

ANALISI

## Ai più giovani l'opportunità di una qualifica professionale

di **Michele Tiraboschi**

L'apprendistato di "primo livello", previsto dalla legge Biagi con riferimento ai giovani e agli adolescenti tra i 16 e i 18 anni, è finalmente ai nastri di partenza. È la Lombardia la prima Regione che ha raggiunto le necessarie intese con il ministero del Lavoro e quello dell'Istruzione per dare piena operatività all'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplinato all'articolo 48 del decreto legislativo 276/03, l'apprendistato di primo

livello trova applicazione in tutti i settori di attività, con esclusione (al pari delle altre tipologie di apprendistato della legge Biagi) della Pa ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale (in base all'articolo 15 del decreto legislativo 226/05 di attuazione della legge Moratti). Non un semplice contratto di lavoro, caratterizzato da una finalità formativa e professionalizzante, ma un percorso del sistema educativo di istruzione e formazione. Un percorso scolastico, per il conseguimento di un titolo di studio e, precisamente, di una qualifica professionale triennale.

Come precisato dall'accordo tra la regione Lombardia e i ministeri competenti, nulla esclude la possibilità del contestuale riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso formativo, anche di una qualifica professionale ai fini contrattuali (articolo 48, comma 4, lettera d del decreto legislativo 276/03).

Le imprese lombarde, che dispongono di un tutor in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa regionale, potranno assumere con questa tipologia di apprendistato giovani e adolescenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni. Non appena approvato il "collegato lavoro" il campo di applicazione soggettivo verrà portato, come nella formulazione originaria della legge Biagi, a 15 anni. Opportuna la clausola dell'accordo che, con riferimento alla età dei destinatari, rinvia alla legislazione vigente al momento della sti-

pulazione del contratto.

La durata del contratto e del relativo percorso formativo sarà determinata in base alla qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti in base alla legge Moratti.

In coerenza con la finalità di questa tipologia contrattuale - esperienza scolastica in assetto di lavoro - la durata del monte ore formativo è pari, di regola, a 400 ore di formazione annue, interne o esterne alla azienda, che saranno certificate dalle istituzioni regionali competenti anche con gli enti bilaterali. Più delle 120 ore previste per l'apprendistato professionalizzante, e delle 240 ore di formazione previste dalla legge Treu che, in via transitoria, è ancora la normativa di riferimento per i minorenni nelle regioni in cui mancano le intese operative di attuazione dell'articolo 48.

Per non "disincentivare" il ricorso a questa peculiare forma di apprendistato - e garantire la sua immediata operatività in assenza di specifiche intese contrattuali - l'accordo prevede, in via transitoria e con forza cedevole rispetto a specifiche intese collettive, una clausola di "parametrazione" rispetto alle altre tipologie di apprendistato della legge Biagi e, in via residuale, della legge Treu (che non sarà più operativa in Lombardia in base all'articolo 47, comma 3, del decreto 276). Ferma restando l'autonomia delle parti sociali si può fare riferimento ai trattamenti economici e normativi sin qui previsti dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato proporzionalmente al monte ore formale di impegno formativo (400 ore) e al concreto impegno lavorativo del giovane.

*Tiraboschi@ummore.it*

*L'autore è consigliere del ministro del Lavoro*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

