

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO E APPRENDISTATO DUALE

La legge n. 107/2015 aveva introdotto la c.d. "alternanza scuola-lavoro", che si affianca all'apprendistato duale disciplinato dagli artt. 42 e ss. del d.lgs. n. 81/2015, al fine di colmare la distanza tra mondo accademico e realtà lavorativa in termini di competenza e preparazione: un divario che spesso caratterizza il sistema italiano e rende difficile l'inserimento lavorativo una volta terminato il ciclo di studi.

Si tratta di due strumenti strutturalmente diversi ma che hanno in comune l'accostamento "formazione e lavoro" e sono tesi a creare un rapporto sinergico fra i due ambiti, un interscambio costruttivo volto a consentire ai giovani di imparare concretamente a svolgere un mestiere in modo responsabile. Se per i giovani rappresenta un'opportunità di crescita e di inserimento futuro nel mercato del lavoro, per le aziende si tratta di investire strategicamente in capitale umano ma anche di accreditarsi come enti formativi. L'alternanza scuola lavoro consiste in una metodologia didattica caratterizzata dall'integrazione del percorso formativo teorico attuato nelle scuole superiori con un'esperienza pratica in azienda attraverso tirocini curriculari. L'apprendistato duale, invece, è un contratto di lavoro a tutti gli effetti, a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile.

Le peculiarità delle figure anzidette possono essere così sintetizzate:

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Intende fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie a inserirsi nel mercato del lavoro, alternando le ore di studio a ore di formazione in aula e ore trascorse all'interno delle aziende, per garantire loro esperienza "sul campo" e superare il gap "formativo" tra mondo del lavoro e mondo accademico in termini di competenze e preparazione: uno scollamento che spesso caratterizza il sistema italiano e rende difficile l'inserimento lavorativo una volta terminato il ciclo di studi.

Per i giovani, nel corso dell'ultimo triennio delle scuole superiori, affiancano alle ordinarie ore scolastiche alcune ore di esperienza lavorativa (200 per i licei e 400 per gli istituti tecnici, da accumulare complessivamente nel corso dei 3 anni) attraverso lo strumento del tirocinio curriculare;

riguarda i giovani che rientrano nella fascia di età tra 15 e 18 anni;

Per i giovani conservano lo status di studenti, in quanto **con il tirocinio non si instaura nessun rapporto di lavoro, tanto che non è prevista alcuna forma di retribuzione o di rimborso spese;**

Per i percorsi si svolgono sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa e sulla base di apposite convenzioni che le istituzioni possono concludere con le camere di commercio, con enti pubblici/privati imprese disposte ad ospitare lo studente per il periodo di apprendimento. Affinché si

realizzi una convenzione, l'istituzione scolastica si impegna a fare un'attenta e accurata valutazione del territorio in cui va ad inserirsi. Dopo questa fase di studio, le scuole individuano le realtà produttive con le quali poter avviare collaborazioni concrete: queste assumeranno sia la forma di accordi ad ampio raggio, a valenza pluriennale, sia di convenzioni operative per la concreta realizzazione dei percorsi. La costituzione del Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro presso le Camere di Commercio rappresenta uno strumento di raccordo per facilitare l'incontro tra imprese ed istituzioni scolastiche. Difatti la legge n. 107/2015 prevede che tramite questo strumento è possibile conoscere le aziende disponibili ad accogliere gli studenti e stipulare, quindi, apposite convenzioni. Il Registro si divide in due sezioni: una prima, aperta e consultabile in modo gratuito, dove le aziende e gli enti pubblici e privati indicano il numero di studenti ospitabili ed il periodo dell'anno in cui sarà possibile svolgere i tirocini; la seconda sezione speciale del Registro a cui devono essere iscritte le imprese coinvolte nei percorsi di alternanza consentirà la condivisione delle informazioni relative all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito internet e ai rapporti con gli altri operatori della filiera.

La legge n. 107/2015 ha stabilito l'obbligatorietà per tutte le scuole superiori di attivare e far svolgere ai propri studenti percorsi di alternanza scuola-lavoro.

APPRENDISTATO DUALE

Premessa: l'istituto dell'Apprendistato in *pillole*.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato dalla cd. "causa mista", ovvero la compresenza nell'ambito del contratto di una parte dedicata all'attività lavorativa e una parte dedicata alla formazione. Il cuore di questo contratto è proprio la formazione, intesa quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti, al fine di favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro. Il Decreto legislativo n. 81/2015 individua tre diverse tipologie di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di "primo livello");
- apprendistato professionalizzante (secondo livello), finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello).

Mentre il secondo livello è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale a fini contrattuali, gli apprendistati di primo e terzo livello sono finalizzati a conseguire un titolo di studio, tramite un percorso di formazione che si snoda tra l'attività formativa presso una istituzione formativa (cd. formazione esterna) e quella in azienda (cd. formazione interna).

Al sistema **duale** afferiscono solo l'apprendistato di primo livello e terzo livello:

i giovani possono conseguire un titolo di studio e, contestualmente, inserirsi in un contesto

aziendale;

â€¢ riguarda i giovani che rientrano nella fascia di etÃ tra 15â€“29 anni; in particolare: 15-25 anni per lâ€™TMapprendistato di I livello (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale), 18- 29 anni per lâ€™TMapprendistato di III livello (apprendistato di alta formazione e ricerca);

â€¢ i giovani, allo status di studenti, aggiungono lo status di lavoratori;

â€¢ il piano formativo individuale Ã” predisposto dallâ€™TMistituzione formativa con il coinvolgimento dellâ€™TMimpresa (art. 42, co. 1, d.lgs. n. 81/2015): questâ€™TMultima, infatti, sottoscrive un protocollo con lâ€™TMistituzione formativa a cui lo studente Ã” iscritto, nel quale vengono stabilite durata, contenuto e modalitÃ degli obblighi formativi a carico del datore di lavoro;

â€¢ nellâ€™TMapprendistato di I tipo (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dallâ€™TMistituzione formativa (art. 42, co. 1, d.lgs. n. 81/2015);

â€¢ il datore di lavoro usufruisce del vantaggio economico di una ridotta contribuzione previdenziale e assicurativa, anche per il primo anno di prosecuzione del rapporto di lavoro terminato il periodo di apprendistato;

â€¢ la formazione cd. esterna Ã” impartita direttamente dallâ€™TMistituzione formativa frequentata dallâ€™TMapprendista, mentre quella interna Ã” impartita dallâ€™TMazienda;

â€¢ salvo che i contratti collettivi (anche di secondo livello o gli accordi interconfederali) non prevedano una disciplina piÃ¹ favorevole per il lavoratore, **per le ore di formazione esterna il datore di lavoro Ã” esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per quelle di formazione interna Ã” riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.**

Si ricorda che La legge di bilancio 2020 (legge numero 160 del 2019) aveva disposto uno **sgravio contributivo** integrale, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale stipulati nel 2020, in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il suddetto livello del 10% di aliquota per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale sgravio Ã” stato **prorogato anche per il 2021** dal D.L. 137/2020, nello specifico, durante la fase di conversione in legge (L. n. 176 del 18 dicembre 2020).

Per ulteriori informazioni
UFFICIO PAGHE
tel. 0173/226611
e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione
10 Novembre 2021