Quando le relazioni industriali disciplinano l'apprendistato: il caso Enel

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 12 luglio 2021, n. 27

Lo scorso 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», a cui abbiamo dedicato un approfondimento, a seguito di una prima lettura, in un articolo pubblicato sul Bollettino. **Dato l'interesse suscitato da questo accordo, ne abbiamo voluto approfondire origini e finalità con la Dott.ssa Vittoria Chianese, Responsabile Labour Law and Collective Agreements Regulations di Enel Italia.**

L'apprendistato di terzo livello è ancora scarsamente diffuso in Italia, l'INAPP segnala circa un migliaio di contratti attivati a livello nazionale. Spesso è utilizzato da grandi aziende, come nel vostro caso, anche se raramente si procede con la stesura di un accordo quadro integrativo. Da quale esigenza nasce, quindi, la sottoscrizione di questo accordo? Perché non procedere semplicemente rimandando al contratto nazionale e all'accordo interconfederale?

V. Chianese: Enel coltiva e promuove da sempre lo scambio e il dialogo con le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado su tutto il territorio nazionale e nell'attuale contesto che vede una situazione occupazionale critica, soprattutto per i giovani per i quali la separatezza tra il momento dell' acquisizione del titolo di studio e l'inserimento nel mondo del lavoro genera un significativo allungamento dei tempi per la maturazione professionale, l'azienda e le organizzazioni

sindacali si sono impegnate nell’estensione del modello di inserimento duale ai percorsi universitari e di formazione tecnica superiore.

Analogamente a quanto fatto nel 2014 per l’apprendistato di primo livello, si è valutato di costruire anche per gli studenti universitari e per gli studenti ITS un modello formativo basato sull’alternanza, finalizzato al conseguimento di un titolo universitario o di un diploma tecnico superiore e contestualmente alla realizzazione di una esperienza lavorativa, che consentisse di maturare precocemente un’adeguata maturità professionale in termini di conoscenze e competenze e di capacità operative ed organizzative quali il lavoro in *team*, l’assunzione di responsabilità, la predisposizione al cambiamento, la sensibilità alla *safety*. Quindi l’accordo del 10 maggio 2021, seppur inserendosi in una normativa già delineata dalla legge e dall’accordo interconfederale, ha introdotto una cornice di regole condivise per dare concreto avvio in azienda alla sperimentazione di progetti di apprendistato di alta formazione e ricerca , attraverso la definizione di specifici percorsi di ingresso e relativa dinamica retributiva a seconda del titolo di studi a cui è finalizzato il contratto (laurea triennale, ITS, laurea magistrale, master o dottorato), disciplinando anche lo sviluppo per il periodo successivo all’acquisizione del titolo di studio, quindi dopo l’apprendistato.

In altre parole, ci è sembrato importante definire insieme alle Organizzazioni sindacali uno specifico percorso aziendale per tale tipologia di inserimento. Il CCNL elettrici, con lungimiranza lascia al livello aziendale la possibilità di intervenire e di definire eventuali discipline di raccordo rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale e l’accordo interconfederale. Ciò ad esempio ha consentito di non applicare il sotto inquadramento previsto dall’accordo interconfederale del 18 maggio 2016 e di prevedere l’inserimento da subito nella categoria corrispondente a quella prevista al conseguimento del titolo di studio applicando la percentualizzazione, come previsto dal CCNL per il professionalizzante.

È da sottolineare infine il significato profondo di una intesa sindacale su temi di così rilevante attualità nel mondo del lavoro, l’intento è quello di condividere e sperimentare sul campo soluzioni concrete per avvicinare sempre di più l’istruzione scolastica e accademica alle necessità delle aziende in piena trasformazione, favorire l’occupabilità, la formazione di qualità e mettere in moto nuove sinergie.

Qual è la posizione delle vostre controparti sindacali sul tema dell'apprendistato di alta formazione e ricerca? Qual è stato il ruolo del sindacato nella scelta di procedere con questo accordo? Il sindacato conosceva già questo contratto?

V. Chianese: Il Modello di Relazioni industriali di cui Enel si è dotata, è un modello aperto e partecipativo in cui lo scambio e il confronto tra azienda e organizzazioni sindacali sono costanti. Già dal 2014 in cui è stato siglato l'accordo sindacale che ha dato avvio alla sperimentazione dell'apprendistato di primo livello, l'azienda e le organizzazioni sindacali sono congiuntamente impegnate nella promozione del collegamento scuola-lavoro, non solo un fattore propulsivo per il contrasto alla disoccupazione giovanile, ma come snodo chiave per adeguare la formazione culturale degli studenti alla preparazione richiesta nel mondo del lavoro e allo sviluppo tecnologico tipico delle grandi realtà industriali globali, come Enel. Il coinvolgimento delle parti sociali costituisce un elemento di ricchezza culturale per la migliore definizione di questi nuovi percorsi di ingresso in azienda.

Oltre al tavolo di negoziazione sindacale il testo dell'accordo è stato condiviso preliminarmente anche con il Comitato bilaterale aziendale che segue le tematiche legate a "Formazione e Occupabilità" e sempre in sede di comitato vengono esaminate le sperimentazioni ed i progetti che prendono forma grazie agli accordi sindacali che hanno definito le regole di riferimento

Qual è stato l'oggetto principale della contrattazione? Ci sono stati argomenti o clausole su cui le trattative sono state più complesse?

V. Chianese: Il progetto è stato da subito accolto molto positivamente dalle Organizzazioni sindacali che ne hanno condiviso obiettivi ed impostazione.

Come frutto della negoziazione è stata convenuta la previsione di miglior favore rispetto alla legge in merito alla retribuzione riconosciuta all'apprendista durante i periodi di formazione in azienda, che è stata elevata al 30% della retribuzione contrattualmente prevista, rispetto al minimo di legge previsto al 10%.

In quale rapporto si colloca questo accordo, con la precedente sperimentazione del 2014, legata a quello che allora era apprendistato di terzo livello e che ora, dopo il Jobs Act e grazie alla vostra esperienza è diventato apprendistato di primo livello?

V. Chianese: La sperimentazione di apprendistato duale avviata nel 2014 ha svolto il ruolo di "apri pista" di tale nuova modalità di inserimento al lavoro, anticipando con un accordo con le Organizzazioni sindacali molte soluzioni ora consolidate dall'attuale quadro normativo. La situazione che ha portato l'accordo Verbale sindacale nazionale Enel e Filctem, Flaei, Uilctec del 13 febbraio 2014 è molto diversa rispetto a quella attuale. In quell'occasione la cornice normativa di riferimento era stata appena definita con Il decreto legge 12 settembre 2013, n. 104 convertito con modifiche, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, recante "misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca" (c.d. "decreto Carrozza") che aveva introdotto un programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado con la stipulazione di contratti di apprendistato. Prima di tale intervento normativo agli studenti della scuola secondaria superiore era di fatto preclusa la possibilità di attivare l'apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione (rientrante nell'apprendistato di alta formazione e ricerca), in quanto l'art.5 del D.Lgs. 167/2011 richiedeva un'età minima di 18 anni e quindi non allineata all'età in cui gli studenti frequentano il quarto anno.

In questo contesto è nato il Programma Enel di apprendistato scuola lavoro dedicato agli studenti degli istituti tecnici. L'accordo sindacale Enel del 13 febbraio 2014 era finalizzata a dare contenuti concreti e nuove regole da seguire in un contesto normativo appena delineato ed ancora molto astratto. Con il nostro accordo sindacale e con la nostra sperimentazione sul campo sono state anticipate molte soluzioni oggi contenute nell'attuale regolamentazione legislativa sull'apprendistato (d.lgs. n. 81/2015) che ha ricondotto tale tipologia di apprendistato, finalizzata all'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore nel primo livello e non più in quello di alta formazione. Le norme del Jobs Act sono state poi accompagnate dal decreto interministeriale che ha definito gli aspetti operativi, fornendo anche i format delle convenzioni con gli istituti scolastici. Al di là dell'evoluzione del quadro normativo che ha caratterizzato quella sperimentazione del 2014 è da mettere in luce anche lo scenario in cui l'azienda in quegli anni ha operato con l'intento di dare risposte concrete e condivise ad esigenze che partono dalla società civile, dagli effetti della crisi economica, dal livello di disoccupazione giovanile inaccettabile, dal

ruolo della scuola, dall'interesse delle aziende e del Paese a investire nelle risorse umane come leva principale della loro competitività.

Nell'attuale quadro normativo ormai consolidato si inserisce il nuovo accordo sindacale del 10 maggio 2021 che definisce le regole per l'attuazione in Enel di percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca rivolti a percorsi di istruzione terziaria (laurea triennale, ITS, laurea magistrale, master e dottorato) una fattispecie già normata dal D.lgs. 81/2015 e dall'accordo interconfederale del 18 maggio 2016. Il nuovo accordo si colloca rispetto al precedente del 2014 in un contesto molto diverso ma ugualmente complesso. La pandemia ha accelerato ancora di più le trasformazioni in atto legate all'evoluzione tecnologica e digitale e la transizione energetica impone cambiamenti radicali. Per l'azienda continua ad essere fondamentale puntare ad occupazione di qualità e alla formazione come leva strategica per una crescita sostenibile ed inclusiva. L'accordo del 10 maggio completa un percorso già iniziato sull' apprendistato duale con un nuovo tassello importante dedicato all'istruzione terziaria. Anche in questo caso cogliamo gli stimoli che provengono dall'Europa e da Paesi Europei come la Germania. Dall'ultima Relazione UE di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione per il 2020: il tasso di istruzione terziaria in Italia (cioè l'istruzione non obbligatoria dopo il diploma di istruzione secondaria, es. ITS, laurea triennale, magistrale, master/dottorati) è uno dei più bassi in Europa: la percentuale di persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni con un livello di istruzione terziaria si attesta al 27,6 %, ben al di sotto della media europea (40,3%). Occorre iniziare ad agire concretamente in questa direzione. Come Azienda intendiamo fare la nostra parte.

Avete tra i vostri dipendenti anche apprendisti iscritti a corsi di IeFP o di IFTS, quindi percorsi formativi di competenza regionale?

V. Chianese: No, al momento non sono previsti inserimenti di figure con tali titoli di studio, ai nostri tecnici operativi è richiesto il diploma di istituto tecnico industriale ad indirizzo elettronica ed elettrotecnica.

A vostro parere, quali sono i fattori che limitano la diffusione dell'apprendistato duale (di primo e terzo livello) in Italia?

V. Chianese: L'apprendistato duale è uno strumento di grande valore che può essere molto vantaggioso sia per le aziende che per gli studenti e gli istituti formativi, ma per un efficiente utilizzo di questo istituto contrattuale è richiesto al datore di lavoro un impegno significativo che potrebbe scoraggiare le imprese più piccole e meno attrezzate dal punto di vista organizzativo ed amministrativo. Nella progettazione della formazione è richiesto un grande effort, soprattutto per via della capacità di saper progettare i contenuti formativi nel dettaglio e disporre del tempo da dedicare a queste attività. Come anche la ricerca, individuazione e gestione dei rapporti con l'istituzione formativa, che non è sempre agevole considerate anche le difficolta che incontrano gli istituti formativi in merito alla mancanza di spazi, personale e risorse da dedicare al progetto. Anche la quantità di ore formazione da effettuare in Azienda rispetto a quelle svolte dall'istituzione formativa – prevista dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 – può risultare eccessiva e richiedere un impegno non sostenibile da parte delle Aziende tenuto anche conto della prevalenza in Italia di piccole e medie imprese.

Tutti questi ostacoli potrebbero essere superati attraverso una maggiore sensibilizzazione e diffusione del grande valore di questo istituto contrattuale che come più volte riportato, è positiva per tutti gli attori coinvolti: per gli studenti che hanno l'opportunità di arricchire il loro percorso di studi con una prima esperienza professionale, per l'istituzione formativa che ha la possibilità di essere contaminata dall'innovazione del tessuto industriale, e per le Aziende che possono investire sui giovani e sulla loro formazione anticipando l'acquisizione di competenze professionalizzanti.

Negli ultimi anni si avvertono i segnali di un cambiamento culturale, ma è un percorso lungo che richiede il coinvolgimento e la responsabilità condivisa di molti soggetti pubblici e privati (mondo produttivo, scolastico, accademico, istituzionale), poiché senza una progettualità condivisa questo strumento fatica a diffondersi in modo sistematico. È necessario ancora seminare e rendere visibili i frutti dell'impegno e gli effetti positivi per tutti affinché le buone pratiche diventino diffuse e sempre più condivise.

Quando le relazioni industriali disciplinano l'apprendistato: il caso Enel

Matteo Colombo

ADAPT Senior Research 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