

Il diritto europeo trasformato in salto all'elastico

(Analisi della Comunicazione della Commissione europea sulla flessicurezza) - Herni Houben - ottobre 2007

Sconvolgimento nel codice della strada: la nuova parola chiave è flessicurezza. Le nuove regole non riguarderanno più la sicurezza e la condanna delle azioni che la mettono in pericolo. Le autorità insisteranno piuttosto sulla combinazione tra flessibilità e sicurezza.

Di fatto si tratterà di privilegiare le traiettorie individuali di ognuno, di ogni veicolo. Quelli che vogliono andare veloci devono poterlo fare. Per cui un regolamento di sicurezza totale frenerebbe queste iniziative, soprattutto quando si tratta di limiti di velocità. Altre regole rischiano pure di scomparire, come la precedenza a destra o il rispetto dei segnali stradali: bisogna lasciare ad ognuno la libertà di realizzarsi. È quindi necessario un altro metodo di protezione.

Le autorità pubbliche hanno perciò deciso di offrire corsi individuali, forniti anche da società private ed un sistema di verifiche individuali. La sicurezza sarà quindi garantita dalla capacità di ognuno di guidare e di saper circolare in questo nuovo sistema. Agli incroci saranno appostate delle ambulanze per poter intervenire rapidamente in caso di incidenti.

Naturalmente sembra assurdo un programma del genere. È inimmaginabile che un governo lo possa adottare giocando con la vita della gente, quando si sa che gli incidenti stradali sono una delle principali cause di mortalità.

Tuttavia, quello che è assurdo per la sicurezza stradale sembra perfettamente accettabile quando si tratta di occupazione. A livello europeo infatti si sta promuovendo la flessicurezza nel diritto del lavoro di tutti gli Stati membri dell'Unione. È vero che gli effetti di questo programma non sono così drammatici come nel caso del codice della strada, ma non bisogna dimenticare che si intende rimettere in questione lo statuto che garantisce un reddito alla maggior parte della popolazione, cioè la possibilità di vivere.

Flessicurezza: istruzioni per l'uso

Da diversi anni i responsabili europei e gli "specialisti" dell'occupazione hanno cominciato ad inventare nuovi termini, spesso neologismi, per descrivere le diverse situazioni del mercato del lavoro. Vediamo:

La Commissione europea, maestra in materia, presenta il nuovo concetto nella recente comunicazione: "*La flessicurezza può essere definita come una strategia integrata destinata a migliorare allo stesso tempo la flessibilità e la sicurezza nel mercato del lavoro*".¹

"Flessibilità significa adattarsi ai cambiamenti (le transizioni) nella vita: tra il sistema educativo e il mondo del lavoro, tra i posti di lavoro, tra la disoccupazione o l'inattività e il lavoro, tra il lavoro e la pensione". La Commissione aggiunge: "*La sicurezza poi è qualcosa di più che la garanzia di conservare il posto di lavoro. Vuol dire dare ad ognuno le competenze che gli*

¹ Commissione europea, "Verso principi comuni di flessicurezza: più posti di lavoro e di miglior qualità combinando flessibilità e sicurezza", Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Bruxelles, 27 giugno 2007, p. 5.

*permettono di avanzare nella vita professionale e aiutarlo a trovare un nuovo impiego. Vuol dire anche dargli un'adeguata indennità di disoccupazione in periodi di transizione. Ed infine, comprende la possibilità di formazione per tutti i lavoratori (in particolare quelli scarsamente qualificati e i più anziani)."*²

Di fatto, nell'idea dei dirigenti europei la flessibilità si giustifica con l'esistenza della mondializzazione capitalista attuale: per essere competitive le aziende devono avere la capacità di adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato, riducendo il numero dei dipendenti e modificando i metodi di produzione in termini qualitativi e quantitativi. E queste esigenze si contrappongono alla possibilità per i dipendenti di mantenere il posto di lavoro. Per cui i responsabili europei hanno avuto l'idea di garantire la protezione del lavoratore non più in funzione del posto occupato o del suo statuto, ma della capacità di trovare un altro posto quando il lavoratore perde quello che occupava in precedenza.

Non è certo una novità: questa "**nuova sicurezza**" è stata chiamata "**occupabilità**" fin dall'origine della strategia europea dell'occupazione, e cioè fin dal 1997. La differenza è che l'"occupabilità" può essere di responsabilità esclusiva del lavoratore. Le autorità europee hanno voluto inquadrare questa situazione: i lavoratori sono invitati ad essere "occupabili" presso le diverse strutture pubbliche (uffici del lavoro, formazione organizzata, ...) Ed ora i dirigenti dell'Unione vogliono modificare il diritto del lavoro.

Ma questa è la posizione delle autorità. Ci sta bene? Porsi la domanda è già rispondere negativamente.

Rafforzare la strategia di Lisbona

Per capire le recenti iniziative della Commissione è necessario inquadrarle nel processo di Lisbona. D'altronde i documenti che promuovono i cambiamenti nel diritto del lavoro vi fanno esplicito riferimento.

Ricordiamo che il processo o strategia di Lisbona è nato dalle conclusioni della presidenza portoghese dell'Unione Europea al vertice europeo del marzo 2000. In quell'occasione i capi di stato e di governo, spinti dagli imprenditori, definirono un progetto strategico per l'Unione per il decennio che iniziava: fare dell'Europa "*l'economia della conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo*" entro il 2010.

Per arrivare a questo risultato fissava un indicatore centrale sociale: il tasso di occupazione, che calcola il numero di persone attive, cioè di tutti coloro che lavorano almeno un'ora per settimana, rispetto alla popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni. Sarebbe una decisione a favore dei lavoratori dipendenti. In realtà, anche se non proclamato apertamente, l'obiettivo non è tanto quello di ridurre il tasso di disoccupazione ma piuttosto di aumentare l'offerta di posti di lavoro, cioè il numero di candidati per posto "offerto" dalle aziende.

² Commissione europea, op. cit., p.5.

Questo a tutto vantaggio degli industriali. Se ci sono più candidati, le aziende potranno più facilmente imporre le loro condizioni: salari più bassi, maggiore flessibilità, orari più lunghi o suddivisi nel tempo in funzione delle esigenze dell'azienda ...quindi tutta una serie di misure d'accompagnamento che vanno nella stessa direzione: politica di attivazione dei disoccupati, con possibilità di sanzione per obbligarli a candidarsi ovunque, anche se non hanno alcuna prospettiva di essere assunti in certi posti di lavoro o non hanno la qualifica necessaria; sviluppo delle agenzie interim; soppressione degli statuti (come quello di funzione pubblica o di impiegato) per liberare al massimo il mercato del lavoro.

Queste disposizioni però provocano una resistenza a livello sociale che si traduce in rallentamenti a livello nazionale. È di questo che si lamentano le associazioni degli industriali. Ad esempio, il barone Ernest Antoine Seillière, presidente della holding dell'antica famiglia de Wendel, che ha fatto fortuna con l'acciaio, ex presidente del Medef, l'associazione degli industriali francesi, e attuale presidente dell'UNICE, la confederazione europea degli industriali, recentemente rinominata Business Europe, ha dichiarato: *"Molti responsabili politici europei si rendono conto che le regole del lavoro superate e inutilmente rigide frenano le attività economiche e rallentano la crescita della produttività. Quasi tutti convengono che una tassazione elevata del lavoro e un'assenza di mobilità aumentano i costi di adeguamento alla globalizzazione e alle innovazioni tecnologiche. Molti ammettono, in teoria almeno, che il problema demografico dell'invecchiamento della popolazione fa abbassare pericolosamente il numero di ore lavorative pro capite. Purtroppo poi, al momento di trarre le conseguenze di queste analisi e di decidere delle riforme a livello nazionale, è molto più difficile mettersi d'accordo. Il timore dell'opinione pubblica e la resistenza da parte dei sindacati, soprattutto nei paesi dell'Unione più grandi, rallentano enormemente le misure necessarie."*³

Di fatto, in vari paesi come l'Italia, la Germania, la Francia e il Belgio si sono creati dei movimenti sociali sul tema del prolungamento della vita lavorativa e sulla scomparsa della prepensione. In Germania, le misure Hartz che mirano a flessibilizzare il mercato del lavoro hanno provocato notevoli reazioni nella popolazione. In Francia, il governo Villepin ha dovuto rinunciare ad introdurre il contratto di primo impiego (CPE), che permetteva alle aziende di licenziare senza motivo per i primi due anni, a seguito delle manifestazioni di lavoratori dipendenti, disoccupati e giovani.

Le disposizioni adottate in materia di flessicurezza hanno dunque proprio lo scopo di superare questa resistenza rabbonendo le organizzazioni sindacali, a cominciare dai loro dirigenti, in quanto principale forza di mobilitazione popolare con il maggior numero di affiliati, in grado di bloccare in toto o in parte tutto il processo di produzione.

I responsabili europei hanno quindi lanciato quest'idea della flessicurezza, che riunisce la flessibilità richiesta dall'industria con una certa protezione sociale,

³ E.A. Seillière, "Operazione Europa", Conferenza annuale dell'industria danese "Missione Possibile", 26 settembre 2006, p.6.

per compensare gli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro. Ed è proprio per questo che portano l'esempio non tanto del Regno Unito, troppo liberale secondo i sindacati, ma della Danimarca, dove ogni anno il 30% dei lavoratori cambia impiego, e dell'Olanda, dove tre donne su quattro lavorano a tempo parziale. Sono soprattutto questi due i "modelli" adottati con l'accordo dei sindacati.

Per lo stesso motivo la Commissione europea ha pubblicato un Libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro avviando così un dibattito con la "società civile" (in realtà, soprattutto con i suoi rappresentanti ufficiali). Lo scopo è di preparare un Libro bianco che avrebbe quindi un carattere più vincolante. Ora, per sintetizzare i dibattiti realizzati sulla base del Libro verde e per preparare il Libro bianco, la Commissione ha pubblicato una Comunicazione intitolata: "Verso principi comuni di flessicurezza: più posti di lavoro e di migliore qualità combinando flessibilità e sicurezza".⁴

Ed infine, è per lo stesso motivo che i Commissari europei hanno partecipato al congresso della CES (Confederazione Europea dei Sindacati), a Siviglia dal 21 al 24 marzo 2007. Accanto al Presidente Barroso, il Commissario Vladimir Spidla, responsabile di Occupazione e Affari Sociali, è venuto a vantare i meriti della flessicurezza.

Non sappiamo se basterà, perché le modifiche proposte dal Libro verde sulla modernizzazione del lavoro e la recente Comunicazione hanno una portata ben più ampia e più profonda di quanto i responsabili europei vogliano ammettere. Non è esagerato affermare che lo smantellamento sociale non sarà meno grave di quello prodotto dalla direttiva Bolkestein.

La flessibilità salariale diventa la regola

Il primo sconvolgimento riguarda l'applicazione dei diritti sociali fondamentali fissati dalla Dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo nel 1948 e sottoscritta anche dai paesi europei, in particolare il diritto al lavoro, ad un salario sufficiente e ad una indennità sostitutiva se non può lavorare.

La strategia europea per l'occupazione, adottata nel 1997, insiste sulla nozione di *occupabilità*, cioè sulla capacità di un lavoratore dipendente di trovare un altro posto se perde quello che occupa. Ed è in questo senso che è stata adottata la politica di attivazione dei disoccupati, affinché questi siano in grado, in teoria, di adeguarsi ai posti di lavoro che vengono loro proposti dalle aziende e affinché queste abbiano la possibilità di scegliere i candidati migliori. Sono

⁴ "I Libri verdi sono documenti pubblicati dalla Commissione europea allo scopo di stimolare una riflessione a livello europeo su un tema. Invitano così le parti interessate (organismi ed singoli cittadini) a partecipare ad un processo di consultazione e dibattito sulle proposte ivi presentate. I libri verdi sono a volte all'origine di processi legislativi che sono quindi presentati nei Libri bianchi".

"I Libri bianchi pubblicati dalla Commissione sono documenti contenenti proposte di azioni comunitarie in un settore specifico. Sono a volte il seguito dei Libri verdi il cui scopo è quello di lanciare un processo di consultazione a livello europeo. Quando un Libro bianco è accolto favorevolmente dal Consiglio, può condurre quindi ad un programma d'azione dell'Unione nel settore in questione." <http://europa.eu/scadplus/glossary>

stati quindi organizzati dei corsi di formazione affinché i futuri dipendenti acquisiscano le competenze richieste dall'industria.

La Commissione, con l'appoggio degli altri dirigenti europei (governi nazionali compresi) vuole far assurgere questi principi, già in applicazione, a regole assolute, come traspare chiaramente sia dal Libro verde che dalla Comunicazione. Si tratta di introdurle pari pari nel diritto del lavoro. Come scrive il quotidiano belga Le Soir: "*si fa ordine nel caos della flessibilità facendola diventare la nuova norma, la nuova logica, unica, che regolerebbe il contratto di lavoro*".⁵

Questo significa la fine dei tre diritti enunciati nella Dichiarazione universale. Perché? Intanto, perché i diritti enunciati non dipendono dalla situazione economica. Comunque tutti hanno diritto a lavorare e, se non possono, devono avere un reddito che permetta loro di vivere. Questa è la garanzia fissata da tutti i firmatari alla fine della seconda guerra mondiale. I dirigenti europei invece fanno dipendere questi diritti dalle esigenze dell'industria. Solo se l'industria se lo potrà permettere i lavoratori potranno beneficiare di occupazione, reddito, ecc. Altrimenti, in caso di crisi economica oppure se, nonostante tutto, l'industria europea non ce la fa a vincere la battaglia della competitività ...

Le autorità europee, poi, attribuiscono una nuova responsabilità ai lavoratori. Precisano: "*se ci sono diritti, ci sono anche doveri*". Questi doveri sono di essere occupabili, cioè di accettare i corsi di formazione proposti, di accettare le offerte di lavoro, di cercare sempre nuovi posti eventuali, indipendentemente dalla possibilità di essere effettivamente assunti. Altrimenti arrivano le sanzioni, cioè la perdita di ogni diritto. La Dichiarazione universale non poneva alcuna condizione, in realtà: "*tutti hanno diritto, devono poter partecipare alla vita economica e sociale, devono poter vivere*". Tutto ciò è rimesso in questione dalle politiche europee dell'occupazione. Secondo queste politiche è necessario tener conto delle esigenze delle autorità (e dell'industria). Altrimenti, sanzione: niente più reddito e passaggio allo stato vegetativo.

L'individuo ad ogni costo

L'orientamento adottato dalla Commissione, con il sostegno delle organizzazioni padronali europee, prevede di cambiare il diritto del lavoro per imporre una visione puramente individualista. Viene infatti privilegiata la carriera personale dei lavoratori dipendenti. La sicurezza proposta dalle autorità europee prevede che ognuno ce la possa fare da solo sul mercato del lavoro, a scapito naturalmente della risposta collettiva. Ognuno quindi arriva da solo di fronte al datore di lavoro, il che lo rende più vulnerabile, in quanto è l'azienda a decidere chi deve essere assunto e chi licenziato. In realtà quindi la strada presa dalle autorità europee non è per nulla neutra.

La CES è consapevole di questa presa di posizione ed è fortemente critica. Nella sua analisi del Libro verde constata: "*Si insiste soprattutto sul campo*

⁵ M. Alaluf, P. Galand, C. Gobin, S. Heine, H. Houben, O. Hubert e C. Pagnouille, "Flessicurezza: un termine nuovo per far ingoiare pillole vecchie, sempre più amare", Le Soir, 27 giugno 2007.

d'applicazione personale del diritto del lavoro e non sulle questioni del diritto del lavoro collettivo", e spiega: "Il lavoratore dipendente, quando sottoscrive un contratto di lavoro, si trova in una situazione di inferiorità rispetto al suo datore di lavoro e ha dunque bisogno di essere protetto per non essere costretto ad accettare condizioni di lavoro svantaggiose, per non rischiare di perdere il posto".⁶

Non stupisce ritrovare qui il sindacato perché è il suo futuro che è in gioco. Di fatto, la sua funzione prima ed essenziale è quella di rappresentare il collettivo dei lavoratori presso il padrone, per riequilibrare il rapporto di forza sfavorevole creato dal contratto di lavoro. La Commissione invece, sia per la questione della occupabilità che della flessicurezza, tende a privilegiare l'aspetto individuale e quindi a scapito delle organizzazioni sindacali. Anche se i commissari e i capi di stato e di governo affermano e ribadiscono il ruolo centrale della concertazione sociale o l'importanza delle associazioni dei lavoratori, di fatto le mettono fuori gioco.

Negli ambienti ultraliberali, ma influenti, questa opzione è ammessa in termini molto chiari. Infatti, il Lisbon Council (il Consiglio di Lisbona) è un piccolo gruppo di *personalità* che vogliono promuovere e veder applicate le misure derivanti dal processo di Lisbona. Finanziato da fondi dell'industria e americani, gode di una fama sempre maggiore tanto che Koen De Boeuf, ex capo di gabinetto del primo Ministro belga Guy Verhofstadt, è nel consiglio di amministrazione e che alle conferenze da loro organizzate partecipano ufficialmente come oratori anche il presidente della Commissione, José Manuel Barroso, Wim Kok, autore di vari rapporti ufficiali sul processo di Lisbona e ex-primo ministro dei Paesi Bassi, Guy Verhofstadt, Poul Nyrup Rasmussen, ex primo ministro danese e promotore della flessicurezza in Danimarca, nonché alcuni rappresentanti dell'OCSE.⁷

Acceso fautore del cambiamento nel diritto del lavoro a favore dell'industria, scrive nel suo manifesto: *"I sindacati sono sempre meno rappresentativi dei lavoratori e le associazioni degli industriali per definizione rappresentano una percentuale minima della popolazione. Per cui, le persone che non fanno parte né dei sindacati né delle associazioni industriali, cioè la maggior parte degli Europei non può far sentire la sua opinione su questioni pur capitali per il loro avvenire".⁸*

In realtà, è quello che già avviene nei circoli europei: i sindacati non hanno lo spazio di cui godono nella maggior parte dei paesi europei. Alle conferenze organizzate dall'Unione, di solito sono presenti un gran numero di rappresentanti industriali ed uno o due membri della CES. Stessa cosa nelle

⁶ CES, "Modernizzare e rafforzare il diritto del lavoro per raccogliere la sfida del XXI° secolo. Allegato", Consultazione delle parti sociali europee sul Libro verde della Commissione europea, Roma, 20-21 marzo 2007 http://www.etuc.org/IMG/pdf/Annexe.res.04-04-07_doc.pdf

⁷ Organizzazione di Cooperazione e Sviluppo Economico nata nel 1949 per gestire la distribuzione dei fondi del piano Marshall in Europa. Si è trasformata in club dei paesi ricchi con l'adesione di Giappone, Australia e altri, diventando potente gruppo di influenza ideologica a carattere fortemente liberale, a favore del mercato.

⁸ The Lisbon Council, "Manifesto cittadino. I rappresentanti della società civile a favour delle riforme invitano le autorità europee a rinnovare l'economia", 25-26 marzo 2004, p.2. I rappresentanti della società civile qui citati sono principalmente associazioni della rete di Stoccolma, di estrema destra.

task force o *gruppi ad alto livello* che preparano il quadro della situazione prima che la Commissione lanci un progetto legislativo: in maggioranza sono composti da delegati delle grandi aziende e due o tre rappresentanti della *società civile*, tra cui uno solo del sindacato.

Il Libro verde e la Comunicazione della Commissione rafforzano questo squilibrio: ora sono i sindacati e la loro funzione prima ad essere messi in questione, con il conseguente indebolimento di tutti i lavoratori dipendenti ed il rafforzamento del potere delle multinazionali.

Un assegno in bianco

La principale novità delle proposte della Commissione in materia di diritto del lavoro risiede nella gestione delle ristrutturazioni. Le autorità vogliono ridurre, se non sopprimere, i costi di licenziamento per le multinazionali.

Nel Libro verde, le autorità europee esprimono questa posizione in termini ancora piuttosto prudenti: *"Il principio del lavoro per tutta la vita può richiedere di insistere non tanto sulla salvaguardia dei posti di lavoro per i singoli ma piuttosto sulla creazione di un sistema che garantisca la sicurezza nell'occupazione, compresi un aiuto sociale e misure attive di sostegno ai lavoratori nei periodi di transizione."*⁹A conferma viene riportato l'esempio dell'Austria, dove dal 2003 una nuova legislazione permette ai datori di lavoro di non pagare più un'indennità di licenziamento ma di versare regolarmente un contributo in un fondo per i lavoratori licenziati.

Questo orientamento è stato rafforzato nella Comunicazione di fine giugno 2007: *"Mentre alcuni lavoratori sono soggetti ad una elevata flessibilità e ad una sicurezza ridotta, altri lavorano in condizioni contrattuali che scoraggiano o ritardano i trasferimenti. Ciò avviene con le legislazioni più severe in materia di protezione dell'occupazione contro i licenziamenti per motivi economici. Secondo le analisi, una legislazione che protegge fortemente l'occupazione riduce il numero di licenziamenti, ma anche il tasso di ri-inserimento sul mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione. Prima di assumere del nuovo personale, le aziende prendono in considerazione il rischio di dover più tardi sostenere i costi elevati di licenziamento."*¹⁰ Ed anche in questo caso si cita l'esempio austriaco.

È un punto su cui la CES ha capito bene la posta in gioco e su cui, giustamente, esprime un forte disaccordo. Nella sua reazione al Libro verde nota ad esempio: *"Ridurre la protezione contro il licenziamento approfondirà le ineguaglianze e provocherà un aumento del numero degli esclusi, pur essendo nefasto per i risultati economici in termini di consumo e di produttività del lavoro."* E aggiunge a giusto titolo: *"È proprio il fatto che i lavoratori a termine o i precari non sono protetti nello stesso modo il motivo per cui, secondo diversi membri della CES, i lavoratori sono più soggetti allo sfruttamento, il numero di*

⁹ Commissione europea, "Modernizzare il diritto del lavoro per laccogliere le sfide del XXI secolo", Libro verde, Bruxelles, 20 novembre 2006, p.11.

¹⁰ Commissione Europea, "Verso principi comuni di flessicurezza", op. cit., p.6.

adesioni ai sindacati è in calo ed è diventato difficile rappresentare gli interessi di questi lavoratori". Conclude: "anche se è vero che sui gruppi più vulnerabili ricade il peso maggiore, cosa che è per noi di particolare gravità e va affrontato, è assurdo pensare che una riduzione del livello di protezione dei lavoratori "normali" possa restaurare l'equilibrio".¹¹

La CES ha ragione. Ma c'è un altro problema negli obiettivi delle autorità europee: la riduzione se non l'eliminazione dei costi di licenziamento per le aziende offre un vero e proprio assegno in bianco ai dirigenti per poter ristrutturare come vogliono, per investire, ma anche ri-investire dove vogliono, per delocalizzare a piacere.

È l'orientamento seguito dal gruppo di *esperti* di ristrutturazioni nella Direzione Generale Occupazione della Commissione Europea. Hanno affermato che, al momento di prendere una decisione sulla razionalizzazione della produzione, o di chiudere uno o più siti (o filiali), non è necessario chiedere i conti alla direzione, né ostacolarla, ma piuttosto concentrarsi sulle possibilità di ri-sistemazione de lavoratori minacciati. In pratica, avvallare le decisioni del consiglio di amministrazione.

Per cui, secondo questo nuovo approccio, quando la Volkswagen ha annunciato l'intenzione di ridurre il personale della fabbrica di Forest (Bruxelles) di 3.000 dipendenti, le autorità belghe hanno subito reagito, non per condannare od opporsi alla volontà della direzione tedesca, ma per trovare soluzioni per i lavoratori minacciati di licenziamento. La prima reazione delle autorità responsabili per la questione è stata: *"Il primo Ministro del governo di Bruxelles ed il ministro dell'Economia e del Lavoro (...) invitano le parti a continuare il dialogo per mettere a punto un piano sociale accettabile per gli operai e per gli impiegati di VW Forest licenziati e a mantenere all'interno dell'azienda rapporti di lavoro tali da permettere di conservare, ed eventualmente sviluppare, in futuro un'attività a livello locale"*¹²

Stessa reazione dal governo federale. Il primo ministro belga, Guy Verhofstadt, dichiara: *"Dobbiamo fare il possibile affinché ogni operaio licenziato trovi un nuovo posto il più presto possibile"*.¹³ La SNCB (Ferrovie dello Stato belghe) annuncia poco dopo di riassorbire 600 operai di VW – senza però creare nuovi posti di lavoro e quindi a scapito di altri dipendenti.

Con l'occupazione della fabbrica e altre azioni, gli operai e le organizzazioni sindacali, rifiutando di accettare la mera politica di ri-inserimento, sono riusciti ad ottenere indennità di licenziamento elevate.

Eppure, la nuova politica elaborata a livello di Unione europea prevede di concedere libera scelta all'industria. Di fronte al Parlamento europeo, il commissario europeo all'industria e competitività, Verhugen, ha espresso a chiare lettere questa rinuncia totale a qualsiasi intervento pubblico : "Le

¹¹ CES, op.cit.

¹² B. Cerexhe, "La direzione di VolksWagen Forest ha annunciato oggi l'intenzione di procedere alla riduzione massiccia degli effettivi " 22 novembre 2006.

¹³ Camera del Rappresentanti del Belgio op.cit. p.16

*decisioni di chiusura o di delocalizzazione delle aziende è di loro competenza e nessuna autorità pubblica, nazionale o europea, può o deve intervenire*¹⁴ e, per essere ancora più chiaro, aggiunge: " *Una politica a favore della crescita e dell'occupazione deve necessariamente essere una politica a favore dell'industria. (...) Qualcosa però possiamo fare: realizzare una politica che crei le condizioni favorevoli affinché le aziende possano compiere la loro missione, cioè crescere, investire e creare occupazione. Questo significa una politica a favore dell'industria*".

Per cui, Verheugen, che non aderisce al partito liberale (ha aderito in passato), ma al partito socialdemocratico tedesco, spiega che il processo di Lisbona, la cui nuova definizione ufficiale è "più crescita, più occupazione", ha proprio l'obiettivo di favorire l'industria in tutti i modi. Il Libro verde e la Comunicazione della Commissione ne sono la conseguenza naturale. Riprendono e amplificano le misure preconizzate dal CPE, respinte dai francesi: se si sopprimono i *costi* di licenziamento, tutti i lavoratori dipendenti, e non solo i giovani, diventano licenziabili quasi in qualsiasi momento.

Dalla previdenza all'assistenza

Un ultimo elemento di rilievo nella nuova politica della Commissione è il cambiamento nei principi della previdenza sociale. Invece di promuovere un sistema unico di previdenza sociale, si sta passando ad un regime di assistenza.

All'inizio della sua applicazione, subito dopo la seconda guerra mondiale, la previdenza sociale si basava sul diritto: disoccupazione, pensione, un'assicurazione di livello di vita.

Da qualche tempo i governi dei paesi industrializzati, ed oggi i responsabili europei, precisano altre condizioni per ricevere un *aiuto*. Hanno aggiunto un criterio di reddito e di situazione familiare. Per far fronte alla disoccupazione, si preoccupano in primo luogo dei disoccupati scarsamente qualificati a cui impongono formazioni obbligatorie. Se rifiutano, interviene la sanzione ed il passaggio al regime di assistenza vero e proprio. Lo stesso vale per le pensioni per cui esistono oggi regimi diversi, con un sistema privato ben alimentato per i lavoratori che se lo possono permettere ed un altro pubblico sottofinanziato, per gli altri.

Il Libro verde e la Comunicazione accentuano quest'ottica di assistenzialismo. Il diritto del lavoro non prevede più di garantire un posto di lavoro per tutti, ma di proteggere *i più deboli*. Secondo la nuova concezione il *mercato* sta diventando l'unico riferimento giuridico ancora valido in cui soltanto chi non vi si adatta sarà oggetto di politiche sociali specifiche (il cui scopo sarà poi quello di rimettere queste persone sul *mercato*). Questa è probabilmente una visione estrema della situazione, in quanto ci saranno sempre servizi pubblici e settori non

¹⁴ G. Verheugen, "La competitività – risposta alla ristrutturazione e alla concorrenza", dibattito al Parlamento Europeo sulla ristrutturazione dell'industria dell'Unione Europea, Bruxelles, 4 luglio 2006.

soggetti alle regole di mercato, ma questa è comunque la direzione presa dall'Unione europea.

Dalla flessicurezza alla flessibilizzazione

La flessibilità ad oltranza è diventata una politica che l'industria, con il sostegno delle autorità sia nazionali che comunitarie, persegue deliberatamente. Ciò ha creato una situazione in cui, da una parte, un gruppo di persone in numero sempre più ridotto dispone ancora di buoni contratti a tempo indeterminato, con stipendi più o meno buoni. Dall'altra, c'è una massa di persone con contatti temporanei o a tempo parziale, oppure con orari strani (di notte, fine settimana, saltuari ...). Sono soprattutto i giovani, le donne, gli immigrati, soprattutto clandestini ...

Il mercato del lavoro è diventato a **due velocità**. Le autorità europee però, invece di cercare di regolarizzare questi contratti *atipici* per renderli stabili e sicuri, tende a promuoverli, a generalizzarli e a farne la norma futura per l'Unione europea.

Il Libro verde e la Comunicazione della Commissione rappresentano quindi una svolta. Si passa dall'incoraggiamento a creare posti temporanei, a tempo parziale (il che potrebbe restare un fenomeno temporaneo) alla generalizzazione, cioè i posti "atipici" diventano la regola, mentre tutti gli studi, anche quelli commissionati dagli organi europei, dimostrano che sono proprio le persone che occupano questi posti poco sicuri ad incontrare le maggiori difficoltà a livello sociale. Dubito che qualche vantaggio finanziario in più, comunque condizionato, possa cambiare radicalmente questa situazione.

Anzi, la soppressione della protezione sociale tradizionale e l'indebolimento delle strutture collettive a difesa dei lavoratori dipendenti, come le organizzazioni sindacali, provocheranno con molta probabilità la generalizzazione della povertà e dell'indebitamento, l'impossibilità di conciliare la vita professionale con quella familiare ... Di fatto, la flessicurezza, neologismo formato dai termini flessibilità e sicurezza, porterà alla "**flessirizzazione**", cioè una flessibilità maggiore accompagnata da una pari precarizzazione.

Henri Houben