

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Il ruolo della bilateralità nella gestione dei contratti di apprendistato: una mappatura della contrattazione collettiva nazionale

**Dario Frisoni, Gioele Iacobellis, Giacomo Pigni, Diletta Porcheddu,
Sara Prodocimi, Jacopo Saracchini, Filippo Reggiani, Francesca Valente**

*Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena*

Working Paper n. 15/2022

ABSTRACT

Il working paper ha l'obiettivo di evidenziare la **funzione assegnata dall'autonomia collettiva al sistema della bilateralità nella gestione dei rapporti di apprendistato**. Richiamata da parte della stessa disciplina legislativa che regola la menzionata tipologia contrattuale (d.lgs. n. 81/2015), la bilateralità può rappresentare uno strumento fondamentale per quanto concerne il **governo della costruzione di competenze e quindi di professionalità all'interno dei diversi settori produttivi** dell'economia italiana, valorizzando le **potenzialità del contratto di apprendistato per quanto concerne la costruzione sociale dei mestieri nel contesto delle transizioni caratterizzanti i moderni mercati del lavoro**. Al fine di esplorare al meglio i menzionati elementi, si propone una **mappatura delle disposizioni relative al rapporto tra bilateralità e apprendistato contenute all'interno di 30 contratti collettivi nazionali di lavoro** selezionati tra quelli che risultano essere più applicati all'interno del contesto nazionale.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Solo **14 dei 30 dei contratti collettivi analizzati prevedono ruoli della bilateralità** in materia di gestione dei contratti di apprendistato.
- La funzione più comune assegnata agli enti bilaterali è il **monitoraggio del numero di contratti stipulati nel settore di riferimento**.
- La maggior parte delle disposizioni relative a bilateralità e apprendistato si riferisce alla **gestione dei rapporti di apprendistato professionalizzante**.
- In generale, la **bilateralità è poco utilizzata per governare il processo di transizione dalla scuola/università al mercato del lavoro** e contribuire alla formazione di figure professionali che possano adeguatamente soddisfare i fabbisogni di settori, territori e imprese.

IL MESSAGGIO

Considerate le caratteristiche del contratto di apprendistato, si nota come esso rappresenti uno **strumento fondamentale per quanto concerne la transizione dei giovani dal mondo della formazione a quello del lavoro**, nonché la **costruzione delle professionalità ricercate dalle imprese all'interno dei mercati del lavoro**. Tale tipologia contrattuale è ampiamente regolata da parte dell'autonomia collettiva, anche grazie ai numerosi rinvii compiuti dalla fonte legislativa in tal senso; allo stesso tempo, tuttavia, si registra invece **un'apparente ritrosia delle parti collettive allo sfruttamento delle potenzialità del sistema della bilateralità in tal senso**, al quale sono raramente affidati compiti che permetterebbero un governo maggiormente efficace dei fenomeni menzionati, quali ad esempio la **creazione di linee guida per quanto concerne la stesura dei piani formativi individuali o la vera e propria definizione dei profili formativi che dovrebbero essere recepiti all'interno della contrattazione collettiva**.

Indice

1. Introduzione: un breve quadro teorico.....	4
2. Metodologia.....	6
3. Monitoraggio del numero di contratti di apprendistato sottoscritti nel settore.....	8
4. Linee guida/schemi esemplificativi per la stesura dei piani formativi individuali ...	9
5. Definizione dei profili formativi degli apprendisti da recepirsi/recepiti all'interno della stessa contrattazione collettiva.....	11
6. Formazione dei tutor aziendali	12
7. Valutazione di conformità dei piani formativi individuali con la disciplina legale in materia di apprendistato.....	13
8. Altri temi.....	14
9. Conclusioni	15

1. Introduzione: un breve quadro teorico

L'apprendistato è comunemente inteso come uno **strumento finalizzato all'inserimento dei giovani (e non solo) nel mercato del lavoro, il quale si realizza (anche) attraverso un percorso formativo**. Questa importante forma contrattuale, invero denominata “tirocinio” secondo l'[articolo 2130 del Codice civile](#), è stata a lungo tempo oggetto di dibattito e rivisitazioni legislative che ne hanno modificato la disciplina ⁽¹⁾. La prima legge a regolamentare tale tipologia contrattuale nell'ordinamento italiano è stata la [legge n. 25 del 1955](#), riformata in prima battuta dall'articolo 16 della [legge n. 196 del 1997](#), successivamente dagli articoli 47-53 del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, più recentemente, dal [decreto legislativo n. 167 del 2011](#), contenente il c.d. Testo Unico dell'apprendistato. La materia è ora soggetta alla disciplina dettata dal [decreto legislativo n. 81 del 2015](#) (artt. 41-47) che, nel più ampio obiettivo di semplificarne il quadro normativo, comincia col definire l'apprendistato come un **«contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani»** (articolo 41 comma 1).

Formalmente, quindi, l'apprendistato rappresenta il **principale canale per la transizione dal mondo della scuola al lavoro, per un ingresso qualificato**, in quanto prevede la formazione del soggetto, e **qualificante**, in quanto riconosce un sistema di qualifiche, **nel sistema produttivo**. La stessa legge attualmente vigente prevede tre diverse tipologie in coerenza con l'età e la precedente formazione del giovane: l'apprendistato scolastico o di primo livello; l'apprendistato professionalizzante o di secondo livello e l'apprendistato di alta formazione e di ricerca o di terzo livello.

Il formante legislativo ha dunque da sempre ricoperto un importante ruolo nella definizione di questo strumento “ambivalente”, del quale è opportuno riconoscere e sottolineare la finalità formativa e quella occupazionale-lavorativa.

Nondimeno, è altresì importante **evidenziare il ruolo della contrattazione collettiva in materia di apprendistato**, considerando come questo formante del diritto del lavoro, invero, ha storicamente e sin dalla prima legge in materia di apprendistato ⁽²⁾, **ricoperto un ruolo decisivo nella regolazione dell'istituto**. In piena coerenza con quella che è quindi la prima definizione dell'apprendistato come «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro» (articolo 1, lettera b, Legge Fornero, [legge n. 92 del 2012](#)),

⁽¹⁾ Per una ricostruzione della dottrina in materia, si rimanda, dall'inizio degli anni Duemila ad oggi, a P. REGGIANI GELMINI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi. Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro*, Giuffrè, 2006; M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, 2011; F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (l'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi unico”)*, Cedam, 2012; S. FAGNONI, P.A. VARESI, *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi*, in *DRI*, 2015, n. 1, pp. 155-181; D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, p. 241 ss.; E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, 2016.

⁽²⁾ La l. 19 gennaio 1955, n. 25, riconosce infatti all'art. 7 «L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai Contratti collettivi di lavoro»; all'art. 10 «Le ore destinate all'insegnamento complementare sono determinate dai Contratti collettivi di lavoro o, in difetto, da decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per la pubblica istruzione»; all'art. 11 come il datore di lavoro abbia l'obbligo «di osservare le norme dei Contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai Contratti stessi».

le parti sociali hanno inteso e regolamentano l'apprendistato secondo i loro interessi, identità, funzioni e strategie.

Se indubbiamente la materia da indagare si presenta particolarmente ampia e complessa, interessanti spunti possono sorgere dalla **riflessione relativa alla regolamentazione dell'apprendistato nei contratti collettivi**, e in particolare in che dimensione la stessa attenga alla parte normativa (quella che dispone le regole cui i contratti individuali di lavoro poi debbono adeguarsi), oppure alla parte obbligatoria (che invece concerne i rapporti fra parti datoriali e sindacali e i loro obblighi vicendevoli).

Proprio con riferimento alla parte obbligatoria, è difatti opportuno evidenziare come in materia di osservazione dei mercati del lavoro e delle singole specificità degli stessi, di valutazione e rilevazione dei fabbisogni professionali, di competenze, siano stati creati e implementati organismi ed **enti bilaterali proprio finalizzati alla progettazione e implementazione di percorsi di apprendistato**. Difatti, nel rispetto dell'autonomia collettiva e delle prerogative legislative, **le parti sociali hanno spesso affidato agli enti bilaterali istituiti dalla contrattazione collettiva compiti, fra gli altri, di incontro tra domanda e offerta di lavoro mediante raccolta di informazioni sui mercati del lavoro locali e quindi successiva formazione.** ⁽³⁾

Se invero, secondo autorevole dottrina, «una buona strategia sindacale» dovrebbe assicurare ai lavoratori, «durante tutto l'arco della vita attiva» e «indipendentemente dal tipo di lavoro in essere o dal lavoro svolto in precedenza», non solo sostegni al reddito e incentivi all'assunzione, ma anche «servizi per l'impiego» e «attività di formazione professionale» ⁽⁴⁾; specificando poi il tema con riferimento all'apprendistato, se da un lato di certo si denotano criticità legate, ad esempio, al mancato raccordo tra i profili formativi e il sistema di classificazione e inquadramento del personale, ⁽⁵⁾ dall'altro è vero che **le parti sociali hanno sempre più sviluppato percorsi co-progettati e governati ai fini della creazione di un sistema che formi i soggetti e che crei competenze, professioni e, in ultima analisi, occupazione.**

La contrattazione collettiva e in particolare la bilateralità sembrano quindi proporsi come **leve per uno sviluppo dei settori nelle sempre nuove esigenze dei mercati del lavoro in transizione**, riproponendo le parti sociali in quel «compito istituzionale» e di «controllo delle condizioni di impiego della forza lavoro». ⁽⁶⁾

La ricerca di seguito svolta si propone, a partire dal dato reale, di **evidenziare il ruolo della bilateralità nella costruzione e implementazione di percorsi di apprendistato nei diversi sistemi di contrattazione collettiva**, al fine di rilevare tendenze e differenze tra gli **svariati sistemi contrattuali (ed economico-produttivi) nella costruzione di percorsi di formazione e occupazione.**

⁽³⁾ Si veda P. VARESI, *Bilateralità e politiche attive del lavoro*, in L. BELLARDI, G. DE SANTIS (a cura di), *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Fondazione Giulio Pastore-Franco Angeli, 2011, 65-96.

⁽⁴⁾ P.A. VARESI, *Azione sindacale e tutela nel mercato del lavoro: il bilateralismo alla prova*, in *DRI*, 2004, n. 2, p. 229.

⁽⁵⁾ Per una prima ricostruzione dell'intervento della contrattazione collettiva in materia si veda E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, pp. 139-174; F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 145, spec. pp. 79-83. Ancora, per una lettura critica, G. IMPELLIZZIERI, *Politiche attive del lavoro e contrattazione collettiva: una prima ricognizione*, in *DRI*, 2022, n. 1, p.188.

⁽⁶⁾ E. GHERA, *Mercato del lavoro: prospettive di riforma*, in *DLRI*, 1984, n. 16, pp. 607-645, qui p. 644.

2. Metodologia

L'analisi contenuta all'interno del presente working paper è stata realizzata da un gruppo di nove dottorandi frequentanti il corso *Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro* co-organizzato da Università di Siena e ADAPT.

In particolare, la stessa è il risultato **dell'applicazione di un metodo didattico chiamato *Impresa simulata*** fondato sulla suddivisione di una classe di laurea triennale o magistrale, master o dottorato di ricerca in diversi gruppi di lavoro, corrispondenti ai "dipartimenti" nell'ambito dell'area della direzione del personale di un'azienda, al fine di svolgere **esercitazioni pratiche tratte dalla prassi e dalla realtà del sistema di relazioni industriali e di lavoro**. ⁽⁷⁾ La presente mappatura, in particolare, è stata svolta dal **Dipartimento Relazioni Industriali tra marzo e luglio 2022**.

L'analisi è stata svolta su **30 contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) selezionati tra quelli che risultano essere più applicati all'interno del contesto nazionale** - dato ricavato dal database costruito congiuntamente dall'INPS e dal CNEL - coinvolgendo dunque, in ultima analisi, un ampio numero di imprese e lavoratori nell'ambito dei settori economici e produttivi così come definiti dai codici ATECO. ⁽⁸⁾ Il reperimento dei contratti collettivi così selezionati è stato effettuato grazie ad una **ricerca sulla banca dati del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)**, nel quale sono depositati più di 900 contratti collettivi nazionali di lavoro siglati da associazioni datoriali e sindacali con diverso livello di rappresentatività.

Per quanto riguarda il macrosettore ATECO A (Agricoltura), sono stati analizzati il CCNL per gli Operai agricoli e florovivaisti, il CCNL per i Quadri e Impiegati agricoli (entrambi siglati da Confagricoltura, Coldiretti, Cna, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil).

Per quanto riguarda il macrosettore B (Chimici), sono stati analizzati il CCNL per l'industria chimica, chimico-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL (Federchimica, Farindustria, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil), il CCNL per l'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche (Federazione Gomma Plastica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil), il CCNL per l'industria dell'energia e del petrolio (Confindustria Energia, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil), CCNL per le aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade e display (Assovetro, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil).

⁽⁷⁾ M. TIRABOSCHI, *Teoria e Pratica dei contratti di lavoro, Sesta Edizione*, ADAPT University Press, 2021, pp. 386 e ss.

⁽⁸⁾ In particolare, è stata operata una selezione tra i 58 contratti collettivi nazionali oggetto a loro volta di analisi da parte di I. ARMAROLI, E. MASSAGLI, F. NESPOLI, G. PIGLIALARMI, M. TIRABOSCHI, *Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro*, ADAPT University Press, 2021, ai quali sono stati aggiunti il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (Abi, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Unisin) il CCNL relativo alla Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente (Ania, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia) il CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali, Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil). Per completezza di informazioni, è necessario sottolineare come all'interno della Nota metodologica del volume menzionato, gli AA. precisano come tra i 58 CCNL scelti per formare il campione della loro analisi siano stati inclusi anche alcuni contratti non rientranti tra quelli maggiormente applicati secondo i dati congiunti Inps e Cnel argomentando le ragioni di una tale scelta.

Per il macrosettore C (Meccanici), sono stati analizzati il CCNL i dipendenti dalle aziende per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti (Federmeccanica, Assisistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil), il CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti (Unionmeccanica-Confapi, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil), CCNL per le piccole e medie imprese del settore metalmeccanico e della installazione di impianti (Confimi Impresa Meccanica, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil).

Per il macrosettore E (Alimentaristi – Agroindustriale) è stato analizzato il CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (Aidepi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Unionzucchero, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil) e il CCNL Aziende artigiane dell'area alimentazione-panificazione (Cna Alimentare, Confartigianato Alimentazione, Casartigiani, Clai, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil).

Per il macrosettore F (Edilizia), sono stati analizzati il CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini (Ance, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci Produzione e lavoro, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil) e il CCNL applicabile alle imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali (Federlegnoarredo, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil).

Per quanto riguarda il macrosettore G (Poligrafici e spettacolo) sono stati analizzati il CCNL per le aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali (Assografici, Aie, Anes, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil) e il CCNL aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone (Assocarta, Assografici, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Carta e stampa).

Per il macrosettore H (Commercio) sono stati analizzati il CCNL per le aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), il CCNL per i dipendenti da aziende del settore del turismo (Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs-Uil), il CCNL per le aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (Fipe, Angem, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), il CCNL per le aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), il CCNL Distribuzione moderna organizzata (Federdistribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil) il CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali (Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil), e il CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (Fidardo, Domina, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Federcolf).

Per il macrosettore I (Trasporti), sono stati analizzati il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione (Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Transportounito, Confetra, Anita, Fai, Federtraslochi, Federlogistica, Unitai, Conftrasporto, Cna Fita, Confartigianato Trasporti, Sna Casartigiani, Clai, Confcooperative lavoro e servizi, Legacoop Produzione e servizi, Agci Servizi, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti) e il CCNL autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL) (Asstra, Anav, Agens, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Fna, Faisa Cisl).

Per il macrosettore J (Credito e Assicurazioni) sono stati analizzati il CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (ABI, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Unisin) il CCNL relativo alla Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente (Ania, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca-Uil, Fna, Snfia).

Infine, per il macrosettore K (Aziende di servizi) sono stati analizzati il CCNL applicabile al personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (Asstel, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni), il CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali (Fise Assoambiente, Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel), il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (Elettricità futura, Utilitalia, Energia libera, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil), il CCNL per il settore gas-acqua (Anfida, Anigas, Assogas, Confindustria Energia, Igas, Utilitalia, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil) e il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (Fise Confindustria, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci Servizi, Unionservizi, Filcams-Cgil, Fiscat-Cisl, Uiltrasporti).

All'interno dei CCNL indicati, infine, **sono stati individuati gli articoli relativi al ruolo degli enti bilaterali nella regolazione dei rapporti di lavoro in apprendistato.**

È da notare, in via preliminare, che soltanto **14 CCNL sui 30 analizzati presentano disposizioni in tal senso:** le stesse sono state, per quanto possibile, suddivise per temi e comparate tra loro al fine di evidenziarne somiglianze e differenze.

3. Monitoraggio del numero di contratti di apprendistato sottoscritti nel settore

Tra le funzioni specifiche assegnate agli enti bilaterali in materia di apprendistato, una delle più comuni è quella concernente il **monitoraggio del numero di contratti di questo tipo stipulati nel settore di riferimento.** Tra i trenta contratti collettivi presi in considerazione, infatti, ben **nove contengono tale previsione** ⁽⁹⁾, cifra ancora più significativa in considerazione del fatto che solo quattordici affidano funzioni specifiche a questi enti.

L'importanza di questa funzione è legata alla tipologia di dati raccolti e direttamente proporzionale alla capacità di analisi degli stessi. Oltre a dare la possibilità di avere una panoramica dell'utilizzo dell'apprendistato, infatti, la disaggregazione dei dati può consegnare informazioni molto rilevanti, in grado di influenzare positivamente le politiche in materia nelle successive tornate contrattuali.

Tale previsione è declinata in diversi modi, seppur con variazioni, che non intaccano la sostanza: **in diversi casi** – CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, CCNL Gomma-Plastica, CCNL Pubblici Esercizi (FIPE) ⁽¹⁰⁾ – **il monitoraggio è delegato a livello territoriale**, lasciando poi al livello superiore, ossia quello nazionale, la raccolta e l'elaborazione dei dati provenienti dai territori e dalle regioni.

A questo proposito, un caso particolare è quello del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi siglato per la parte datoriale da Confcommercio, che delega tale attività al livello decentrato, prevedendola tuttavia come una **mera facoltà e non come un onere preciso**

⁽⁹⁾ Art. 15 CCNL Logistica; Parte I, Titolo I, p. 7 CCNL Gomma-plastica; art. 20 CCNL Pubblici Esercizi FIPE, art. 5 CCNL Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione; art. 3 CCNL Poligrafici (Assografici); art. 22 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confcommercio); § 1.4 CCNL Vetro; art. 7 CCNL per i dipendenti da aziende del settore del turismo (Federalberghi); artt. 18-20 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (Confesercenti), art. 20.

⁽¹⁰⁾ Il monitoraggio è affidato al livello nazionale in caso di imprese multilocalizzate.

assegnatogli dal contratto, come invece viene fatto per i rapporti a tempo determinato, sia diretti che in somministrazione. Identica disposizione, anche per quanto riguarda la periodicità trimestrale del monitoraggio, è presente all'articolo 20 del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi siglato da Confesercenti ⁽¹⁾.

La periodicità del monitoraggio è un elemento non sempre presente all'interno degli accordi in esame: oltre ai due testi di cui si è trattato sopra, si trova una disciplina analoga solamente nel CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni. **La mancanza di termini ben definiti per la raccolta e la comunicazione di questi dati è un elemento che potrebbe inficiare la correttezza delle informazioni raccolte**, oltre a potenzialmente rallentare il processo di monitoraggio.

Infine, occorre analizzare un ultimo aspetto che, seppur all'apparenza possa sembrare secondario, può avere dei risvolti concreti sulla concezione dell'istituto all'interno dei sistemi di relazioni industriali.

Si fa riferimento, in questo caso, all'assimilazione dell'apprendistato alle altre forme contrattuali considerate "atipiche", il quale infatti rappresenta un tema ricorrente dei testi presi in considerazione.

Il CCNL Vetro lo assimila ai rapporti di lavoro "speciali" come quelli a termine, in somministrazione e a tempo parziale, il CCNL Poligrafici lo inserisce nello stesso articolo insieme con contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio e appalti, nell'ambito dell'acquisizione di informazioni legate all'andamento del mercato del lavoro. Con varie sfumature, riferimenti di questo tipo sono presenti anche nel CCNL Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione. Tale elemento può essere visto come una spia **dell'assimilazione tout court dell'apprendistato alle tipologie contrattuali "speciali" all'interno di alcuni sistemi di relazioni industriali**, con un diretto riflesso nelle politiche e nelle strategie legate all'apprendistato.

4. Linee guida/schemi esemplificativi per la stesura dei piani formativi individuali

Molto meno presente all'interno della contrattazione collettiva nazionale, rispetto al tema trattato nel paragrafo precedente, è **l'assegnazione all'ente bilaterale del compito relativo alla creazione di linee guida per la stesura dei piani formativi individuali**, elemento fondamentale dei contratti di apprendistato. Tale rilevazione risulta peculiare, peraltro, considerando come la «definizione di moduli e formulari» per i PFI sia l'unica funzione per cui **la disciplina legislativa in materia di apprendistato prevede un esplicito ruolo della bilateralità**, la quale può svolgerlo in alternativa o congiuntamente alla contrattazione collettiva (articolo 42, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015).

Dei 30 CCNL analizzati, soltanto 3 hanno previsto disposizioni in tal senso: si tratta del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini, del CCNL Aziende artigiane dell'area alimentazione-panificazione, e del CCNL per i dipendenti da aziende del settore del turismo (Federalberghi). Per quanto riguarda quest'ultimo, in particolare, tali

⁽¹⁾ Art. 20, *Enti bilaterali territoriali*: «L'Ente Bilaterale, inoltre, può ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale».

disposizioni sono contenute all'interno di uno **specifico documento allegato allo stesso CCNL**, ossia l'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167, siglato dalle medesime parti sottoscrittrici del contratto di settore il 17 aprile 2012.

Per quanto riguarda del settore dell'edilizia, è da segnalare in via preliminare come **il ruolo centrale di organizzatore e promotore di tutti i compiti afferenti alla materia dell'apprendistato sia affidato alle Scuole Edili, ossia enti locali gestiti in via paritetica che afferiscono al sistema della bilateralità nazionale**. Ai sensi dell'articolo 92 del CCNL, tra tali compiti rientra anche la «predisposizione di moduli e formulari per la redazione del Piano Formativo Individuale ed eventuale assistenza all'impresa nella definizione del medesimo». Si nota, tuttavia, come **alcuni ruoli in materia siano altresì assegnati ad altri enti bilaterali**: in particolare, all'Ente Unico nazionale per la formazione, la sicurezza e i servizi per il lavoro del settore (Formedil) ⁽¹²⁾ sono demandate l'elaborazione di linee guida comuni in materia di PFI e la predisposizione del registro formativo individuale.

Anche il CCNL per le aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione prevede un ruolo per gli enti bilaterali del settore per quanto concerne la redazione di linee guida e/o schemi esemplificativi per la stesura dei piani formativi individuali. Rispetto al settore dell'edilizia, tuttavia, si nota come si preveda l'intervento non soltanto del livello nazionale, bensì anche di quello decentrato: l'articolo 58 del CCNL, infatti, specifica che **moduli e formulari a tal fine possono essere altresì inclusi all'interno della contrattazione collettiva regionale** ⁽¹³⁾. Il piano formativo individuale, infine, può altresì essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa, anche su istanza del referente aziendale, oppure essere integrato sulla base degli stessi moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali di cui sopra.

Infine, è necessario menzionare la disciplina contenuta all'interno dell'[Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del turismo](#) ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. In questo caso, è l'articolo 7, rubricato *Piano formativo*, a dettare le linee per la stesura dei piani formativi individuali. Nello specifico, si segnala come **il piano formativo individuale, da definirsi entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato, possa essere steso anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e/o avvalendosi dell'assistenza degli stessi**.

⁽¹²⁾ Si tratta di un ente gestito in via paritetica, a capo a una rete di 121 enti territoriali. Per ulteriori informazioni si rimanda a: <https://www.formedil.it/>.

⁽¹³⁾ Art. 58, *Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del d.lgs. n. 167/2011*: «Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali».

5. Definizione dei profili formativi degli apprendisti da recepirsi/recepiti all'interno della stessa contrattazione collettiva

Un'attenta lettura dei CCNL presi ad oggetto di analisi fa emergere un ulteriore ed interessante ruolo affidato dalle parti sociali agli Enti Bilaterali: **la definizione dei profili formativi degli apprendisti da recepirsi o già recepiti all'interno della stessa contrattazione collettiva**. In particolare, tra i CCNL analizzati sono i seguenti a contenere norme di questo tipo: CCNL per i dipendenti dei settori dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale e del turismo; CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico; CCNL per i dipendenti da aziende del Turismo (Federalberghi).

Innanzitutto, si nota come sia il CCNL Pubblici Esercizi, che il CCNL Turismo (Federalberghi) ⁽¹⁴⁾ individuino una modalità di definizione dei profili formativi degli apprendisti di secondo livello totalmente incentrata sul protagonismo delle articolazioni territoriali del suo sistema bilaterale. Infatti, gli articoli inerenti alla materia ⁽¹⁵⁾ sanciscono che **qualora le aziende desiderassero avviare percorsi formativi per profili professionali non indicati all'interno degli stessi CCNL, ⁽¹⁶⁾ le stesse dovranno inoltrare apposita richiesta all'ente bilaterale competente per territorio, il quale potrà autorizzare tale operazione o meno**. Gli enti bilaterali territoriali dovranno inoltre **inviare ogni sei mesi i nuovi profili formativi approvati all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva nazionale**. In base a questa formulazione, è chiaro come il ruolo territoriale sia valorizzato nella fase di definizione dei profili professionali degli apprendisti, mentre la componente gestionale sia affidata in ultima istanza al livello nazionale. Allo stesso tempo, appare però chiaramente come l'obiettivo delle parti sia quello di realizzare percorsi di apprendistato il più possibile rispondenti ai bisogni del territorio.

Una gestione totalmente centralizzata della definizione dei profili formativi degli apprendisti di secondo livello è prevista invece dal CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico. In questa intesa, infatti, le parti affidano **all'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) il compito di aggiornare le nuove qualifiche settoriali dell'apprendistato professionalizzante non incluse nella disciplina generale dell'apprendistato**, e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante (articolo 36, comma 9) ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁴⁾ Tali CCNL sono analizzati congiuntamente poiché contenenti disposizioni analoghe. Entrambi appartengono al sistema Confcommercio.

⁽¹⁵⁾ Rispettivamente, l'art. 67 e l'art. 8.

⁽¹⁶⁾ Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante, l'art. 44, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 81/2015 prevedono che la contrattazione collettiva nazionale di settore abbia il compito di individuare i profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento, nonché «la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche».

⁽¹⁷⁾ Art. 36, comma 9, *Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF)*: «A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti: [...] aggiornamento su nuove qualifiche settoriali di Apprendistato professionalizzante non incluse nell'art. 15 ("Apprendistato"), e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante».

6. Formazione dei tutor aziendali

I tutor aziendali ⁽¹⁸⁾ sono il **punto di riferimento degli apprendisti** e, per questo motivo, devono essere inseriti nell'organizzazione dell'impresa ed essere in possesso di adeguata professionalità. Il lavoro del tutor consiste, per esempio, nella **partecipazione attiva nella definizione del Piano formativo individuale, nell'aiutare l'apprendista nelle fasi di apprendimento e nel presiedere l'andamento della formazione nei suoi diversi stadi, facilitando la realizzazione di momenti di verifica e di valutazione finale delle competenze**. Inoltre, devono anche assicurarsi che ci sia corrispondenza tra l'attività svolta in azienda e gli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale. al fine di portare al termine al meglio i compiti enunciati, è tuttavia **fondamentale che i tutor aziendali siano adeguatamente formati**. Soltanto due dei 30 CCNL analizzati affidano tuttavia agli enti bilaterali appositi ruoli in materia: si tratta del CCNL per i Dipendenti delle Imprese Edili e Affini e del CCNL Chimico-Farmaceutico.

Per quanto riguarda il CCNL che regola il settore edile e affini, l'articolo 92 prevede che le Scuole Edili, le quali come già menzionato ricoprono un ruolo centrale per quanto riguarda la gestione dei contratti di apprendistato all'interno del settore, debbano altresì occuparsi della formazione dei tutor aziendali. La persona designata come tutor aziendale deve innanzitutto **possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista e svolgere attività lavorative coerenti con lo stesso**; inoltre, deve possedere tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver **frequentato un apposito corso formativo a titolo gratuito presso la Scuola Edile o Formedil**. Inoltre, i tutor aziendali, secondo quanto disposto dal CCNL per i Dipendenti delle Imprese Edili e Affini, devono **collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda per valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e collaborare per la compilazione del dossier individuale dell'apprendista**, così come previsto dallo schema definito con il Decreto Interministeriale siglato il 12 ottobre 2015. ⁽¹⁹⁾

La formazione dei tutor aziendali del settore chimico-farmaceutico, invece, è devoluta all'Organismo Bilaterale Contrattuale per la Formazione (OBCF). Quest'ultimo, infatti, ha, tra gli altri, il compito di realizzare **moduli formativi diretti ai tutor preposti all'erogazione di attività formative per i lavoratori del settore, soprattutto con riferimento a quanto previsto in materia di apprendistato**. Un altro fondamentale ruolo dell'OBCF è anche quello di agevolare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale (articolo 63).

⁽¹⁸⁾ Figura indispensabile nel contesto di un rapporto di apprendistato (art. 42, comma 5, lett. c, l. n. 81/2015).

⁽¹⁹⁾ Il testo integrale del decreto è reperibile al seguente indirizzo: http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Interministeriale_12_ottobre_2015.pdf

7. Valutazione di conformità dei piani formativi individuali con la disciplina legale in materia di apprendistato

La valutazione della congruenza dei piani formativi con la disciplina legale rappresenta un punto di grande contatto tra bilateralità e apprendistato. Accanto a questi due fattori, emerge l'importanza del territorio. Nella maggior parte dei casi, infatti, **i CCNL che si esprimono in materia di verifica dei programmi formativi includono un riferimento agli enti bilaterali competenti per territorio anche per le imprese multilocalizzate.**

Nel caso del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, l'articolo 33 prevede che **il datore di lavoro trasmetta il piano formativo dell'apprendistato a una specifica Commissione paritetica costituita all'interno dell'Ente bilaterale competente per territorio.** Per le imprese dislocate su più sedi, invece, è obbligatoria la consegna dei piani alla Commissione paritetica dell'Ente bilaterale nazionale. In caso di valutazione positiva, l'azienda ha il dovere di darne notizia all'organismo paritetico dell'Ente bilaterale territoriale. La valutazione dell'organismo nazionale non esclude, dunque, **la segnalazione all'ente di natura territoriale**, che resta, peraltro, **la sede preposta alla valutazione di altri fattori contestuali decisivi** per l'attivazione dell'apprendistato come il rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati e la correttezza del livello contrattuale di inquadramento.

I CCNL Confcommercio e Confesercenti si esprimono sulla materia in modo analogo.

Con riferimento rispettivamente all'articolo 50 ⁽²⁰⁾ e all'articolo 20 ⁽²¹⁾, i due contratti nazionali del terziario prevedono la **valutazione dei piani formativi da parte di una Commissione paritetica istituita in seno all'Ente bilaterale territoriale**, con il necessario riferimento all'organismo nazionale per le aziende collocate su più territori.

In questo panorama, il CCNL Pubblici Esercizi ha tratti di peculiarità, all'interno del quadro di complessivo intreccio tra bilateralità, apprendistato e territorio evidenziato nel presente paragrafo. All'interno dell'articolo 66, il contratto collettivo nazionale in questione prevede la trasmissione dei piani formativi agli enti bilaterali competenti per territorio, coerentemente con quanto evidenziato per gli altri contratti collettivi nazionali di lavoro. Tuttavia, **il CCNL Pubblici Esercizi prevede la possibilità, non l'obbligo, per le organizzazioni dei datori e dei lavoratori, di costituire organismi di verifica della conformità dei piani formativi con la disciplina legale**, affidando, allo stesso tempo, **il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo a un Osservatorio costituito all'interno dell'Ente bilaterale territoriale.** Lo stesso CCNL assegna la verifica, così come il

⁽²⁰⁾ Art. 50, *Procedure di applicabilità*, comma 1, *Apprendistato professionalizzante*: «I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali del Terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali».

⁽²¹⁾ Art. 20, *Enti bilaterali territoriali*: «L'Ente bilaterale è tenuto a svolgere attraverso apposite Commissioni paritetiche bilaterali, composte da almeno tre membri rappresentanti, designati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, le seguenti funzioni previste dal presente c.c.n.l.: [...] svolgere le funzioni previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato».

monitoraggio, dei progetti formativi delle aziende multilocalizzate all'EBNT, organismo nazionale, senza prevedere un nuovo passaggio di natura territoriale.

8. Altri temi

Per concludere l'analisi, è da segnalare come l'autonomia collettiva attribuisce ai sistemi bilaterali in materia di apprendistato funzioni ulteriori a quelle già menzionate nei precedenti paragrafi. Funzioni che non sono comuni a tutti i CCNL presi in considerazione e che, di conseguenza, costituiscono delle peculiarità su cui tuttavia può risultare utile soffermarsi, anche soltanto al fine di comprendere come **ciascuna realtà contrattuale possa declinare il proprio sistema bilaterale sulla base delle specifiche esigenze settoriali.**

Per quel che riguarda il sistema contrattuale del commercio, ad esempio, spicca – sia nel CCNL Confcommercio all'articolo 67 ⁽²²⁾, che in quello Confesercenti all'articolo 67 ⁽²³⁾ – un'importante disposizione volta a **rafforzare e sistematizzare il rapporto tra l'Ente Bilaterale e l'azienda in materia di apprendistato professionalizzante.**

Difatti, al termine del rapporto (e quindi al cessare del periodo formativo) **il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ente Bilaterale territorialmente competente i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica professionale** al raggiungimento della quale il contratto era finalizzato. Si tratta, questa, di una norma interessante, che consente agli Enti Bilaterali di **censire territorialmente non solo l'utilizzo dei contratti di apprendistato, ma anche la diffusione delle specifiche qualifiche conseguite all'esito di percorsi formativi certificati, nell'ottica di una miglior gestione dei mercati del lavoro locali.**

Altre norme peculiari si rinvencono nel CCNL per i dipendenti da aziende del settore del turismo, stipulato da Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs-Uil. In particolare, tale contratto recepisce quanto disposto dall'articolo 23, comma 2 del [decreto-legge n. 112 del 2008](#), il quale ammette che **la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato possa essere erogata esclusivamente dall'azienda qualora sussista una regolamentazione dei profili formativi ad opera della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa e dai rispettivi enti bilaterali.** Cogliendo tale invito, il CCNL in esame ha costruito, all'articolo 59, **un «sistema minimo standard di regole» per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante in caso di formazione esclusivamente aziendale.** Tale sistema è composto da indicazioni generiche, al fine di garantire a ciascun'azienda di adattare il percorso formativo alle proprie esigenze. Ad esempio, si stabilisce che la formazione aziendale è costituita da percorsi formali, informali e non formali; che può essere svolta direttamente dal datore oppure

⁽²²⁾ Art. 67, *Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo*: «Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica».

⁽²³⁾ Art. 67, *Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo*: «Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica».

mediante strutture formative esterne o tramite l'ente bilaterale; che può svolgersi anche in modalità e-learning, ecc.

Qualora l'azienda opti per la formazione esclusivamente aziendale, l'unico obbligo posto in capo al datore è quello di comunicarlo all'ente bilaterale territorialmente competente, inviando un'autocertificazione (allegata al contratto collettivo) della propria capacità formativa, in cui sia indicata la sussistenza di tre requisiti: individuazione del referente per la formazione; individuazione di un profilo professionale rientrante tra quelli definiti dal CCNL; compilazione della scheda formativa secondo il modello previsto dal CCNL.

Infine, interessanti peculiarità nel rapporto tra bilateralità e apprendistato emergono anche dallo studio del sistema contrattuale del settore elettrico. Innanzitutto, **il CCNL Elettrici ha istituito uno specifico Organismo Bilaterale per la Formazione del settore (articolo 36, comma 9), a testimoniare la volontà di valorizzare il modello bilaterale in tema di formazione** (24). A tale Organismo, di conseguenza, il CCNL affida molteplici funzioni in materia di formazione. Per quel che riguarda l'apprendistato, che rimane l'oggetto della presente analisi, all'Ente è attribuita una funzione senza dubbio più "innovativa" rispetto a quanto visto per gli altri sistemi bilaterali, che **spazia oltre l'apprendistato professionalizzante per valorizzare anche il sistema duale**. Difatti, come si legge nel contratto, l'Organismo bilaterale ha il compito di **promuovere il dialogo tra aziende e istituzioni formative al fine di favorire l'utilizzo del contratto di apprendistato di I e III livello**.

9. Conclusioni

I risultati della mappatura mettono in evidenza come il **ruolo della bilateralità nella gestione dei contratti di apprendistato non sia diffuso uniformemente** all'interno dei contratti collettivi nazionali di lavoro analizzati nel presente paper.

Innanzitutto, come evidenziato nel paragrafo 2, è da notare come **meno della metà dei CCNL presi in considerazione in questo contesto assegni appositi compiti agli enti bilaterali in materia di apprendistato**; un numero piuttosto esiguo, considerando come la stragrande maggioranza di essi contenga al proprio interno disposizioni atte a regolare tale tipologia contrattuale. Un ulteriore elemento che spicca dalla mappatura svolta è quello per cui **nella grande maggioranza dei casi il ruolo degli enti bilaterali è principalmente rivolto alla gestione di aspetti del rapporto di apprendistato professionalizzante**, ponendo invece minore attenzione alla regolazione dell'apprendistato c.d. "duale", ossia finalizzato al conseguimento di un titolo di studio. In verità, in questo caso le ragioni di tali risultanze appaiono strettamente collegate al finora registrato scarso interesse da parte dell'autonomia collettiva a livello nazionale per quanto concerne tale

(24) Art. 36, comma 9, *Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF)*: «Le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di rendere operativo un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo ed a tal fine convengono di riqualificare il ruolo e i compiti dell'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico».

rapporto di lavoro, la quale regola nella maggior parte dei casi unicamente l'apprendistato di secondo livello. ⁽²⁵⁾

Tra i 14 CCNL che assegnano compiti alla bilateralità per quanto concerne la materia dell'apprendistato, si segnala poi come circa **due terzi di essi (9) prevedano unicamente che la bilateralità abbia compiti di mero monitoraggio** del numero di contratti di apprendistato sottoscritti nel settore. Dall'altra parte, invece, è possibile notare come **alcune parti sociali a livello settoriale affidino a tali enti ampie prerogative in materia**: è il caso, questo, del CCNL del settore Edile, il quale prevede che ben due enti di origine bilaterali, ossia le Scuole Edili e Formedil, governino l'intero rapporto di apprendistato dalla sua origine.

L'elemento più importante che emerge dalla mappatura effettuata dal paper, tuttavia, è quello per cui **pochissimi CCNL attribuiscono alla bilateralità compiti centrali per quanto concerne il vero e proprio governo della costruzione di competenze e quindi di professionalità all'interno dei settori di riferimento**. Le disposizioni che affidano alla bilateralità compiti di uniformazione dei piani formativi individuali degli apprendisti, mediante la stesura di linee guida e/o schemi esemplificativi in tal senso, nonché di approvazione e autorizzazione dei profili formativi ulteriori a quelli contenuti all'interno della contrattazione collettiva di settore, sono contenute in un numero decisamente esiguo delle fonti collettive analizzate.

Considerate le **potenzialità dell'apprendistato per quanto concerne la costruzione sociale dei mestieri** ⁽²⁶⁾, ci si chiede per quale **ragione l'autonomia collettiva sembri essere restia ad utilizzare uno strumento importante come la bilateralità per governare il processo di transizione dalla scuola/università al mercato del lavoro**, e contribuire alla formazione di figure professionali che possano adeguatamente soddisfare i fab-

⁽²⁵⁾ Tra le eccezioni degne di nota, si veda ad esempio l'«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», siglato in data 10 maggio 2021 dalle segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil. Per approfondimenti sul tema, si veda M. COLOMBO, G. IMPELLIZZIERI, *L'accordo-quadro per l'apprendistato di alta formazione in Enel*, in *DRI*, 2021, n. 4, pp. 1208-1214.

⁽²⁶⁾ M. TIRABOSCHI, *Le relazioni industriali e la rappresentanza di imprese e lavoro al cuore della costruzione sociale dei mestieri e delle professioni*, in *Bollettino ADAPT*, 6 dicembre 2021, n. 43, «Alla luce delle profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro l'unica prospettiva per rispondere ai bisogni delle persone e alle esigenze di una società e di una economia in trasformazione è quella della integrazione tra i sistemi; in primis il sistema educativo e formativo con il sistema economico e produttivo, non certo per piegare i percorsi formativi e di apprendimento al dato economico ma semmai per informare e modellare il dato economico in funzione della rinnovata centralità della persona nel paradigma proprio della IV rivoluzione industriale. Da qui l'attenzione, più che sull'attore pubblico e le politiche attive del lavoro pensate ancora da posto a posto, ai mercati transizionali del lavoro e al ruolo dei corpi intermedi e della rappresentanza di imprese e lavoro nella costruzione dei moderni mercati del lavoro che non operano più secondo logiche chiuse di settore merceologico e di mercati interni (aziendali) del lavoro ma che si sviluppano secondo dinamiche territoriali e locali di ecosistemi produttivi che, per svilupparsi, devono necessariamente intercettare le catene globali del valore. Condizione questa possibile se questi ecosistemi (e non solo le singole aziende) sono in grado di attrarre, formare e consolidare contesti di formazione e apprendimento dotati di sufficiente massa critica e di modalità moderne e innovative di trasmissione dei saperi e delle competenze innescando quei processi di costruzione sociale dei mestieri e delle professionalità che poi offrono risposte concrete alle singole aziende e alle singole persone. Con il che si conferma il ruolo delle relazioni industriali e della rappresentanza che sono sempre state il cuore della costruzione sociale dei mestieri e delle professioni e non solo della determinazione delle condizioni economiche e giuridiche dello scambio sottostante alle singole relazioni di lavoro».

bisogni di settori, territori e imprese. Un uso capillare **dell'intera articolazione degli enti bilaterali ai fini menzionati potrebbe infatti ricoprire un ruolo fondamentale nel contrasto dello skills mismatch sia a livello nazionale che territoriale**, nelle sempre più dinamiche transizioni dei settori economico-produttivi.