

FLESSIBILITÀ E

IL CONCETTO
DI FLEXICURITY
E IL MODELLO
SOCIALE
SONO LE SFIDE
DELL'UNIONE EUROPEA
PER LA COMPETITIVITÀ

di VLADIMIR SPIDLA



Vladimir Spidla, Commissario Europeo per l'Occupazione, gli Affari sociali e le Pari opportunità.



SICUREZZA

25 PAGINA
LA RIVISTA
DI CONFINDUSTRIA
SERVIZI INNOVATIVI E TECNOLOGICI
OTTOBRE 2007

FOCUS EUROPA



Gli europei di oggi vogliono parlare di problemi specifici: qual è il cuore dell'Unione Europea? Come dovrebbero essere i suoi piani e le sue politiche? E allo stesso tempo avvertono che il "vecchio mondo" è passato, ma hanno ancora difficoltà a riconoscere quello nuovo.

Il dibattito sopra il "modello sociale europeo" è quindi quantomai necessario, perché questo riporta direttamente ai cambiamenti di cui tutti siamo a conoscenza e agli obiettivi dell'azione pubblica di cui si discute tuttora.

Il concetto nordico di *flexicurity*, che in poco tempo è divenuto

to di centrale importanza, è prima di tutto una combinazione coerente del sistema di sicurezza sociale, dei rispettivi ruoli dello Stato e dei partner della società, uniti a politiche occupazionali e intervento per il corretto funzionamento del mercato del lavoro. Vorrei aggiungere che è impossibile comprendere questo modello senza ricordare le profonde crisi nelle quali questi paesi erano caduti nel corso degli anni Novanta. Crisi che sono riusciti a superare grazie a riforme spesso audaci e radicali, non limitate al *welfare state*, collegate anche alla specializzazione del commercio e all'intera infrastruttura produttiva. Basti ricordare quello che la Nokia era allora e in che modo – in pochi anni – si è trasformata nel leader mondiale dell'information technology.

La *flexicurity* è pertanto parte di questi cambiamenti radicali nell'ambito economico e sociale e non può essere compresa senza questi.

La sfida che oggi sta affrontando l'Unione Europea e i suoi Stati membri è capire che il futuro appartiene a quelli in grado di sviluppare un approccio globale alle maggiori sfide economiche e sociali del nostro tempo, coinvolgendo tutti gli attori in gioco. Ed

è proprio lì, è stato dimostrato in alcuni paesi, che il concetto di *flexicurity* trova il suo vero significato.

La Commissione europea appoggia ovviamente un tale approccio, che copra l'intero sistema sociale e coinvolga i *player* più importanti. L'Europa ha basato il suo sviluppo e la sua prosperità su un principio fondamentale: la competitività e la performance dell'economia si fondano su un equilibrio tra obiettivi economici, sociali e di sviluppo. Ma come possiamo preservare



i valori e i principi che condividiamo mentre portiamo avanti profonde riforme delle nostre politiche come delle nostre istituzioni?

Questa domanda non è teorica, ma collegata alle tre maggiori sfide cui l'Europa deve rispondere in vista della Strategia di Lisbona.

L'Europa sta oggi soffrendo di una crescita debole, in particolare a causa della bassa produttività e dei tassi di occupazione. Un trend che deve essere invertito grazie a maggiori investimenti in ricerca e innovazione, che utilizzano tutti i benefici del mercato interno e che sappiano investire nelle risorse umane.

L'allargamento ha accresciuto le diversità all'inter-

no dell'Unione, in particolare per quanto riguarda il livello di sviluppo delle sue regioni.

L'Europa sta affrontando cambiamenti che riguardano le generazioni future almeno tanto quanto la nostra: il fenomeno della globalizzazione sconosciuto per un secolo; l'emergere di un'economia della conoscenza basata sulle nuove tecnologie; cambiamenti demografici in cui il calo delle nascite si combina all'invecchiamento della popolazione. Provenendo da un paese in cui, dalla caduta del muro di Berlino, non si è passati attraverso delle semplici riforme ma una "rivoluzione silenziosa", non conosco tabù e continuerò ad affermare le convinzioni in cui credo.

Dobbiamo guardare insieme alla riforma di cui ogni sistema sociale ha bisogno. Per essere chiari: riformare il mercato del lavoro, investire nelle risorse umane, innovazione e ricerca, modernizzare il sistema delle protezioni sociali.

L'Unione non ha poteri di armonizzazione in queste aree, sebbene possa comunque richiedere l'adesione a degli standard minimi. Il suo ruolo è principalmente quello di supportare gli sforzi compiuti per le riforme, attraverso l'European Social Fund, il dialogo sociale europeo e il coordinamento aperto delle politiche nazionali, con riguardo ai fondamentali diritti sociali.

È in questo contesto che la *flexicurity* si inserisce come il cuore dei miei pensieri e dei miei piani. Non si tratta di un soggetto nuovo per l'Unione ma, dal lancio dell'European Employment Strategy, è divenuta un obiettivo chiave, intorno al quale ruotano tre fattori fondamentali.

In primo luogo la *flexicurity* dovrebbe essere figlia di un approccio globale e integrato che sia focalizzato sul mercato del lavoro, la protezione sociale, le risorse umane e la *governance*. In particolare la Danimarca fornisce un esempio calzante di quanto detto: il suo mercato del lavoro è flessibile e fluido, ma

i suoi lavoratori beneficiano di una protezione sociale efficace (e costosa) e di una politica dell'occupazione fortemente sviluppata, con un forte coinvolgimento dei partner sociali. Sono convinto che qualsiasi riforma debba abbracciare queste quattro dimensioni. È complicato perché presuppone una *governance* efficace e un'abilità provata a raggiungere consenso e creare partnership.

In secondo luogo, come possiamo aiutare i lavoratori ad adattarsi al cambiamento, a rimanere nel mercato del lavoro e a fare progressi nella loro vita lavorativa? La cosa più importante non è proteggere i lavori esistenti, ma piuttosto crearne di nuovi e aiutare le persone a rispondere a questa domanda del mercato. Il principio della *flexicurity* è basato sulla consapevolezza che un lavoro per la vita nella stessa Compagnia, spesso manifatturiera, sia qualcosa che appartiene ormai al passato dell'Europa. L'occupazione nel settore dei servizi è cresciuta, mentre la natura della produzione industriale è mutata con l'avvento di "aziende senza fabbriche", dove la produzione è garantita da un network di sub-contractor, molte volte geograficamente distanti.

Anche l'organizzazione del lavoro e delle forme di occupazione sono cambiate profondamente: lo sviluppo degli impieghi part-time, dei contratti a termine fisso, del lavoro interinale presentano nuove sfide per la regolamentazione del mercato del lavoro.

È vitale che la legislazione e il dialogo sociale facciano loro il desiderio di dare ai lavoratori la capacità di adattarsi ai cambiamenti, di rimanere nel mercato del lavoro e di fare progressi nella loro vita lavorativa.

Ci sono numerosi elementi che confermano questa tendenza: la modernizzazione dell'organizzazione lavorativa, incluso il tempo di lavoro; la formazione e il training costante dei lavoratori nelle nuove information technologies; le pari opportunità.

Sono ormai molti anni che l'Unione dà il suo contributo a tutto questo, attraverso la definizione di diritti e valori fondamentali: l'uguaglianza tra uomini e donne, la salute e la sicurezza sul lavoro, la lot-



INVESTIRE NELLA PROPRIA EDUCAZIONE E FORMAZIONE E IN QUELLA DEI PROPRI FIGLI



ta alle discriminazioni, la consulenza a lavoratori e imprese, la protezione dei diritti in caso di crisi aziendali o bancarotte, sono solo alcune delle aree dove questo contributo è stato offerto.

L'Unione si sta adattando costantemente a tutti questi cambiamenti, in stretta collaborazione con il dialogo sociale. Come ho detto precedentemente, questi trend vanno verso nuove forme di flessibilità e sicurezza che devono essere definite e gestite in linea con la riforma della protezione sociale. Ma queste riforme devono rispondere all'importante domanda su come modernizzare la protezione sociale in modo che continui ad assicurare sicurezza ad ognuno contro i maggiori rischi della vita.

Rispondere a questa domanda è l'unico modo per rinforzare il sentimento di sicurezza nella società:

ognuno è consapevole che il nostro mondo è divenuto più sensibile, più mutevole; una protezione sociale sostenibile e di alta qualità permette alle persone di essere traggiate nel futuro, di prendersi i propri rischi, di investire nella propria educazione e formazione e in quella dei propri figli.

La *flexibility* è impossibile senza la sicurezza. E andrò anche oltre questo concetto: dovremmo rendere le nostre economie e società più flessibili grazie a questa nuova sicurezza. Negli ultimi anni gli Stati Membri si sono sviluppati in modo differente nei settori dell'occupazione, della crescita nella loro capacità di sostenere i sistemi di protezione sociale, al punto che non vi è più una risposta univoca alle sfide che si trovano ad affrontare. Ma questi paesi che stanno raggiungendo buoni risultati in termini di occupazione e crescita sono gli stessi che hanno condotto riforme coerenti e globali dei loro sistemi di protezione sociale, delle politiche occupazionali, della *governance* e del dialogo sociale.

Sono stati così capaci di salvaguardare i loro valori fondamentali rendendo le loro politiche sociali un fattore chiave della competitività. Questo è ciò che in poche parole può definirsi *flexicurity*.

Vladimir SPIDLA, Commissario europeo per l'Occupazione, gli Affari sociali e le Pari opportunità.



LA VIA ITALIANA ALLA FLESSICUREZZA

di CESARE DAMIANO

I cambiamenti nell'economia e nelle tecnologie che si sono affermati a livello globale comportano un dinamismo anche nei mercati del lavoro mai conosciuto prima nei nostri sistemi. Le trasformazioni continue richiedono che imprese e lavoratori siano in grado di rispondere alle sfide della competizione internazionale e della complessità tecnologica, adottando modalità organizzative innovative e flessibili. Sul mercato del lavoro, queste dinamiche comportano inoltre che i lavoratori si spostino sempre più frequentemente da un posto di lavoro all'altro nel corso della loro carriera lavorativa e che acqui-



Cesare Damiano,
Ministro del Lavoro
e della Previdenza sociale.

PROGRAMMI DI SOSTEGNO AI PERCORSI EDUCATIVI

siscano nuove competenze per fare fronte alle esigenze di sistemi economici sempre più evoluti. Gli interventi di politica economica orientati allo sviluppo, se pure rappresentano un presupposto necessario, non sono da soli sufficienti per garantire maggiore e migliore occupazione. Quindi occorre accrescere l'impegno per rendere la crescita veicolo di un lavoro di qualità, ricercando le giuste soluzioni per modernizzare il mercato del lavoro e aumentare la competitività delle imprese, salvaguardando al contempo il modello sociale europeo. Il dibattito sulle politiche del lavoro in Europa ruota da tempo attorno alla nozione di "flessicurezza", espressione con la quale si vuole indicare la modalità per definire un equilibrio adeguato e soddisfacente tra le esigenze di flessibilità delle imprese nel ricorso alla manodopera e quelle di tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. Tale dibattito intende prospettare un sistema di regole e opportunità volte a promuovere occupazione, crescita economica e coesione sociale all'interno del quadro strategico del Processo di Lisbona.

La definizione di flessicurezza fornita dalla Commissione europea nella sua recente Comunicazione descrive in modo pregnante una strategia integrata che promuova contemporaneamente la flessibilità e la sicurezza sul mercato del lavoro, in un contesto in cui esse si rafforzino a vicenda e non vadano l'uno a scapito dell'altra: la flessibilità, da

