

## Quando la contrattazione collettiva scopre l'apprendistato duale. Il caso del nuovo CCNL Grafici Editori

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 8 febbraio 2021, n. 5*

**L'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Grafici Editori siglato il 19 gennaio 2021** (per un'analisi complessiva, si rinvia a in [A. Zoppo, CCNL Grafici Editoriali: prosegue la tornata di rinnovi del sistema Confindustria, Bollettino ADAPT 1 febbraio 2021, n. 4](#)) **interviene anche in materia di apprendistato, recependo la disciplina legislativa stabilita dal Jobs Act (d. lgs. 81/2015)** e superando la precedente regolamentazione, ancora riferita al quadro normativo definito dal Testo Unico del 2011 (d. lgs. 167/2011).

**Il nuovo accordo realizza un significativo aggiornamento e regola, per la prima volta nella storia del settore, il c.d. apprendistato duale:** l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello) e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello).

**Il settore grafico-editoriale è interessato da una profonda trasformazione, avviata ben prima della pandemia da Covid-19. La transizione digitale ha impattato in modo incisivo su larga parte delle attività in cui trova applicazione il CCNL Grafici Editori:** progettazione grafica, stampa, allestimento degli stampati, legatoria, editoria di libri e periodici *et similia*. Il fatturato del settore è in calo da oltre cinque anni (come emerge dal [Report Economico Statico 2019-2020](#) curato da Assografici) e la domanda di professionalità e competenze sta attraversando una radicale trasformazione da lungo tempo (si veda [European Commission, Printing and Publishing. Comprehensive sectoral analysis of emerging competences and economic activities in the European Union, 2009](#)).

## **Quando la contrattazione collettiva scopre l'apprendistato duale. Il caso del nuovo CCNL Grafici Editori**

**È in questa prospettiva che deve leggersi la scelta di disciplinare l'apprendistato, inteso - usando le parole scelte dalle stesse parti sociali - come «un meccanismo di raccordo tra scuola e impresa» e come «modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato in una prospettiva di adeguamento continuo in ragione dell'evoluzione della tecnologia e del mercato del lavoro».** In questa direzione, viene regolato l'apprendistato duale, un istituto ancora ignorato in molti contratti collettivi nazionali: **secondo l'osservatorio di [fareapprendistato.it](http://fareapprendistato.it), infatti, soltanto un terzo dei CCNL regola compiutamente questa tipologia di apprendistato.**

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, innanzitutto, è riconosciuto come **anello di congiunzione tra la formazione effettuata in azienda e «l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione».** Svelando una certa sensibilità e delle fonti che regolano l'istituto, le parti sociali si dichiarano «consapevoli che potranno applicarsi regolamentazioni differenti sul territorio nazionale» in tema di quantità e distribuzione orario della formazione scolastica e aziendale; modalità di progettazione e definizione dei percorsi in integrazione tra attività formativa e di formazione e lavoro in collaborazione con le imprese; definizione della quota del monte orario minimo obbligatorio da destinare all'integrazione tra formazione e lavoro.

Rimane da comprendere se l'apprendistato di primo livello a cui fanno riferimento le parti sia soltanto quello realizzato per la qualifica e il diploma professionale e non anche quello per la il diploma di istruzione secondaria superiore. Il deciso affondo sulla competenza regionale e il solo riferimento ai "sistemi regionali di istruzione e formazione" lascia intendere che gli istituti di istruzione secondaria superiore (per esempio gli istituti tecnici e professionali) non sia ricompresi nella disciplina predisposta dalle parti sociali, fatta comunque salva la possibilità di attivare percorsi di apprendistato anche presso queste scuole ai sensi della normativa nazionale e del (richiamato) Accordo Interconfederale sottoscritto il 18 maggio 2016 da Confindustria e CGIL, CISL e UIL.

**Distinguendosi da quanto accade nei (pochi) altri CCNL in cui l'apprendistato scolastico-  
universitario è disciplinato, che si limitano a definire i livelli retributivi in quota  
percentuale crescente al livello di destinazione finale, l'ipotesi di accordo sancisce**

## Quando la contrattazione collettiva scopre l'apprendistato duale. Il caso del nuovo CCNL Grafici Editori

**chiaramente le regole sulla base delle quali inquadrare l'apprendista**, venendo incontro anche a un'esigenza abbastanza diffusa tra le aziende, spesso in difficoltà quando chiamate a definire il livello di inquadramento del giovane (o giovanissimo) dipendente.

**All'apprendista deve essere attribuito un livello contrattuale che deve essere «coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015».** La retribuzione è poi stabilita in misura percentuale rispetto a tale livello di inquadramento, in misura non inferiore al 45% per il primo anno di apprendistato, al 55% per il secondo anno, al 65% per il terzo, fino ad arrivare ad un minimo del 70% per il quarto anno.

Fatta salva la regola generale, in ragione della tipologia di titolo di studio o di specializzazione da conseguire, **il percorso formativo condiviso con l'istituzione scolastica potrà prevedere l'acquisizione di un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del CCNL né dal Repertorio delle Professioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del d. lgs. 81/2015.** In questo caso, ferma restando l'applicabilità di specifici accordi aziendali per tali profili professionali, il contratto di apprendistato definisce l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti sul contratto collettivo.

**Regole simili sono definite anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.** In ragione delle peculiarità delle attività di ricerca, **il Protocollo formativo**, sottoscritto tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, **può prevedere «un particolare percorso formativo o progetto di ricerca condiviso con l'istituzione formativa che faccia riferimento ad un profilo professionale nuovo e non previsto dalle declaratorie del contratto collettivo»** oppure dal Repertorio delle Professioni. Anche in questa, salvo che specifici accordi sindacali aziendali prevedano diversamente, l'inquadramento e la retribuzione sulla base dei profili analoghi presenti nel contratto collettivo.

**Tali norme, nella loro semplicità, sono del tutto inedite nella contrattazione collettiva in materia di apprendistato in Italia. Introducono una vera e propria clausola generale che realizza in concreto, secondo una logica sussidiaria che valorizza le relazioni sindacali (e non) territoriali, il nesso tra il fabbisogno professionale della singola azienda e l'offerta**

## Quando la contrattazione collettiva scopre l'apprendistato duale. Il caso del nuovo CCNL Grafici Editori

**formativa dell'istruzione e formazione professionale.** Al netto del sistema di Classificazione Professionale Unica, regolato proprio nell'ultimo rinnovo contrattuale, le rappresentanze sindacali del settore sanciscono infatti la possibilità di strutturare, sulla base delle esigenze delle imprese e in forza di un (auspicato) dialogo con gli istituti formativi del territorio, percorsi formativi originali e profili professionali innovativi. La prospettiva pare quella di costruire un sistema contrattuale funzionale alla crescita di ecosistemi territoriali nei termini di un dialogo tra scuola e imprese per lo sviluppo di competenze e professionalità e con l'obiettivo, richiamato in sede di premessa, di rendere possibile un «adeguamento continuo in ragione dell'evoluzione della tecnologia e del mercato del lavoro».

### **Giorgio Impellizzieri**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

*@giorgioimpe*

### **Giuseppe Montemarano**

Laureato in Consulenza del Lavoro e Relazioni Industriali

Università degli Studi di Foggia

*@montemarano\_g*