www.adapt.it, 10 settembre 2010

Ma non era meglio il contratto di formazione e lavoro?

di Angelo Candido

La triplice disciplina dell'apprendistato – formativo, professionalizzante, specializzante – rappresenta uno degli aspetti maggiormente caratterizzanti dell'ambizioso disegno legislativo di riforma del mercato del lavoro costituito dalla l. n. 30/2003 e dal d.lgs. n. 276/2003.
Quest'ultima disposizione delinea un apprendistato plurale, declinato sul territorio con il coinvolgimento di regioni, parti sociali, istituzioni formative.
Alla prova dei fatti, questa costruzione si è rivelata non esente da difetti.
L'eterogeneità e la frammentarietà della produzione normativa regionale, unite alla scarsa capacità delle parti sociali di incidere sul meccanismo di produzione normativa, hanno dato origine ad un sistema estremamente diversificato sul territorio.
A ciò si aggiungano la mancata operatività dell'apprendistato formativo e lo scarso utilizzo dell'apprendistato di alta formazione.
A riprova di tali affermazioni, i dati forniti dall'Inps evidenziano, ancora nel 2008, un ricorso estremamente significativo (34,6%) all'apprendistato ante riforma, disciplinato dalla l. n. 196/1997.
I ritardi nell'applicazione delle disposizioni relative al canale maggiormente popolato dell'apprendistato, il professionalizzante, hanno richiesto successivi interventi del legislatore nazionale, volti a creare discipline transitorie sussidiarie (l'art. 49, comma 5 *bis*) o canali paralleli per lo svolgimento dell'apprendistato (l'art. 49, comma 5 *ter*). Proprio con riferimento a quest'ultima disposizione, sono state raggiunte intese per la disciplina dell'apprendistato con formazione esclusivamente aziendale (protocollo d'intesa 24 settembre 2009 per il settore terziario distribuzione servizi e accordo di rinnovo del Ccnl turismo 20 febbraio 2010).
Successivamente al raggiungimento di tali intese, la sentenza della Corte costituzionale 14 maggio 2010, n. 176 ha selettivamente abrogato alcuni passaggi del comma 5 *ter* dell'art. 49, negando la possibilità di quel canale parallelo nel quale veniva ravvisata la novità di maggior rilevo della novella normativa del 2008, che per prima era riuscita ad avviare il processo di popolamento normativo di un istituto altrimenti destinato ad un limitato utilizzo o, addirittura, al disuso.
Un primo quadro operativo a seguito del pronunciamento della Consulta è stato fornito dal Ministero del lavoro attraverso l'interpello n. 25 del 10 giugno 2010. La nota, emanata in risposta alle istanze avanzate da Federalberghi e da Confcommercio, esprime l'avviso per cui le disposizioni contrattuali riguardanti l'apprendistato esclusivamente aziendale restano operative fintantoché non venga raggiunta un'apposita intesa tra le regioni e le parti sociali per la disciplina di questa modalità di svolgimento dell'apprendistato.
La soluzione prospettata dal Ministero, sicuramente apprezzabile, non fa venir meno l'esigenza di una completa rivisitazione della materia per ovviare a quelli che appaiono limiti "strutturali" dell'attuale impianto.
In tal senso va inteso l'avviso comune del 6 agosto 2010 sottoscritto dalle parti sociali del terziario e del turismo, che invitano il governo a intervenire per salvaguardare e valorizzare non solo e non tanto l'autonomia contrattuale collettiva quanto le decine di migliaia di posti di lavoro che nei due settori si concretizzano attraverso l'utilizzo dell'apprendistato.

Tale esigenza sembra peraltro avvertita dall'esecutivo, che proprio al fine di realizzare una rivisitazione organica dell'intera disciplina ha recuperato la delega affidata al precedente esecutivo. Quali che siano le linee strategiche all'interno delle quali muoverà il governo nella riforma dell'apprendistato, è auspicabile che venga fatto tesoro dell'esperienza di questi anni.
Da ultimo, qualche riga sulla "provocazione" contenuta nel titolo di queste riflessioni.
Il contratto di formazione e lavoro è stato oggetto di severe censure da parte delle autorità comunitarie per la distorsione della concorrenza insita nel meccanismo di agevolazione.
Autorevoli commentatori hanno criticato la circostanza che il contratto di formazione e lavoro fornisse un incentivo all'assunzione delle migliori risorse, che avrebbero potuto essere assunte comunque.
Non si può negare, tuttavia, che il contratto di formazione e lavoro abbia trovato favorevole accoglienza tra le imprese, essendo riuscito a conciliare la riduzione del carico contributivo con la valorizzazione della capacità formativa dell'impresa stessa. Queste caratteristiche sono in parte state trasposte nell'attuale contratto di inserimento.
Nel progettare il nuovo apprendistato sarebbe opportuno conciliare tali aspetti con un significativo sgravio contributivo, in grado di incentivare le imprese nell'attività di reintegrazione dello *stock* di capitale umano che costituisce l'elemento fondamentale per la competitività del nostro sistema economico.

Angelo Giuseppe Candido
Capo servizio sindacale
Federalberghi