



Francesco Paolo Romeo

## Flexicurity: questa sconosciuta

Gli Stati membri della Comunità Europea, nel Consiglio di Lisbona del marzo 2000, decisero assieme che l'Europa per il decennio a venire sarebbe dovuta diventare l'economia più competitiva e dinamica al mondo, grazie all'utilizzo del patrimonio che la contraddistingue da millenni, vale a dire la conoscenza. La leva del cambiamento dell'Unione europea, si materializzava quindi nelle idee, nel sapere, nelle competenze di tutti gli individui appartenenti a tale comunità. Nel 2005, lo stesso Consiglio e la Commissione Europea decisero di imprimere una forza maggiore alle linee guida dettate qualche anno prima; in questo modo le cosiddette "Strategie di Lisbona" posero più attenzione al delicato tema della promozione dell'occupazione. Per favorire le politiche di promozione dell'occupazione, si presentava sia la necessità di sostenere la flessibilità, sia l'urgenza di riuscire a conciliare quest'ultima con le problematiche della sicurezza occupazionale, diminuendo, altresì, la segmentazione del mercato lavorativo europeo. Tra i relatori presenti al Consiglio Europeo, qualcuno incominciò a parlare di "flexicurity", presentandolo come uno strumento capace di rafforzare ed attuare le linee strategiche di Lisbona in tutti gli stati membri. Ancora, nel 2007 si concretizzò la necessità di avvicinarsi al *concetto-strumento* della "flessicurezza", sia all'interno di una riflessione comunitaria, sia guardando le specifiche richieste occupazionali dei singoli Stati membri. Il concetto di "flessicurezza", indirizza le sue aspettative e i suoi obiettivi nella creazione di una maggiore adattabilità cognitiva ed operativa dell'individuo all'interno delle organizzazioni nelle quali opera quotidianamente, come per altro ci suggerisce il tema del ciclo di apprendimento per tutto l'arco

della vita. Significa assicurare lo sviluppo dei talenti personali, promuovere il benessere sociale, mappare i bisogni formativi individuali ed organizzativi, abbandonare definitivamente la tradizionale concezione *tayloristica-fordista* per guadagnare spazi di autonomia e dare finalmente priorità all'individuo e al sistema di relazioni che esso intesse all'interno delle organizzazioni. Flessibilità riguarda, inoltre, la capacità delle organizzazioni di rispondere prontamente alle richieste di nuovi profili e competenze e alle tante sfide lanciate dalle "turbolenze monetarie" che disordinano i mercati finanziari. Flessibilità è sapere cogliere le opportunità offerte dalla globalizzazione e dall'incremento del lavoro femminile nelle organizzazioni. Ancora, la flessibilità sottolinea l'importanza dei momenti di cura verso le persone bisognose di aiuto e assistenza, e dei momenti formativi e di studio da ottenere come "pausa" momentanea del più generale percorso formativo-lavorativo. La sicurezza, invece, è da intendere come dispositivo di salvaguardia dell'occupazione e non del posto di lavoro. Questo perché si è visto che da un'indagine dell'Eurobarometro<sup>1</sup>, quasi i due terzi dei cittadini dell'Unione europea hanno cambiato datore di lavoro almeno una volta nella loro vita. Bisogna favorire l'occupabilità, cioè dotare le persone delle competenze che permettono loro di crescere e trovare nuovi sbocchi lavorativi. Infatti, «l'occupabilità può essere considerata in relazione

<sup>1</sup> L'Eurobarometro è un organo dipartimentale dell'Unione Europea. Nasce con il compito di effettuare sondaggi comunitari che analizzano la percezione, da parte dei cittadini della comunità europea, del ruolo dell'UE in materia di sicurezza dell'occupazione, di flessibilità, di ricerca d'occupazione e di miglioramento delle politiche sociali. Cfr. «FOP Formazione Orientamento Professionale», n. 4, Luglio-Agosto 2008.



a lavoratori adulti, magari già inseriti nel mondo del lavoro, dunque con esperienze lavorative pregresse, quale strumento di riqualificazione, adeguamento e miglioramento delle competenze possedute al fine di poter conservare il lavoro, ovvero poterne trovare uno nuovo a seguito di perdita di quello precedente e trovandosi dunque nella posizione di disoccupato»<sup>2</sup>. Nel documento di Lisbona, a proposito dell'occupabilità, si fa riferimento al termine di "transizione lavorativa", ma credo che a questo proposito potremmo benissimo utilizzare il termine di transfer, termine da me già utilizzato in un precedente articolo. Utilizziamo il concetto di transfer ogni qual volta facciamo riferimento alla capacità di apprendere informazioni utili dai percorsi formativi a cui si è partecipato e, soprattutto, quando tali apprendimenti hanno la possibilità di essere *ri-spesi* quasi simultaneamente nel lavoro quotidiano. Ma come abbiamo già in passato affermato, transfer è anche saper *ri-spendere* le competenze acquisite in contesti e occupazioni lavorative diversi e lontani tra loro. Esempi di questi passaggi di competenze e trasformazione di identità (le transizioni lavorative a cui probabilmente fanno riferimento i tecnici dell'UE) potrebbero essere le narrazioni che appartengono ad un operaio che diventa un "operaio dell'intelletto", quelle di un pescatore che diventa un "filosofo del mare", quelle di una cuoca che diventa una "chef delle comunità di pratiche". Transfer è essenzialmente la capacità di *ri-trovarsi* come individuo all'interno di una comunità di pratiche e di apprendimento capace di cogliere le sue peculiarità, ricevendone sostegno cognitivo più che economico. La sicurezza può assumere ancora forme di indennità di sostegno, di mobilità, di cassa integrazione guadagni, di sussidi di disoccupazione, a patto che questi sussidi agevolino le transizioni lavorative e l'out-placement qualora gli individui fossero non occupati. Finora questi provvedimenti legislativi<sup>3</sup>, come dimostrano anche le percentuali delle casse integrazioni

richieste sul territorio italiano, più che aiuti all'occupazione rappresentano soltanto il decesso lavorativo e mentale dei lavoratori. Sicurezza è ancora volgere un'attenzione particolare alle categorie dei lavoratori anziani, dei meno qualificati, dei disoccupati sfruttando le opportunità per questi ultimi del mondo lavorativo comunitario. Ora è chiaro che pur essendoci una volontà "comune e comunitaria" nel far attecchire le logiche della flessicurezza, ogni stato membro ha obiettivi strategici e problematiche particolari. Per la presenza di queste differenze nazionali, occorrerebbe gestire l'equilibrio tra flessibilità e sicurezza attraverso il sostegno delle varie parti sociali affinché si possa creare un mercato del lavoro veramente ecologico. Bilanciare le due componenti del concetto di flexicurity, risulta essere di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi, ed in questa ricerca di equilibrio cruciali sono le politiche attuate dai sistemi di governance europei, nazionali, regionali, comunitari e micro-comunitari. Sebbene sia quasi impossibile esportare un modello di flexicurity in ogni stato membro, è al contrario possibile creare un sistema di governance partecipativo e bottom up, capace di leggere i bisogni macro-comunitari con una attenzione particolare a quelli micro-comunitari. Penso ad esempio alle numerose problematiche dei mercati di lavoro locali, con migliaia di lavoratori divenuti nel tempo cassintegrati, lasciati alla deriva lavorativa e psicologica e non tutelati dagli strumenti giuridici di tipo sostenitivo. Nel sistema italiano l'incremento della flexicurity avviene in modo esogeno, cioè grazie agli interventi della comunità europea, e non in modo endogeno e locale. Come può una regione diventare flessibile se ai lavoratori non si garantisce l'opportunità di essere investiti da compiti formativi ed operativi nuovi, compiti e lavori che devono essere ricercati dagli stessi individui, ma anche opportunamente garantiti dalle logiche del welfare state. È ormai chiaro che, nelle agende degli amministratori locali, il termine flessicurezza deve essere appuntato come obiettivo principale da raggiungere nel breve termine. Soltanto attraverso delle reali pratiche di sostegno ai lavoratori, l'occupabilità e la stessa flexicurity spesso sconosciuta, diventerà realtà.

<sup>2</sup> A. MANFREDA, *L'esperto della formazione come counselor per l'occupabilità*, in F. BOCHICCHIO (a cura di), *Gli esperti della formazione. Profili interpretativi di una professione emergente*, Amaltea, Melpignano-Lecce, 2002, p. 172.

<sup>3</sup> Sulla sostenibilità psicologica dei provvedimenti legislativi per l'occupabilità, vedi l'articolo *Cronache operaie. La lettura ecologica del disagio psichico del cassintegrato*, in «Amaltea» Anno I, n° 1, 2006.