

**TERZIARIO. PIÙ FLESSIBILITÀ, ANCHE IN USCITA ■ DI MICHELE TIRABOSCHI**

# Occorrono regole semplici e adattabili per tutelare ma anche per gestire il lavoro

L'appello di Francesco Rivolta - sulle pagine del *Riformista* della scorsa settimana, in merito alla irrisolta questione del terziario - non può essere lasciato cadere nel nulla. A destare forte preoccupazione non è solamente lo stallo delle trattative per il rinnovo di un contratto importante, come quello del commercio e dei servizi, che interessa oltre 820 mila aziende e quasi 2 milioni di lavoratori. Ancor più allarmante è, in effetti, il vuoto di progettualità se non proprio l'aperta ostilità verso un settore, quello del terziario, che, come bene dimostrano tutte le indagini internazionali e comparate, è sempre più centrale nelle dinamiche dello sviluppo economico e sociale.

Il presidente della Commissione lavoro di Confcommercio ha giustamente evidenziato l'impatto devastante, sulle logiche di settore e sulle stesse trattative sindacali per il rinnovo del contratto nazionale, di talune norme di dettaglio contenute nelle ampie deleghe al governo in attuazione del protocollo sul welfare dello scorso luglio: eliminazione del job on call, penalizzazione del part-time, irrigidimento del contratto a termine. L'intervento annunciato dal governo ripropone inequivocabilmente un modello culturale di riferimento, quello industrialista, proprio della fabbrica fordista-taylorista incentrata su rapporti di lavoro statici e standardizzati, che si credeva oramai definitivamente superato dalle più recenti evoluzioni del nostro diritto del lavoro. Non tanto, a ben vedere, in ragione di una indubbia maggiore flessibilità tipologica dei contratti di lavoro introdotta a seguito del pacchetto Treu e della legge Biagi, quanto piuttosto in ragione della adozione di norme "aperte" e, in quanto tali, maggiormente in sintonia con i moderni modelli organizzativi del lavoro e con le peculiarità di ciascun settore produttivo.

Soprattutto a seguito della

riforma del contratto di lavoro a tempo determinato del 2001, il quadro normativo italiano si era decisamente indirizzato verso una linea di superamento di quella cultura industrialista del lavoro, che per lungo tempo ha condizionato i processi di produzione normativa, adottando tecniche di regolazione dei rapporti del lavoro - poi potenziate e generalizzate dalla legge Biagi - particolarmente innovative e idonee a rappresentare le multiformi realtà del settore del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Non si comprende davvero perché ora fare bruscamente retromarcia. Pare del resto ben difficile imputare a questa linea evolutiva dell'ultimo decennio uno stravolgimento della ratio di tutela dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro. Le più recenti riforme si sono limitate a chiarire agli operatori economici e aziendali i punti di equilibrio tra i valori di efficienza produttiva, di cui è portatore il potere organizzativo dell'imprenditore, e i valori di giustizia sociale resi spesso precari nel nostro Paese da un ragionamento giuridico formalistico e ideologicamente orientato.

Ma forse è proprio questo che, al di là delle singole norme di dettaglio, non piace a una certa sinistra massimalista e radicale del pacchetto Treu e della Legge Biagi. È infatti evidente che, in questa nuova prospettiva, il diritto del lavoro diventa non solo tecnica unilaterale di tutela del cosiddetto contraente debole, ma anche strumento di organizzazione e produzione secondo modelli gestionali aderenti ai diversi contesti aziendali e settoriali. Proprio questa nuova e più moderna concezione delle regole di funzionamento del mercato del lavoro è l'elemento strategico di una tecnica di normazione che supera la tecnica normativa di matrice fordista e industrialista del passato. Non più dunque norme chiuse e tassative, secondo modelli organizzativi statici, perché predeter-

minati in astratto dal legislatore e verificati in concreto dal giudice, ma piuttosto norme aperte e flessibili affidate alle direzioni del personale e alla dialettica sindacale. In questo senso la vera flessibilità introdotta dalla legislazione più recente non sta, a ben vedere, nella singola tipologia contrattuale in sé, ma nell'utilizzo variabile e su misura che se ne può fare.

Le regole del diritto del lavoro sono sempre state viste dal mondo delle imprese italiane come un vincolo e un freno allo sviluppo. Tanto è vero che non mancano, a partire proprio dal settore dei servizi, ampi fenomeni di elusione normativa e contributiva che vanno arginati e contrastati anche in ragione di logiche di corretta competizione tra le imprese. Eppure, se consapevolmente utilizzato e non delegato a legali e consulenti esterni alla azienda, il diritto del lavoro è molto di più di una vetusta tecnica di tutela o di emancipazione di un soggetto caratterizzato da sottoprotezione sociale e dipendenza economica. Indubbiamente, sia per definizione dogmatica che per sviluppo storico, il diritto del lavoro è un diritto sociale e distributivo, ma è anche altro e, precisamente, un diritto della produzione, vale a dire uno strumento di gestione aziendale e di regolamentazione delle modalità di incontro tra capitale e lavoro destinato ad assumere un ruolo sempre più rilevante nell'ambito di processi organizzativi e gestionali soprattutto là dove, come nel settore del terziario, al centro del sistema si ponga il «cliente» e, dunque, non questo o quel prodotto, ma il «servizio» e, conseguentemente, i variabili modelli organizzativi che sono diretti a realizzarlo nel modo più efficiente e dinamico.

Un importante spunto in questa direzione - colpevolmente sottovalutato nei tavoli della concertazione e in quelli di tutti i più recenti rinnovi contrattuali - è conte-

nuto nel Libro verde della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro che ha avviato in Europa un importante dibattito pubblico, i cui esiti sono stati resi noti in questi giorni, che ci ha solo parzialmente sfiorato. Eppure il Libro verde, ancora una volta ben al di là delle singole norme di dettaglio, è netto nel prospettare uno scenario di regole semplici e adattabili maggiormente in sintonia con le dinamiche del terziario, sul presupposto che gli obiettivi di tutela del lavoro non sono una variabile astratta o, come si diceva ai tempi della fabbrica fordista, una «variabile indipendente», ma anch'essi devono coniugarsi e coordinarsi nella nuova economia con le esigenze di flessibilità e competizione delle imprese.

Si spiega così perché il Libro verde e anche i più recenti documenti comunitari sulla flexicurity parlino senza reticenze della necessità di maggiore flessibilità del lavoro, anche in uscita. È del resto sotto gli occhi di tutti l'utilizzo distorto, o comunque improprio, della flessibilità tipologica (termine, interinale, lavoro a progetto) e dei contratti formativi dovuto, in larga parte, a un eccesso di rigidità della normativa di utilizzo delle prestazioni lavorative standard: «clausole e condizioni di lavoro eccessivamente protettive - sostiene ora la Commissione Europea - possono scoraggiare i datori di lavoro dall'assunzione durante i periodi di ripresa economica, mentre modelli alternativi di rapporti contrattuali possono rafforzare la capacità delle imprese a sviluppare la creatività del loro personale nel suo insieme e a sviluppare i vantaggi concorrenziali». Ebbene, ci pare proprio questa la vera considerazione da cui partire per rimettere coraggiosamente in discussione gli attuali modelli organizzativi e gestionali del lavoro nel settore del terziario. ■