

# L'alternanza CHE vogliamo

**Guida per delegate e delegati  
sull'alternanza scuola-lavoro**

---

**CGIL**



## **Documentazione utile:**

### ***Normativa:***

Legge 107/2015

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/07/15/15G00122/sg>

Decreto interministeriale 195/2017

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/21/17G00214/sg>

Circolare MIUR 3355/17

<http://www.flcgil.it/leggi-normative/documenti/note-ministeriali/nota-3355-del-28-marzo-2017-chiarimenti-interpretativi-alternanza-scuola-lavoro.flc>

### ***Documenti CGIL:***

Linee-guida sull'alternanza scuola-lavoro

[http://www.cgil.it/admin\\_nv47t8g34/wp-content/uploads/2018/04/lineeguida\\_AS\\_L\\_130218\\_versDEF.pdf](http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2018/04/lineeguida_AS_L_130218_versDEF.pdf)

L'alternanza scuola-lavoro, come elemento obbligatorio scolastico, è stata istituita con la **Legge 107/2015** (la cosiddetta “buona Scuola”). Riteniamo che la rigidità accentratrice della normativa e, in particolare, l'ideologia della disintermediazione sociale che la pervade, abbiano impedito un dialogo tra le parti sociali indispensabile per guidare un cambiamento così ampio e profondo con l'adeguata gradualità e flessibilità.

L'alternanza come è stata proposta, e in particolare **la rigidità di ore**, ha portato milioni di studenti a dover sottostare troppo spesso a percorsi senza alcun obiettivo formativo.

Si sono perciò venuti a configurare reiterati e diversificati tipi di **abusi**: sono emerse gravi distorsioni legate da una parte all'incoerenza dei percorsi di alternanza nelle strutture ospitanti rispetto ai curriculum scolastici degli studenti e dall'altra ad una bassissima qualità di molti percorsi; allo stesso tempo, si sono evidenziati abusi che trasformano l'alternanza da metodologia didattica a strumento del mercato del lavoro, sia sotto il profilo della **sostituzione di manodopera**, sia sotto quello del dumping contrattuale soprattutto nelle transizioni e negli inserimenti lavorativi dove l'alternanza va a sostituire, insieme ai tirocini extracurricolari, le varie forme di **apprendistato**.

Molte imprese, spesso prive di capacità formativa, riducono l'alternanza ad **addestramento o peggio a pura e semplice attività lavorativa**. Occorre contrastare questa tendenza e mettere nelle condizioni la nostra scuola di formare cittadini competenti, in grado di affrontare la realtà con autonomia di giudizio e creatività nelle scelte.

Pensata in modo radicalmente diverso, e depurata dagli elementi di rigidità, l'alternanza potrebbe invece **svolgere un ruolo positivo**: quello di inserire il lavoro e i suoi valori, i suoi diritti, la sua tutela come elemento formativo delle nuove generazioni.

**Considerato che al momento la Buona scuola è legge dello Stato ci adoperiamo da un lato per cercare di incentivare i percorsi corretti e di qualità di alternanza scuola-lavoro, dall'altro di denunciarne gli usi impropri.**

La presente guida ha lo scopo di fornire alle **RSU** e alle **RSA** alcuni elementi per avere una corretta informazione sull'alternanza scuola-lavoro, per poter intervenire in presenza di storture o comportamenti illegittimi, ma anche proporre un ruolo attivo della CGIL in azienda per definire percorsi che tutelino il diritto allo studio degli studenti ed impediscano che l'alternanza si trasformi in forme di lavoro.

**Non è lavoro.** La finalità dell'alternanza non deve in nessun caso avere forma di sostituzione di posizioni lavorative e in quanto tale non deve prevedere attività di vera e propria produzione, ma esperienze coerenti con gli obiettivi di apprendimento previsti dal profilo educativo dell'indirizzo di studi frequentato dallo studente;

**Non è un percorso di apprendistato o di inserimento lavorativo,** né un periodo di prova;

**Non è volontariato o servizio civile.**

**L'alternanza non va neanche confusa con i tirocini** (altra e diversa forma di percorso formativo).

I tirocini sono normati secondo la Legge 92/2012 che ha demandato alle Linee-guida in materia di tirocini, adottate dalla Conferenza Unificata Stato, Regioni e Province Autonome in data 25 maggio 2017.

Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato. È una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporanee esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere. Il tirocinio rappresenta un vero e proprio filtro attraverso il quale il tirocinante si orienta circa le proprie scelte professionali e, allo stesso tempo, si forma direttamente sul luogo di lavoro, arricchendo il proprio bagaglio di conoscenze.

Per realizzare un tirocinio formativo è necessaria una convenzione tra l'ente promotore e il soggetto ospitante, corredata da un progetto formativo redatto dal soggetto ospitante e dal tirocinante dove sono stabiliti i rispettivi diritti e doveri.

È parte integrante e coerente del percorso di studi;

È un **elemento della didattica scolastica**: un periodo di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituisce rapporto individuale di lavoro;

I percorsi di alternanza sono progettati, attuati, verificati e valutati sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, sulla base di apposite convenzioni con le strutture ospitanti.

L'alternanza scuola-lavoro deve essere un percorso di crescita dei saperi e delle competenze e di orientamento a disposizione di tutti gli studenti e le studentesse, a prescindere dal luogo in cui vivono e dalla scuola in cui sono iscritti. La garanzia di standard di qualità per tutti deve costituire un diritto esigibile e mai derogabile.

### Cosa ci deve essere in un percorso di alternanza scuola-lavoro

Una **convenzione** e dei conseguenti patti formativi sottoscritti tra Istituti scolastici secondari di II grado/CFP e soggetti ospitanti. È per questo necessaria la collaborazione tra il docente tutor interno d'istituto e il tutor formativo esterno o aziendale, affiancati laddove presente dalla figura di un docente funzione strumentale per l'alternanza e/o da un referente di progetto.

La **firma degli studenti** sul patto formativo prima di iniziare il percorso di alternanza. Gli studenti hanno inoltre diritto ad una ampia informazione e condivisione del progetto e delle finalità educative e formative.

Una **corretta copertura assicurativa INAIL**, una copertura per la responsabilità civile a favore degli studenti coinvolti e gli eventuali adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria previsti dal Decreto Legislativo 81/2008.

**L'alternanza può e deve essere intesa anche come uno strumento per diffondere la cultura del lavoro.**

Considerato che l'alternanza è un momento formativo in cui lo studente può e deve acquisire anche competenze più generali, è importante quindi che nei percorsi di alternanza siano previsti moduli formativi su:

sicurezza sul lavoro (oltre al modulo obbligatorio per legge, si possono prevedere ulteriori moduli);

preparazione di un curriculum;

orientamento al lavoro;

funzionamento delle prestazioni sociali;

normativa sul lavoro e CCNL;

ruolo, funzioni e funzionamento del sindacato;

diritti sindacali.

Fino a questo punto abbiamo visto cosa prevede la legge sull'alternanza scuola-lavoro. Anche con la **contrattazione** il sindacato può svolgere un ruolo attivo per migliorare le condizioni degli studenti in azienda, evitando utilizzi impropri dei giovani.

È per questo utile che la contrattazione aziendale intervenga su questa materia e che si preveda l'inserimento nelle **piattaforme rivendicative** di percorsi di alternanza di qualità. In questo senso le RSU/RSA possono chiedere di esercitare funzioni determinanti di controllo, di segnalazione delle criticità e delle positività, di diretta interlocuzione con le aziende. Per poter tutelare lo studente e vigilare sul corretto svolgimento del periodo di alternanza, è importante, ad esempio, che agli RLS e alle RSU o RSA aziendali venga preventivamente comunicato:

i nominativi degli studenti ospitati in alternanza;

la data di arrivo e i giorni di presenza degli studenti in azienda;

la postazione e l'orario assegnati allo studente;

la comunicazione della convenzione stipulata.

Altrettanto importante sarebbe prevedere la possibilità di un momento di **incontro** degli studenti in alternanza con le rappresentanze sindacali e gli RLS in modo da costituire un canale diretto di confronto e dialogo.

Occorre infine prevedere tutele specifiche per gli studenti per quanto riguarda la **sicurezza sui luoghi di lavoro**.

È per questo importante la stipula di accordi sindacali aziendali specifici sull'alternanza scuola lavoro in azienda.

**CGIL**

