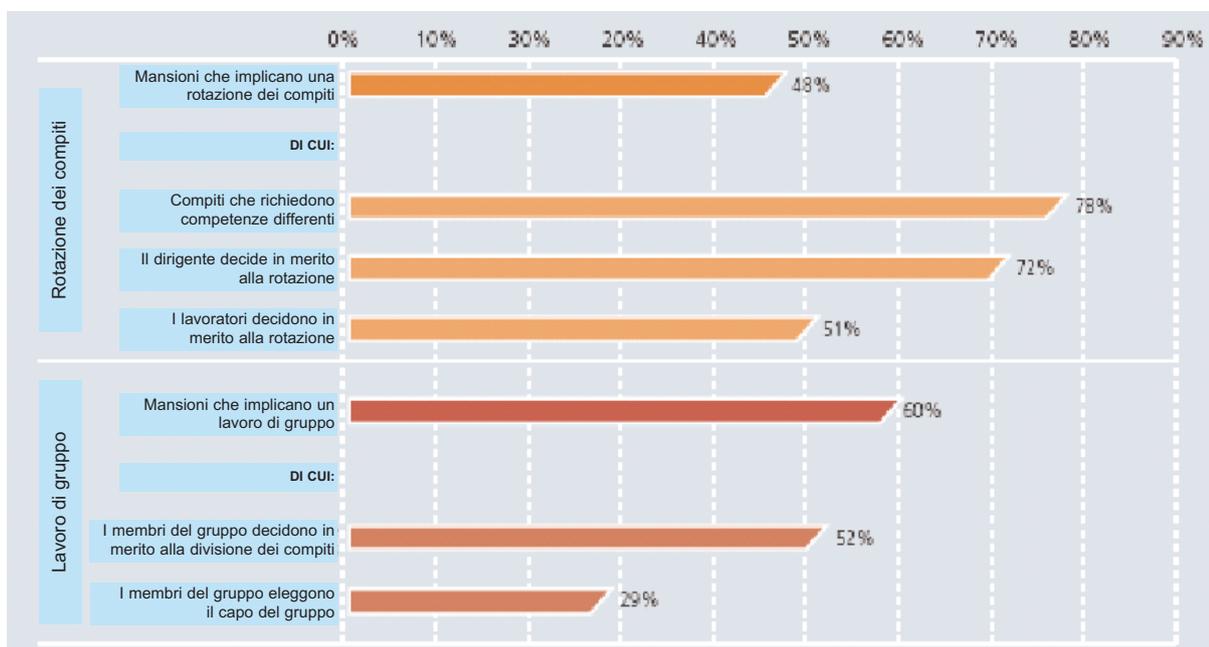
Come avviene per il lavoro a tempo determinato, anche l'incidenza del lavoro part-time varia sensibilmente da paese a paese. La ricerca dimostra che la qualità del lavoro dei lavoratori part-time è spesso inferiore a quella dei loro colleghi, in posizione paragonabile, che lavorano a tempo pieno, soprattutto per quel che riguarda l'accesso alla formazione, lo sviluppo della carriera e le possibilità di promozione (Anxo et al, 2007). Questo problema, però, è oggetto di approfondita riflessione nell'ambito del dibattito avviato a livello europeo tra le parti sociali, nonché in sede di legislazione europea. L'ultimo punto da analizzare riguarda le modalità per agevolare e semplificare il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello part-time e viceversa.

Flessibilità funzionale

La flessibilità funzionale consiste in forme di organizzazione del lavoro quali la rotazione dei compiti, la polivalenza, il coinvolgimento dei lavoratori nella pianificazione o nell'elaborazione dei bilanci (autonomia di gruppo). La Figura 1 illustra l'incidenza della rotazione dei compiti e del lavoro di gruppo nell'Unione europea a 27.

Queste forme di organizzazione del lavoro mirano a rendere più flessibile il lavoro all'interno dell'azienda, consentendo ai lavoratori di mutare di posto secondo necessità (rotazione delle mansioni). Questo può anche condurre a uno sviluppo di competenze, in quanto i lavoratori possono aggiornare le proprie competenze in modo vantaggioso sia per se stessi, individualmente, sia per l'azienda. In tal modo essi migliorano non solo la sicurezza dello specifico posto di lavoro che occupano, ma anche la propria sicurezza occupazionale complessiva: hanno la possibilità di svolgere un numero maggiore di compiti nell'ambito del proprio lavoro e all'interno dell'azienda (migliorando la sicurezza del posto di lavoro), ma incrementano pure la propria occupabilità per quanto riguarda la possibilità di trovare successivamente un altro lavoro (all'interno o al di fuori dell'azienda).

Figura 1: Rotazione dei compiti e lavoro di gruppo nell'UE27, solo per i lavoratori dipendenti (2005)

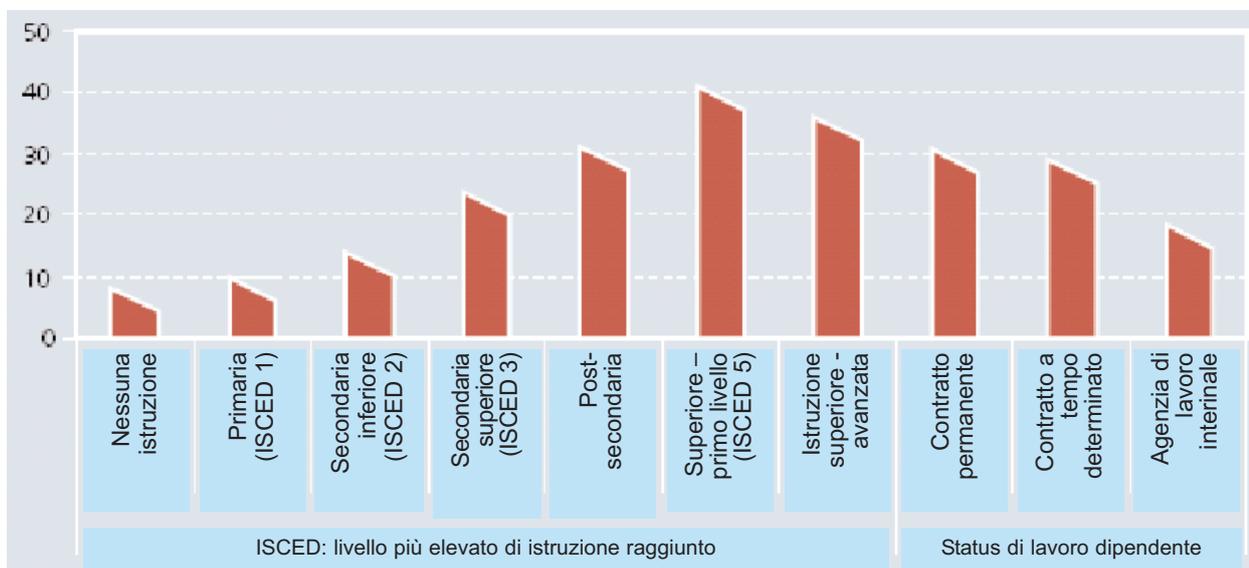


Fonte: *Quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro, 2007.*

Un'analisi secondaria dei dati offerti dall'*Indagine sulle condizioni di lavoro in Europa* indica che la flessibilità funzionale esercita un importante impatto, a livello organizzativo, sull'apprendimento, la capacità di risolvere i problemi e l'innovazione. Si distinguono quattro diversi tipi di organizzazione del lavoro: "leggera", "taylorista", "tradizionale" e "learning organisation". Dei quattro tipi individuati, due tendono a incrementare la flessibilità interna dei lavoratori nell'ambito dell'azienda: le "learning organisations" e "le organizzazioni leggere o ad alte prestazioni". Nelle aziende che adottano queste forme di organizzazione del lavoro, i lavoratori partecipano ai processi decisionali e di soluzione dei problemi, e hanno inoltre maggiori possibilità di sviluppo autonomo nel corso del lavoro. Esiste uno stretto legame tra il modo in cui il personale di un'azienda lavora e apprende, e il modo in cui l'azienda stessa riesce a innovare, anche se dal punto di vista dell'innovazione le *learning organisations* offrono generalmente dei vantaggi rispetto alle organizzazioni leggere. Ne viene migliorata la sicurezza occupazionale: per preparare e attrezzare i lavoratori ad affrontare i cambiamenti indispensabili e le possibili transizioni che si presentano durante la carriera lavorativa, è importante insistere sull'aggiornamento delle competenze, per mezzo dell'organizzazione del lavoro.

Un altro metodo per aggiornare le competenze è la formazione. La quarta *Indagine sulle condizioni di lavoro in Europa* segnala che i livelli di formazione nelle aziende europee non registrano alcun miglioramento: nell'Unione europea, meno di un terzo dei lavoratori dichiara di aver ricevuto una formazione retribuita nei dodici mesi precedenti. Bisogna anche notare che, in fatto di accesso alla formazione, esistono notevoli differenze tra i vari paesi, oltre che tra lavoratori ad alta e bassa qualificazione e lavoratori che fruiscono di diversi tipi di contratto. L'istruzione di partenza, a quanto sembra, incide fortemente sulle possibilità di ottenere un'ulteriore formazione nel mercato del lavoro (vedi Figura 2), e in tal modo si aggrava il rischio di approfondire la frattura tra chi può accedere alla formazione e chi non può accedervi.

Figura 2: Formazione retribuita ricevuta negli ultimi dodici mesi, per livello di istruzione (%)



Fonte: *Quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro, 2007.*

Un'ulteriore misura potrebbe essere quella di ampliare e articolare lo “sviluppo delle competenze” in un più generale “diritto ad apprendere”, adattato alle capacità di ogni singolo individuo. L'idea è quella di preparare ogni persona ad affrontare i cambiamenti lungo tutto l'arco della vita, sia sul lavoro sia al di fuori del lavoro stesso.

Ruolo delle istituzioni sociali

La sicurezza può assumere forme assai differenti: sicurezza del posto di lavoro, sicurezza dell'occupazione, sicurezza del reddito e una combinazione delle forme precedenti. Queste forme di sicurezza, per le diverse forme di flessibilità, si possono salvaguardare per mezzo di una serie di misure, che differenti soggetti possono adottare o istituzionalizzare.

Le aziende svolgono un ruolo assai importante nello sviluppare l'occupabilità dei propri dipendenti. Una recente ricerca effettuata da Eurofound conferma che per le aziende è economicamente conveniente affrontare tale questione.⁹ Quando definiscono la forma e il contenuto degli accordi di lavoro, le aziende possono creare determinate possibilità in materia di sicurezza, in particolare incrementando la flessibilità funzionale tramite l'arricchimento delle mansioni, la formazione, l'organizzazione del lavoro ed eventualmente la differenziazione salariale; possono anche determinare la scelta del tipo di contratto di lavoro e di disposizioni in materia di orario di lavoro. Tuttavia, quel che le aziende sono in grado di offrire dipende anche dalla situazione nazionale e settoriale; legislazione e istituzioni sociali sono elementi importanti, che incidono sul livello di sicurezza di cui possono fruire i lavoratori.

Le istituzioni sociali sono radicate nelle tradizioni nazionali. La riforma di queste istituzioni ha dato luogo, nel contesto delle strategie europee per l'occupazione e la protezione sociale, a un dibattito ampio e vivace. È chiaro che non tutte le istituzioni nazionali possono o devono tendere ad armonizzarsi; tuttavia, dal momento che molti paesi si trovano di fronte a sfide analoghe, il metodo di coordinamento aperto consente il coordinamento delle politiche in quanto fissa obiettivi comuni, misura i progressi compiuti (per mezzo di indicatori definiti di comune accordo) e favorisce l'apprendimento dalle buone prassi. Alcuni percorsi comuni potrebbero quindi guidare il cammino verso la flessicurezza nei vari paesi europei, senza tuttavia ledere le competenze degli Stati membri in questo campo.

Istituzioni del mercato del lavoro

Le istituzioni del mercato del lavoro svolgono anch'esse una funzione importante. La legislazione in materia di tutela del lavoro ha come obiettivo la tutela dei lavoratori, e funziona da barriera contro la cultura delle assunzioni e dei licenziamenti facili che è uno dei modi per introdurre la flessibilità nei confronti di tutti i lavoratori. Tra le possibili conseguenze della legislazione per la tutela del lavoro vi è la formazione di un mercato del lavoro duale, in cui un nucleo di lavoratori permanenti gode di una robustissima tutela contro i licenziamenti: ciò induce i datori di lavoro a ricorrere con maggior frequenza ai contratti non permanenti, che agevolano la loro strategia di flessibilità numerica. Un mercato del lavoro strutturato in tal modo tende a concentrare la flessibilità in una sezione della forza lavoro (flessibilità marginale), approfondendo le differenze tra status occupazionale permanente e non permanente, generalmente a spese del secondo gruppo ("effetto di inclusione-esclusione").

Per raggiungere il livello indispensabile di sicurezza, può rivelarsi importante il ruolo delle politiche attive del mercato del lavoro (PAML) che contribuiscono a far sì che quanti perdono il lavoro o scelgono il "percorso flessibile" possano trovare una nuova occupazione in caso di necessità. Una politica attiva del mercato del lavoro ha, fra le altre, due funzioni principali: quella di offrire una formazione supplementare nei periodi di "intermezzo", e quella di contribuire a far corrispondere offerta e domanda di forza lavoro. Queste funzioni sono evidentemente agevolate dalla presenza di determinate condizioni: in primo luogo, il mercato del lavoro e le prestazioni economiche di un paese devono essere tali da produrre una quantità di lavoro e di posti di lavoro che consenta agli uffici di collocamento di svolgere la propria funzione di interfaccia; in secondo luogo, occorre effettuare corposi investimenti nei servizi pubblici per l'occupazione e nelle agenzie ausiliarie. La formazione di un siffatto quadro istituzionale esige un notevole impegno, in termini sia di tempo che di denaro.

⁹ Per gli esempi di buone prassi, vedi <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Un elemento essenziale di una politica attiva del mercato del lavoro (la cui importanza non è intaccata dalle fluttuazioni della situazione economica nazionale) è il valore attribuito al costante aggiornamento delle competenze. L'apprendimento per tutto l'arco della vita è in effetti un elemento basilare della strategia europea per l'occupazione. Occorre certo un impegno particolare per agevolare la transizione dalla disoccupazione all'occupazione, e/o tra differenti contratti di lavoro,¹⁰ ma un costante aggiornamento delle competenze può rendere un lavoratore "più flessibile", proprio dal punto di vista delle competenze acquisite. La flessibilità funzionale, nei termini in cui è stata analizzata in precedenza, è un metodo per aggiornare le competenze dei lavoratori occupati, mentre le PAML possono offrire formazione e ulteriore istruzione nei periodi di disoccupazione o di congedo.

Sistemi di protezione sociale

L'impatto sul mercato del lavoro di una flessibilità più elevata (riguardante tutti i lavoratori, oppure solo un gruppo di lavoratori più precari) è un tema cui occorre dedicare un'analisi approfondita, e che si può anche considerare una nuova forma di rischio sociale. I vantaggi derivanti dalla flessibilità – creazione di occupazione e di nuovi posti di lavoro – si possono integrare tramite sistemi di protezione sociale miranti a gestire i rischi dei singoli lavoratori: si tratta di un concetto affine all'idea fondamentale della flessicurezza. I sistemi di protezione sociale sono uno strumento essenziale per superare i rischi, e per tale motivo costituiscono un elemento importantissimo del modello sociale dell'Unione europea; svolgono quindi una chiara funzione integrativa nella lotta contro il rischio di disoccupazione inerente a un mercato del lavoro più flessibile.

I sistemi di protezione sociale si propongono due obiettivi principali: la demercificazione da un lato e l'occupabilità dall'altro (vedi Tabella 3). Per demercificazione si intende il grado in cui individui e famiglie possono mantenere un tenore di vita socialmente accettabile senza entrare nel mercato del lavoro (Esping-Andersen, 1990). Si potrebbe anche aggiungere un terzo obiettivo, ossia la realizzazione della giustizia sociale o della redistribuzione. Tuttavia, per semplicità, in questa sede rivolgeremo la nostra attenzione soprattutto ai primi due obiettivi, con le rispettive conseguenze di breve e lungo periodo.

Tabella 3: *Obiettivi di lungo e breve periodo dei sistemi di protezione sociale*

	Breve periodo	Lungo periodo
Demercificazione	Reddito temporaneo per proteggere gli individui da situazioni precarie (per esempio sussidi di disoccupazione)	Continuità del reddito in caso di eventi strutturali o di lungo periodo (per esempio sussidi di invalidità o pensioni non derivanti da precedenti attività lavorative)
Occupabilità	Rioccupazione, contratti "secondari" come i contratti a tempo determinato, piani integrativi a livello aziendale	Sviluppo di progetti personali non necessariamente remunerativi a breve termine sul mercato del lavoro, sviluppo di competenze

Fonte: *Vielle e Walthery, 2004, p.85*

I welfare state (o sistemi di protezione sociale) hanno sempre rappresentato un importante strumento di demercificazione (Vielle e Walthery, 2003). In pratica, il modello sociale europeo si basa sull'idea che lo Stato compensa la perdita o la riduzione di reddito provocata dal concretizzarsi di alcuni rischi (disoccupazione, malattia, vecchiaia, maternità, invalidità, morte) o dal sopravvenire di oneri imprevisti, come ad esempio spese mediche o familiari. Parecchi Stati si sono anche dotati di meccanismi destinati ad assistere chi non è in grado (temporaneamente o definitivamente) di guadagnarsi da vivere in maniera autonoma.

¹⁰ Ciò dovrebbe comprendere un ampio ventaglio di situazioni possibili, tra cui anche il passaggio tra lavoro dipendente e autonomo, tra part-time e tempo pieno, tra contratti temporanei e permanenti (in entrambe le direzioni). È un aspetto che potrebbe rivelarsi importante, in una prospettiva che abbracci l'intero arco della vita: vedi Muffels et al, in corso di pubblicazione.

Il secondo importante aspetto dei sistemi di protezione sociale riguarda l'occupabilità; da questo punto di vista l'occupazione viene considerata il mezzo principale per garantire il reddito, oltre che un elemento fondamentale del benessere individuale. Quest'aspetto, inoltre, svolge un'importante funzione nella strategia economica dell'Unione europea, nel cui ambito l'elevata occupazione è sempre stata considerata un obiettivo cruciale.

Per quanto riguarda la flessicurezza, il ruolo dei sistemi di protezione sociale rimane quello di un irrinunciabile strumento per affrontare i rischi sociali a lungo e breve termine; tali sistemi offrono, a chi ne beneficia, i mezzi per superare i periodi di disoccupazione. Tali sussidi non devono però trasformarsi in una sorta di trappola che (assumendo per esempio la forma di sussidi di disoccupazione eccessivi o illimitati) scoraggi in alcuni casi gli individui dall'uscire dalla disoccupazione. Il criterio fondamentale è dunque quello per cui il lavoro deve restare la scelta più conveniente, senza tuttavia perdere di vista la necessità di fornire ai cittadini i mezzi per superare i periodi in cui – per qualsiasi ragione – si trovino privi di lavoro.

I diversi sistemi di protezione sociale offrono diversi tipi di benefici e ricorrono a diverse modalità di finanziamento; sono state quindi elaborate varie tipologie del welfare state. L'odierno dibattito si ispira quasi sempre a quella proposta inizialmente da Esping-Andersen (1990), che distingue tre modelli di welfare state: quello corporativo/conservatore, quello liberale e quello socialdemocratico, cui si può aggiungere un quarto modello, quello mediterraneo (Ferrera, 1996). Tutti questi sistemi si sono però adeguati ai cambiamenti politici, sfociando in modelli più ibridi. Inoltre, è difficile classificare i nuovi Stati membri ricorrendo a tale tipologia; essa tuttavia permette di individuare alcuni punti deboli di ognuno di questi sistemi.¹¹ Di tali punti deboli occorre tener conto, allorché il dibattito sulla flessicurezza si volge ad esaminare ciascuno dei sistemi di protezione sociale.

Infrastruttura sociale

Oltre al mercato del lavoro e alle politiche di protezione sociale, altre istituzioni sociali, di livello nazionale, entrano in gioco nell'interazione reciproca di flessicurezza, flessibilità, occupabilità e partecipazione all'occupazione. Le scelte occupazionali possono essere determinate, talvolta, anche dalla disponibilità di infrastrutture sociali: un esempio in questo senso è costituito dalle modalità in cui maternità e cura dei bambini sono istituzionalizzate in una determinata società, e lo stesso si può dire per la cura degli anziani.

La partecipazione di lavoratori con figli (e in particolare di madri lavoratrici) al mercato del lavoro può dipendere dalla disponibilità di strutture per l'infanzia e di doposcuola, la cui presenza varia notevolmente da paese a paese. Orario, qualità e costo di tali istituzioni, oppure il fatto che siano pubbliche, private o finanziate con fondi pubblici, sono tutti fattori che influenzano fortemente le scelte occupazionali dei genitori.

I genitori possono decidere di rimanere a casa per un periodo più lungo quando i bambini sono ancora piccoli (congedo parentale); in tal caso la scelta è spesso influenzata da disponibilità, durata ed entità dei sussidi (Anxo et al, 2006a). Per periodi di congedo più lunghi, è importante agevolare il ritorno al lavoro (a tempo pieno oppure part-time).

¹¹ I diversi punti deboli di ognuno di questi sistemi sono i seguenti: per i sistemi corporativi, il modo di finanziare le pensioni senza un aggravio sproporzionato del costo del lavoro; per i sistemi liberali, il regime duale derivante dalla difficoltà di ritornare alla piena occupazione, oltre al fenomeno della disoccupazione giovanile e delle famiglie monoparentali; per i sistemi socialdemocratici, il modo di incrementare la disponibilità di lavoro, specialmente per i lavoratori non qualificati, senza mettere in discussione il principio egualitario della socialdemocrazia; per i sistemi mediterranei, il modo di incrementare la flessibilità e contemporaneamente garantire un certo grado di sicurezza economica ai lavoratori dipendenti.

In alcuni paesi il ricorso al lavoro part-time, soprattutto da parte delle donne, è un metodo comunemente usato per conciliare lavoro e vita privata. Nei Paesi Bassi, per esempio, una consistente maggioranza di lavoratrici ricorre al part-time, che nel complesso è adottato da quasi metà della forza lavoro (maschile e femminile).

Quindi, paesi e cittadini adottano strategie assai differenziate per conciliare lavoro e vita familiare: si passa dal ritiro dal mercato del lavoro a lunghi periodi di congedo (congedo parentale) a una combinazione tra lavoro e cura dei figli (in tal caso disponibilità, costo e qualità delle strutture per l'infanzia assumono importanza cruciale).

Flessicurezza a livello familiare

Un altro fattore rende il quadro ancor più complesso: benché la flessicurezza sia un problema che riguarda soprattutto i rapporti fra datori di lavoro e lavoratori, la flessibilità (e ancor più la sicurezza) hanno evidenti ripercussioni a livello familiare.

Il livello più significativo per la misurazione del reddito è quello familiare, piuttosto che quello individuale; lo stesso vale per la distribuzione del tempo fra lavoro e altre attività, da parte degli adulti con persone a carico. Di conseguenza, la composizione del nucleo familiare è un importante elemento di cui tener conto nell'analisi delle ripercussioni delle forme di lavoro flessibile; anche tale composizione, infatti, influisce sulle possibilità di entrare nel mercato del lavoro nelle varie fasi della vita. (Riedmann et al, 2006).

L'incertezza del reddito non nuoce solo al singolo lavoratore; incide anche gravemente sulla sua situazione familiare. L'analisi condotta da Eurofound sui lavoratori poveri mette in luce un nesso evidente tra composizione del nucleo familiare, contratti non permanenti o interruzione dei percorsi di carriera e maggiore vulnerabilità (Peña-Casas e Latta, 2004). Occorre quindi vigilare sui possibili aspetti perversi della flessicurezza, che potrebbero provocare un incremento del numero di lavoratori poveri.

Indicazioni politiche

Considerazioni politiche

Allorché furono concepiti, i sistemi di protezione sociale europei si basavano sul modello del “capofamiglia maschio”, caratterizzato dalla presenza di un unico reddito familiare (fornito appunto dal capofamiglia maschio), mentre l’organizzazione della vita familiare era la principale responsabilità della moglie. I lavoratori mantenevano spesso lo stesso posto di lavoro per l’intera durata della loro vita lavorativa. In seguito, l’accresciuta partecipazione femminile alla forza lavoro, insieme al diffondersi di traiettorie di carriera più episodiche e discontinue, hanno indotto a prestare rinnovata attenzione alle differenti possibilità di organizzare il lavoro nel corso della vita. Occorre poi considerare un altro fattore importantissimo, ossia le conseguenze delle tendenze appena descritte sull’accesso ai diritti di protezione sociale.

Un altro cruciale elemento di riflessione è costituito dalla situazione finanziaria e istituzionale di ciascuno Stato membro, che incide sulle possibilità di riforma. Né si può trascurare il fatto che tutte le riforme, oltre a richiedere una buona dose di coraggio politico, hanno anche bisogno di tempo per dare i loro frutti, a seconda dello specifico contesto economico. La possibilità di trasferire altre “idee” concernenti la flessicurezza dipende dalla capacità economica e dalla capacità politica istituzionale: rientrano in questo quadro i soggetti provvisti di diritto di veto, le preferenze, la vitalità economica e la volontà politica di accettare tali riforme a differenti livelli.

La fiducia come prerequisito della flessicurezza

Per garantire il buon funzionamento della flessicurezza è essenziale riflettere sulle conseguenze che ne derivano per tutte le parti interessate: il singolo (il lavoratore), la società, le aziende. L’elemento chiave in questo senso è la fiducia. Se i cittadini credono nel futuro, cresce la loro disponibilità a correre qualche rischio concernente lo status occupazionale, a lavorare in maniera più flessibile (flessibilità contrattuale e funzionale, orario di lavoro) e a conciliare il lavoro con la vita familiare.

È anche importante che i cittadini possano guardare con occhio fiducioso ai cambiamenti: non devono considerarli intrinsecamente negativi, e devono anzi nutrire la fiducia che esistono gli strumenti per adeguarsi alle varie circostanze. Valga come esempio il fatto che, in Danimarca, una legislazione in materia di tutela del lavoro relativamente debole coesiste con un elevato livello di rotazione occupazionale: il 25% dei lavoratori danesi cambia lavoro ogni anno. Questo compromesso è accettato, in quanto è diffusa la piena fiducia di poter trovare un altro lavoro equivalente entro un lasso di tempo ragionevole, sia grazie alla prestazione economica generale del paese, sia per mezzo delle politiche attive del mercato del lavoro attuate dalla Danimarca (che comprendono, tra l’altro, generosi sussidi di disoccupazione).

È importante che i cittadini possano aver fiducia nel lavoro; che i lavoratori possano pianificare lungo tutto l’arco della vita, senza dover temere eccessivi rischi e inconvenienti per la carriera o la pensione. Occorre organizzare interruzioni e periodi di transizione della vita professionale, in modo che i lavoratori possano contare sulle strutture di sostegno necessarie a conciliare il lavoro con gli altri aspetti della vita. È necessario agevolare le transizioni, nel corso della vita, tra lavoro a tempo pieno e part-time e tra le varie forme di status occupazionale, anche in modo da superare più facilmente i periodi di disoccupazione. La creazione di posti di lavoro, la competitività e una robusta crescita economica sono a loro volta, com’è ovvio, ingredienti essenziali del successo di tali transizioni.

Per creare questa società della fiducia, i sistemi europei devono adattarsi alla nuova realtà: sistemi di protezione sociale, sistemi del mercato del lavoro e infrastrutture sociali. Non esiste una soluzione valida per tutti, che si possa disinvoltamente trasferire da un paese all’altro.

Un ruolo per tutti i partner

È importante che fra tutti i soggetti di questa configurazione – compresi il governo e le parti sociali – si instauri un rapporto di fiducia reciproca; ancora, attuare qualsiasi riforma e coglierne i frutti è un processo che richiede tempo. Le parti sociali possono svolgere un ruolo importantissimo per far accettare, e anche per modellare i cambiamenti da introdurre a livello aziendale (nonché a livello settoriale e nazionale). Se le parti sociali riescono a concordare un metodo per affrontare questi spinosi problemi, possono poi cercare di elaborare una buona prassi in materia. I sindacati dovrebbero essere disposti ad accettare una minore sicurezza del posto di lavoro a breve termine, in cambio di un mercato del lavoro più dinamico e di una maggior sicurezza occupazionale a lungo termine.¹² Alcuni di questi processi richiedono tempo per produrre risultati; includerli nel processo decisionale e di attuazione può servire ad aumentare la fiducia.

Le parti sociali possono partecipare a diversi livelli. Il loro coinvolgimento è ovvio sul piano della contrattazione locale, ove possono svolgere un ruolo chiave nei negoziati in ambito aziendale su un ampio ventaglio di problemi, concernenti l'orario di lavoro, la formazione e il salario. Alcuni di questi negoziati possono aver luogo a diversi livelli: contrattazioni collettive a livello aziendale, settoriale o nazionale. Oltre a ciò, in alcuni paesi le parti sociali partecipano al processo legislativo, esplicitamente oppure svolgendo un ruolo consultivo o esercitando la propria influenza in altre forme.

Le discussioni a tutti i livelli pertinenti possono produrre un compromesso migliore tra flessibilità e sicurezza.

Approccio integrato a più livelli

Data la natura multidimensionale della flessicurezza, è importante tendere all'integrazione di diverse aree politiche. Per creare occupazione sostenibile e coesione sociale occorre quindi affrontare il problema con una politica più coerente e intensificare l'interazione tra diversi elementi e politiche diverse (diritto del lavoro, politiche del mercato del lavoro e sistemi di protezione sociale).

Non esiste un metodo perfetto per agire in questo senso: né il modello “danese” che prevede una maggiore flessibilità per tutti i lavoratori, né un approccio orientato maggiormente verso il “mercato del lavoro transizionale”, come il modello olandese in cui gli individui entrano ed escono dal mercato del lavoro. Per tutti i sistemi è però importante che tutti i soggetti partecipino e si impegnino, al livello che loro compete, in uno schema tripartito.

Come avviene per qualsiasi processo di cambiamento, anche la flessicurezza richiede compromessi a tutti i livelli. Di conseguenza, un ruolo fondamentale spetta al dialogo – in particolare al dialogo sociale – sul contenuto dei cambiamenti necessari e sul modo di realizzarli.

¹² Intervento di Per Madsen alla conferenza sul tema ‘Transitional Labour Markets and Flexicurity’ (Mercati del lavoro transizionali e flessicurezza), Amsterdam, dicembre 2006.

Tener conto dei nuovi rischi sociali

L'impatto esercitato dagli accordi in materia di orario di lavoro sul corso della vita va considerato dal punto di vista dell'effetto che produce sui diritti di protezione sociale, sull'accesso ai diversi aspetti dei sistemi di sicurezza sociale, sul livello del reddito e/o dei sussidi di compensazione, e in ultima analisi sulla sostenibilità finanziaria dei sistemi di sicurezza sociale.

L'incertezza del reddito non nuoce solo al singolo lavoratore; incide anche gravemente sulla sua situazione familiare. L'analisi condotta da Eurofound sui lavoratori poveri mette in luce un nesso evidente tra composizione del nucleo familiare, contratti non permanenti o interruzione dei percorsi di carriera e maggiore vulnerabilità.¹³ Occorre quindi vigilare sui possibili aspetti perversi della flessicurezza, che potrebbero provocare un incremento del numero di lavoratori poveri.

Un'attenzione specifica va accordata ai lavoratori più vulnerabili, che potrebbero non essere in grado di ricorrere alla formazione e all'aggiornamento delle competenze. Tipi differenziati di formazione potrebbero rendersi necessari per particolari gruppi di lavoratori (per esempio quelli per i quali l'apprendimento risulta particolarmente difficile o faticoso). La flessicurezza si basa sull'idea di un movimento ascendente della traiettoria di carriera; alcuni lavoratori rischiano di rimanere intrappolati in "pessimi contratti a breve termine".

Riconoscimento dei diritti

I sistemi di protezione sociale vanno sottoposti a un ripensamento sistematico, per tener conto dell'impatto che una dose maggiore di flessibilità e flessicurezza avrebbe sia sugli individui che sui sistemi nel loro complesso. Tale ripensamento potrebbe ispirarsi al coordinamento dei diritti di sicurezza sociale per i lavoratori immigrati, e fondarsi sui medesimi importanti principi:¹⁴

- parità di trattamento (come quella prevista dal modello olandese tra contratti a tempo pieno e part-time);
- una legislazione in materia di diritti che si estenda alla "transizione" fra diversi periodi, contratti, condizioni occupazionali (per esempio fra lavoro dipendente e autonomo, fra diversi tipi di contratto e con i periodi di disoccupazione);
- aggregazione dei periodi assicurativi, conservazione dei diritti (per esempio dei diritti relativi alla costituzione della pensione);
- trasferibilità dei diritti, specialmente in occasione delle transizioni: conservazione dei diritti acquisiti (questo potrebbe rivelarsi il punto più arduo, in quanto alcuni diritti sono intrinsecamente legati al contratto, come per esempio l'accesso a un'assistenza sanitaria integrativa).

¹³ *Working poor in the EU* (I lavoratori poveri nell'Unione europea), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Regolamento di coordinamento 1408/71 sulla sicurezza sociale per i lavoratori immigrati.

L'analisi delle conseguenze che un incremento della flessibilità comporterebbe per le singole persone deve tener conto di un altro importante aspetto, ossia del “pacchetto” globale dei diritti sociali. È essenziale, per esempio, riflettere su tutti i diritti di protezione sociale, che comprendono sia piani appartenenti al primo pilastro (come i sistemi di sicurezza sociale garantiti dallo Stato), che piani rientranti nel secondo pilastro (come i piani professionali integrativi in materia di pensioni e assistenza sanitaria).

La flessicurezza è una sfida immensa, che dovremo affrontare nei prossimi anni e alla quale tutti i soggetti interessati devono dedicare un'approfondita riflessione, a tutti i livelli, in ogni Stato membro e anche a livello europeo. Potenzialmente, essa è in grado di offrire un fattivo contributo alla costruzione di un mercato del lavoro più competitivo e produttivo, che offra livelli più elevati di occupazione mantenendosi fedele ai principi fondamentali del modello sociale europeo.

Ulteriori informazioni

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. e Perraudin C, *Parental leave in European companies* (Il congedo parentale nelle aziende europee), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2006a, reperibile presso <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. e Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies* (Opzioni in materia di orario di lavoro nel corso della vita: nuovi modelli di lavoro e strategie aziendali), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2006b, reperibile presso <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. e Perraudin C, *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005* (Il lavoro part-time nelle aziende europee – Indagine sull'orario di lavoro 2004-2005), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2007, reperibile presso <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. e Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility* (La flessibilità a livello aziendale. Tipologia della flessibilità in materia di orario di lavoro), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* (I tre mondi del capitalismo del welfare), Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe' (Il modello meridionale del welfare nell'Europa sociale), *Journal of European Social Policy*, 1996, p.17-37.

Goudswaard A. e de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States* (Flessibilità e condizioni di lavoro: uno studio qualitativo e comparativo in sette Stati membri dell'Unione europea), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2000, reperibile presso <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. e Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures* (Opzioni in materia di orario di lavoro nel corso della vita: trasformazioni delle strutture di sicurezza sociale), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2006, reperibile presso <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A e Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications* (Flessibilità e sicurezza nel corso della vita: risultati e implicazioni politiche), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, in corso di pubblicazione.

Naegele G., *A new organisation of time over working life* (Una nuova organizzazione del tempo nell'arco della vita lavorativa), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2003, reperibile presso <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. e Vermeulen G., *Quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2007, reperibile presso <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. e Latta M., *Working poor in the EU* (I lavoratori poveri nell'Unione europea), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2004, reperibile presso <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. e Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies* (Orario di lavoro ed equilibrio tra vita e lavoro nelle aziende europee), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2006, reperibile presso <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. e Walthery P., *Flexibility and social protection* (Flessibilità e protezione sociale), Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Ufficio per le pubblicazioni ufficiali, Lussemburgo, 2003, reperibile presso <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work' (Politiche di flessicurezza in Olanda: la normalizzazione del lavoro atipico), relazione presentata ai Seminari della Fondazione su flessicurezza e occupabilità, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Dublino, maggio 2006, reperibile presso http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

“Le parti sociali si trovano nella situazione ideale per individuare nuovi modi di lavorare. Molte soluzioni che possono migliorare la flessibilità e la sicurezza sul luogo di lavoro emergono a livello di azienda o di ramo professionale, e dipendono in larga misura da una valida cooperazione tra le due controparti della vita economica.”

**Vladimir Špidla, Commissario europeo per l’Occupazione,
gli affari sociali e le pari opportunità.**

“La flessicurezza è un nuovo approccio, che vuole porre fine allo sterile dibattito tra i fautori di una flessibilità più accentuata e i gelosi custodi delle forme tradizionali di sicurezza. Essa raccoglie l’appello (espresso dalle aziende, ma anche da alcuni lavoratori) per una maggiore flessibilità del mercato del lavoro; ma nota anche che lo sviluppo di forme di lavoro “atipiche” può produrre la segmentazione del mercato del lavoro, con tutti gli effetti negativi che ne derivano per il reddito, le prospettive di carriera e la motivazione dei lavoratori interessati.”

**Nikolaus van der Pas, Direttore generale per l’Occupazione,
gli affari sociali e le pari opportunità,
Commissione europea**

I **Foundation Findings** offrono informazioni di riferimento e indicazioni politiche a tutti gli attori e a ogni altro soggetto interessato al dibattito che oggi ferve in Europa sul futuro della politica sociale. I contenuti provengono da ricerche svolte da Eurofound e ne riflettono la struttura autonoma e tripartita.