

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*

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, 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