

**Legge 24 giugno 1997, n. 196: "Norme in materia di promozione dell'occupazione."
Decreto Ministeriale 31 maggio 2001, n. 144.
Una sintesi ragionata**

Gli elementi più significativi della Legge n. 196 del 24 giugno 1997 sono:

- l'introduzione in Italia del *contratto di lavoro interinale*: cioè il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo pone uno o più lavoratori, "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con uno specifico contratto a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo. L'attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata soltanto da società iscritte in apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Le imprese fornitrici di lavoro interinale sono tenute a versare un contributo percentuale della retribuzione corrisposta ai lavoratori per il finanziamento di iniziative di formazione professionale per i lavoratori temporanei. Tali somme sono incamerata ad un Fondo appositamente costituito;
- la regolamentazione del *contratto di apprendistato*: possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro. E' obbligatorio per gli apprendisti partecipare ad iniziative di formazione esterna all'azienda per almeno 120 l'anno, prevedendo un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.
- il *riordino della formazione professionale*: allo scopo di assicurare ai lavoratori adeguate opportunità di formazione ed elevazione professionale anche attraverso l'integrazione del sistema di formazione professionale con il sistema scolastico e con il mondo del lavoro e un più razionale utilizzo delle risorse vigenti, anche comunitarie, destinate alla formazione professionale e al fine di realizzare la semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro vengono definiti i seguenti principi e criteri generali:
 - valorizzazione della formazione professionale quale strumento per migliorare la qualità dell'offerta di lavoro, elevare le capacità competitive del sistema produttivo e incrementare l'occupazione, attraverso attività di formazione professionale caratterizzate da moduli flessibili, adeguati alle diverse realtà produttive locali nonché di promozione e aggiornamento professionale degli imprenditori, dei lavoratori autonomi, dei soci di cooperative, secondo modalità adeguate alle loro rispettive specifiche esigenze;
 - attuazione dei diversi interventi formativi anche attraverso il ricorso generalizzato a stages, in grado di realizzare il raccordo tra formazione e lavoro e finalizzati a valorizzare pienamente il momento dell'orientamento nonché a favorire un primo contatto dei giovani con le imprese;
 - svolgimento delle attività di formazione professionale da parte delle regioni e/o delle province anche in convenzione con istituti di istruzione secondaria e con enti privati aventi requisiti predeterminati;
 - attribuzione al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di funzioni propositive ai fini della definizione dei criteri e delle modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;
 - adozione di misure idonee a favorire, secondo piani di intervento predisposti d'intesa con le regioni, la formazione e la mobilità interna o esterna al settore degli addetti alla formazione professionale nonché la ristrutturazione degli enti di formazione e la trasformazione dei centri in agenzie formative al fine di migliorare l'offerta formativa e facilitare l'integrazione dei sistemi;
 - La regolamentazione dei *tirocini di orientamento e formazione*, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e nel rispetto di alcuni principi e criteri generali:
 - lo svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti promotori e quelli ospitanti;

- previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;
- obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività;
- attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro.

Collegato a tale dispositivo di legge è il Decreto Ministeriale n. 144 del 2001 che si sofferma in particolare sul tema della certificazione e del riconoscimento dei crediti nell'ambito dei percorsi di formazione professionale. Viene ribadito che la certificazione "è finalizzata a garantire la trasparenza dei percorsi formativi e il riconoscimento delle competenze comunque acquisite dagli individui per il conseguimento dei relativi titoli e qualifiche, per consentire l'inserimento o il reingresso nel sistema di istruzione e formazione professionale nonché per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il concetto di competenza viene definito come un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, di norma riferibili a specifiche figure professionali, acquisibili attraverso percorsi di formazione professionale, e/o esperienze lavorative, e/o autoformazione, valutabili anche come crediti formativi. Per costruire le basi minime omogenee per il sistema di certificazione su tutto il territorio nazionale devono essere definiti gli standard minimi di competenza che in relazione ai diversi settori produttivi stabiliscano:

- il riferimento alla figura o gruppi di figure professionali e alle attività o aree che le caratterizzano;
- la descrizione delle competenze professionali e i criteri per la valutazione del possesso di tali competenze;
- l'individuazione della soglia minima riferita al possesso delle competenze necessaria per la certificazione.

Al fine di consentire flessibilità e adattabilità al sistema, in relazione alle esigenze territoriali, le Regioni possono ulteriormente integrare gli standard minimi nazionali i quali sono soggetti ad aggiornamento periodico, in particolare per rispondere a richieste in proposito avanzate dalle Regioni stesse.

La funzione della certificazione delle competenze è svolta dalle Regioni che ne disciplinano le procedure di attuazione, tenuto conto degli standard minimi fissati a livello nazionale. Le Regioni stesse provvedono a rendere trasparenti le certificazioni anche attraverso la definizione di comuni procedure e l'adozione di strumenti all'uopo previsti.

La certificazione delle competenze può essere effettuata:

- al termine di un percorso di formazione professionale di norma finalizzato all'acquisizione di una qualifica;
- in esito a percorsi di formazione parziali ovvero in caso di abbandono precoce del percorso formativo o in percorsi che non conducono all'acquisizione di qualifica;
- a seguito di esperienze di lavoro e di autoformazione su richiesta degli interessati, per l'ammissione ai diversi livelli del sistema d'istruzione e di formazione professionale o per l'acquisizione di una qualifica o di un titolo di studio.

Le certificazioni devono essere riportate sinteticamente nel Libretto formativo del cittadino.

Viene definito anche il concetto di credito formativo quale valore, attribuibile a competenze comunque acquisite dall'individuo, che può essere riconosciuto ai fini dell'inserimento in percorsi di istruzione o di formazione professionale, determinandone la personalizzazione o la riduzione della durata. Al riconoscimento del credito formativo ed alla relativa attribuzione di valore, provvede la struttura educativa o formativa che accoglie l'individuo, anche in collaborazione con la struttura di provenienza.

Le competenze certificate, secondo quanto disposto dall'art. 5 del presente provvedimento, costituiscono credito formativo spendibile nel sistema di formazione professionale in base ai seguenti criteri:

- coerenza con gli standard di competenze minimi nazionali (in questo caso il credito è spendibile su tutto il territorio nazionale);

- presenza di specifici accordi tra istituzioni e/o agenzie formative competenti in ordine all'oggetto del credito: in questo caso il credito è spendibile limitatamente agli ambiti interessati dall'accordo stesso.