

Apprendistato nella PA: tempo scaduto?

di Umberto Buratti e Cristina Galbiati

Che fine ha fatto l'apprendistato nel pubblico impiego?

Il d.lgs. n. 167/2011 aveva introdotto nel *corpus* della nuova normativa relativa al contratto di apprendistato un comma dedicato espressamente alla pubblica amministrazione.

L'articolo 7, comma 8, aveva previsto infatti l'estensione, ai settori di attività pubblici, della disciplina propria del contratto di apprendistato professionalizzante e di alta formazione e di ricerca. Una simile apertura veniva però subordinata, stante la peculiarità del "mercato" del lavoro pubblico, ad un apposito d.p.c.m. da adottarsi - previa proposta dei Ministeri competenti, ossia quello della Pubblica Amministrazione, del Lavoro e dell'Economia - sentite le parti sociali e la Conferenza unificata Stato-Regioni, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 167.

Dunque, il 25 ottobre 2012.

Pur avendo a disposizione un periodo di tempo doppio rispetto a quanto veniva richiesto al settore privato per l'adeguamento della previgente disciplina (24 aprile 2012), gli organi competenti non hanno provveduto, allo stato attuale, ad adempiere a quanto richiesto dalla normativa.

Eppure, un primo timido passo in questa direzione sembrava essere stato compiuto durante l'incontro del 29 marzo scorso tra il Ministro Patroni Griffi e le Organizzazioni Sindacali di categoria, il cui obiettivo era stato quello di immaginare riflessi e conseguenze della riforma del mercato del lavoro privato sulla normativa in uso nel settore pubblico. Nel progetto di revisione delle tipologie contrattuali si prendeva direttamente in considerazione l'ipotesi secondo cui l'apprendistato sarebbe potuto diventare "anche nel settore pubblico, un canale di accesso dei giovani nel mondo del lavoro" con potenziale sostituzione dei vecchi CFL.

Tuttavia l'apertura verso l'utilizzo del contratto di apprendistato è durata poco più di un mese.

Nell'Intesa dell'11 maggio tra Governo, Regioni, Province, Comuni e sindacati, infatti, il termine "apprendistato" è scomparso del tutto. Il richiamare, da parte dell'accordo, la centralità del contratto subordinato a tempo indeterminato, quale forma ordinaria utilizzata per far fronte ai fabbisogni professionali delle pubbliche amministrazioni (art. 36 d.lgs. n. 165/2001), ha avuto una duplice conseguenza. Da un lato è venuta meno la parola "apprendistato" non senza qualche contraddizione data la natura a tempo indeterminato dello stesso (art. 1 d.lgs. n. 167/2011). Dall'altro, la volontà di contrastare l'uso improprio e strumentale di alcune tipologie contrattuali flessibili ha aperto alla possibilità di "attivare tavoli di confronto al fine di valutare appositi interventi per il personale precario in servizio presso le Pubbliche Amministrazioni, fermo restando la possibilità per le stesse di avvalersi, nel quadro della normativa vigente, di norme e accordi per la proroga o rinnovo dei contratti esistenti nell'ambito delle risorse disponibili". Clausola questa che sembra sottendere a future manovre di stabilizzazione.

L'Intesa dell'11 maggio sembra però aver avuto la stessa sorte del documento precedente.

Quella che doveva essere la piattaforma per l'adeguamento della normativa relativa al lavoro alle dipendenze della Pa alle novità introdotte dalla L. n. 92/2012 è stata, di fatto, superata in corsa dall'adozione del d.l. n. 95/2012, ovvero la *spending review*, il quale è andato a sommarsi alle precedenti manovre finanziarie di contenimento e di razionalizzazione dei costi nel settore pubblico. Per quanto concerne nello specifico la gestione del personale, oltre alla riduzione delle piante

organiche – pari al 20% per i dirigenti e al 10% per i restanti funzionari – nessun significativo intervento normativo sulle discipline contrattuali viene da questo previsto.

La stessa legge di stabilità in discussione in questi giorni sembra muoversi, ancora una volta, nella sola direzione di abbattimento dei costi, senza alcuna più ampia riflessione sul lavoro pubblico.

Che ne sarà, dunque, dell'apprendistato nella P.A.?

Ad oggi sembra impossibile dare una risposta certa. Non solo i tempi previsti dal d.lgs. n. 167/2011 sono ormai scaduti, ma soprattutto le parti in causa – Governo e sindacati – non sembrano aver mai voluto prendere sul serio l'argomento, preferendo percorsi già lungamente sperimentati.

Eppure non si può non vedere come l'introduzione dell'apprendistato avrebbe potuto costituire una realtà importante anche per il pubblico impiego. È dal *Rapporto Giannini* del 1979 in poi - per non richiamare considerazioni ancor più vecchie - che si sottolinea l'incapacità del concorso quale mezzo adeguato per selezionare il personale dell'amministrazione. Situazione che, nonostante tutto, sembra ripetersi nuovamente nel settore scolastico per il quale è stato emanato da poco un maxi-concorso a quiz per la copertura di oltre 11.000 posti.

Dal mancato adeguamento scaturisce un'ulteriore osservazione. Sarebbe stato interessante analizzare, infatti, come e se il ricorso all'apprendistato per riqualificare i lavoratori in mobilità previsto dall'articolo 7, comma 4, del d.lgs. n. 167/2011 avrebbe potuto trovare sperimentazione anche nel pubblico impiego che, dopo l'emanazione del d.l. n. 95/2012, conoscerà per la prima volta la necessità di gestire personale in esubero.

Nonostante i tempi del d.lgs. 167/2011 siano scaduti, la bontà del contratto di apprendistato non sembra esser venuta meno, neanche per il settore in esame. Questa consapevolezza potrebbe spingere tutte le parti in causa a riaprire le porte ad una possibilità che è stata chiusa (per ora?) con troppa disattenzione.

Umberto Buratti
Cristina Galbiati

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo