

I minori e l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di Istruzione e Formazione

SANDRA D'AGOSTINO¹

Dopo qualche anno di silenzio, se non di oscuramento dello strumento, l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, istituito dall'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03, torna a far parlare di sé. Infatti, l'istituto specifico come disegnato dal provvedimento citato non è mai entrato in vigore per sostanziale mancanza di interesse di alcune parti, istituzionali e sociali, per una sorta di "ostracismo" decretato da quanti sostengono tout court che i minori non debbano poter accedere al mondo del lavoro. Eppure, almeno 30-40.000 adolescenti sono tuttora inseriti in contesti produttivi, con un contratto di apprendistato che fa riferimento alla precedente normativa (l. 196/97), e qualche migliaio ancora lavora usufruendo di altre tipologie contrattuali (tralasciando del tutto l'area del lavoro irregolare).

1. Una nuova attenzione sull'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere

Nell'ambito dell'interesse che l'attuale Governo dimostra nei confronti dello strumento dell'apprendistato, anche sull'istituto per il diritto-dovere potrebbe presto tornare ad accentrarsi l'attenzione, con l'obiettivo in primo luogo di renderlo operativo e, casomai, apportare qualche modifica al fine di favorirne l'utilizzo e l'efficacia in termini formativi.

Infatti, nel corso del 2009 il governo è più volte intervenuto nell'ambito di documenti programmatici, per sottolineare la centralità dell'apprendistato e la rile-

¹ Ricercatrice ISFOL.

vanza in particolare delle tipologie collegate al sistema educativo e al conseguimento dei titoli, che siano titoli di qualifica, come nel caso dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, e/o titoli secondari o universitari, come nel caso dell'apprendistato cosiddetto "alto".

Nel *Libro Bianco sul futuro del modello sociale* presentato nel maggio 2009 dal Ministro Sacconi viene sottolineato il valore del lavoro per la crescita della persona ed in particolare delle esperienze di alternanza che possono facilitare i processi di apprendimento. "Centrale è la valenza educativa e formativa del lavoro – di tutte le esperienze di lavoro – che si esalta attraverso una integrazione sostanziale tra i sistemi educativi e formativi e il mercato del lavoro valorizzando modelli di apprendimento in assetto lavorativo (come il contratto di apprendistato) che possono consentire non soltanto la professionalizzazione (l'apprendimento di un mestiere), ma anche la acquisizione di titoli di studio di livello secondario o terziario compresi i dottorati di ricerca".

In virtù della particolare efficacia dell'alternanza per la crescita educativa e formativa degli individui, il *Libro Bianco* lamenta la ancora scarsa operatività dell'apprendistato professionalizzante e la mancata implementazione delle tipologie collegate al conseguimento dei titoli di studio. "Le potenzialità del nuovo apprendistato sono molte ma ancora largamente inesprese, non solo nella versione tradizionale e di tipo professionalizzante, volta cioè a insegnare un mestiere. Ancor più innovativi e fondamentali, per l'investimento in capitale umano e la produttività del lavoro, sono i contratti di apprendistato che consentono il conseguimento di un titolo di studio (...) come nel caso dell'apprendistato per l'esercizio del diritto dovere di istruzione e formazione, che consente l'acquisizione di una qualifica del secondo ciclo, (...)".

Come strumento rivolto in particolare ad un'utenza di giovani, l'apprendistato può svolgere una funzione importante per favorire la transizione dalla scuola al lavoro e per consentire la "trasmissione" e lo sviluppo delle competenze necessarie per mantenere ed elevare i livelli di competitività del sistema produttivo. Infatti, le previsioni per il 2020 elaborate dal Cedefop segnalano una crescita della domanda di lavoro per le professioni a più alta qualificazione, mentre la situazione del nostro Paese rispetto ai partners europei si caratterizza per una ampia quota di giovani della fascia d'età 15-24 anni che non studia e non lavora. Potenzialmente si prospetta per l'Italia una situazione di grave difficoltà rispetto alle prospettive demografiche, occupazionali e di crescita, ed in particolare una forte carenza di competenze elevate e intermedie legate ai nuovi lavori.

Per definire una strategia integrata che consenta di aumentare l'efficacia delle azioni intraprese, nel settembre del 2009 i ministri del Welfare, Maurizio Sacconi, e dell'Istruzione, Mariastella Gelmini, hanno siglato un "*Piano di azione per la piena occupabilità, Italia 2020*". Tra le sei priorità che il Piano individua si inserisce il rilancio dell'apprendistato, come strumento per contrastare la dispersione scolastica, favorire il *placement* dei giovani, elevarne il livello di qualificazione. Le altre priorità sono: facilitare il passaggio dalla scuola al lavoro, rilanciare l'istruzione tecnico-professionale ed il contratto di apprendistato, rivalutare il tirocinio e le esperienze di lavoro durante lo studio, ripensare il ruolo della formazione universitaria, aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro.

Non è un caso che molti Paesi europei riservino un ruolo centrale all'apprendistato e in generale alle esperienze di alternanza nell'ambito dei loro sistemi educativi.

“I Paesi più lungimiranti guardano al futuro (...) Sono i Paesi che innovano sugli inquadramenti professionali. Programmano, con largo anticipo, l'inserimento dei giovani in azienda attraverso contratti a contenuto realmente formativo, servizi di orientamento e percorsi di alternanza scuola-lavoro, una formazione tecnica e professionale, ma anche un apprendistato, di qualità e di pari dignità rispetto agli studi liceali”.

Ed invece nel nostro Paese – denuncia il Protocollo di Italia 2020 – lo strumento dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere rimane ancora del tutto virtuale. “Uno schema che pure, se messo a regime, potrebbe consentire l'acquisizione di una qualifica professionale – e cioè di un titolo di studio – ai molti giovani che sono assunti in apprendistato con al massimo la licenza media (ben il 54, 5 per cento, a cui va aggiunto un 3 per cento senza alcun titolo) e consentire altresì di contrastare efficacemente la dispersione scolastica.”

Le indicazioni del Libro Bianco e del Protocollo di Italia 2020 sono state condivise da Regioni, Province Autonome e Parti sociali nel recente accordo sulle *Linee guida per la formazione nel 2010*, che individua tra gli obiettivi la necessità di “rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie con l'obiettivo di garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti”.

2. L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: un contratto ancora “virtuale”

Con la riforma del mercato del lavoro varata tramite la legge n. 30/03 e il decreto legislativo n. 276/03 l'istituto dell'apprendistato è rinnovato, con l'obiettivo di disegnare una pluralità di strumenti, differenziati a seconda del target di utenza e della finalità attribuita al percorso di formazione e quindi più funzionali alle esigenze dei giovani e delle imprese.

Da questa proposta scaturisce l'introduzione dell'*apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione* di età disciplinato dall'art. 48 del d.lgs. 276/03. Il nuovo strumento mantiene la finalità originaria del conseguimento di una qualifica professionale nel quadro dell'obiettivo di favorire il successo formativo dei giovani fino a 18 anni e la arricchisce con la valenza nazionale del titolo in virtù della parallela riforma del sistema di istruzione.

In virtù della ripartizione di competenze fra Stato e Regioni, l'implementazione dello strumento è affidata a successive regolamentazioni, che dovranno essere emanate dalle Regioni e Province Autonome, che devono operare d'intesa con il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, con un ruolo consultivo delle parti sociali.

È questo il punto più critico per l'implementazione dell'art. 48, almeno a giudicare da quello che è intervenuto fino ad ora: se pure qualche Regione, dopo che era stata completata la riforma del sistema di Istruzione e Formazione Professionale

nale come previsto dalla legge n. 53/03, ha avviato un processo di regolamentazione di tale apprendistato definendo norme specifiche nell'ambito di provvedimenti di più ampio respiro, le necessarie intese inter-istituzionali non sono mai intervenute.

Pertanto, i minori continuano ad essere assunti con contratto di apprendistato sulla base della deroga prevista dall'art. 47, c. 3, del d.lgs. 276/03, che fa salva la disciplina precedente in attesa che diventi operativa quella sopravveniente. Quindi, per assumere oggi un giovane di età inferiore ai diciotto anni occorre fare riferimento alle norme definite dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/00, che prescrivono:

- il conseguimento di una qualifica professionale, come titolo a valenza contrattuale;
- l'obbligo di partecipare ad una formazione esclusivamente esterna programmata dalle Regioni della durata di almeno 240 ore annue, finalizzata all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

L'obbligo di organizzare la formazione è posto esclusivamente in capo alle amministrazioni territoriali, mentre dovere dell'impresa è consentire la partecipazione dei giovani nei casi in cui intervenga una "offerta formale". Vale a dire che, pur in presenza di una legislazione che prescrive il diritto-dovere fino a 18 anni e di una regolamentazione che tra i "livelli essenziali" che le Regioni devono assicurare inserisce il soddisfacimento della domanda di formazione degli apprendisti minori, laddove manchi l'offerta formativa le previsioni normative citate rimangono inapplicabili. Così si spiega il fatto che, dei circa 40.000 minori occupati con contratti di apprendistato, nel 2007 appena uno su dieci abbia partecipato ad interventi di formazione, neanche sempre della durata delle 240 ore obbligatorie.

La mancata regolamentazione di una forma di apprendistato specifica per un'utenza di minori rischia di generare un'ulteriore spinta verso una contrazione nel numero di minori assunti come apprendisti, a vantaggio del loro reclutamento con altre forme contrattuali meno tutelanti, soprattutto dal punto di vista formativo. Si consideri, invece, che esiste un bacino di utenza aggiuntivo a quello dei circa 40.000 adolescenti attualmente occupati con un contratto di apprendistato. Infatti, il più recente rapporto di monitoraggio sull'obbligo formativo² realizzato dall'Isfol quantifica in 120.000 il numero di ragazzi 14-17enni che nel 2006-07 risultano fuori sia dai percorsi scolastici che da quelli della formazione professionale. Per almeno una parte di questi adolescenti si potrebbe efficacemente garantire l'espletamento del diritto-dovere attraverso tale forma di apprendistato.

A leggere i documenti programmatici illustrati in precedenza, è intenzione dell'attuale Governo individuare gli strumenti per una rapida implementazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, che dia garanzia di formazione per tutti i giovani e consenta l'acquisizione di competenze adeguate a favorire l'occupabilità. All'attenzione registrata nei documenti programmatici si

² Il Rapporto citato, dal titolo "Le misure per il successo formativo - Ottavo Rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo" è in corso di pubblicazione nell'ambito della collana Isfol, "I Libri del Fse".

è recentemente aggiunta una disposizione normativa che introduce la possibilità di assolvere l'obbligo di istruzione anche attraverso percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, riportando l'età di accesso allo strumento a 15 anni nel quadro di intese fra i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e le Regioni.

L'obiettivo della norma è quello di riaffermare la pari dignità di un percorso di alternanza quale è l'apprendistato con gli altri canali di istruzione a tempo pieno che consentono l'assolvimento del diritto-dovere. Inoltre, dopo l'elevamento a sedici anni dell'età di ingresso al lavoro operato attraverso la legge n. 296/06, si pone un problema di coerenze dello strumento rispetto alla durata del diritto-dovere. Infatti, l'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03 quando è stato elaborato collocava tale forma di apprendistato nell'arco temporale del diritto-dovere: l'età di ingresso è fissata a partire dai quindici anni e la durata del contratto è prevista fino a tre anni, in modo da assicurare generalmente il compimento dell'esperienza di apprendistato in concomitanza con l'età di proscioglimento dal diritto-dovere fino a diciotto anni. L'elevamento di un anno dell'età minima di ingresso altera l'architettura costruita, rendendo ancora più evidente un'altra contraddizione del disegno dell'istituto: la forte concorrenzialità con l'apprendistato professionalizzante, che prevede una durata massima di sei anni e un obbligo formativo molto più limitato.

Dalla considerazione di tali contraddizioni è stata più volte sottolineata – in verità dai pochi che si sono occupati delle sorti di questo istituto – la necessità di una revisione normativa adeguata a rendere raggiungibili quegli obiettivi di implementazione, rilancio, valorizzazione formativa.

Come primo passo in questa direzione, nell'ambito del provvedimento cosiddetto "collegato al lavoro" della legge finanziaria 2010 il comma 8, dell'art. 48 stabilisce quanto segue:

"8. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ivi compresa la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, prevista dal comma 4 del citato articolo 48, l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003".

Pertanto, non si abbassa tout court l'età di accesso al lavoro tramite l'apprendistato: piuttosto si dà spazio a singole intese con le Regioni e Province Autonome eventualmente interessate a dare attuazione a tale norme per ridurre l'età di assunzione degli apprendisti minori nel quadro di una sperimentazione di interventi formativi finalizzata a rendere effettivo il diritto alla formazione per l'apprendistato per il diritto-dovere.

Tale disposizione, contenuta nel cosiddetto "collegato al Lavoro" approvato definitivamente il 3 marzo 2010 è al momento sospesa poiché, come è noto, il Presidente della Repubblica ha rinviato alle Camere il provvedimento con messaggio motivato per una nuova deliberazione. Le eccezioni sollevate dal Presidente della Repubblica non riguardano il comma citato, che è rimasto invariato

nel testo approvato, con modificazioni, dalla Camera dei deputati il 29 aprile 2010.

Nello stesso provvedimento normativo all'art. 46 è contenuta un'altra norma, di modifica della precedente legge n. 247/2007, che differisce di ventiquattro mesi i termini per l'esercizio della delega al Governo in materia di apprendistato.

3. Riflessioni su una sperimentazione sull'apprendistato per i minori

L'esperienza degli ultimi anni ha evidenziato la difficoltà di individuare dispositivi efficaci e risorse adeguate per favorire la diffusione di una offerta di formazione per tutti gli apprendisti adolescenti. L'affermazione di un diritto-dovere di istruzione e formazione, con la definizione di un sistema di sanzioni per i ragazzi e le famiglie che non ottemperano, impone alle amministrazioni competenti di programmare e realizzare un'offerta che consenta agli adolescenti di assolvere l'obbligo. Invece, l'analisi dello stato di avanzamento dei sistemi territoriali evidenzia un quadro decisamente negativo per quanto riguarda il segmento specifico degli apprendisti adolescenti, visto che la quota di minori effettivamente coinvolti in percorsi di formazione esterna è molto bassa.

Infatti, nonostante sia istituito tale obbligo, nel 2006 hanno partecipato alle attività di formazione esterna all'incirca 8.800 ragazzi, mentre nel 2007 i minori in apprendistato coinvolti in interventi formativi sono stati all'incirca 6.500. Dunque, rispetto al 2006, si segnala nel 2007 una riduzione superiore al 20% del numero di minori coinvolti in formazione, anche se il rapporto fra minori formati e occupati con contratto di apprendistato resta in linea con quella del totale degli apprendisti formati (20% circa). Infatti, nel 2007 la diminuzione in valore assoluto della partecipazione alle attività formative si è accompagnata in parte ad una riduzione dell'utenza potenziale.

L'attivazione di un'offerta di formazione per tutti gli apprendisti minori pone problemi almeno di duplice natura:

- *organizzativo-finanziaria*: dato il numero modesto di apprendisti minori attualmente assunti, numero che difficilmente potrebbe implementarsi in maniera significativa, pur considerando la riduzione del limite di età a quindici anni, diventa molto difficile aggregare numerosità minime di apprendisti tali da consentire di attivare gruppi in formazione, tanto più se nell'ambito di tali interventi si vuole sviluppare anche competenze di tipo professionalizzante, cosa che richiede un'aggregazione che tenga conto anche dell'attività svolta dal singolo apprendista; è evidente che la necessità di coinvolgere tutti questi minori assunti in apprendistato in percorsi di formazione impone investimenti anche di carattere finanziario;
- *pedagogica*: gli adolescenti assunti come apprendisti esprimono facilmente un rifiuto verso situazioni formative che possano in qualche modo ricordare la precedente esperienza scolastica, visto il sentimento di insuccesso e di espulsione da quel mondo che spesso si portano dentro. È quindi necessario che i

formatori siano in grado di approcciare questi ragazzi con metodologie nuove, mettendo al centro della proposta formativa la risoluzione di problemi pratici, che stimolino e coinvolgano in un processo di apprendimento che parte dal “fare” per poi astrarre concetti e principi generali. Anche per le competenze di base, l’approccio pedagogico dei docenti deve essere di tipo induttivo, ad esempio imperniato su una pratica del “lavorare per progetti”.

In sostanza, per dare seguito all’impegno di rilancio dell’apprendistato per l’esplicitamento del diritto-dovere è necessario anche definire un modello operativo di attuazione della formazione, che individui una durata congrua del percorso formativo, interno ed esterno all’azienda, che consenta di combinare l’attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali e professionali con un rafforzamento di quelle di base e di cittadinanza, che risulti appetibile per le imprese e per gli apprendisti.

Si consideri infatti che al momento il numero di apprendisti minori che porta a termine il percorso di formazione anche annuale è basso e alcune ricerche effettuate su specifici territori riferiscono di tassi particolarmente elevati di “volatilità” dello strumento proprio con riferimento all’utenza dei giovanissimi. I fattori che influenzano tale condizione vanno ricercati in primo luogo nell’instabilità della condizione lavorativa degli adolescenti, che spesso interrompono il rapporto di lavoro prematuramente, abbandonando di conseguenza l’attività formativa. Al tasso di abbandono va ad aggiungersi la problematica relativa all’età degli apprendisti, che nella maggior parte dei casi è di diciassette anni; al compimento del diciottesimo anno di età, gli apprendisti possono abbandonare il percorso formativo e l’azienda non è tenuta a consentire il proseguimento della frequenza, in quanto si ritiene assolto l’obbligo di formazione.

Infine, va considerato l’elemento legato alla finalizzazione della formazione che viene percepita quanto meno opaca in mancanza di alcun titolo rilasciato.

E del resto, in vista della costruzione di un progetto sperimentale per l’applicazione dell’apprendistato ex art. 48 occorre considerare anche i vincoli/opportunità dell’attuale normativa, che individua la finalità di tale tipologia di apprendistato nell’acquisizione di un titolo di qualifica a validità nazionale, perché rispondente a standard minimi definiti ai sensi della legge n. 53/2003. Pertanto, due strade sono possibili:

- a) assumere come titoli di riferimento le 19 figure professionali definite dall’Accordo del 5 febbraio 2009 e gli standard minimi per le competenze di base dell’Accordo del 15 gennaio 2004;
- b) con specifico riferimento all’apprendistato ex art. 48 definire nuovi titoli di qualifica professionale a validità nazionale, per i quali vanno conseguentemente identificati gli standard formativi minimi.

L’applicazione di entrambe le ipotesi risulta alquanto complessa.

Ipotesi a): gli standard formativi minimi definiti per i percorsi dell’Istruzione e Formazione Professionale risultano – a detta degli esperti – molto elevati già con riferimento ai giovani che partecipano ai percorsi di formazione professionale a tempo pieno. Si consideri che tali percorsi hanno una durata media annua di

1.000 ore per una durata complessiva del percorso triennale. In particolare sembrano sovra-dimensionati gli standard individuati per le competenze di base, che fanno riferimento alle seguenti aree: 1) area dei linguaggi; 2) area scientifica; 3) area tecnologica; 4) area storico-socio-economica.

Pertanto, l'applicazione di tali standard ai percorsi di apprendistato ex art. 48, che secondo quanto previsto dalla normativa hanno al più durata triennale, sembra molto difficile, vista l'impossibilità di determinare un monte ore di formazione esterna eccessivamente alto.

Per quanto riguarda la seconda ipotesi, parimenti sembra difficile ipotizzare l'elaborazione ex novo ed in tempi brevi di standard formativi minimi, sia per l'area delle competenze di base che per quelle tecnico-professionali, funzionale all'avvio di una sperimentazione in tempi rapidi. Si aggiunga che l'art. 15, c. 7, del d.lgs. 226/05 già ricordato sembra prefigurare un nesso tra le qualifiche acquisibili in apprendistato e quelle conseguite in esito ai percorsi di IeFP.

L'attivazione di una sperimentazione per l'apprendistato in diritto-dovere dovrebbe essere collegata proprio all'individuazione dei livelli delle competenze di base e tecnico-professionali effettivamente acquisibili da questo particolare tipo di utenza.

Ciò presuppone la definizione di due condizioni preliminari:

- mantenere il riferimento – almeno orientativo – agli standard minimi dei percorsi dell'IeFP, con richiamo sia alle competenze di base che alle competenze tecnico-professionali delle 19 figure individuate. Rispetto a tali obiettivi dovrà essere misurato, a fine sperimentazione, il livello effettivamente raggiungibile dall'utenza di apprendisti;
- individuare una ipotesi – condivisa con le Parti sociali – di articolazione del percorso di formazione formale, interno ed esterno all'impresa, e di formazione non formale *on the job*. La sperimentazione potrebbe anche lavorare su più di un'ipotesi, con l'obiettivo di mettere poi a confronto i risultati.

In ogni caso è evidente che i livelli di competenza effettivamente conseguibili dagli apprendisti sono anche il risultato di una ipotesi di articolazione dei percorsi di formazione. Ovviamente ciò non significa che, una volta definiti i livelli medi di arrivo, non sia possibile sperimentare modalità diverse di raggiungimento di quei livelli, definire procedure di riconoscimento dei crediti o di certificazione delle competenze già possedute dal soggetto.

Nel frattempo, risulta che la strada della sperimentazione comincia a concretizzarsi in qualche territorio. Infatti, il 25 gennaio scorso è stato stipulato un accordo tra Regione Lombardia e Confartigianato Lombardia, C.N.A. Lombardia, C.L.A.A.I. Lombardia, Casartigiani Lombardia.

L'accordo nasce con l'obiettivo di rendere operativo l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di Istruzione e Formazione, ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs 276/03 nel quadro della messa a regime del sistema di Istruzione e Formazione Professionale nella regione. Non a caso, firmatarie dell'accordo sono le organizzazioni datoriali confederali del comparto artigiano, ovvero l'ambito che tradizionalmente ha mostrato maggiore interesse per l'occupazione di adolescenti.

Con l'accordo le parti si impegnano a promuovere l'avvio di una sperimentazione dell'apprendistato in diritto dovere di istruzione e formazione già nel corso dell'anno 2010, «nell'ambito delle figure e degli standard formativi che saranno definiti con Accordo in Conferenza Stato Regioni ai sensi dell'articolo 27 comma 2 del Decreto Legislativo 226/05».

A tal fine si conviene di istituire una cabina di regia per la predisposizione degli elementi di regolazione minimi per l'avvio sperimentale, anche ai fini di un accordo con i Ministeri competenti. La cabina di regia definirà inoltre le modalità di riconoscimento dei crediti formativi in funzione della determinazione della durata del contratto, nonché il monte ore di formazione formale, in modo congruo al conseguimento della qualifica professionale.

Le parti si impegnano a definire il modello e a promuovere l'attuazione di forme avanzate di alternanza formazione lavoro e di bottega scuola, nell'ambito dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale in diritto dovere di istruzione e formazione, con il pieno coinvolgimento delle imprese artigiane e la loro presa in carico dello studente fin dall'avvio dei corsi stessi, per consentire una forma continua di alternanza durante l'arco del percorso pluriennale.

La verifica e la valutazione dei risultati degli interventi sarà effettuata annualmente in modo congiunto dalla cabina di regia. La Regione Lombardia metterà a disposizione € 500 mila per l'attuazione delle sperimentazioni.

