

# L'universo dell'alternanza scuola-lavoro

di Filippo Chiappi



Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, con lettera circolare n. 3355/2017, interviene sul modo dell'alternanza scuola-lavoro.

L'alternanza scuola lavoro, in senso stretto (tout court), è oramai uno strumento che sta sempre più riscuotendo un grande interesse e successo presso le imprese, e dall'anno scolastico 2017/2018 è obbligatoria per tutti gli studenti dell'ultimo triennio.

La lettera circolare del Miur n. 3355/2017 consente di fare una importante riflessione e un tentativo di ulteriore chiarezza sulla legge n. 107/2015 cosiddetta della buona scuola che ha introdotto nel sistema nazionale d'istruzione e formazione una nuova disciplina organica sull'alternanza scuola-lavoro attraverso specifici percorsi, in convenzione tra scuola ed impresa, di inserimento temporaneo di studenti all'interno delle realtà aziendali al fine di acquisire conoscenze e competenze professionali spendibili nel mercato del lavoro e come orientamento dei giovani. Il Miur afferma come l'alternanza scuola lavoro fissata dalla legge sulla "buona scuola", che riprende senza abrogarlo il D.Lgs n. 77/2005 (che già prevedeva l'alternanza scuola lavoro), stabilisce che gli studenti sono accolti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa senza però si costituisca un rapporto individuale di lavoro, e pertanto una fattispecie al di fuori sia del perimetro dell'area della subordinazione, ex art. 2094 c.c. che di quella del lavoro autonomo, ex art 2222 del c.c..

In particolare la legge n. 107/2015, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, stabilisce che i percorsi di alternanza, siano attuati negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva nell'ultimo triennio di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Con l'intesa politica raggiunta con l'Accordo stato regioni del 24 settembre 2015, per i percorsi Iefp l'alternanza scuola-lavoro sulla base di 990 ore minime ordinamentali (tenuto conto che le regioni possono stabilire un minimo non inferiore a 990 ed un massimo) che devono costituire il percorso formativo della Iefp, almeno il 50% dell'orario dovrà essere svolto in alternanza anche attraverso tirocini curriculari, oltre che in apprendistato.

Si tratta di percorsi di alternanza scuola-lavoro tout court, aventi natura obbligatoria per gli studenti, che sono progettati, verificati, monitorati e valutati, sulla base di apposite convenzioni con le imprese od altri soggetti disponibili ad accogliere gli studenti, di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che come afferma il Miur può essere svolta durante la sospensione delle attività didattiche.

È importante chiarire il significato di stage, tirocinio e alternanza scuola lavoro, al fine di non ingenerare confusione sotto il profilo concettuale oltre che terminologico. Come è noto, l'alternanza attraverso il tirocinio si articola in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro. Il periodo di apprendimento che lo studente trascorre in un contesto lavorativo può essere quindi considerato a tutti gli effetti come un tirocinio curriculare (si vedano in proposito l'art. 4 della Legge 53/03, la Nota del Ministero del Lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007 e la Circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 12 settembre 2011).

Pertanto, benché sia corretto dire che il tirocinio non possa essere identificato con l'alternanza tout court, tracciata in precedenza, è altrettanto corretto affermare che il tirocinio curriculare sia un momento dell'alternanza, una modalità dell'alternanza ovvero la fase “pratica” di un percorso di alternanza (come tale non tout court), del periodo di formazione svolto dallo studente presso la struttura ospitante. Tuttavia, è necessario ricordare che, non essendo ancora definita una disciplina del tirocinio curriculare, le scuole, nel momento in cui stipulano le Convenzioni con i soggetti ospitanti, fanno ancora riferimento all'art. 18 della legge 196/97 (“Tirocini formativi e di orientamento”) e al relativo decreto attuativo (DM 142/98). Ad oggi, infatti, sono ancora i provvedimenti appena richiamati, benché ormai ampiamente superati, a costituire l'unico quadro normativo di riferimento per l'attivazione dei tirocini curricolari.

E' opportuno ricordare che stage e tirocinio sono termini che designano sostanzialmente la stessa cosa. Si può quindi indifferentemente parlare di stage curriculare o di tirocinio curriculare. A livello normativo ha sempre prevalso l'uso del termine italiano “tirocinio”,

anche se molti operatori della formazione preferiscono ancora utilizzare il termine stage. Come dire, quindi, che l'alternanza scuola-lavoro in senso stretto di cui alla legge sulla buona scuola non va confusa con strumenti simili come i tirocini formativi in quanto presenta caratteri strutturali che la rendono diversa: l'alternanza scuola lavoro è un progetto che si articola in moduli didattico-formativi, in moduli di apprendimento, svolti in classe ed in azienda in un contesto anche lavorativo ma senza che si costituisca un rapporto di lavoro o si costituisca una esperienza di tipo sostanzialmente lavorativo come lo stage pur non essendo un rapporto negoziale.

In sostanza, l'alternanza scuola-lavoro tour court è una metodologia didattica che permette agli studenti che frequentano gli istituti di istruzione superiore (istituti professionali, istituti tecnici, licei) di svolgere una parte del proprio percorso formativo presso un'impresa o un ente.

I progetti di istruzione e formazione con la modalità dell'alternanza scuola-lavoro sono possibili per tutti gli studenti compresi tra il 15° e il 18° anno d'età e si tratta di uno strumento pensato per rendere flessibili i percorsi formativi scolastici, capace di combinare lo studio teorico d'aula con forme di apprendimento pratico svolte in un contesto professionale. L'alternanza scuola-lavoro in senso stretto, costituisce una vera e propria combinazione di preparazione scolastica e di esperienze assistite sul posto di lavoro, progettate in collaborazione con il mondo dell'impresa, al fine di rendere gli studenti in grado di acquisire conoscenze e abilità e competenze utili allo sviluppo della loro professionalità.

Presso le imprese i giovani trascorrono periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro e non costituiscono esperienze di stage. Il valore formativo dell'alternanza è sottolineato dal fatto che la titolarità è dell'istituzione scolastica o formativa.

Nel nostro Paese, come è stato già accennato in altre riflessioni, il quadro normativo relativo all'apprendimento basato sul lavoro ha registrato, quindi, un decisivo sviluppo in due direzioni, che hanno notevolmente ampliato le opportunità per i giovani di sviluppare,

all'interno dei percorsi formativi, competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro:

1. l'estensione e il consolidamento, previsti dalla legge 107/2015, dell'alternanza scuola lavoro negli ultimi tre anni di tutti gli indirizzi di studio della scuola secondaria di secondo grado, con un monte ore obbligatorio per tutti gli studenti (es: Per gli istituti tecnici e professionali sono previste almeno 400 ore; almeno 200 ore per i licei; percorsi di istruzione e formazione professionale (Iefp) di competenza delle Regioni almeno il 50% di 990 ore..etc);
2. la riforma dell'apprendistato finalizzato all'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore, avviata dal d.lgs. 81/2015, attuativo della legge 183/2014, nota come "Jobs Act".

Nel nostro sistema nazionale i due istituti giuridici dell'alternanza scuola lavoro e dell'apprendistato rilevano differenze sostanziali. Sebbene il duale rappresenti una forma/modalità di alternanza scuola-lavoro non tout court. L'alternanza scuola lavoro sia tout court che non in senso stretto (stage curriculare) è una metodologia didattica; si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa; il giovane che sviluppa l'esperienza rimane giuridicamente uno studente; l'inserimento in azienda non costituisce un rapporto lavorativo; le competenze apprese nei contesti operativi integrano quelle scolastiche al fine di realizzare il profilo educativo, culturale e professionale del corso di studi.

L'apprendistato, invece, si caratterizza per essere "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione a tempo determinato e all'occupazione dei giovani". Si distingue, pertanto, dalle altre forme di apprendimento che integrano l'istruzione con la formazione "on the job", in quanto è regolato da precisi obblighi tra le parti che discendono sia dalla legislazione nazionale e regionale in materia, sia dalle contrattazioni di settore, che definiscono aspetti specifici come, ad esempio, l'inquadramento dello studente lavoratore, la retribuzione dei periodi di lavoro e la formazione svolta in azienda, le forme e le modalità per la conferma in servizio al termine

del percorso formativo. E' definito un contratto a causa mista. Le innovazioni permetteranno alle istituzioni scolastiche-formative di incanalarsi verso la definizione di percorsi di apprendimento anche basati sul lavoro nella sua accezione più stretta, che prevedano una prima fase poggiante sull'alternanza scuola lavoro, con funzioni orientative, formative e anche propedeutiche all'inserimento professionale dei giovani, al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, in ragione del ruolo da svolgere in azienda (alternanza in senso stretto e alternanza curricolare).

Ad essa potrebbe ben seguire un'eventuale seconda fase caratterizzata, sempre da un'alternanza scuola-lavoro, però cristallizzata su uno o più contratti di apprendistato a cura delle aziende già coinvolte nei percorsi di alternanza curricolare, che consentirebbe un maggiore e più stabile inserimento dei giovani nel mondo di lavoro già all'interno del percorso di istruzione.

Così facendo, nel tempo, il nuovo contratto di Apprendistato duale diverrà un abile e sicuro meccanismo per la riduzione della disoccupazione giovanile, un volano in grado di guidare la lotta contro la dispersione scolastica, un meccanismo contabile-statistico per contenere il costo del lavoro in maniera sostanziale e non effimera durante la fase di apprendimento. Un apprendimento che attraverso l'apprendistato duale, sarà connotato da una gradualità acculturativa nel pieno rispetto dell'assetto e della crescita psico-cognitiva dell'individuo, accompagnata da uno strumento di abbattimento del costo del lavoro. In tal senso la legge di Bilancio 2017, cerca di promuovere l'occupazione stabile (assunzione a tempo indeterminato od in apprendistato attraverso importanti incentivi triennali) di chi ha svolto presso il medesimo datore di lavoro richiedente, attività di alternanza scuola-lavoro per un periodo pari ad almeno il 30% delle ore previste nelle varie ipotesi che lo stesso legislatore ha ipotizzato in vari provvedimenti normativi. L'assunzione deve avvenire nei sei mesi successivi all'acquisizione del titolo di studio. L'esonero di cui sopra si applica inoltre ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato od in apprendistato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il

certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Da non dimenticare l'eccellente riduzione contributiva per il duale e per tutta la durata del contratto (5%).