

Convegno "Mai più Precari" – Napoli 9-10 maggio 2006
Daniela Di Giangirolamo *E' vera flessibilita'?*

La flessibilità è precarietà

L'esperienza in corso ha ormai chiarito che non è possibile parlare di una flessibilità "buona" e non esiste nessun tipo di flessibilità accettabile. Infatti ora, più che mai, questo termine è diventato sinonimo di sfruttamento dei lavoratori inteso come pura precarietà, tanto che l'utilizzo dei termini flessibilità e precarietà con accezioni differenti è oggi assolutamente ingiustificabile.

Le istituzioni e il mondo produttivo sono chiamati a scegliere se innovare, riorganizzare e qualificare l'organizzazione del lavoro e della società o se mantenere una condizione di arretratezza culturale rispetto al cambiamento in atto facendo appello all'ideologia della flessibilizzazione del sistema, come alibi per scaricare i costi di questa trasformazione sulla parte più debole: i lavoratori e i cittadini. Il neoliberismo ci parla di flessibilità respingendo la sfida del cambiamento e la qualificazione dell'organizzazione sociale e produttiva per puntare alla semplice sottomissione, ovvero all'adattamento della forza lavoro ai modelli di produzione flessibili, con il corredo di costi umani (salute dei lavoratori e degli utenti), sociali (qualità della vita e uso del tempo), economici (minori salari, poca contribuzione sociale e zero ammortizzatori sociali) che debbono pagare i lavoratori ed anche parte della cittadinanza. La risposta alle mutate richieste della società, indotte dalla mondializzazione, è attualmente ridotta solo al taglio dei costi, al decentramento con appalti e subappalti, alla moltiplicazione dei contratti di lavoro, all'aumento smisurato della precarietà, ai problemi sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori, ai minori costi contributivi, etc.

La situazione nei comparti della conoscenza.

Scuola statale.

L'ordinario funzionamento della scuola statale attualmente è sostenuto in buona parte da personale precario, che non può garantire continuità didattica, costringendo gli alunni a subire ogni anno un ricambio continuo di docenti, che sono tenuti a trasmettere saperi coerenti con una programmazione che spesso non hanno potuto redigere in prima persona ed in continuità con l'insegnante che li ha preceduti. La frammentarietà del sapere non favorisce la qualità dell'offerta formativa ed è frutto di un'eccessiva precarietà dei docenti oltre i limiti di accettabilità di un servizio pubblico al quale questa società non deve rinunciare.

La riforma Moratti, poi, ha previsto la possibilità di affidare a personale "esperto," inquadrato con contratti atipici di varia natura, incarichi di docenza aprendo un varco, anche nella scuola statale, alla precarietà strutturale. La sostituzione di un docente con un altro lavoratore economicamente meno costoso non può essere spacciata come politica di innovazione e qualificazione della spesa pubblica perché non è funzionale al miglioramento del sistema ma solo alla riduzione di costi e ad un incremento del precariato.

Tutte le attività che hanno una forte ricaduta sociale, come gli sportelli pomeridiani di alfabetizzazione, le attività di recupero o approfondimento, la

realizzazione di progetti pluridisciplinari e interscolastici che spesso coinvolgono gli Enti locali, la prevenzione della dispersione scolastica e dei fenomeni di bullismo, sono alcuni esempi di didattica flessibile. Sono attività che costano in termini di impegno orario e progettazione a docenti e personale ausiliario, tecnico e amministrativo, nonché alle Istituzioni in termini economici, ma necessarie per migliorare la qualità dell'offerta formativa ed il valore socioeducativo dell'insegnamento. L'organico funzionale, introdotto alle elementari e in via sperimentale alle medie e alle superiori dall'autonomia scolastica e abolito dalla riforma Moratti, consentiva ai docenti che lavoravano su cattedre con ore a disposizione, di utilizzare questa quota oraria in base alle esigenze dell'Istituto, svolgendo una parte degli incarichi veramente in modo flessibile, in base a una chiara contrattazione con le RSU. Con il ministro Moratti c'è stato un impulso forte verso l'incremento dell'orario di cattedra fino a sei ore, saturando i tempi di lavoro e di straordinario, togliendo così ogni possibilità alla scuola di avvalersi delle competenze di quel docente in modo flessibile secondo le reali necessità dell'Istituto.

Il personale ausiliario, tecnico e amministrativo nelle scuole riveste una funzione fondamentale di accoglienza degli alunni e di collaborazione con i docenti, l'affidamento di alcune mansioni appartenenti al profilo ausiliario a personale esternalizzato irrigidisce e gerarchizza il rapporto fra questi lavoratori.

L'autonomia scolastica invece necessita di un'articolazione del lavoro flessibile per l'innovazione didattica e per adattarsi alle varie esigenze formative e organizzative dell'istituto, situazione che si può verificare solo in presenza di personale stabile.

Università, Ricerca, Alta Formazione Artistica e Musicale

L'area di precarietà, nell'Università e nella ricerca dovrebbe riguardare solo alcuni ambiti limitati alla fase di cambiamento determinata dall'introduzione di nuove tecnologie, ambito nel quale è necessaria inizialmente una fase di formazione alla didattica e alla ricerca. L'autonomia dell'Università nell'organizzazione della ricerca e della didattica è una modalità necessaria per un miglioramento delle attività negli atenei che però non deve trasformarsi in sfruttamento del personale precario. Nell'ambito della docenza universitaria, il nuovo sistema di moduli e crediti che non lega un docente ad un singolo insegnamento ma ad un ampio ambito disciplinare, organizzato in cotitolarità con altri docenti e collaboratori, è un esempio positivo di gestione flessibile dei corsi. Quando, però, interi corsi sono tenuti da personale precario la cui presenza risponde solo ad esigenze legate alla riduzione dei costi, sono figure precarie che sopperiscono, a basso costo, ad una reale carenza di docenti assunti stabilmente dall'Università. Peraltro, le continue riforme a costo zero dell'ordinamento didattico, la necessità di dare attuazione a sistemi di valutazione della ricerca, il crescente lavoro di reperimento dei fondi di ricerca attraverso progetti e bandi, la riduzione progressiva del personale tecnico amministrativo hanno significato la ricaduta sul personale, e prevalentemente su quello precario, di carichi di lavoro enormi, spesso anche di tipo amministrativo.

Nel settore della ricerca il finanziamento dei progetti deriva sempre meno da fondi statali, che, invece, dovrebbero essere tali da consentire almeno l'ordinario funzionamento del sistema anche attraverso l'assunzione di personale che garantisca continuità. La riduzione del finanziamento statale ha fatto sì che con questo si riescano a coprire solamente i costi di gestione, lasciando quasi totalmente scoperte le attività di ricerca, in enti la cui missione istituzionale è proprio la ricerca. Pertanto intere aree di ricerca sono finanziate con risorse esterne che, essendo strettamente condizionate dalle leggi di mercato e legate alla presentazione di progetti, non possono per loro natura garantire continuità alle ricerche avviate né assunzione stabile dei ricercatori coinvolti per il tempo ridotto del progetto stesso. L'organizzazione per progetti dei settori della ricerca era volta all'utilizzo funzionale delle risorse e ad una riduzione del loro spreco; purtroppo, quello che doveva essere aggiuntivo al lavoro ordinario (ad esempio per l'innovazione tecnologica) è diventato l'unico sistema esistente in intere aree, come al CNR dove un'elevata percentuale di lavoratori è assunto su progetti.

Un adeguato finanziamento pubblico e una programmazione almeno triennale consentirebbero quel minimo di stabilità, progettualità e verifica dell'attività di ricerca svolta.

Nei Conservatori e nelle Accademie, l'organizzazione del lavoro è stata ripensata, con la legge di riforma 508 del '99, in direzione di una prevalenza assoluta di rapporti di lavoro a termine. Lo scopo era quello di svecchiare filoni artistici intellettuali e permettere l'inserimento di linfa nuova che deriva dalla produzione artistica contemporanea. Obiettivo condivisibile ma difficilmente raggiungibile in quanto questo progetto dovrebbe essere garantito soltanto dalla stabilità e continuità dell'equipe che lo porta avanti, altrimenti questa si traduce nella negazione dei principi di libertà stabiliti dall'art. 33 della Costituzione.

Formazione professionale e scuole non statali

L'ambito della formazione professionale e delle scuole non statali è fortemente legato all'andamento del mercato e, perciò, instabile per definizione: gli enti di formazione professionale, in particolare, hanno come principale canale di finanziamento il fondo sociale europeo e vedono le loro prospettive legate all'incertezza dell'affidamento di progetti. In molte regioni l'estrema frammentazione delle agenzie formative è dovuta ad un meccanismo di accreditamento assolutamente non selettivo che ha destrutturato ulteriormente gli enti alimentando i rischi del sistema, che sistematicamente si scaricano sulle spalle dei lavoratori. Le figure di presidio che svolgono compiti atti a perseguire le finalità dell'azienda, ovvero il gruppo organizzativo che si occupa di progettazione, di tutoraggio, di indicare i corsi e di coordinare la didattica, devono essere stabili e dipendenti. Solo gli esperti che in base alla propria professione effettuano docenze specifiche e saltuarie possono avere contratti di semplice prestazione d'opera in pluricommitenza, invece sono precarie anche la gran parte delle figure di presidio, impiegate in monocommitenza.

Le forme di accreditamento dei centri di formazione professionale andrebbero riviste e dovrebbero prevedere alcuni vincoli in merito alle tipologie di contratto

applicabili ai lavoratori in modo da evitare un proliferare indiscriminato e incontrollato di contratti precari.

No alla precarietà

Rivendicare cambiamenti sostanziali al dilagare della precarietà incontrollata richiede una partecipazione attiva dei lavoratori: ecco perché la forte opposizione alla precarietà è anche una richiesta di maggiori spazi democratici dentro il luogo di lavoro e nella società.

Il tipo di contratto che si deve applicare può essere in relazione solo alla reale attività svolta dal lavoratore e questo criterio dovrebbe essere l'unico da seguire per definire la natura del rapporto di lavoro, sia esso subordinato, parasubordinato o un qualsiasi incarico di collaborazione. Spesso oggi si assiste ad un'applicazione impropria di contratti di varia natura a lavoratori che a tutti gli effetti svolgono attività di tipo subordinato spesso per molti anni, mascherando in questo modo solo una mancanza di personale necessario al regolare svolgimento dell'attività, quindi dipendente. Chi resta ai margini di un processo produttivo non è dentro un'organizzazione di tipo orizzontale e collegiale, ma dentro un sistema verticale e quindi gerarchico e subisce pertanto le decisioni senza riuscire a partecipare al processo

Innovazione e miglioramento sociale richiedono investimento

I sistemi che assolvono ad una funzione costituzionale, quali quelli per lo sviluppo della conoscenza, sono settori che richiedono investimenti e non possono essere considerati solo fonti di profitto.

L'innovazione tecnologica, fondamentale nella ricerca a tutti i livelli, e la formazione di ricercatori e docenti sempre più aggiornati richiedono investimenti consistenti da parte delle Istituzioni. Sono le Istituzioni che devono occuparsi dell'ordinario funzionamento di Università, enti di ricerca e AFAM e del loro sviluppo e ammodernamento; il futuro e la qualità della ricerca non possono prescindere da un impegno concreto da parte delle Istituzioni, che devono finanziare e dare continuità alle attività avviate.

La flessibilità si è sempre tradotta nella pratica in precarietà o, peggio, in sfruttamento e lavoro sottopagato. Le aspettative di una società, nella quale tutti hanno il diritto di accedere alla conoscenza, sono molto elevate e vanno soddisfatte con un impegno economico preciso, che non faccia pagare solo al personale precario, giovane e non più giovane, questo costo. Il profitto nel settore della conoscenza, centrale per lo sviluppo culturale e tecnologico di una società, non si può contabilizzare in moneta ma va valutato in termini più generali di crescita culturale di un'intera società e di diffusione massima della conoscenza.

Ammortizzatori sociali per i settori legati alla domanda del mercato

L'instabilità lavorativa che si determina in tutti quei settori legati alla domanda del mercato e quindi alle sue fluttuazioni rende necessario prevedere, attraverso un'adeguata politica di Welfare, l'estensione degli ammortizzatori sociali a copertura economica dei periodi di sospensione dell'attività lavorativa, ai quali ogni lavoratore "flessibile" è soggetto.

C'è qualcosa di molto rigido nell'impostazione neoliberista che protegge i profitti e le rendite e mette in atto un autoritarismo antisolidale, quando sarebbe necessaria una maggiore solidarietà sociale anche in termini fiscali e non l'individualismo antisociale seminato a piene mani negli ultimi anni.

Parlando di Welfare, essi almeno debbono avere la stessa solidale copertura dei rischi di vecchiaia (sistema pensionistico), di malattia (servizi sanitari), di disoccupazione e sottoccupazione (ammortizzatori sociali), di maternità e dei rischi legati alla costituzione della famiglia.

Senza queste coperture solidali, per le quali una società dovrebbe essere chiamata alla solidarietà generale attraverso le imposte e ad una solidarietà specifica attraverso la contribuzione, sarà difficile evitare una lacerazione sociale dalle ripercussioni abbastanza significative.

È difficile immaginare in prospettiva prodotti e servizi di qualità con lavoratori precari e preoccupati della sopravvivenza quotidiana, anche se oggi lo sfruttamento dei precari continua ad assicurare a chi li utilizza tutte le capacità e qualità del lavoratore, senza riconoscergli remunerazione adeguata sia sotto il profilo salariale sia della dignità e del ruolo nel lavoro.