

BASTA LUOGHI COMUNI Sondaggio a sorpresa

Macché salario garantito il lavoratore più flessibile è quello col posto fisso

Sei dipendenti su dieci favorevoli al cambiamento purché si rispetti la meritocrazia. E senza sindacati

Giuseppe Marino

■ Ci dev'essere qualcosa di sbagliato se in quattordici anni, tanto è passato dalla famosa legge Treu, siamo riusciti a scorticare via dall'aggettivo «flessibile» ogni connotazione positiva. Ora è praticamente un'ingiuria e per cogliere la contraddizione basta pensare alla conseguenza linguistica: il contrario di flessibile, «rigido», do-

NON MOLLARE MAI
Sacrificare il tempo libero per corsi di formazione? Perché no...

vrebbe è quindi diventato un termine positivo? A girare la domanda a chi ha un posto di lavoro fisso si ottengono risposte che possono apparire sorprendenti, a fronte di tante polemiche sul precariato. Da un sondaggio della Fondazione Nord-Est è emerso che il 63 per cento dei lavoratori dipendenti sarebbe disponibile all'introduzione di forme di flessibilità all'in-

terno dell'azienda in cui lavora. Una percentuale appena inferiore si dice interessata a partecipare attivamente alla formulazione di idee per l'innovazione in azienda. Sorpresa: anche tra i 17 milioni circa di italiani col posto fisso, crisi permettendo, c'è voglia di cambiare, di cimentarsi in sfide: insomma, anche i dipendenti non sono un popolo di sonnacchiosi timbratori di cartellino.

Tra questi due volti della flessibilità, l'impiego precario e quello fisso e immutabile, c'è di mezzo il mare di un mercato del lavoro spaccato tra garantiti e no. Non c'è dubbio che sia tutt'altro che funzionale il modo in cui vengono impiegati i 4 milioni di precari veri, fonte Cgia di Mestre, più altri tre di «bamboccioni», pagati così poco da esser costretti a restare in famiglia. Ma, a giudicare dalle risposte dei lavoratori al sondaggio, la soluzione non è certo nella filosofia del posto «surgelato» a vita, così tipico dell'impiego pubblico, ma anche di tante grandi aziende. Lo stesso studio, rileva in media un diverso atteggiamento dei

lavoratori verso l'azienda piccola e grande: nelle ditte con meno di dieci dipendenti, si rileva meno stress, migliori rapporti con i datori di lavoro, una visione più rosea delle prospettive di carriera.

Nonostante tanto dibattito, non si è ancora trovata una soluzione all'eccesso di precariato, che oltretutto rischia di scaricare sul welfare costi che competerebbero all'azienda. Ma, a forza di scagliare anatemi contro la flessibilità, c'è il rischio di dimenticarsi che può fare rima con libertà.

Nove lavoratori su dieci, dice la Fondazione Nord-Est, sono favorevoli a un modello di lavoro meritocratico-solidale, la voglia di egualitarismo è molto meno diffusa di quanto si possa pensare: il 40% dei lavoratori preferisce trat-

tare direttamente con il datore di lavoro, mentre il ricorso al sindacato ormai riscuote fiducia solo in uno su quattro.

A mostrare la voglia di crescere in azienda c'è anche la percentuale di dipendenti disponibili a sacrificare parte del proprio tempo libero per un corso di formazione: sei su dieci. E uno su cinque è già impegnato a studiare per migliorare la propria posizione lavorativa. «Il tema della collaborazione fra lavoratore e datori di lavoro», dice Daniele Marini, direttore scientifico della fondazione, «registra ampi spazi di convergenza tanto dal punto di vista degli imprenditori, quanto da quello dei lavoratori, come dimostra il confronto tra altre ricerche e la nostra». La crisi comprime anche psicologicamente le aspettative da troppo tempo. C'è in giro voglia di tornare a incidere sul proprio futuro, di non rassegnarsi. E, allo stesso tempo, di non sdraiarsi sulla retorica del «reddito garantito», cara a una parte dei difensori d'ufficio dei precari.

Già da qualche mese gli economisti si trastullano con una definizione ad hoc: «I lavoratori improprio».

NIENTE EQUIVOCI
Nessun egualitarismo: tutti vogliono migliorare la propria posizione

ditivi», cioè quelli pronti a sognare qualcosa di più del posto fisso. D'accordo, non sarà eletto neologismo dell'anno. Ma che si sia dovuta creare una parola nuova è significativo: guai a chiamarli col loro nome, «lavoratori flessibili». Ma forse le nostre vite in azienda cambieranno solo quando avremo il coraggio di sfidare questo tabù linguistico.

17 milioni

i dipendenti italiani che possono contare su un posto di lavoro a tempo indeterminato

90%

la percentuale di lavoratori dipendenti favorevoli a un modello di lavoro meritocratico e solidale

