

## **Contratto unico e abrogazione dell'art. 18 creano maggiori opportunità di lavoro per i giovani?**

di Michele Tiraboschi

Ancora “contratto unico” e abrogazione dell'articolo 18. A rilanciare sono gli economisti Alesina e Giavazzi sul *Corriere* di ieri (*in questo Bollettino*). Un intervento autorevole e deciso, il loro. Tutto nella direzione di una ampia deregolamentazione del mercato del lavoro. Presentata, una volta ancora, quale unica ricetta possibile per risolvere l'annoso problema della occupazione giovanile. Un intervento che fa seguito alle indiscrezioni giornalistiche dei giorni scorsi (*Il Foglio e La Repubblica*). Bocciata senza appello la bozza Ichino, sarebbe il “contratto unico” versione Boeri-Garibaldi la strada prescelta dal Ministro Fornero per l'annunciata riforma del mercato del lavoro. Eppure, dopo il documento unitario delle segreterie nazionali di Cgil, Cisl e Uil dello scorso 17 gennaio (*in questo Bollettino*) che spinge sull'apprendistato come vera risposta al problema della occupazione giovanile, buon senso e prudenza suggerirebbero di avviare un confronto reale con le parti sociali. Un confronto maggiormente attento ai veri problemi del nostro mercato del lavoro che, per la loro complessità, non possono certo essere risolti attraverso una comunicazione giornalistica a tamburo battente che se non assume i toni della “pubblicità ingannevole”, come sostiene la Cgil a proposito della proposta del contratto unico, di certo molto ci si avvicina. Tanto più che, a ben vedere, la proposta di “contratto unico”, per quanto seduca media e non addetti ai lavori, sotto sotto non piace a nessuno. Non piace al sindacato, come dimostra il documento unitario dello scorso 17 gennaio. Ma neppure piace alle imprese del commercio, dell'artigianato, del turismo e dei servizi, che ne uscirebbero gravemente penalizzate visto, che in cambio della abrogazione di una norma come l'articolo 18 che per loro non trova applicazione, verrebbero sacrificate tutte quelle tipologie contrattuali di lavoro che hanno consentito, dalla riforma Treu in poi, di regolarizzare vecchi e nuovi modi di lavorare altrimenti destinati al sommerso e alla clandestinità. Con buona pace di quanti criticano il dualismo del mercato del lavoro, tra stabili e temporanei, dimenticando che circa un quarto della nostra economia si alimenta attraverso un fiorente mercato “nero” del lavoro pronto ad attrarre forme di lavoro che non potrebbero mai essere rappresentate da modelli unici – e per questo rigidi – di regolazione del mercato del lavoro. Anche la Confindustria pare invero alquanto tiepida rispetto alle proposte in campo che non affrontano di petto il nodo dell'articolo 18 affidando

a un percorso sottotraccia, che fa piazza pulita dei progressi e delle conquiste del decennio passato, una promessa di maggiore flessibilità tutta da verificare nei fatti, specie se devono poi essere le imprese ad assumere gli oneri finanziari dei nuovi ammortizzatori sociali e sopperire alle inefficienze di un sistema pubblico di collocamento che, pur conoscendo nel corso degli anni decine di riforme, mai ha funzionato a regime.

Già abbiamo rilevato, in precedenti *Bollettini Adapt*, i gravi limiti e le ambiguità della proposta del “contratto unico”. E già abbiamo ricordato che apparteniamo a una scuola di pensiero che non ha mai fatto dell’articolo 18 un feticcio. Ben vengano dunque proposte di riforma organiche del diritto del lavoro che affrontino con coraggio il nodo degli ammortizzatori sociali e delle flessibilità in uscita. Che non si evochi tuttavia il retorico “patto generazionale” tra padri e figli, perché le cose non stanno affatto così. Il paradosso del “contratto unico” è di una banalità, a ben vedere, altrettanto unica visto che si propone semplicisticamente di dare maggiori tutele ai giovani riducendo le tutele del lavoro in generale. Altro allora che verità scomode. Chiamare in causa il futuro dei nostri giovani per legittimare una deregolazione del mercato del lavoro sarebbe non solo un inganno ma, più ancora, l’ennesimo tradimento nei loro confronti. Perché, tra i tanti dualismi che già caratterizzano il nostro mercato del lavoro (lavoro regolare v. lavoro nero, Nord v. Sud, uomini v. donne, lavoro pubblico v. lavoro privato, italiani v. immigrati, grande impresa v. piccola impresa, ecc.), con il “contratto unico” diventerebbe ancora più accentuato quello che contrappone oggi i giovani agli adulti. Con i padri a cui rimarrebbero le tutele dell’articolo 18 e con i giovani a cui verrebbe garantito sì un contratto a tempo indeterminato ma privato dell’unica tutela che, per definizione, lo rende stabile.

È del resto indicativo che la vicina Francia, dove per la prima volta è stata ipotizzata l’idea del contratto unico, ha presto abbandonato le suggestioni di una formula vuota, lontana dalla ricchezza e dalla multiforme realtà del mondo del lavoro, per avviare, la scorsa estate una significativa e assai più pragmatica riforma dell’apprendistato e dei tirocini formativi e di orientamento. Né si spiegherebbe, del resto, l’andamento di mercati del lavoro ampiamente deregolamentati, come quello statunitense, dove l’assenza di vincoli ai licenziamenti non ha impedito un drastico incremento della disoccupazione e della disoccupazione giovanile in generale. Anche negli Stati Uniti i rapporti di lavoro continuativi non sono più, da tempo, il prototipo dominante. Ciò tuttavia non tanto a causa del particolare modello regolatorio del lavoro adottato in quel Paese quanto in ragione dei drastici cambiamenti intervenuti nella società e nei modelli reali di produzione e organizzazione del lavoro.

Rifiutare l’utopia del contratto unico – che nessuno aveva osato prospettare neppure in una epoca come quella fordista caratterizzata, come noto, da modelli di produzione e organizzazione del

lavoro tendenzialmente standardizzati – non significa affatto, come sostiene Ichino mistificando non poco la realtà e (anche) alcune delle mie proposte, sostenere una moratoria legislativa. Significa semmai riconoscere, come fanno ora saggiamente Cgil, Cisl e Uil, che una riforma del mercato del lavoro è stata fatta solo pochi mesi fa. Ed è stata fatta con il consenso e la piena soddisfazione di tutte le parti sociali. È la riforma dell'apprendistato: il vero “contratto unico” di primo ingresso per i giovani o “contratto prevalente”, se così ci piace chiamarlo. Una riforma che, tuttavia, rischia di fallire miseramente, là dove non venisse implementata e accompagnata con ulteriori interventi normativi di competenza dello Stato e/o delle regioni e con il giusto sostegno politico-amministrativo (disincentivi verso altre forme contrattuali, circolari, interpelli, ecc.).

Come ricorda ai fautori dell'ultima ora del modello danese un attento studioso delle relazioni industriali come Pietro Merli Brandini (*in questo Bollettino*) e come dovrebbero avere appresso i (veri o presunti) comparatisti del lavoro dall'impareggiabile insegnamento di Otto Kahn-Freund “*la legge è uno strumento marginale nelle relazioni umane e lo è ancor di più nelle relazioni industriali e di lavoro*”. Perché mai allora il Governo dovrebbe oggi prospettare una riforma del mercato del lavoro, inutile se non dannosa (vedi le considerazioni che seguono), quando le forze contrapposte del mercato del lavoro, sindacati e imprese, hanno appena trovato una risposta condivisa e soddisfacente?

Invero nessuna delle proposte sin qui avanzate nel dibattito italiano risponde pienamente al modello danese che, infatti, si regge su un sistema pubblico di servizi per il lavoro e di ammortizzatori sociali particolarmente efficiente e oneroso per le casse dello Stato, in uno con un senso civico che non ha pari nel resto del mondo. Non a caso l'architrave di un moderno sistema di ammortizzatori sociali, e cioè la regola che impone al percettore di un sussidio pubblico di rinunciare a fronte di una offerta di lavoro congrua, da noi non ha mai funzionato sebbene sia stata introdotta dieci anni fa, con la legge Biagi, e sia stata successivamente rafforzata, anche sul piano sanzionatorio, con i vari pacchetti anti-crisi.

Anche ammesso, come nella proposta Ichino, che il sistema di un piccolo Paese come la Danimarca, con specializzazioni produttive e tipologie di imprese del tutto differenti dalle nostre, possa essere trapiantato in Italia a totale carico delle imprese (visto che risorse pubbliche non ve ne sono, così come non esistono efficienti servizi pubblici di collocamento), pare interessante capire se questo modello ha ben funzionato durante la crisi internazionale degli ultimi quattro anni e se davvero ha sostenuto – o quanto meno non penalizzato – l'occupazione dei giovani.

I dati comparati sono, invero, inequivocabili. Non solo dimostrano l'estrema vulnerabilità del modello danese – con livelli di disoccupazione più che raddoppiati durante la crisi – ma sconfessano anche l'assunto di Alesina-Giavazzi e di Ichino e cioè che non esista altra soluzione

che liberalizzare i licenziamenti per sostenere l'occupazione giovanile. È il caso tedesco a dimostrare – con livelli di tutela contro i licenziamenti illegittimi analoghi ai nostri ma anche con tassi di disoccupazione giovanile sostanzialmente analoghi a quelli degli adulti – che si possono realizzare validi percorsi di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro a condizione di usare l'apprendistato e di poter contare su un efficiente sistema di relazioni industriali di tipo cooperativo.

**Michele Tiraboschi**

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati “Marco Biagi”

*Per una dimostrazione di dettaglio sulla preferibilità della soluzione “apprendistato” rispetto al modello “flexicurity” rinvio ai dati che ho presentato al recente convegno di Chicago della Labor and Employment Relations Association (LERA) e che sono in parte contenuti nelle slide pubblicate in questo Bollettino col titolo: M. Tiraboschi, L'occupazione dei giovani durante la grande crisi: un ammonimento all'Europa continentale per rifondare il diritto del lavoro?*

*Qui di seguito si riporta uno schema di sintesi del lavoro di ricerca presentato a Chicago realizzato attraverso l'impiego di dati Eurostat, Ocse e degli indicatori del Competitiveness Report del World Economic Forum in tema di qualità del sistema di relazioni industriali e qualità del sistema educativo.*

**Politiche / misure adottate in Europa / Usa a favore dei giovani (i Paesi sono stati classificati dalla situazione occupazionale giovanile migliore (in verde) alla peggiore (in rosso))**

	YOUTH UNEMP RATE 2010	EDUCATION AND SCHOOL TO WORK TRANSITION					INDUSTRIAL RELATIONS			LABOUR MARKET INSTITUTIONS				
		QUALITY OF EDUCATION	APPRENTICESHIP			VET > GENERAL EDUCATION	COOPERATIVE LABOUR-EMPLOYER RELATIONS	FLEXIBILITY OF WAGE DETERMINATION	FLEXIBLE HIRING	FLEXIBLE FIRING	MIN. WAGE	SCHOOL/ UNIV. PLACEMENT	PES PLACEMENT SERVICES (>0,1% GDI)	
			FLEXIBLE WORK	SCHOOL	PAY <50% OF A SKILLED EMPLOYEE									
Austria	9	X		X	X	X	X	X	X			X	X	
Netherlands	9	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	
Germany	10	X		X	X	X	X	X	X			X	X	
Denmark	14	X		X			X		X	X		X	X	
US	18	X	X					X	X	X	X	X		
UK	19	X	X				X	X	X	X	X	X	X	
France	23			X	X	X			X		X		X	
Italy	28		X						X					
Spain	42		X						X		X			

fonte: M. Tiraboschi, L'occupazione dei giovani durante la grande crisi: un ammonimento all'Europa continentale per rifondare il diritto del lavoro?, Chicago, 8 gennaio 2012.