

Dietro il mito del contratto unico

Alcune domande per svelare l'inganno: è davvero unico questo contratto? Può rispondere alla complessità del sistema? Perché è diventato una bandiera? E ancora, l'articolo 18 disincentiva sul serio le assunzioni?
DI ILARIA LANI, MOLECOLEONLINE.IT

Il lavoro, nel nostro Paese, periodicamente diviene oggetto di campagne ideologiche, non certo prive di fini strumentali. Dieci anni fa tutti saremmo dovuti diventare imprenditori di noi stessi, con il potere di contrattare individualmente le migliori condizioni, finalmente "liberi" da qualsiasi vincolo o protezione.

Così non è andata: le tante tipologie contrattuali, individuali, prive di tutele hanno prodotto lo sfruttamento e la subalternità di un'intera generazione. **Molte indagini ci dicono come la precarietà abbia ridotto la produttività** e il suo unico effetto, oltre a non aver favorito l'occupazione giovanile, sia stato quello di eliminare diritti e protezioni sociali per risparmiare sul costo del lavoro.

A fronte di ciò, oggi, dovremmo aprire un dibattito molto pragmatico su come estendere le tutele, contrastare gli abusi e l'effetto dumping sui costi, causa di una spirale che distorce il mercato. **Invece parliamo dell'abolizione dell'art.18**, quello che secondo gli estensori delle proposte di legge sul contratto unico sembra essere il totem da abbattere. Ma a cosa c'è dietro il mito del contratto unico? Alcune domande per chiarire le idee.

1) E' veramente unico?

La proposta di legge presentata dal senatore Ichino non abolisce le altre tipologie di lavoro, ma si limita ad introdurre una nuova, che le aziende possono liberamente adottare per i nuovi assunti o per i vecchi con specifici accordi sindacali. In sostanza si tratta di una opportunità in più per le imprese, senza alcuna soluzione certa per milioni di precari. La proposta di legge ispirata a Boeri-Garibaldi, invece, si applica a tutti quale forma di ingresso al lavoro, ma interviene parzialmente sulla selva di contratti vigenti, introducendo soltanto alcuni criteri per limitare il contratto a termine e il lavoro autonomo. E l'apprendistato? Il lavoro a chiamata? Lo staff leasing? I voucher?

In entrambi i casi, sia pure in modo diverso, stiamo parlando di una nuova disciplina che si somma alle precedenti senza effettuare un vero e proprio riordino delle tipologie in ragione della loro funzione.

2) Il contratto unico è efficace per rispondere alla complessità di situazioni?

Le proposte di legge in questione, pur non riordinando il sistema, introducono criteri per disciplinare il campo di applicazione del contratto unico e contrastare l'abuso del lavoro autonomo. In particolare è definito dipendente chi riceve più due terzi del proprio reddito dal medesimo committente. Questa soluzione rischia di essere insufficiente: l'area dell'elusione è tale da provocare sempre più l'utilizzo parziale o per brevi periodi di finti lavoratori autonomi impiegati in mansioni tipiche del lavoro dipendente, che dovrebbero semplicemente essere escluse.

Inoltre in questo modo non si salvaguarda i professionisti a partita iva che hanno due o più committenti e si vedono imporre dalle imprese condizioni e compensi inadeguati, funzionali ad avere prestazioni qualificate a basso costo.

3) Se il contratto unico non sembra risolvere il problema complesso delle tante tipologie contrattuali allora perché è diventato una bandiera?

L'impressione è che si voglia utilizzare una soluzione monolitica per sbarazzarsi di qualcos'altro. Ovvero dell'art. 18 come merce di scambio per accreditare una "supposta" nuova stabilità. Infatti, la proposta di legge del Sen. Ichino abolisce per tutti, nel nuovo regime, il diritto al reintegro in caso di licenziamento illegittimo, mentre il progetto di legge ispirato a Boeri-Garibaldi lo abolisce per i primi tre anni. Se però, almeno in quest'ultimo caso, l'obiettivo è disciplinare la fase di ingresso perché chiamare in causa proprio l'art.18? Non sarebbe più interessante rilanciare veramente l'apprendistato come proposto nel progetto di legge sul "contratto unico di formazione"? Viene il sospetto che tutto questo sia un pretesto.

4) L'art. 18 disincentiva veramente le assunzioni?

La stessa Ocse ha dovuto ammettere che non ci sono analisi econometriche in grado di suffragare l'idea che la rigidità in uscita scoraggi le nuove assunzioni, piuttosto possiamo affermare che nel nostro Paese le esigenze di ristrutturazione aziendale sono già ampiamente tutelate con la cassa integrazione e le procedure di licenziamento collettivo. Infine per favorire la competitività è necessario dotare di infrastrutture immateriali

il nostro Paese, poiché, come noto, la flessibilità risiede nella capacità di innovare rapidamente i processi produttivi. Ormai abbiamo sufficienti prove per dire che non si rilancia l'economia riducendo i diritti. L'art. 18 è, invece, una tutela concreta e importante: un deterrente per evitare ricattabilità e discriminazioni e garantire ad ognuno le libertà sindacali e i diritti di cittadinanza sul posto di lavoro.

5) Ma è vero che il mercato del lavoro è duale, ovvero ci sono i super garantiti e i non garantiti?

Questo è un falso mito, ancora più ignobile in una fase di crisi dove purtroppo i licenziamenti sono all'ordine del giorno. Chi lo sostiene infatti dovrebbe spiegarci se una lavoratrice a tempo indeterminato di una ditta di pulizie il cui destino salariale e lavorativo cambia al cambiare dell'appalto va incasellata tra i garantiti oppure no. E così un lavoratore in cassa integrazione o con un part time involontario che guadagna 500 euro al mese.

Il nostro è casomai un mercato del lavoro "liquido" dove si sono affermate condizioni sempre più frammentate: mentre le protezioni venivano negate a chi doveva entrare, progressivamente si assottigliavano per tutti, secondo una logica di rincorsa alla riduzione del costo e di spostamento del rischio di impresa sul lavoratore.

In conclusione, **per riformare il sistema non esiste una bacchetta magica**, servono interventi coerenti. I giovani devono poter accedere al lavoro con un contratto vero, che abbia pieni diritti, formazione e tempi certi di conferma. Devono essere cancellate tutte le forme di lavoro più precarizzanti e ridotte le tipologie disponibili, secondo il principio per cui ad un lavoro stabile deve corrispondere un contratto stabile.

La normativa sul lavoro parasubordinato deve essere completamente rivista eliminando gli abusi e rendendo più costose queste tipologie. Contemporaneamente devono essere riattivati i controlli dei servizi ispettivi. Infine, nessuna prestazione, anche se esercitata in forma autonoma, può esser pagata meno di quanto stabilito nei contratti nazionali di lavoro, anzi **il lavoro discontinuo deve esser pagato di più** e vanno garantite a tutti le tutele fondamentali: malattia, maternità/paternità, continuità di reddito.

Vogliamo risposte serie e concrete e soprattutto **siamo stanchi di essere sempre e comunque utilizzati strumentalmente**, per poi puntualmente sentirci dire che dobbiamo essere noi giovani le cavie di un "nuovo" mercato del lavoro che vede svanire i diritti e rende strutturale la condizione di precarietà.

* Responsabile politiche giovanili Cgil