

## Chi ha paura del contratto unico?

di Michele Tiraboschi

Chi ha paura del contratto unico? Alla domanda, formulata con tono di sfida dai paladini della *flexicurity* all'italiana, si può e si deve rispondere nel modo più semplice possibile. Nessuna paura. Basta solo iniziare a chiamare le cose con il loro vero nome. E cioè parlare apertamente di abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Perché davvero sorprende l'insistenza nominalistica su un "contratto unico" che unico proprio non è. È sufficiente grattare sotto la superficie, di quella che è una semplice quanto efficace immagine propagandistica, e scorrere nel dettaglio le principali proposte di legge fino ad oggi presentate in Parlamento per rendersi conto che rimane in vita, con qualche ritocco di vernice fresca, la gran parte delle tipologie di lavoro flessibile sin qui sperimentate compresi i famigerati stage, il lavoro interinale e il contratto a termine. Questi ultimi addirittura liberalizzati per le prime assunzioni. È così che si pensa di sostenere l'occupazione giovanile? Ma quale datore di lavoro opterà mai per il contratto unico a tempo indeterminato – liberato dall'articolo 18, ma caricato di eccessivi oneri di tutela del reddito del lavoratore in caso di estinzione del rapporto di lavoro – se rimane aperta la porta per le attuali tipologie flessibili di lavoro? Presentato sotto la nobile veste del "patto generazionale" tra padri e figli, il contratto unico finirà invero per interessare maggiormente i padri, che infatti non sono esclusi dalla sua applicazione. Basta ancora una volta leggere con un minimo di attenzione le proposte sin qui formulate per capire che il contratto unico troverà applicazione per tutti i contratti di lavoro accesi a partire da una certa data e non per l'assunzione di giovani o inoccupati. Quanto ai figli è l'esperienza dell'apprendistato a dimostrare che non è certo l'articolo 18 a frenare l'occupazione dei giovani, quanto la bassa produttività e competitività del nostro sistema produttivo in uno con la debolezza e inefficienza degli attuali percorsi formativi ed educativi che non preparano adeguatamente al mondo del lavoro e non accompagnano le giovani generazioni, orientandole, nella difficile transizione dalla scuola al lavoro. Non si spiegherebbe altrimenti il fallimento di un contratto nobile come l'apprendistato che stenta a decollare quantunque privo delle tutele sui licenziamenti al termine del periodo formativo e, anzi, accompagnato da robusti incentivi economici e normativi (sgravio contributivo, sotto-inquadramento e percentualizzazione della retribuzione, non computabilità dell'apprendista, ecc.). Si potrebbe certo obiettare che l'apprendistato è un contratto oneroso perché implica per le imprese di farsi carico dei costi della formazione. Ma sappiamo bene che questo è vero solo sulla carta. Non più del 20/25 per cento dei giovani apprendisti risulta infatti coinvolto nei percorsi formativi promossi dalla regione e dalle parti sociali. Certo, è vero che la proposta del contratto unico elimina drasticamente il lavoro autonomo coordinato e continuativo. Il cosiddetto lavoro a progetto della legge Biagi. Ma sappiamo che il lavoro parasubordinato è una piaga della pubblica amministrazione, più che del settore privato. E, comunque, la rigida equiparazione del lavoro a progetto al lavoro subordinato anche in tema di recesso dal rapporto di lavoro, nel sanzionare evidenti abusi, si traduce in un danno maggiore rendendo in un sol colpo illecite forme genuine di lavoro autonomo. Alimentando con ciò una linea di politica del diritto in chiara controtendenza con la recente evoluzione del mondo del lavoro, in quanto volta a far prevalere le rigidità della norma inderogabile di legge e la standardizzazione del lavoro, propria del contratto unico, sul dinamismo dei moderni modi di lavorare e produrre che reclamano autonomia, individualizzazione del rapporto e riconoscimento del merito anche nell'ambito del lavoro dipendente. Chi scrive appartiene a una scuola di pensiero

che non hai mai considerato l'articolo 18 un tabù. Ma, nondimeno, ci appare una palese forzatura, se non una mistificazione abilmente giocata sui media, l'insistente richiamo al mantra della *flexicurity* per giustificare una operazione di politica del diritto che non ha certo l'obiettivo o la capacità di invertire le pessime performance del nostro mercato del lavoro in materia di occupazione giovanile. Quindici anni di dibattiti sulle tipologie contrattuali flessibili dovrebbero averci fatto capire, ma forse così ancora non è, che il vero problema del mercato del lavoro italiano non è tanto una riforma del quadro legale, ma un migliore incontro tra la domanda e offerta di lavoro. Incontro che certo si basa sui contratti e sul formalismo giuridico, ma che trova il suo vero punto critico nelle competenze, nelle capacità e nelle attitudini delle persone. Potremmo fare tutte le riforme del mondo e importare in Italia – proprio nel momento in cui ha dimostrato, con la crisi, tutte le sue debolezze – il modello di regolazione del mercato del lavoro danese. Saremo tuttavia sempre punto e a capo se non inizieremo una volta per tutte a costruire, giorno dopo giorno, nei territori e nei settori produttivi, relazioni industriali partecipative e di prossimità unite a robusti e autentici percorsi di integrazione tra scuola, formazione e lavoro. Il contratto unico di primo ingresso per i giovani già c'è ed è l'apprendistato appena riformato. La freddezza e l'indifferenza con cui viene accolto ancora oggi sta a indicare che il nostro Paese ama fare le rivoluzioni nei salotti televisivi e sui giornali mentre ai giovani nessuno pensa concretamente. Per avere la coscienza a posto è sufficiente citarli e intestare a loro le riforme. Che poi queste siano vere o presunte poco importa.

**Michele Tiraboschi**  
tiraboschi@unimore.it