

5 novembre 2010



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

*Alla ANINSEI
Associazione Nazionale Istituti Non Statali di
Educazione e di Istruzione
V.le Pasteur, 10
00144 Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA
Prot. 25/I/0018617

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato professionalizzante – docenti abilitati.

La ANINSEI – Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione – ha formulato istanza di interpello chiedendo a questa Direzione generale *“se i gestori di istituzioni scolastiche, riconosciute paritarie ai sensi della L. n. 62/2000, possano assumere con contratti di apprendistato professionalizzante docenti, seppur nei limiti di età previsti dalla legge, qualora vantino il titolo di abilitazione all’insegnamento”*.

Nel merito l’ANINSEI osserva che i docenti che si sono recentemente abilitati attraverso i percorsi formativi denominati SISS – Scuola per l’insegnamento nelle Scuole Superiori – organizzati dalle Università italiane, non hanno acquisito le necessarie competenze professionali in molte materie e che *“con l’evoluzione del sistema tale preparazione ha mostrato i suoi limiti, in quanto l’ottica di tutti i sistemi di formazione si è spostata dagli insegnamenti a ciò che gli studenti devono apprendere ed alle modalità di tali apprendimenti”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Va anzitutto ricordato che l’apprendistato professionalizzante, come più volte chiarito da questo Ministero, è finalizzato al conseguimento *“di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro”* attraverso l’*“acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali”* e *“l’accrescimento delle capacità tecniche dell’individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato”* (v. circ. n. 40/2004).

In sostanza, come suggerisce la stessa definizione normativa, l’apprendistato disciplinato dall’art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, vuole conferire una vera e propria “professionalità” alla persona che lavora, da acquisire attraverso percorsi formativi non solo di carattere teorico.

Ciò premesso, nel ricordare altresì che il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attivato “*in tutti i settori di attività*” (art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003), occorre ribadire alcuni principi già evidenziati da questo Ministero con altre risposte ad interpello.

Ci si riferisce, ad esempio, a quanto già chiarito nella risposta ad interpello del 5 dicembre 2005 prot. n. 2977, nella quale si è considerato ammissibile l’utilizzo del contratto di apprendistato anche con riferimento ad attività lavorative che richiedono il possesso di brevetti o abilitazioni (in particolare, nell’interpello, si ammetteva l’utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante con riferimento alle attività di “*salvataggio sulla costa*”).

Inoltre, con risposta ad interpello n. 8/2007, si è chiarito che il possesso di eventuali competenze già acquisite dalla persona non è di ostacolo alla attivazione di un percorso di apprendistato, sempre che “*nell’ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore*”.

Da quanto sopra è dunque possibile considerare ammissibile l’utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante anche in relazione al personale docente già abilitato all’insegnamento, **a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell’abilitazione.**

Tali percorsi, a titolo esemplificativo e come peraltro evidenziato dallo stesso interpellante, potrebbero dunque essere finalizzati alla acquisizione di:

- competenze in materia didattico-amministrativa (tenuta dei registri, verbalizzazioni, rapporti trimestrali preparatori per gli scrutini di periodo e di fine anno scolastico);
- competenze in materia di utilizzo dei mezzi informatici e dei software per la gestione informatica della scuola e dei rapporti con gli studenti e le loro famiglie;
- competenze nell’utilizzo dei più moderni strumenti multimediali per l’insegnamento;
- conoscenza della lingua inglese.

Tale indicazione va letta anche alla luce della recente sentenza della Suprema Corte n. 19834 del 20 settembre 2010, in cui è stato chiarito che “*seppur in linea di principio deve ritenersi vigente un principio generale di compatibilità (...), è pur sempre necessario verificare in concreto, di volta in volta, l’esistenza di una serie di circostanze (il possesso di determinati diplomi di qualifica che implica la conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche, nonché il superamento di specifiche prove di idoneità) che possono consentire un inserimento agevolato nel lavoro ma, nel contempo, far considerare del tutto inutile un addestramento pratico, sempre che chiaramente il lavoratore venga adibito a mansioni corrispondenti al diploma conseguito*”.

In tal senso, tenendo conto di alcuni elementi ricordati dai Giudici di legittimità (ad es. *“conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche (...) superamento di specifiche prove di idoneità”*), **occorre dunque “calibrare” il singolo Piano Formativo Individuale al fine di evidenziare l’effettiva “utilità” del contratto di apprendistato rispetto al quale, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non è di ostacolo il possesso di un titolo di studio a condizione che esista un vero percorso formativo coerente con le esigenze della impresa e finalizzato ad uno sviluppo anche pratico delle competenze del giovane assunto in apprendistato.**

Inoltre, al fine di evitare possibili contenziosi, è opportuno ricordare la possibilità di certificare il singolo contratto di lavoro presso le competenti Commissioni di certificazione.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP