

Renata Livraghi

Professore ordinario di Politica
Economica nell'Università di
Parma

Flexicurity

Flexicurity è una contrazione dei termini inglesi «*flexibility*» (flessibilità) e «*security*» (sicurezza); nei documenti ufficiali dell'Unione Europea in lingua italiana viene talvolta usato il neologismo «flessicurezza», ottenuto come calco della dizione inglese. Questo nuovo concetto intende coniugare le esigenze di flessibilità dei datori di lavoro con quelle di sicurezza dei lavoratori, passando dalla sicurezza del posto di lavoro (*job protection*) alla sicurezza in termini di «occupabilità» (*employability*) e di capacità di svolgere un dato lavoro (*work ability*).

L'attuale economia globalizzata richiede crescente flessibilità, che determina discontinuità nella carriera lavorativa e professionale delle persone, e, nei casi più gravi, periodi di disoccupazione e di insufficiente reddito da lavoro. Per evitare che la maggiore flessibilità si traduca in precarietà a danno delle prospettive di vita dei lavoratori, la minore sicurezza del posto di lavoro deve essere compensata con migliori opportunità lavorative e con una maggiore protezione sociale, cioè con la sicurezza per tutti di trovare un buon lavoro e di avere un reddito, in ogni fase della vita, attiva e non.

Tale concetto si traduce in una strategia di politica economica multi-dimensionale basata sulla simultaneità degli interventi

che accrescono la flessibilità e di quelli che migliorano la sicurezza. Altrimenti un intervento a favore della flessibilità potrebbe determinare una minore sicurezza per i lavoratori coinvolti e un intervento volto ad accrescere la sicurezza potrebbe, invece, generare minore flessibilità.

È il dilemma di fronte al quale si trovano le politiche del lavoro di questi anni: con la *flexicurity* si cerca di permettere, tanto ai lavoratori quanto alle imprese, di cogliere gli aspetti positivi del processo di globalizzazione. In assenza di interventi in questa direzione si potrebbero aggravare le problematiche ricollegabili alla delocalizzazione e accrescere la segmentazione del mercato del lavoro, i differenziali salariali e di reddito tra i lavoratori a elevata professionalità e quelli non qualificati, e più in generale tra tutti i cittadini.

I diversi bisogni di flessibilità

In uno scenario globale sempre più competitivo, le imprese hanno bisogno di adattarsi al cambiamento e questo può avvenire anche rendendo più flessibile il processo produttivo. Nell'analisi di tale esigenza è possibile declinare il concetto di flessibilità secondo cinque diversi significati.

La flessibilità esterna riguarda la facilità di assumere, licenziare e utilizzare con-

tratti di lavoro diversificati. Per flessibilità interna si intende invece la facilità di variare la quantità di lavoro utilizzata, senza interventi formali sul rapporto di lavoro, ma modificando l'orario e ricorrendo agli straordinari o al *part-time*. Un terzo tipo di flessibilità, detta funzionale, fa riferimento alla possibilità di spostare i lavoratori da una mansione a un'altra o di modificarne le competenze. In chiave salariale la flessibilità si gioca in termini di reattività delle retribuzioni ai livelli di produttività e ai mutamenti delle condizioni economiche congiunturali e strutturali. Resta, infine, la cosiddetta flessibilità esterna funzionale, cioè la possibilità di affidare alcune mansioni a lavoratori esterni senza assumerli, ma ricorrendo esclusivamente a contratti di prestazione d'opera.

Anche i lavoratori hanno sviluppato nuovi bisogni e preferenze diversificate, ad esempio in base al genere, alle condizioni familiari o alla fase del ciclo di vita che attraversano. La flessibilità dei processi produttivi può consentire loro di conciliare la vita lavorativa con le proprie preferenze e con altre attività (lavoro di cura, studio, volontariato, tempo libero, ecc.). I lavoratori richiedono quindi una flessibilità differenziata in base allo stile di vita che conducono o vorrebbero condurre. Per altri versi, la ricerca di una maggiore flessibilità richiede lavoratori con un capitale umano sempre più elevato, e una maggiore capacità di apprendere e di trovare soluzione a problemi nuovi.

A livello aggregato, se non si facilitasse e governasse il perseguimento della flessibilità, la segmentazione del mercato del lavoro tenderebbe ad aumentare: alcuni lavoratori beneficerebbero dei frutti del progresso tecnico, mentre altri sperimenterebbero instabilità occupazionale e bassi salari, e sarebbero soggetti a rischi rilevanti.

Pur con le differenze tra le legislazioni dei vari Paesi, è quello che sta accadendo con la sempre maggiore diffusione dei cosiddetti lavori atipici, cioè diversi, per forma o durata del contratto o regime orario, da quello *standard* o tipico (lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tempo pieno e con orario «normale»).

Le tutele della sicurezza

Le persone hanno sempre più bisogno di partecipare attivamente al mercato del lavoro e di divenire quindi autonome e responsabili; concretamente, in un mondo in continuo cambiamento, hanno sempre più bisogno di avere un'occupazione. Ciò tende a mutare il tipo di sicurezza che deve essere garantita ai lavoratori. Nei nuovi scenari della globalizzazione anche il concetto di sicurezza assume una molteplicità di significati.

Si parte da quello più tradizionale di sicurezza del posto di lavoro, vale a dire la possibilità di mantenere un determinato impiego per tutta la vita lavorativa. Perseguire tale obiettivo, come è stato fatto per lungo tempo negli scorsi decenni, comporta però una legislazione molto rigida. Vi è poi la sicurezza dell'occupazione, intesa come possibilità di essere occupati per tutta la vita lavorativa pur cambiando posto di lavoro, grazie a opportunità di formazione continua e permanente e a politiche del lavoro attive. Una terza dimensione è quella della sicurezza del reddito, che può essere garantita da adeguati ammortizzatori sociali in caso di perdita dell'occupazione. Da ultimo va considerata la sicurezza di poter conciliare la vita lavorativa con quella privata e sociale, la possibilità per il lavoratore di mantenere l'occupazione senza perdere l'opportunità di partecipare ad attività sociali o formative, e di soddisfare i bisogni familiari.

Il diritto del lavoro e i modelli di *welfare state* hanno recepito solo in parte le diverse dimensioni della sicurezza espresse dalle persone nei periodi di transizione e di cambiamento radicale. Sebbene esista un Libro Verde europeo sul nuovo diritto del lavoro (pubblicato nel novembre 2006) e alcuni Paesi abbiano varato una legislazione per meglio regolamentare i lavori atipici, si riscontrano tuttora molti difetti nella protezione dei lavoratori: ridotta «occupabilità», accesso limitato ai trasferimenti sociali, carenza di politiche attive per migliorare la mobilità e ridurre gli effetti negativi delle interruzioni di lavoro sulle prospettive pensionistiche. I modelli di *welfare state* non tengono ancora conto delle differenze tra le fasi del ciclo di vita delle persone, che sono invece una componente essenziale dei modelli di *flexicurity*.

La strategia dell'Unione Europea

Sulla base della cosiddetta «strategia di Lisbona», definita nella capitale portoghese nel 2000, l'Unione Europea si propone di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, cioè minore esclusione e più equa distribuzione del reddito. Politiche ispirate alla *flexicurity*, in cui sicurezza e flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente, sono un tassello di importanza cruciale per raggiungere tali obiettivi: per questo l'UE ne caldeggia l'adozione da parte degli Stati membri, anche rendendole suscettibili di finanziamento con le risorse del Fondo Sociale Europeo.

Esistono esempi di politiche di *flexicurity* seguite da vari Paesi europei. Tra questi, il modello adottato in Danimarca da ormai più di un secolo ha guidato il dibattito perché avrebbe dato ottimi risultati tanto economici

quanto sociali, riuscendo a coniugare la flessibilità contrattuale con la sicurezza e la continua riqualificazione professionale dei lavoratori.

Tuttavia, in linea con i principi del coordinamento aperto — in base al quale le istituzioni europee individuano obiettivi comuni e attivano lo scambio delle informazioni sulle «buone pratiche» nazionali — la Commissione europea lascia liberi i Paesi membri di perseguire gli obiettivi congiunti di flessibilità e sicurezza in base alle specificità nazionali.

Il lavoro di studiosi ed esperti ha comunque permesso di identificare cinque componenti fondamentali, o «pilastri», su cui dovrebbero basarsi le politiche di *flexicurity*, coinvolgendo molti attori e diversi campi d'azione: contratti di lavoro che riescano a combinare flessibilità con partecipazione attiva e sicurezza, al fine di prevenire la segmentazione del mercato del lavoro; strategie integrate di formazione e apprendimento lungo l'arco della vita, tali da assicurare l'«occupabilità» delle persone e l'accumulazione di capitale umano; politiche del lavoro attive ed efficaci che facilitino la mobilità e riducano i tassi di inattività e disoccupazione; sistemi moderni di sicurezza sociale, in grado di fornire un adeguato sostegno al reddito nelle diverse fasi della vita; rapporti di fiducia e dialogo tra le parti sociali.

Se questi sono i cardini per una strategia di *flexicurity*, appare chiaro che sono avvantaggiati nella sua realizzazione i Paesi dotati di elevato capitale sociale e caratterizzati da maggiore coesione sociale.

L'attuazione dei principi comuni richiede la definizione di sequenze politiche e di misure da negoziare adeguatamente con tutte le parti in causa, a partire da alcuni percorsi «a grandi linee» proposti dalla Commissione europea sulla base del diverso profilo

degli Stati membri. Si tratta, in particolare, di affrontare la segmentazione contrattuale; di sviluppare la *flexicurity* all'interno delle imprese in modo da migliorare i processi di mobilità, introducendo elementi di sicurezza per i lavoratori; di affrontare le carenze di competenze e di opportunità dei lavoratori attuali e potenziali, favorendo la formazione del capitale umano; di combattere il lavoro sommerso e di offrire migliori opportunità reali ai disoccupati di lungo periodo e agli inattivi.

In sintesi, i modelli di *flexicurity* tenderebbero a portare a situazioni diverse da quelle che stiamo sperimentando, dove la flessibilità è utilizzata solo per minimizzare i costi di produzione all'interno di uno schema competitivo in cui le imprese «vincerebbero» quello che i lavoratori «perderebbero» in termini di aumento della precarietà e diminuzione dei salari.

Al contrario, la *flexicurity* si propone di non essere un gioco a somma zero, ma un modello di politica economica che si affida al mercato alla ricerca di vantaggi per tutti i soggetti coinvolti e di un maggiore benessere della collettività. Ciò implica, tuttavia, la capacità di condividere un «contratto sociale» che comporta necessariamente, da parte di tutti, il rispetto di un insieme di diritti e di doveri.

Come riconoscono gli stessi esperti, la *flexicurity* non è una panacea, né una strategia di successo sicuro: sebbene prometta buoni risultati, richiede adeguati investimenti e un contesto di politiche economiche avvedute. Le politiche di *flexicurity*, poi, non esauriscono lo spazio della tutela dei diritti dei lavoratori, ad esempio in materia

Per saperne di più

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Libro Verde: Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, COM (2006) 708 definitivo (22 novembre 2006), <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_it.pdf>.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Verso principi comuni di flessicurezza. Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, COM (2007) 359 definitivo (27 giugno 2007), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/it/com/2007/com2007_0359it01.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION, *Employment in Europe 2006*, cap. 2, <http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2006_en.htm>.

GENTILE M. R. – PONTICELLI F. L. – SAMMARCO F. – SANSONI A. M. (edd.), «Flexicurity: lavori in corso», *Bollettino ADAPT*, edizione speciale n. 32 (2007), <www.fmb.unimore.it/on-line/Home/NewsletterBollettinoAdapt/IDossierdiAdapt.html>.

PISANO E. – RAITANO M., «Flexicurity», in *la Rivista delle Politiche Sociali*, 2 (2007) 233-248.

SANSONI A. M. (ed.), «I nuovi principi comuni di flexicurity», *Bollettino ADAPT*, n. 45 (2007), <www.fmb.unimore.it/on-line/Home/NewsletterBollettinoAdapt/BollettinoAdapt.html>.

di condizioni di lavoro e di non discriminazione. Le diverse situazioni nazionali possono quindi richiedere correttivi o almeno uno sforzo di fantasia nell'applicare modelli provenienti da contesti diversi.