Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/36 – Accordo quadro per l'apprendistato di alta formazione in ENEL

di Matteo Colombo, Giorgio Impellizzieri

Tag: *#apprendistato #relazioniindustriali #ITS #Enel #apprendistatoduale*

Parti firmatarie e contesto

In data 10 maggio 2021, le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Uil-Uiltec-Uil hanno siglato con Enel Italia S.p.A. un «Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'apprendistato di alta formazione per il ciclo di studi universitari e per gli ITS e sui percorsi di apprendistato professionalizzante per lauree triennali». L'accordo si colloca in un contesto noto, ampiamente tratteggiato dalle parti anche in sede di premesse, di profonda crisi dell'occupazione giovanile e di lenta e difficile transizione dalla scuola/università al mercato del lavoro. L'intesa tra le rappresentanze sindacali e il gruppo Enel si pone in coerenza con le indicazioni delle istituzioni internazionali (in particolare l'intesa richiama l'obiettivo n. 4 dell'agenda Onu 2030 dedicato alla promozione di una "Istruzione e formazione di qualità") e con le linee tracciate anche dallo stesso Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che prevede un finanziamento di 600 milioni di euro per il sistema duale e di istruzione e formazione professionale regionale. Non è la prima volta che Enel, emergendo nel panorama delle aziende italiane, storicamente resistenti all'integrazione con i percorsi scolastici-universitari, si interessa all'apprendistato duale: già nel 2014 aveva avviato – per prima in Italia – l'apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, con una sperimentazione che ha coinvolto 145 ragazzi e ragazze (Cfr. P. Bertuletti, *Apprendistato per il diploma d'istruzione. Il programma sperimentale di ENEL, in Nuova Secondaria*, 8, 2018, pp. 25-65).

Oggetto e tipologia di accordo

L'accordo concluso è di tipo integrativo e ha come oggetto la regolamentazione di uno specifico percorso per giovani con titolo di studio ITS e lauree triennali nell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento di titoli di studio di istruzione terziaria. In particolare, le parti intervengono ad integrazione dell'art. 15 del CCNL Elettricità che disciplina l'apprendistato e che ammette che «a livello aziendale è possibile individuare ulteriori percorsi di inserimento in apprendistato» oltre quelli già previsti a livello nazionale. Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, le relazioni sindacali di Enel avevano già esercitato la propria competenza oltre un decennio fa, sottoscrivendo il verbale d'accordo del 4 aprile 2008 che regola tutt'ora i percorsi di carriera

degli apprendisti all'atto della trasformazione in contratto a tempo indeterminato (fissando un singolare aumento di inquadramento ulteriore dopo un mese dalla conferma in servizio).

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Elemento centrale dell'accordo in commento è la costruzione di sei profili formativi dedicati ai giovani in possesso del diploma di istruzione tecnica superiore o di una laurea triennale per lo svolgimento di percorsi di apprendistato professionalizzante, che si aggiungono a quelli già presenti e delineati dal CCNL vigente, e l'introduzione della disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca – fino ad oggi assente nel CCNL, che rimanda sul punto all'accordo interconfederale del 2016.

Gli elementi di novità sono quindi numerosi. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, nel rinnovo del 2019 si prevede un elenco di qualificazioni professionali conseguibili attraverso questo percorso, legate al sistema d'inquadramento ed è definita la durata del percorso formativo corrispondente. Tale opera di raccordo si completa con una specificazione: in base alla qualificazione – e quindi all'inquadramento – di destinazione, veniva indicato il titolo di studio "di norma" in possesso dell'apprendista all'inizio del percorso. Ad esempio, per i giovani in possesso di laurea magistrale era prevista la possibilità di svolgere un percorso formativo per l'ottenimento delle qualificazioni corrispondenti a mansioni di categoria A1. **Mancavano però specifiche qualificazioni e inquadramenti dedicati ai giovani in possesso di diploma ITS e di laurea triennale: a questa mancanza vuole quindi porre rimedio l'accordo in commento.**

Il giovane in possesso di uno di questi due titoli di studio e assunto con contratto di apprendistato professionalizzante sarà inquadrato al livello BSS, per lo svolgimento di un percorso di durata biennale per il conseguimento di una delle seguenti qualificazioni: *Assistente con compiti di maggior rilievo, Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo, Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo, Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici , ecc), Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo, Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo*. L'accordo indica anche la retribuzione di cui saranno destinatari gli apprendisti e prevede la possibilità di individuare ulteriori qualificazioni conseguibili e i relativi profili formativi, che saranno «preventivamente esaminati dal Comitato paritetico aziendale sulla formazione e impiegabilità». Sono allegati all'accordo degli "Schemi di progetto formativo", uno per ognuno dei sei profili formativi introdotti, e per ciascuno dei quali – come per ogni altro profilo presente nel CCNL Elettricità – sono specificati: qualificazione da conseguire, durata dell'apprendistato, durata complessiva della formazione in apprendistato (cioè il monte ore formativo totale, sia di formazione interna che di esterna), obiettivi formativi, e un elenco di competenze suddivise in due aree tematiche: quella dei contenuti a carattere trasversale di base, e quella dei contenuti tecnico professionali. Completa ogni schema anche l'indicazione della metodologia didattica che si andrà ad implementare per accompagnare l'apprendista nel suo percorso di formazione.

Particolarmente interessante è poi la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, che si concentra sui percorsi finalizzati all'ottenimento dei seguenti titoli di

studio: ITS o laurea triennale, laurea specialistica o master (non viene specificato di che livello, quindi presumibilmente sia di primo che di secondo), dottorato di ricerca. In base al titolo di studi di destinazione, sono identificati i seguenti inquadramenti e progressioni retributive:

Titolo di studio	**Inquadramento**	**Progressione Retributiva**	
		1° anno	**2° anno**
ITS / Laurea triennale	BSS	80%	90%

Titolo di studio	**Inquadramento**	**Progressione Retributiva**	
		1° anno	**2° anno**
Laurea Specialistica / Master	A1	80%	90%

Titolo di studio	**Inquadramento**	**Progressione Retributiva**	
		1° anno	**2° anno**
Dottorato di Ricerca	A1S	80%	90%

La durata dell'apprendistato di terzo livello è definita dalle norme di legge nazionali e regionali, a seconda del titolo di studio da conseguire. L'accordo definisce la retribuzione e la sua crescita graduale su un periodo di due anni (80% al primo anno; 90% al secondo anno), prevedendo che venga adattato di caso in caso, in relazione alla durata del percorso formativo, secondo quanto definito dal Protocollo stipulato con l'istituzione formativa. Vengono anche introdotte specifiche indicazioni riguardanti la retribuzione degli apprendisti per percorsi inferiori ai 24 mesi.
Questa disciplina si applica anche a percorsi di apprendistato di ricerca che non prevedono il coinvolgimento di un'istituzione formativa: non viene specificato l'inquadramento di questi apprendisti, che può quindi desumersi seguire le regole previste per l'apprendistato professionalizzante.

Elemento di novità è la previsione di una condizione di maggior favore per gli apprendisti, corrispondente ad una retribuzione, per le ore di formazione interna, pari al 30% di quanto normalmente spettante, rispetto al 10% stabilito dalla normativa nazionale.

L'accordo fornisce anche importanti chiarimenti riguardanti la gestione dell'eventuale licenziamento dell'apprendista e del recesso al termine del percorso formativo. Soprattutto nel caso dell'apprendistato duale, e specificatamente di alta formazione e ricerca, una difficoltà nella quale gli operatori si imbattono frequentemente è quella della data da apporre come conclusione del percorso formativo – e quindi dello stesso periodo di apprendistato: senza sapere la data precisa dell'esame, o discussione di laurea, è necessario inserire un riferimento temporale generico? La complessità aumenta se si considera poi il dottorato di ricerca, dove tra la consegna dell'elaborato finale al termine dei tre anni di ricerca e l'effettiva discussione della tesi e l'ottenimento del titolo possono passare anche molti mesi (per un approfondimento si veda A. Battaglia, M. Colombo, *Apprendistato duale: quale termine apporre al contratto di assunzione?*). L'accordo richiede che nella convenzione tra istituzione formativa e impresa vada specificato il termine previsto per il percorso, che quindi si concluderà in tale data o, se il titolo di studio viene conseguito prima, anticipatamente. Se

l'esame – o anche la discussione di laurea, o di dottorato – non viene realizzata entro il termine indicato, l'azienda si riserva la possibilità di recedere liberamente dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice civile. **L'accordo specifica, inoltre, che costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento il mancato raggiungimento, entro 12 mesi dalla data di attivazione del contratto, di almeno il 30% crediti formativi universitari previsti.**

Rilievo è dato anche alla figura del tutor aziendale che, in coerenza con le indicazioni ministeriali (D.M. 12 ottobre 2015) deve esser dotato di «adeguata e coerente professionalità», e che dovrà coordinare le attività previste nel piano formativo individuale. In particolare, di responsabilità di questa figura sono: l'accoglienza e l'accompagnamento all'inserimento formativo nei processi di lavoro, la facilitazione e il sostegno all'apprendimento tramite i momenti dell'alternanza formativa tra teoria e pratica, e il monitoraggio dell'attività formativa.

L'accordo rimarca anche la centralità della formazione riguardante la salute e sicurezza dei lavoratori. Nello specifico, l'apprendista dovrà seguire un percorso personalizzato finalizzato a fornirgli «la conoscenza tecnica necessaria e la consapevolezza comportamentale orientata alla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, per la tutela della persona, dell'ambiente e del territorio». Accanto a questa formazione "individuale", l'apprendista potrà frequentare anche momenti di informazione e formazione con le parti sociali, miranti ad esporre le azioni che, congiuntamente all'azienda, stanno portando avanti per favorire la «prevenzione degli infortuni e la salvaguardia della sicurezza e della salute anche al di fuori del rapporto di lavoro».

Infine, l'accordo indica anche i percorsi di carriera degli apprendisti in caso di proseguimento del rapporto al termine del periodo di apprendistato: si specifica, in base al titolo di studio conseguito, i passaggi di inquadramento e la loro tempistica, fatta salva la necessaria «verifica dell'iter professionale svolto».

L'accordo in commento si chiude richiamando il ruolo delle organizzazioni sindacali stipulanti, chiamate a valutare il modello di apprendistato duale introdotto in termini di esiti raggiunti e a proporre eventuali azioni correttive, e del Comitato Paritetico sulla formazione e l'impiegabilità, al quale andranno presentate tutte le iniziative riguardanti l'apprendistato duale, Comitato che andrà anche aggiornato sullo svolgimento e sullo stato di avanzamento di questi percorsi.

Valutazione d'insieme

L'elemento più innovativo dell'accordo è l'introduzione di una disciplina specificatamente dedicata all'apprendistato di alta formazione e ricerca, che permetterà così di attivare nuovi e preziosi rapporti con il sistema ITS e con il mondo universitario, per la progettazione e realizzazione di percorsi duali utili a migliorare le transizioni dai sistemi formativi al lavoro e la costruzione di professionalità corrispondenti ai fabbisogni aziendali. È un elemento non scontato, data la scarsa diffusione di questa forma di apprendistato in Italia (attestata dall'ultimo rapporto INAPP-INPS del 2019), e la sua marginalità anche all'interno della stessa contrattazione collettiva nazionale, che spesso si limita a disciplinare l'apprendistato professionalizzante (secondo l'Osservatorio www.fareapprendistato.it, solo un

terzo dei CCNL disciplina l'apprendistato duale) . **I contenuti dell'accordo non si limitano a rendere praticabile questa soluzione innovativa, ma identificano anche chiari percorsi di carriera (in termini di inquadramento e progressione retributiva) e forniscono preziose indicazioni sulla gestione operativa dello strumento**, ad esempio dedicando particolare attenzione alla disciplina dei licenziamenti e del recesso al termine del periodo formativo, e riconoscendo il ruolo centrale del tutor aziendale e dell'informazione e formazione in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori. **Sembra volersi quindi creare un modello ENEL di apprendistato di alta formazione e ricerca, aderente alle specificità del settore e ai fabbisogni di azienda e lavoratori, anche grazie al ruolo ricoperto dalle Parti sottoscriventi l'accordo in termini di monitoraggio e valutazione.**

Meno innovative ma indubbiamente interessanti sono le novità riguardanti l'apprendistato professionalizzante, con la costruzione di profili formativi, agganciati al sistema di inquadramento e con una chiara progressione di carriera e retributiva, dedicati ai giovani in possesso di titoli di studi finora non considerati dal CCNL vigente. **Anche in questo caso, il "modello ENEL" di apprendistato si caratterizza per l'alta personalizzazione di percorsi – elemento chiave per la strutturazione di apprendistati di qualità e rispondenti alle esigenze formative di giovani e imprese – e il legame con l'inquadramento dei lavoratori**, in ciò favorendo l'utilizzo dell'apprendistato quale periodo formativo utile non solo all'ingresso in azienda ma anche ai percorsi di carriera interni.

Alcuni passaggi dell'accordo sono però poco chiari o comunque non in grado di rispondere ad eventuali dubbi operativi. Il riferimento è, ad esempio, alla disciplina del recesso, che suggerisce di rifarsi ai CFU acquisiti: elementi assenti nei percorsi ITS e nell'apprendistato di ricerca. Come gestire quindi l'eventuale licenziamento, per "insuccesso formativo", di apprendisti coinvolti in questi percorsi? Ancora: la professionalità del tutor aziendale deve essere "adeguata e coerente" al profilo formativo dell'apprendista, oppure al ruolo del tutor stesso, quindi richiedendo specifiche conoscenze pedagogiche e non solamente tecniche e professionali? Viene poi richiamata in più passaggi l'importanza di una verifica dell'andamento del percorso completato, utile alla valutazione dell'apprendista e al proseguo della sua carriera: non vi sono però informazioni su come tale verifica verrà realizzata, e da chi. **A fronte di queste – limitate – mancanze, l'accordo si conferma comunque uno dei più innovativi per quanto riguarda la disciplina – peraltro a livello aziendale – dell'apprendistato di alta formazione e ricerca e la progettazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante**.

Matteo Colombo
ADAPT Junior Fellow
@colombo_mat

Giorgio Impellizzieri
Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena
@giorgioimpe