

# **Schema di disegno di legge concernente “NORME IN MATERIA DI APPRENDIMENTO PERMANENTE”**

## **Articolo 1**

### **Promozione dell'apprendimento permanente e sue finalità**

1. La presente legge, in coerenza con le strategie dell'Unione europea, promuove l'apprendimento permanente per favorire lo sviluppo culturale e professionale delle persone, la cittadinanza attiva, la coesione sociale, l'occupabilità e la mobilità professionale, rimuovendo gli ostacoli che impediscono l'accesso e la fruizione delle attività finalizzate all'innalzamento dei livelli di istruzione e formazione e all'acquisizione di competenze professionali.

2. Le finalità di cui al comma 1 si realizzano attraverso:

- a) azioni di sostegno alla costruzione, da parte delle persone, del proprio percorso di apprendimento formale, non formale e informale di cui agli artt. 2 e 3, ivi compresi quelli di lavoro, facendo emergere e individuando i fabbisogni di competenze delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento;
- b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;
- c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto l'arco della vita.

## **Articolo 2**

### **Apprendimento formale**

1. Ai fini della presente legge per apprendimento formale si intende quello che si realizza nelle istituzioni d'istruzione e formazione riconosciute e che si conclude con il conseguimento di una certificazione.

2. Alla realizzazione e allo sviluppo, nell'ambito dell'apprendimento permanente, della formazione continua, che può svolgersi anche all'interno delle imprese in possesso di riconosciuta capacità formativa, concorrono le parti sociali, anche mediante i Fondi Interprofessionali.

## **Articolo 3**

### **Apprendimento non formale e informale**

1. Per apprendimento non formale si intende quello, caratterizzato da una scelta intenzionale, che si realizza al di fuori dei sistemi di cui all'articolo 2, comma 1.

2. Per apprendimento informale si intende quello che prescinde da una scelta intenzionale e che si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

## Articolo 4

Individuazione e validazione degli apprendimenti nei contesti non formali e informali

1. Ai fini di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), il Governo è delegato ad adottare entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro della pubblica istruzione e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca e con il Ministro per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nel rispetto delle competenze costituzionali delle Regioni, dei Comuni e delle Province, un decreto legislativo per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) relativi all'individuazione e alla validazione degli apprendimenti realizzati nei contesti di cui all'articolo 3, a garanzia della mobilità del cittadino all'interno del sistema integrato di istruzione/formazione/lavoro, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) la validazione dell'apprendimento non formale e informale consente la certificazione delle competenze possedute dalla persona; la validazione è effettuata nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali e in modo da assicurare a tutti pari opportunità di accesso e di trattamento;
- b) le procedure e i criteri di validazione dell'apprendimento non formale ed informale sono ispirati a principi di equità, adeguatezza e trasparenza e sono sostenuti da sistemi di garanzia della qualità.

## Articolo 5

### Certificazione delle competenze

1. La certificazione delle competenze comunque acquisite è finalizzata a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Unione europea.

2. Per competenza certificabile ai sensi del comma 1 si intende il patrimonio complesso di conoscenze e abilità delle persone -comunque e dovunque acquisito-validato attraverso un procedimento formale da parte di una istituzione abilitata. Le competenze, una volta certificate, sono valutabili anche come crediti. Al riconoscimento del credito stesso provvede la struttura educativa, formativa, lavorativa che accoglie la persona, anche in collaborazione con la struttura di provenienza.

3. Fermo restando quanto stabilito per i percorsi di istruzione e formazione professionale nell'assolvimento del diritto-dovere fino a 18 anni del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226 e dell'articolo 13 della legge 2 aprile 2007, n. 40, nonché per l'istruzione e la formazione tecnica superiore dall'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, ai fini di cui al comma 1 in relazione alle competenze professionali riguardanti le professioni non regolamentate, certificabili nel sistema di istruzione e formazione professionale di cui all'articolo 117 della Costituzione, nel Repertorio delle professioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono ricondotte, definite e aggiornate tutte le figure professionali non regolamentate ed i relativi standard professionali, formativi e di certificazione. Pertanto l'organismo tecnico di cui all'art. 52 assume la denominazione di "Tavolo di Lavoro – Sistema nazionale di standard minimi professionali, di riconoscimento e certificazione delle competenze e di standard formativi" e le conseguenti funzioni, avvalendosi inoltre del supporto tecnico-scientifico dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL). Con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, sono definite le modalità di raccordo

tra le disposizioni del presente comma e quanto previsto dall'articolo 13, comma 1 quinquies della legge n. 40 del 2007.

4. Le competenze acquisite nell'ambito dei percorsi di apprendimento formali, non formali ed informali certificate sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui al Decreto MLPS del 10 ottobre 2005, pubblicato in G.U. n. 256 del 3 novembre 2005.

## Articolo 6

### Orientamento lungo tutto l'arco della vita

1. La presente legge promuove e sostiene la rete dei servizi di orientamento e di consulenza lungo tutto l'arco della vita, in quanto complesso di azioni essenziali per il pieno sviluppo della persona e quale fattore strategico volto a garantire pari opportunità e piena mobilità ai cittadini nel sistema integrato di istruzione, formazione e lavoro. A tale fine lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane si impegnano, in un'ottica di leale collaborazione istituzionale, a sviluppare azioni integrate in materia.

## Articolo 7

### Congedi e permessi per la formazione

L'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 è così sostituito:

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro, pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Si propone la riscrittura dell'articolo a partire dalle seguenti considerazioni. Le disposizioni di cui all'art. 7, comma 1 pongono, come preconditione per l'accesso e la fruizione dei congedi per la formazione, un'anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione di almeno cinque anni. Tale previsione era già presente nell'art. 5, comma 1 della L. 53/00. Appare altresì utile osservare che, quanto previsto nella L. 53/00, teneva conto di un quadro normativo relativo alla contrattualistica del lavoro, oggi profondamente cambiato dalla legge 30/03 e dal suo decreto attuativo 276/03. La progressiva informalizzazione dei contratti di lavoro ha determinato la creazione di nuove ed ulteriori forme contrattuali andando ad arricchire la gamma degli strumenti contrattualistici in genere definiti come "atipici". La diffusione e il crescente utilizzo di questi strumenti è ormai ampiamente documentato. I contratti di lavoro atipici, pur se in alcuni casi prevedono una continuità con lo stesso datore di lavoro, in realtà sono caratterizzati da continue interruzioni e rinnovi con una cadenza che, nella generalità dei casi, è di tipo semestrale o annuale. Il rischio, nel prevedere cinque anni di servizio presso la stessa azienda come preconditione per l'accesso alla fruizione dei congedi formativi, è che una fascia non indifferente della popolazione lavorativa, quale è quella sottoposta a rapporti lavorativi "atipici", venga esclusa o quantomeno fortemente ostacolata nella possibilità di usufruire dei congedi stessi. Di conseguenza anche in questo caso, come in genere avviene per quanto riguarda l'accesso alla formazione, si ripropone il

paradosso secondo il quale solo chi già ha una solida base lavorativa di partenza ha l'opportunità di consolidarla ulteriormente attraverso l'accesso alla formazione, mentre chi non la possiede, e quindi più ha necessità di andare a consolidare la propria condizione lavorativa attraverso opportune azioni formative, invece ne risulta escluso.

La previsione di cui all'art. 7, comma 1, si configura quindi come un ostacolo nel garantire a tutti pari opportunità di accesso e fruizione al diritto alla formazione. Appare quindi utile andare a rimuovere tale ostacolo con delle modifiche che tengano conto del mutato quadro normativo di riferimento. Una proposta in questo senso potrebbe essere ispirata al modello francese dei C.I.F. (Congedi Individuali di Formazione). In questo caso vengono richiesti al lavoratore 24 mesi di anzianità di servizio, non importa se consecutivi o no, di cui 12 mesi presso la stessa azienda. Tale previsione, oltre ad essere più coerente con l'attuale quadro dei rapporti di lavoro, garantirebbe sia il lavoratore che il datore di lavoro. Al primo viene riconosciuto il percorso maturato all'interno del mercato del lavoro, non privandolo delle esperienze lavorative maturate anche prima e al di fuori dell'azienda nella quale attualmente è occupato, mentre al datore di lavoro si garantisce una continuità e una crescita del lavoratore all'interno della propria azienda prevedendo una permanenza di almeno 12 mesi nella stessa azienda.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al conseguimento del titolo conclusivo del primo ciclo di istruzione, della qualifica e del diploma professionale, del titolo di studio di istruzione secondaria superiore, del titolo conclusivo dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore, della laurea, della laurea magistrale, del diploma di specializzazione, del dottorato di ricerca limitatamente ai dipendenti di datori di lavoro privati, dei diplomi di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo non retribuito per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Un grave e documentato impedimento, individuato sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuto durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. In caso di congedo non retribuito il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

5. Fatte salve le disposizioni contrattuali che stabiliscono la concessione di permessi retribuiti finalizzati all'esercizio del diritto allo studio. I contratti e gli accordi collettivi, con le modalità di cui al comma 6, possono prevedere, per la partecipazione ai corsi o per sostenere gli esami relativi al conseguimento dei titoli di cui al comma 2, e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione collettiva, l'attribuzione ai dipendenti di cui al comma 1 di ulteriori permessi retribuiti in misura non superiore a venti ore annue, usufruibili anche cumulativamente entro il limite massimo di cento ore nell'arco dell'intera vita lavorativa.

6. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo non retribuito, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento dell'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

7. In ogni caso il datore di lavoro non può differire la fruizione di congedi retribuiti e dei permessi di cui al comma 5 da parte del lavoratore per un periodo superiore a sei mesi dalla proposizione della relativa richiesta.

Alla luce delle considerazioni di cui all'art. 7 relativamente ai congedi e ai permessi per la formazione si propone lo stralcio dell'art. 8 "Misure a sostegno dell'apprendimento dei lavoratori".

La proposta di riscrittura dell'articolo 7, nell'ottica dell'affermazione del diritto individuale della persona (quindi non solo del lavoratore) alla formazione, dovrà prevedere, chiarendoli, dispositivi e strumenti per assicurare a tutti i cittadini la reale fruizione del diritto stesso.

## Articolo 8

### Disposizioni finali

1. All'attuazione della presente legge le amministrazioni pubbliche interessate provvedono nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili *a legislazione vigente* e senza *nuovi o maggiori* oneri a carico della finanza pubblica.

L'intenzione di "promuovere" attraverso questa norma l'apprendimento permanente, esplicitata all'art. 1 c.1, non risulta di fatto supportata da stanziamenti finanziari ad hoc

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.