

Gaetano Zilio Grandi*

Dieci anni di flessibilità e dieci punti di riflessione**

L'argomento affidatomi si presta a essere disarticolato in dieci proposte o momenti di riflessione intorno al tema, vieppiù centrale, della flessibilità.

1. A mo' di premessa, occorre sgombrare il campo da considerazioni ideologiche o comunque aprioristiche della materia lavoristica e sindacale: più di cinque anni di dibattiti, scontri e altresì ipocrisie debbono lasciare spazio, ora mai, ad una valutazione corretta e oggettiva dello stato, a dire il vero non entusiastante, del nostro mercato del lavoro e delle sue regole. Al tempo stesso credo debbano abbandonarsi facili sillogismi o equiparazioni quale in primo luogo quello – oramai consolidato ma piuttosto pericoloso – tra flessibilità e precarietà. E per far questo, premesso che la precarietà è senz'altro più una percezione, uno stato mentale, un timore che, ovviamente, un concetto giuridico od economico, credo sia utile ripercorrere brevemente la storia e le nozioni di flessibilità nel nostro paese.

2. Invero, il primo concetto di flessibilità apparso nella nostra materia è quello di *flessibilità organizzativa della prestazione* resa dal lavoratore. Intorno a tale concetto si è infatti costruita una interpretazione della norma statutaria relativa, l'art. 13, nel senso di una sua lettura in termini dinamici. Attorno al concetto di mobilità endoaziendale si è dunque ragionato per permettere da un lato all'imprenditore di sfruttare al massimo la latitudine dei concetti di qualifica e di mansioni; dall'altro al lavoratore di evitare sia il rischio del persistere in capo all'imprenditore medesimo di uno *jus variandi*, sia soluzioni, anche consensuali, peggiorative della propria posizione all'interno della struttura imprenditoriale.

A tale stregua si è affermata una prima forma di allargamento del possibile *debitum* prestazionale, *sub specie* di una nozione "dinamica" di equivalenza professionale; compensata per altro verso dalla ridotta possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse e inferiori, salvo casi critici nei quali tale interesse cede di fronte a soluzioni ancor più peggiorative per il lavoratore ma soprattutto negoziati a livello collettivo. Un contesto, questo, tipico degli anni '60 e '70 e che avrebbe lasciato presto il posto a diversi significati del medesimo *nomen*.

* *Associazione di Diritto del lavoro, Università Ca' Foscari di Venezia*

** Il presente scritto riproduce l'intervento svolto al Convegno su *Dieci anni di flessibilità: bilancio e prospettive*, organizzato da Adecco s.p.a. e tenutosi a Vicenza il 2 novembre 2007.

3. Con riguardo allo stesso arco di tempo, ma con significative fasi alterne (primi anni '60, decennio '90, e con più ampi orizzonti oggi) si poteva parlare di *flessibilità organizzativa della produzione*, termine nel quale possiamo racchiudere sia la tendenza, tutta contrastata a livello legislativo (l. n. 1369/1960 sull'intermediazione di manodopera e sugli appalti, l. n. 877/1973 sul lavoro a domicilio) al decentramento produttivo, sia quella a "scaricare" i costi del sistema produttivo sulla collettività, attraverso una regolamentazione accendiscendente della integrazione salariale (l. n. 164/1975, e soprattutto l. n. 675/1977, con annessi licenziamenti collettivi "impossibili"). Mentre con riguardo all'oggi dobbiamo senz'altro ricordare l'utilizzo – a mio parere non derivante dalla pure sempre richiamata "eterogenesi dei fini" – della norma di cui all'art. 2112 c.c., soggetta a ripetute modifiche di origine comunitaria ed interna, in tema di trasferimento di azienda, ma anche, di nuovo, sugli appalti, delle regole introdotte dal d.lgs. n. 276/2003.

4. E invece già tipica dei primi anni '80, la ricerca di spazi di *flessibilità tipologica*, o *flessibilità in entrata*, con il primo affermarsi del contratto di lavoro a tempo parziale (l. n. 863/1984) e la riconferma, ampliata, del lavoro a tempo determinato (l. n. 56/1987). Così come un allargamento delle possibilità di accesso al lavoro va ravvisato nella introduzione nel nostro ordinamento giuridico non tanto dell'originario contratto di apprendistato (l. n. 25/1955), sviluppo di istituti di ben altro rilievo e significato, quanto nelle sue evoluzioni normative, (ancora l. n. 56/1987, l. n. 196/1997 e d.lgs. n. 276/2003), e nella incentivazione di altri rilevanti istituti, quale il contratto di formazione e lavoro disciplinato originariamente dalla l. n. 863/1984 e dipoi dalla l. n. 451/1994 e quindi il contratto di inserimento di cui agli artt. 54-59 del d.lgs. n. 276/2003; previsioni queste tutte nel senso di un più stretto e condivisibile collegamento tra formazione e lavoro, ma anche, nei fatti, di favorire in tal modo qualsivoglia forma di accesso, magari meno oneroso per l'impresa in quanto decontribuito, al mondo del lavoro da soggetti più o meno giovani.

5. La stessa *flessibilità tipologica* si ripropone poi nella recente riforma del mercato del lavoro e viene a sua volta letta nel senso di una "destrutturazione" del mercato del lavoro medesimo, ovvero, più correttamente, come il tentativo di far emergere sacche di attività lavorative comunque esistenti ma altrimenti destinato al mercato dell'impresa e del lavoro sommersi e/o irregolari. Quel che preme qui evidenziare è che non solo non sono state introdotte decine di nuove tipologie, come da qualcuno sostenuto, ma la "tesi" sottostante al riconoscimento legislativo di talune fattispecie già normate a livello collettivo appare coerente con le richiamate esigenze di strumenti di occupabilità, con specifico riguardo a soggetti altrimenti fuori dai canali tradizionali del lavoro, come i giovani e i lavoratori espulsi dal processo produttivo in età ancora lavorativa. A meno che non si ritenga che le pensioni di anzianità (conservate) debbano servire a rispondere, insieme a vecchi ar-

si quali la mobilità lunga ed una cassa integrazione onnipresente, proprio a tali ultime situazioni.

6. La *flexibilità retributiva* ha avuto un momento di gloria alla fine degli anni '80, e precisamente negli accordi integrativi Fiat ed Olivetti, del tutto agli antipodi quanto a *ratio* e impostazioni economiche. Come noto, l'uno consisteva, alla fine, in una sorta di premio - uguale per tutti - e soprattutto *una tantum*; l'altro, invece, si spingeva sul versante innovativo della retribuzione di redditi-vità, utilizzando quale criterio di corresponsione dei premi i risultati in termini di margine operativo lordo. Un criterio, dunque, di rischio imprenditoriale e come tale ben distante dalle tradizionali forme di retribuzione incentivante.

Il Protocollo Ciampi del 23 luglio 1993, tuttavia, seguiva tale impostazione, sebbene su più piani boicottato nella sua trasposizione effettiva sul punto con specifico riferimento alla questione di una molla contributiva tesa alla valorizzazione di simili strumenti che, a dirla tutta, presupponevano altresì un clima partecipativo nello stesso sistema delle relazioni industriali.

Da ultimo, con il Protocollo del 23 luglio 2007, la questione è stata riproposta e affrontata forse con maggior dinamismo ed entusiasmo; e ciò, riteniamo, soprattutto perché essa può costituire una sorte di volano rispetto alla più ampia materia della riscrittura delle regole del sistema contrattuale, più orientato verso la sede aziendale e destinato a vedere modificato il ruolo stesso del contratto collettivo di categoria.

7. La *flexibilità (della o meglio) nella struttura dell'impresa* appartiene alla cronaca del diritto del lavoro. Le imprese hanno infatti sviluppato fasi di crescita e sviluppo e fasi invece di condizioni economiche avverse, nelle quali possono collocarsi la tendenza delle stesse ad ingrandirsi e, al contrario, quella ad un evidente e talora pretestuoso *down-sizing*. D'altro canto tale fenomeno viaggia parallelamente a quello, già accennato, relativo alla possibilità, e talora imposta, diversa dislocazione territoriale della stessa impresa, sempre più assomigliante, come detto in altra sede, ad una «tenda capace di essere montata e smontata rapidamente» in base al contesto esterno. È qui che si collocano le nuove regole in materia di appalti, trasferimento d'azienda e somministrazione, là dove, cioè, al fine di evitare una facile ma spesso non definitiva fuga oltre confine, il legislatore ha da un lato imposto certezze di diritti ai lavoratori coinvolti, e dall'altro ha «fotografato», e dunque legittimato, un certo *modus operandi* (mi riferisco, in particolare, al nuovo art. 2112 c.c.).

8. Ma la *flexibilità, in genere*, è anche quella che a più riprese sia l'Europa (Lisbona, Libro Verde), sia i nostri *partners* comunitari (penso senz'altro alla Spagna e ai Paesi Bassi, ma anche alla «solita» Danimarca e alla più recente Francia, impegnata oggi in un coraggioso percorso riformista), in qualche modo suggeriscono non quale formula magica di risoluzione degli immensi problemi occupazionali, ma almeno come ricetta sperimentabile senza eccessivi timori (c.d. *flexicurity*).

9. Timori che vengono - e questo è a nostro avviso il vero problema - dalle organizzazioni sindacali, sia di parte lavoratrice sia anche di parte imprenditoriale, spesso legate ad un mondo del lavoro che non c'è più ma allo stesso tempo pienamente coscienti che la strada non può certo essere quella del ritorno al passato. Ma che proprio per questo necessitano di una ulteriore sollecitazione, né polemica né strumentale, da parte del fronte imprenditoriale e del Governo; e non, invece, di misure populistiche e contingenti che ricadono successivamente sulla collettività e sulle generazioni future (di cui sono simbolo, a nostro avviso, i meccanismi di stabilizzazione, in specie nelle pubblicazioni, e l'ennesimo rinvio della omogeneizzazione con il resto dell'Europa dell'età pensionabile).

10. Come corollario di quanto appena detto, ci pare ovvio, la *flexibilità* dovrebbe interessare la stessa *struttura della contrattazione collettiva ed il modello* (o tipo) di *contratto collettivo* presente nel nostro ordinamento sindacale e riconosciuto in quello statale. In poche parole, va ripensato il ruolo del contratto di categoria o comparto, ma vanno anche ridotti i suoi contenuti, con un decentramento della materia retributiva al livello aziendale. Mentre una risposta alla più che legittima questione salariale potrebbe essere data, come undici anni fa già suggerito, dalla previsione di un livello minimo intercategoriale, previsto in sede interconfederale e legato alle scadenze macroeconomiche (Dpef, legge finanziaria e inflazione programmata).

Così facendo il contratto collettivo, a tacer d'altro, si renderebbe pieno protagonista della regolamentazione e gestione delle diverse fasi che, comunque la si voglia vedere, un'impresa attraversa nella sua lunga o breve storia. Dovendosi conclusivamente ricordare che *senza impresa, più o meno flessibile*, come noto, *non c'è neppure lavoro, più o meno flessibile*. E che su questi aspetti - non meramente conservativi - ma piuttosto propulsivi, uno Stato nazionale necessariamente sempre meno sociale e regolatore può indirizzare efficacemente gli operatori economici insieme ai lavoratori verso un meno preoccupante contesto globale.

P.s. Ci sarebbe stata, a dire il vero, anche la *flexibilità in uscita*; ovvero la possibile modifica delle regole in tema di licenziamento individuale: ma sarebbe stato, onestamente, dire troppo.