

# Flessibilità al bivio?

di MARCO FANTONI

PRECARIETÀ

STABILITÀ

FLESSIBILITÀ

PRECARIETÀ: FLESSIBILITÀ A SENSO UNICO

Il sindacato OCST ha proposto, nei mesi scorsi, una riflessione sulla flessibilità nel mondo del lavoro e, in particolare, su come, a volte, essa venga intesa a senso unico da certi datori di lavoro diventando così segno di precarietà per lavoratrici e lavoratori.

Non si è gridato: “al lupo... al lupo”, ma si è voluto portare all’attenzione di tutti il fatto che nel mondo del lavoro esistono delle derive che, alla fine, potenzialmente -ma anche realmente- hanno ripercussioni verso la società tutta. Ma perché il Sindacato Cristiano Sociale ha voluto denunciare questo aspetto della flessibilità a senso unico? Innanzitutto per una serie di esperienze che al sindacato stesso vengono riportate e verificate, ma soprattutto perché il mondo del lavoro, non può permettersi di considerare il capitale umano come strumento di assunzione di rischi aziendali senza ragionevoli e sufficienti protezioni e garanzie, pertanto va riportato al centro il valore della persona quale proposito fondamentale di un’azienda.

Il mondo del lavoro, il modo di lavorare si è modificato negli anni e non sappiamo esattamente come sarà in futuro. Le prospettive della “Rivoluzione industriale 4.0” appaiono accattivanti e piene di speranza: c’è da augurarselo! Un’occhiata al passato suggerisce però che, a livello mondiale, i posti creati nelle aziende grazie all’informatizzazione non sono stati pari a quelli soppressi nelle aziende considerate obsolete. In tal senso il termine “flessibilità”, insieme a “formazione”, è il più utilizzato, quasi abusato, proposto a chi lavora, ma soprattutto a chi il lavoro non ce l’ha. È indubbio che la flessibilità, se utilizzata come risorsa in senso mutuale, è un aspetto positivo, lo è meno quando porta alla precarietà e all’insicurezza, quando porta ad essere il fine e non il mezzo.

Fra i tanti esempi riportati dal Sindacato OCST, citiamo quello di alcune estetiste, assunte con pagamento ad ore, a cui veniva calcolato il tempo di lavoro solo nel momento in cui iniziavano operativamente il loro compito: la professionista arrivava sul posto di lavoro, preparava tutto il necessario e se la cliente arrivava in ritardo, l’orario veniva calcolato -con tanto di cronometro alla mano- solo da quel momento, non tenendo conto del lavoro di preparazione prestato in precedenza.

La flessibilità dunque, pensata inizialmente come strumento per facilitare l’inserimento in azienda di nuovo personale da una parte e per andare incontro alle esigenze delle imprese dall’altra, se non corretta per tempo, rischia di ritorcersi contro quelle aziende che la utilizzano male. Una collaboratrice, un collaboratore che sente di appartenere ad un’azienda, in condizioni di lavoro adeguate, avrà una produttività maggiore e il beneficio finale sarà condiviso dall’impresa stessa. Proposta altrimenti, la flessibilità genera inefficienza.

Le sfide attuali e quelle future, già a medio termine, avranno ripercussioni anche sulla flessibilità e, a maggior ragione, quanto l’OCST

sottolinea, è un segno preventivo affinché si corregga ciò che già ora è da modificare. Non da ultimo si consideri che ci saranno persone che verranno escluse dal mercato in diversi settori (dal manifatturiero all’amministrativo) e la domanda da porsi è: quale risposta la società sarà in grado di proporre? ■



A CARITAS TICINO VIDEO:  
PRECARIETÀ: FLESSIBILITÀ A SENSO UNICO

con **Benedetta Rigotti**, resp. comunicazioni OCST,  
**Paolo Locatelli**, vice-segretario cant. OCST  
e **Renato Ricciardi**, segretario cant. OCST (foto sopra, dall’alto). Il sindacato OCST sottolinea che la precarietà lavorativa non è solo dovuta alla disoccupazione in sé, ma anche ad un cattivo utilizzo, da parte dei datori di lavoro, del lavoro part-time, interinale, uniti ad una cattiva gestione della forza lavoro proveniente dal frontalierato.

CARITAS  
TICINO  
video  
su

YouTube