

Apprendistato e somministrazione di lavoro

di Silvia Degl'Innocenti – Segretario Nazionale FeLSA CISL

Siglato l'accordo tra Assolavoro, FeLSA Cisl e UilTemp che regolamenta l'apprendistato professionalizzante per il tramite di Agenzie per il Lavoro, che si applica ai soli giovani dai 18 ai 29 anni ed esclude i lavoratori in mobilità.

L'intesa prevede la possibilità di effettuare il percorso formativo previsto al fine di conseguire una qualifica presso un unico utilizzatore o più utilizzatori. Molto si è scritto in merito alla liceità di tale accordo soprattutto per quanto concerne la possibilità delle Agenzie per il lavoro di assumere un apprendista con contratto a tempo indeterminato ed inviarlo in missione presso più utilizzatori con contratti a tempo determinato. Quest'ultimo aspetto ha visto fin dall'inizio perplessità da parte di Nidil Cgil che ha ritenuto opportuno inviare una richiesta di interpello al Ministero del Lavoro.

Da un punto di vista giuridico è vero che il Testo Unico sull'apprendistato, all'art.2, comma 3, cita solo la somministrazione a tempo indeterminato. Ma questa previsione cita lo staff leasing solo per dire quali sono gli apprendisti che entrano nel limite di computo. Infatti, quella norma, lungi dall'affrontare il tema - ben più ampio - della compatibilità tra apprendistato a termine e somministrazione, si limita ad indicare quali sono gli apprendisti che rientrano nei limiti quantitativi. Nel fare questo, la norma include nel conteggio solo i lavoratori somministrati tramite staff leasing, e non anche quelli somministrati a termine: è una scelta che può trovare fondamento in vari motivi, ma che non riguarda in alcun modo il divieto di apprendistato in somministrazione a tempo determinato.

Peraltro, il divieto non si trova neanche al di fuori del Testo Unico. Anzi, se andiamo a vedere cosa è scritto nella legge Biagi, sebbene il comma 2 dell'articolo 22 non sia chiaro, la circolare n.7/2005 precisa che chi utilizza lavoratori somministrati può assumerli a tempo determinato oppure a tempo indeterminato. Quindi, considerato che - come dice l'articolo 1 del Testo Unico - l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non si vede dove starebbe questo divieto. Un'altra obiezione che viene mossa riguarda la presunta incompatibilità tra apprendistato e somministrazione a termine. Questa incompatibilità potrebbe verificarsi, in casi specifici, se il rapporto si svolgesse con modalità tali da impedire lo svolgimento della formazione. Ma si tratterebbe di un problema circoscritto al singolo rapporto, in quanto - si ripete - in via generale il legislatore non ha ritenuto che tale incompatibilità sia talmente grave da vietare l'utilizzo della fattispecie.

L'intesa raggiunta dalle parti sociali del settore del lavoro somministrato ha la piena volontà di non snaturare l'istituto della funzione formativa; infatti oltre a prevedere la presenza di tutor qualificati, che dovranno avere determinati requisiti ed essere iscritti ad un apposito albo presso Forma.Temp, si richiede il parere di conformità del piano individuale ad una commissione nazionale istituita ad hoc.

L'accordo prevede che all'apprendista sia applicata la regolamentazione della formazione prevista dai CCNL di categoria, sottolineando la necessità di cooperazione tra i soggetti coinvolti (lavoratore, agenzia e azienda utilizzatrice) per quanto riguarda il piano formativo individuale.

Formazione trasversale e formazione sussidiaria, che interviene in caso di mancanza di missione, completano il quadro al fine di garantire al lavoratore apprendista, assunto per il tramite di un Agenzia per il lavoro, il conseguimento della qualifica.

A questo si aggiunge l'obbligo di svolgimento dell'apprendistato solo nell'ambito di missioni di durata minima di un anno (periodi di durata minima ben più lunghe dell'intero rapporto che il Governo si accinge ad introdurre).

Se si considera che in passato il Governo ha avallato, con proprie circolari, forme ben più azzardate di apprendistato (es. quello stagionale, che dura pochi mesi e non può avere contenuti formativi rilevanti), non si comprende per quale motivo si sollevi questo problema.

Inoltre, va notato che il Testo Unico assegna una delega molto ampia alla contrattazione collettiva, cui viene affidato il compito di regolare tutti gli aspetti dallo stesso non espressamente disciplinati.

Per questo le parti hanno ritenuto importante regolamentare l'apprendistato anche presso più utilizzatori.

L'accordo del 5 aprile 2012 al fine di evitare lo snaturamento dell'istituto, e ridurre l'apprendistato in somministrazione in un mero vantaggio economico, ha ritenuto opportuno inserire, nel caso di mancata missione, un percorso di garanzia dello svolgimento della formazione accompagnato da un sostegno economico, pari all'indennità prevista da CCNL per i tempi indeterminati, per un periodo di nove mesi a decorrere dall'accordo sindacale.

Si prevede inoltre l'obbligatorietà per le agenzie di una riconferma delle "maestranze" pari al 50 % degli apprendisti assunti presso più utilizzatori. Rimane invece la piena titolarità dei contratti di categoria di regolamentare le percentuali degli apprendisti assunti con un contratto, anche di natura commerciale, a tempo indeterminato in termini di stabilizzazione.

Infine, un ruolo importante nella gestione dell'apprendistato lo giocano le parti sociali, chiamate in più occasioni a far da garante del percorso proposto, della congruità della missione e dell'effettiva valutazione di eventuale mancanza di missione.

L'intesa sottoscritta da FeLSA Cisl e UilTemp, con Assolavoro, va ben oltre gli aspetti giuridici. Con la firma del 5 aprile 2012 le Agenzie per il lavoro sono chiamate ancora di più a fare quel salto di qualità da "soggetti prestatori di Lavoro" a "veri e propri datori di lavoro".

Per noi che in questi anni abbiamo investito in questo sistema, seppur con ruoli diversi, questo è un modo per dimostrare che le Agenzie sono "cresciute" e che sono pronte a gestire il nuovo del mercato del lavoro con un ruolo da protagoniste e come portatori di buona flessibilità. L'unica speranza è non rimanerne delusi per non dare ragione a chi sostiene: ve lo avevo detto.