

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Il diritto del mercato del lavoro tra pressioni economiche, trasformazioni sociali e nuove istanze di tutela

RICERCHE

Salario, contrattazione, equo compenso

INTERVENTI

La subordinazione in trasformazione

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Sospensione del personale socio-sanitario renitente al vaccino anti-Covid
Divieto di licenziamento per gmo in periodo di emergenza sanitaria
Conversione del lavoro a termine e applicazione del Jobs Act
Attualizzazione del danno pensionistico e i relativi rimedi
Prova del danno alla professionalità per sottrazione totale delle mansioni
Lavoro autonomo e art. 28 Stat. lav.*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
*Classificazione del personale nel rinnovo del CCNL metalmeccanici
industria e durata del periodo di prova*

*Computo del lavoratore smart ai fini del collocamento obbligatorio disabili
Accordo-quadro per l'apprendistato di alta formazione in Enel*

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*Lavoro digitale e certificazione dei contratti:
l'iniziativa regolativa della Commissione europea
Spagna – Diritto di sindacalizzazione delle lavoratrici del sesso
Scelta di legge nel contratto di lavoro con elementi di internazionalità*

N. 4/XXXI - 2021

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

4

2021

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21101472

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino (*coordinatore Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro*), Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Giovanni Pighialarmi, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brolo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2021

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

SOMMARIO - n. 4/2021

Ricerche: Il diritto del mercato del lavoro tra pressioni economiche, trasformazioni sociali e nuove istanze di tutela

ALESSANDRA SARTORI <i>Transizioni occupazionali e fragilità lavorative: il difficile compito per il diritto del lavoro post-pandemico</i>	967
LILLI CASANO <i>Ripensare il “sistema” delle politiche attive: l’opportunità (e i rischi) della transizione ecologica</i>	997
CHIARA CRISTOFOLINI <i>Potenzialità e criticità dei social impact bonds per l’inserimento lavorativo</i>	1027
EMANUELE DAGNINO <i>Diritto del lavoro ed economia sociale: appunti per una ricerca</i>	1058

Ricerche: Salario, contrattazione, equo compenso

LUISA CORAZZA <i>Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente</i>	1087
CHIARA GARBUIO <i>Proposta di direttiva sul salario minimo ed equo compenso: il caso del lavoro autonomo professionale, le tariffe professionali e regole della concorrenza</i>	1101

Interventi

GIUSEPPE SANTORO PASSARELLI <i>La subordinazione in trasformazione</i> .	1125
--	------

Osservatorio di giurisprudenza italiana


MARCO BIASI <i>Ancora sul personale socio-sanitario renitente al vaccino anti-Covid: la legittimità della sospensione senza retribuzione disposta anteriormente al d.l. n. 44/2021 (nota a Trib. Modena decreto di rigetto 23 luglio 2021, n. 2467)</i>	1149
GIORGIO BOLEGO <i>Violazione del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in periodo di emergenza sanitaria: quali conseguenze? (nota a Roma 20 ottobre 2020, n. 86577, e altre)</i>	1156

VINCENZO FERRANTE <i>La conversione del lavoro a termine non determina l'applicazione del Jobs Act, quando manchi la volontà di novare il rapporto (ovvero dei rapporti fra Corte europea e giudice nazionale, in caso di rinvio pregiudiziale)</i> (nota a Trib. Milano 28 maggio 2021) ..	1166
FILIPPO OLIVELLI <i>Ancora sul momento di attualizzazione del danno pensionistico ed i relativi rimedi</i> (nota a Cass. 8 giugno 2021, n. 15947).....	1172
CARLO PISANI <i>Sottrazione totale delle mansioni e prova del danno alla professionalità</i> (nota a Cass. ord. 28 settembre 2020, n. 20466, e Cass. ord. 10 marzo 2020, n. 6750).....	1178
ALESSANDRA QUAINI <i>Lavoro autonomo e art. 28 Stat. lav.: qualcosa è cambiato?</i> (nota a Trib. Milano decreto 28 marzo 2021).....	1183
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
GIANLUCA BONANOMI <i>Classificazione del personale nel rinnovo del CCNL metalmeccanici industria e durata del periodo di prova. Un nodo ancora da risolvere?</i>	1193
ALESSIO CARACCILO <i>Il computo del lavoratore smart ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili</i>	1198
MATTEO COLOMBO, GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>L'accordo-quadro per l'apprendistato di alta formazione in Enel</i>	1208
Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro	
MARIA DEL FRATE <i>Lavoro digitale e certificazione dei contratti: l'iniziativa regolativa della Commissione europea</i>	1217
FERNANDO FITA ORTEGA <i>Il diritto di sindacalizzazione delle lavoratrici del sesso in Spagna alla luce della sentenza del Tribunal Supremo di giugno 2021</i> (nota a Tribunal Supremo 1° giugno 2021, n. 584).....	1225
MICHELE MURGO <i>Validità e limiti della scelta di legge nel contratto di lavoro con elementi di internazionalità</i> (nota a C. giust. 15 luglio 2021, DG e EH c. SC Gruber Logistics SRL e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi c. SC Samidani Trans SRL, cause riunite C-152/20 e C-218/20).....	1235

mente una modalità diffusa – senz'altro più che in passato – di adempimento della prestazione lavorativa.

Alessio Caracciolo
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

3. Apprendistato

3.1. Accordo-quadro 10 maggio 2021 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 (in  *Boll. ADAPT*, 2021, n. 20).

L'accordo-quadro per l'apprendistato di alta formazione in Enel

Sommario: **1.** Il contesto negoziale. – **2.** Oggetto e tipologia di accordo. – **3.** I principali contenuti. – **4.** Alcuni rilievi dopo una prima lettura.

1. In data 10 maggio 2021 le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaeci-Uil, Uiltec-Uil hanno siglato con Enel Italia 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 (sul punto si veda F. PASTORE, C. QUINTANO, A. ROCCA, *Stuck at a crossroads? The duration of the Italian school-to-work transition*, in *International Journal of Manpower*, 2021, vol. 42, n. 3). 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 4 dell'agenda ONU 2030 dedicato alla promozione di una *Istruzione e formazione di qualità*). Non è la prima volta che Enel, emergendo nel panorama delle aziende italiane, storicamente resistenti all'integrazione con i percorsi scolastici/universitari (sul punto si veda, per una riflessione di matrice pedagogica A. POTESTIO, *Le resistenze culturali ai percorsi accademici di alta formazione*, in *Formazione, Lavoro, Persona*, 2014, n. 12), 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 (per un approfondimento si veda P.

BERTULETTI, *Apprendistato per il diploma d'istruzione. Il programma sperimentale di ENEL*, in *Nuova Secondaria*, 2018, n. 8).

2. 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 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).

3. 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 e viene 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.

Non può non salutarsi positivamente una simile attenzione a uno strumento, l'apprendistato professionalizzante, tipicamente utilizzato come rapporto “schermo” che maschera un rapporto di lavoro subordinato ordinario (F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista: l'apprendistato da contratto “speciale”*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2012, n. 145, p. 12) che invece in questo caso trova una disciplina analitica e attenta alla dimensione formativa che caratterizza (o dovrebbe caratterizzare) questo strumento finalizzato all'integrazione tra apprendimento e lavoro.

Particolarmente interessante è 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	
		I anno	II anno
ITS/Laurea triennale	BSS	80%	90%

Titolo di studio	Inquadramento	Progressione retributiva	
		I anno	II anno
Laurea specialistica/Master	A1	80%	90%

Titolo di studio	Inquadramento	Progressione retributiva	
		I anno	II anno
Dottorato di ricerca	A1S		80%

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 I anno; 90% al II 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 di conseguenza del 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 il dottorato di ricerca, dove tra la consegna dell'elaborato finale al termine dei tre anni di ricerca, 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?*, in *Boll. ADAPT*, 2019, n. 5). 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 realizzato entro il termine indicato, l'azienda si riserva la possibilità di recedere liberamente dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c. 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. Una figura, quella del tutor, il cui ruolo è reso ancora più importante nel caso in cui si preveda la realizzazione di parte del percorso a distanza, attraverso forme di lavoro da remoto (sul punto si veda E. MASSAGLI, *Il "principio di unità" di apprendistato e tirocini alla prova dell'emergenza Covid-19*, in M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume IV. Scuola, università e formazione a distanza*, ADAPT University Press, 2020).

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 temporistica, fatta salva la necessaria «verifica dell'iter professionale svolto».

L'accordo in commento si chiude con un riferimento al 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, attraverso le funzioni del Comitato paritetico sulla formazione e impiegabilità, monitorare le iniziative aziendali attinenti alla creazione di percorsi di apprendistato duale.

4. Alcune clausole dell'accordo-quadro, anche per via del carattere sperimentale dell'intesa, pongono qualche interrogativo operativo. Non è chiaro, ad esempio, il concreto funzionamento della disciplina del recesso che prevede come giustificato motivo oggettivo di recesso da parte dell'Azienda anche l'ipotesi di «eventuale non superamento di un minimo di CFU [pari al 30% di quelli necessari] entro i 12 mesi dall'assunzione». Nei percorsi ITS, tanto

quanto in quelli di apprendistato di ricerca, non è prevista alcuna maturazione di crediti formativi. Ma non solo. L'accordo aziendale, invero come la grande maggioranza dei contratti collettivi nazionali, prescrive che il tutor aziendale debba avere una professionalità «adeguata e coerente» senza precisare se con riferimento al profilo formativo dell'apprendista ovvero ad eventuali competenze pedagogiche utili per l'introduzione di un giovane all'esperienza del lavoro. È inoltre richiamata in più articoli dell'accordo l'importanza di una verifica del percorso completo, utile alla valutazione dell'apprendista e al proseguo della sua carriera: non vi sono informazioni su come tale verifica verrà realizzata né da chi.

A fronte di queste limitate mancanze, l'accordo si conferma comunque uno dei più innovativi per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e la progettazione dei percorsi di apprendistato professionalizzante.

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 (il riferimento sul punto è al tradizionale rapporto di monitoraggio curato da Inapp. Per la versione più recente, si veda INAPP, INPS, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio*, 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 *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 sottoscrittrici 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" si caratterizza

per una buona personalizzazione dei 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, favorendo l’utilizzo dell’apprendistato quale periodo formativo utile non solo all’ingresso in azienda ma anche ai percorsi di carriera interni.

Matteo Colombo
ADAPT Senior Research Fellow

Giorgio Impellizzieri
Dottorando di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
Università degli Studi di Siena, ADAPT