Articolo 18 e voucher. Né conservare né rottamare: una sintesi oltre il Jobs Act

Il ritorno a un sistema di tutele del Novecento industriale, se possibile ancora più rigido di quello dello Statuto dei lavoratori degli anni Settanta, per la CGIL. La difesa a prescindere di quella che forse può essere considerata l'unica vera riforma del Governo Renzi, per i paladini del Jobs Act. Tertium non datur.

E' in questa netta contrapposizione che può essere inquadrato lo scenario nel quale si sta muovendo il dibattito sul referendum indetto dalla CGIL che, dopo il voto del 4 dicembre sulla riforma della Costituzione, assume ora una centralità politica inaspettata solo fino a pochi mesi fa e forse decisiva per le fortune di Matteo Renzi come leader del partito di riferimento del mondo del lavoro.

I quesiti sono ormai noti e riguardano la soppressione dei voucher, il ripristino dell'articolo 18 nella sua versione originaria, o meglio ancor più rafforzata e un intervento in materia di appalti volto a limitare i processi di decentramento e deresponsabilizzazione delle imprese committenti. In un Paese che sembra non saper vivere senza polemica e contrapposizione, l'occasione di una nuova ampia dialettica si è subito trasformata in pane per i denti di chi ha l'interesse ad alimentare nuovi conflitti e divisioni. Ma in questo scenario il vero rischio è quello di rifuggire i veri nodi politici, che non si sciolgono con un voto su dettagli tecnici.

Infatti, il tema delle tutele dei licenziamenti non si può certo risolvere in sé stesso, abolendo definitivamente l'articolo 18 reintroducendolo e, se possibile, estendendolo anche alle piccole imprese. Così facendo si utilizzerebbero in entrambi i casi categorie e modelli del passato, che poco hanno a che fare con i mercati del lavoro dinamici e fluidi del giorno d'oggi. Infatti la tutela dell'articolo 18 è una esigenza solamente laddove non vi sia un moderno sistema di politiche attive del lavoro tale per cui se si viene licenziati vi sia la possibilità in tempi brevi di potersi ricollocare grazie a strumenti e attori che, partendo dalle competenze del lavoratore, facciano incontrare domanda e offerta. Allo stesso tempo il tema dei voucher non può risolversi con una semplice soppressione di uno strumento che, seppur male utilizzato negli ultimi tempi, ha contribuito non poco all'emersione del lavoro nero, vera piaga del mercato del lavoro italiano. Infatti la sola presenza di contratti di lavoro di tipo subordinato classico non consente spesso alle imprese di utilizzare la flessibilità necessaria ai loro sistemi produttivi, motivo per cui si rivolgono ai voucher.

Entrambi gli esempi indicati possono essere letti come una spada di Damocle sulla testa del governo uscente che, da un lato, non ha saputo costruire un sistema di politiche attive degno di questo nome e secondo le numerose esperienze europee e, dall'altro lato, ha eliminato o reso difficilmente utilizzabili i contratti di natura più flessibile presenti nell'ordinamento italiano, che potevano garantire al mondo dell'impresa quei requisiti di elasticità propri di chi vuole collaboratori che lavorino per cicli, fasi e progetti. Tra il lavoro subordinato a tempo indeterminato, come forma comune di lavoro, e il sommerso c'è insomma rimasto ben poco per intercettare i nuovi bisogni delle imprese e talvolta anche degli stessi lavoratori.

Proprio per questi stessi motivi oggi risulta evidente che vi siano ragioni contingenti che possano giustificare i sostenitori del referendum, ma questo non significa che esse rispondano alle esigenze di lungo periodo di persone chiamate ad affrontare carriere di lavoro radicalmente differenti da quelle del recente passato. La vera sfida non è quella di conservare o rottamare gli strumenti del passato, in una logica di tesi e antitesi che rischia di non condurre a nulla, ma quella di trovare una sintesi nuova tra il sistema attuale e le necessità e i bisogni che emergono dagli oltre tre milioni di firmatari dei quesiti referendari. E si tratta di una sfida che, essendo propositiva, è tutta nelle mani della politica che non deve oggi sperare nel rinvio della consultazione ma proporre soluzioni innovative e reali a problemi antichi che si stanno oggi complicando. Ed è qui che emerge il grave limite del Jobs Act, una riforma importante più sul piano mediatico-comunicativa, per aver messo all'angolo il sindacato inteso come fattore di freno alla modernità, che nella realtà della vita delle persone e delle imprese che hanno problemi ben più urgenti e gravi del solo articolo 18.

Non possiamo che augurarci che questa nuova situazione aiuti il governo che ha recentemente ricevuto la fiducia delle camere a pensare modalità e strumenti nuovi a partire da soluzioni rapide per le politiche attive del lavoro, che tengano conto della situazione istituzionale post-referendaria e da un approccio nuovo al sistema contrattuale italiano. Su più fronti infatti i dati statistici ed economici stanno dimostrando come la volontà di Matteo Renzi di ricondurre tutto ai contratti subordinati (privati peraltro della loro stabilità) era una utopia dirigista, dalla quali si è fuggiti rifugiandosi nei voucher. Ma le sfide moderne sono ben altre, come dimostra il piano Calenda su Industria 4.0, che se bene implementato può essere quel Jobs Act di cui abbiamo davvero bisogno.

Francesco Seghezzi

Responsabile comunicazione e relazioni esterne di Adapt

Direttore ADAPT University Press

@*francescoseghezz*

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico ADAPT

@*Michele_ADAPT*

*Pubblicato anche su *Avvenire*, 28 dicembre 2016

Scarica il **PDF**