

Il contratto unico? Esiste già nella legge Biagi

di **Michele Tiraboschi**

E da oltre un decennio che il mercato del lavoro italiano vive un gravissimo paradosso. La faziosità, che tanto condiziona le attuali discussioni politiche e sindacali, impone a tutti di schierarsi, da una parte o dall'altra, innalzando bandiere e muri che non ci consentono poi di guardare in faccia la realtà. È successo così per l'articolo 18. Lo stesso si sta ora verificando per la legge Biagi. Eppure, e qui sta il paradosso, l'attuale sistema normativo del diritto del lavoro non soddisfa pienamente nessuna delle due parti del contratto di lavoro. Di certo non i lavoratori che, nel complesso, si sentono oggi più insicuri e precari. A ben vedere, tuttavia, neppure gli imprenditori ritengono il sistema regolativo dei rapporti di lavoro coerente con la sfida competitiva imposta dalla globalizzazione e dai nuovi mercati.

Anche dopo le recenti innovazioni apportate dalle leggi Treu e Biagi è palese, e non solo nei settori maggiormente esposti alla competizione internazionale, l'insofferenza verso un corpo normativo sovrabbondante ed ostile che, pur senza dare vere sicurezze a chi lavora, intralcia inutilmente il dinamismo dei processi produttivi e l'organizzazione del lavoro. Così, se per un verso i lavoratori chiedono maggiori e più incisive tutele, le imprese reclamano a loro volta maggiore flessibilità e un qua-

dro di regole meno invasivo.

Se questa è la sensazione più diffusa - almeno tra quei lavoratori e quelle imprese che non accettano come inevitabile la classica soluzione all'italiana, e cioè la fuga nel sommerso e nella illegalità - ci pare allora illusorio pensare di procedere sulla strada di un'ennesima epocale riforma legislativa del mercato del lavoro che poi rischia di rimanere sulla carta. Nell'ambito dei rapporti di lavoro l'abuso di riformismo è certo un male meno infido della faziosità e della ideologia, ma alla prova dei fatti è forse altrettanto dannoso e controproducente.

Là verità è che lavoratori e imprese hanno oggi bisogno di un quadro di regole semplici, sostanziali più che formali, accettate e rispettate in quanto contribuiscono a cementare rapporti di fiducia e un clima di fattiva collaborazione nei luoghi di lavoro. Una economia competitiva fondata sulla conoscenza deve cioè poter contare su lavoratori il cui potere contrattuale poggi sulla loro qualità professionale e capacità di adattamento piuttosto che su di un sistema di garanzie ingessate. Questa è la vera stabilità del lavoro. Una stabilità basata su un sistema di convenienze reciproche piuttosto che su formalistiche imposizioni di legge, che vengono poi largamente superate nei processi normativi reali, se è vero che l'articolo 18 trova applicazione per una cerchia sempre più ristretta di lavoratori e, comunque, nulla può quando una im-

presa chiude o delocalizza.

Per conciliare in modo più efficace e moderno le istanze di tutela del lavoro con le esigenze di competitività delle imprese occorre dunque, almeno in questa incerta stagione politica, procedere in ben altra direzione che, senza inventarsi nulla di nuovo, ben potrebbe essere quella del patto di concertazione dello scorso 23 luglio. Non che l'accordo sul welfare sia esente da critiche, caratterizzato com'è da una visione ancora industrialista del lavoro che tanto penalizza il settore dei servizi e il terziario. Con questo protocollo tuttavia il Governo si è assunto l'impegno, oramai davvero ineludibile, di portare a compimento la legge Biagi reperendo le risorse necessarie per la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali. Ed è poi sempre il protocollo del 23 luglio che, una volta superato il vaglio referendario dei prossimi giorni, potrebbe consentire alle parti sociali di avviare l'altrettanto importante revisione degli assetti contrattuali attraverso cui affrontare dal basso, e senza velleitarie soluzioni dirigistiche, i nodi cruciali della produttività e degli incrementi retributivi.

Un periodo di assestamento sul versante legislativo sarebbe per contro particolarmente utile a tutti i numerosi attori coinvolti nella regolazione del mercato del lavoro per dare piena attuazione a molte buone norme della legge Biagi rimaste prive di attuazione. Pensiamo per

esempio alla borsa lavoro, all'accordo scuola-lavoro e al sistema di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro. E pensiamo anche alla sperimentazione dei buoni lavoro, diffusi con successo in molte realtà europee per i lavori di cura e assistenza alla persona, ma anche

utilizzabili per dare risposte efficaci a esigenze occasionali come nel caso del lavoro agricolo e delle vendemmie di breve durata effettuate (spesso in compagnia degli ispettori come ci ricordava pochi giorni fa Salvatore Carrubba) da studenti e pensionati che le imprese e i loro consulenti oggi non sanno come inquadrare giuridicamente. Una rilettura serena della legge Biagi potrebbe del resto rivelarsi non priva di sorprese, e utilità, anche per quei tecnici e quei riformisti alla perenne ricerca di soluzioni a tutti i costi innovative. Sul piano progettuale riscuote oggi un discreto successo la proposta del contratto unico in tre tempi: prova, inserimento, stabilità. A noi pare che questa forma di lavoro già esista sulla carta, anche se poco e male applicata dalle norme regionali e dai contratti collettivi. È il nuovo apprendistato della legge Biagi, che è infatti un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma senza articolo 18, che prevede una prova, un inserimento in modalità formativa e infine, al termine del periodo di apprendimento, la possibilità di stabilizzazione senza soluzione di continuità.

tiraboschi@unimore.it

INAPPLICATO

La riforma dell'apprendistato è un impiego subordinato senza applicazione dell'art. 18

