

Contratto unico all'italiana? No grazie.

di Michele Tiraboschi

Lo abbiamo già detto nel recente passato e lo ripetiamo ora. Il contratto unico non è la risposta ai gravi problemi strutturali del mercato del lavoro italiano e tanto meno la chiave per affrontare precariato, inattività e disoccupazione giovanile. Centrali sono, invece, il rilancio dell'apprendistato e dei fondi interprofessionali per la formazione continua, nonché l'integrazione per scuola, università e mercato del lavoro. Solo attivando la leva della formazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e cioè in una ottica di placement, è possibile superare il persistente disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e il paradosso di giovani senza lavoro, da un lato, e imprese senza lavoratori con le competenze e professionalità di cui hanno bisogno, dall'altro lato. Il contratto unico, lo dice la definizione stessa, comporta la marginalizzazione se non la fine dei contratti a contenuto formativo, del lavoro tramite agenzia e delle altre tipologie contrattuali flessibili che non sono 46 come continua a sostenere una certa stampa specializzata moltiplicando, in modo risibile, pane e pesci per dirci che esistono diversi modi di lavorare e produrre (cfr. M. TIRABOSCHI, Precarietà e tipologie di lavoro: la moltiplicazione dei pani e dei pesci, in Boll. Adapt, 2006, n. 1). Salvo non si tratti del contratto unico all'italiana che, con l'obiettivo non troppo velato di giustificare l'abrogazione dell'articolo 18, finisce per confermare a fianco del contratto unico tutte le attuali tipologie contrattuali oggi esistenti mascherate con quale colpo di vernice fresca. Del tutto inaccettabile, perché mistificatoria, è, in ogni caso, l'idea di avviare una riforma organica del diritto del lavoro che tuttavia si applicherebbe ai soli nuovi assunti sul presupposto di un enfatico quanto vuoto "patto generazionale" tra giovani e adulti. Se è vero che il nuovo contratto unico troverà applicazione a tutti i nuovi contratti stipulati a partire da una certa data allora questo riguarderebbe anche i padri e non solo i giovani con l'aggravante di un drastico irrigidimento del mercato del lavoro visto che sarebbe disincentivata, per il divario di tutele, la mobilità da una occupazione all'altra. Se invece il nuovo contratto unico si applicasse solo ai giovani sarebbe ancora peggio perché sarebbe la fine dell'apprendistato e del tentativo di costruire sul versante della formazione e del placement robusti percorsi di transizione dalla scuola al lavoro. Come ci sforziamo di dire da anni, un contratto unico di primo ingresso a tempo indeterminato c'è già ed è l'apprendistato riformato. Diamoci da fare per renderlo concretamente operativo invece di avventurarci con la fantasia sulle sabbie mobili di una riforma pasticciata che vuole trapiantare in Italia il "modello danese" senza i danesi.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it