

# LA BUONA ALTERNANZA PLUS



**VADEMECUM**  
CONTENUTI · CONVENIENZE · MODALITÀ

## **La formazione incontra il lavoro: il contratto di apprendistato**

I tre livelli dell'apprendistato

L'apprendistato di primo livello: definizioni e durata

L'apprendistato di primo livello: gli adempimenti dell'azienda

L'apprendistato di primo livello: gli obblighi per il datore di lavoro

L'apprendistato di primo livello: le facilitazioni per il datore di lavoro

*pag. 3*

*pag. 4*

*pag. 5*

*pag. 6*

*pag. 7*

*pag. 8-9*

## **Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento**

PCTO le nuove linee guida - per una nuova definizione di alternanza

PCTO le linee guida : le competenze trasversali

PCTO le linee guida: il ruolo dei due tutor

PCTO Appendice: L'impresa simulata

PCTO Appendice: Service Learning (SL)

PCTO Appendice: L'Eucazione all'Imprenditorialità

*pag. 10*

*pag. 11*

*pag. 12*

*pag. 13*

*pag. 14*

*pag. 14-15*

## **L'importanza di Fare Rete - Informazione e pubblicizzazione: Marketing Communication Manager**

Il modello secondo La Buona Alternanza Plus

Conclusioni

*pag. 16*

*pag. 17*

*pag. 18*

# La formazione incontra il lavoro: il contratto di apprendistato

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, disciplinato dal D.lgs. 81 del 2015, 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.

E' presente nell'ordinamento italiano dal 1955, ha subito varie modifiche e ad oggi ha acquisito un'importanza sempre più crescente nel nostro paese.

Il rapporto di apprendistato è pensato per garantire non solo l'occupazione dei giovani ma la loro formazione, sia a livello tecnico professionale, ma, più in generale, per il loro ingresso in un mondo del lavoro in costante evoluzione, dove si richiedono competenze personali e sociali, ovvero le competenze trasversali e trasferibili attraverso la dimensione operativa del fare.

La sua caratteristica principale è dunque la specifica finalità formativa: l'azienda è obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali, oltreché le competenze trasversali, attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito scolastico-universitario o di ricerca. Proprio in virtù di questa specifica finalità formativa, nel corso degli anni, il legislatore ha costantemente riconosciuto all'apprendistato un sistema stabile di agevolazioni previdenziali.



# Esistono **tre** tipologie di contratto di apprendistato:

**L'apprendistato di primo livello o apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, che si rivolge a giovani adolescenti (che hanno compiuto i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni) regola un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel quale viene riconosciuto uno specifico ruolo educativo anche all'impresa, la quale si impegna a trasmettere all'apprendista competenze pratiche e conoscenze tecnico-professionali complementari a quelle già acquisite in ambito scolastico, operando in stretto raccordo con l'istituto formativo di riferimento.

I datori di lavoro, attraverso questa tipologia di contratto, a fronte di una serie di vantaggi retributivi, contributivi e fiscali rispetto a un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato, devono corrispondere all'apprendista la retribuzione per la prestazione lavorativa ed erogare la formazione per conseguire gli obiettivi previsti.

**L'apprendistato di secondo livello o apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, rivolto a giovani tra i 18 ed i 29 anni, e /o beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, senza limitazioni di età. Questo tipo di apprendistato permette di imparare un mestiere attraverso la formazione sul lavoro. Allo stesso tempo consente di conseguire una qualifica professionale stabilita dai CCNL. Per i giovani in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata del contratto è determinata dai CCNL in base alla qualifica da conseguire; in ogni caso non deve essere superiore ai 3 anni (5 per gli artigiani). All'apprendista viene corrisposto un vero e proprio stipendio. Sono previsti incentivi per l'azienda, di tipo economico e contributivo. Le singole Regioni possono prevedere degli incentivi specifici aggiuntivi tramite i propri bandi ed avvisi di attuazione del Programma di formazione obbligatoria. Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.

**L'apprendistato di terzo livello o apprendistato di alta formazione e ricerca**, finalizzato al conseguimento di un titolo universitario o di alta formazione. Tale istituto prevede l'assunzione di un giovane tra i 18 (17 se in possesso di diploma di qualifica professionale) e i 29 anni, e grazie alla collaborazione tra imprese, istituzioni scolastiche ed Università, di lavorare e al contempo conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, una laurea, un master o un dottorato di ricerca; svolgere attività di ricerca e di praticantato per l'accesso alle professioni che hanno un ordine professionale o per esperienze professionali; acquisire il Certificato di Specializzazione Tecnica Superiore.

La durata del contratto è variabile, sulla base del titolo di studio da conseguire. Sono previsti incentivi alle aziende per le assunzioni e contributi per la formazione. È inoltre possibile attivare un contratto di Apprendistato di Ricerca non finalizzato al conseguimento di un titolo di studio.

Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo. Se nessuna delle parti recede entro i termini previsti, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(rif normativi: decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150; Regione Toscana - Decreto Giunta Regionale 1130 del 24 novembre 2015- DGR 487/2015 "Indirizzi regionali per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ai sensi del Regolamento 47/R del 2003 come modificato dal DPGR 2 febbraio 2015 n. 11/R in materia di apprendistato"- Circolare-INPS-14-novembre-2018-n.108.)

Apprendistato di primo livello- per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di Istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Apprendistato  
di primo livello:  
strumento rivolto ai  
giovani che vogliono  
entrare nel mondo  
del lavoro.



*L'apprendistato di primo livello, nello specifico, si rivolge ai ragazzi adolescenti ancora all'interno del 'ciclo' scolastico, e con un Piano formativo realizzato ad hoc, in parte in azienda, in parte a scuola, ha come obiettivo l'acquisizione da parte dell'apprendista di una qualifica o di un diploma professionale, il diploma di Istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore IFTS - titolo di studio riconosciuto a livello nazionale, ma rilasciato dalle Regioni.*

***I percorsi per ottenere la qualifica e il diploma vengono erogati dai centri di formazione professionale accreditati dalla Regione o dalle scuole secondarie di secondo grado.***

*Target - giovani 15 - 25 anni.*



## DURATA

È determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire: durata minima di 6 mesi e durata massima di 3 anni (prevista proroga di un ulteriore anno per l'acquisizione di ulteriori competenze o in caso di mancato conseguimento del titolo - Art. 4, comma 2, DM 12/10/2015)

Possibilità di attivare al termine del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante.



## Tre sono quindi i soggetti coinvolti nell'apprendistato di primo livello:

APPRENDISTA

AZIENDA

ISTITUZIONE FORMATIVA

### Gli adempimenti dell'azienda

Per la stipula del contratto di apprendistato di primo livello il datore di lavoro deve seguire una serie di adempimenti.

Deve verificare se lui stesso è in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, verificando il decreto legislativo 81/2015 e il contratto collettivo nazionale di riferimento.

Inoltre l'impresa, deve **sottoscrivere un protocollo**: Accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che definisce i contenuti e la durata della formazione interna e esterna all'impresa. La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative, e definire il **Piano Formativo Individuale (PFI)**: Documento allegato al contratto che descrive il progetto formativo del percorso di apprendistato in cui viene indicato anche il tutor aziendale. Nell'apprendistato duale la redazione del PFI è a carico dell'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Spetta poi al datore di lavoro organizzare e gestire la formazione interna in accordo con la formazione erogata dal centro di formazione professionale.



# I requisiti del datore di lavoro

Per attivare un contratto di apprendistato di I livello, il datore di lavoro dovrà fare riferimento alle regole e modalità individuate dalla regione di residenza e contattare un centro accreditato di formazione professionale che gestisca percorsi relativi all'area professionale corrispondente all'attività lavorativa che l'apprendista è chiamato a svolgere.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale deve possedere determinati requisiti che possono essere divisi in tre categorie:

## Capacità strutturali

Ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche.



## Capacità tecniche

Ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva.



## Capacità formative

Garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti dal piano formativo individuale



### Riferimenti normativi:

A1 Linee Guida Regione Toscana per Apprendistato di primo livello 2018; DGR Regione Toscana 1408/2016 – Modalità operative per la realizzazione dei percorsi di apprendistato nel sistema duale; D. Lgs. 81/2015 (art. 43); D.I. 12/10/2015 – Standard formativi e criteri generali per i percorsi di apprendistato. Intesa sottoscritta da RT, Parti Sociali, Ufficio Scolastico Regionale e Atenei 28 febbraio 2017.

# I vantaggi dell'apprendistato di primo livello

VANTAGGI

## Ecco i vantaggi per il datore di lavoro



Il datore di lavoro che sceglie la strada dell'apprendistato di primo livello avrà la possibilità di:

- *inserire nel proprio organico profili che vengono formati ad hoc;*
- *esonero retributivo per le ore di formazione esterna;*
- *retribuzione pari al 10% di quella dovuta per le ore di formazione interna.*

Al contempo usufruirà di sgravi retributivi, contributivi, fiscali e di incentivi economici.

## SGRAVI CONTRIBUTIVI E FISCALI:

Per i datori di lavoro che, dal 01 gennaio al 31 dicembre 2020, assumono giovani - dai 15 ai 25 anni non compiuti - con contratto di apprendistato di I livello (art. 43 D. Lgs. 81/2015), la Legge di bilancio per l'anno 2020 ha previsto:

**Per le imprese con requisiti dimensionali pari o inferiore a 9 dipendenti:**

0% dell'aliquota imponibile, inerente ai periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto;

**Per le imprese con requisiti dimensionali sopra i 9 dipendenti:**

5% aliquota contributiva per l'intera durata del rapporto di apprendistato.

*L'aliquota è calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista, (Come chiarito dall'Interpello MLPS 22/2016. Sul punto cfr. anche circolare INPS n. 108 del 14/11/2018 punto 3.4)*

Inoltre, la Legge n. 205/17 (Legge di bilancio 2018) ha previsto l'estensione degli incentivi di cui all'art. 32 del D. Lgs. 150/2015, ovvero il datore di lavoro usufruisce di:

- *sgravio del pagamento dei contributi della NASPI dell'1,31%, di cui all'art. 42 co. 6, lett. f, del D.Lgs. n. 81/2015;*
- *cancellazione del contributo integrativo dello 0,30%, ex art. 25 L. 845/1978 per i Fondi Interprofessionali;*
- *abolizione del contributo previsto a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento dell'apprendista dall'art. 2 co. 31 e 32 L. 92/2012 (cd. ticket di licenziamento).*



**Sotto il profilo fiscale, il costo degli apprendisti è escluso dalla base per il calcolo IRAP, ai sensi dell'art. 11, co. 1 lett. a) n.5 del D. lgs. n. 446/1997.**

**L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.**

Diversamente, per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo anno, l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10%. Nella stessa fattispecie, il datore di lavoro è altresì tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpI nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%.

## **In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, da apprendistato a “tutele crescenti”**



La Legge n. 205/2017 (art. 1, c. 100-108 e 113-115) ha previsto (e ancora permangono) un esonero dei contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati (con esclusione di quelli per il lavoro domestico), con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tutele crescenti.

**L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è pari al 100%, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 36 mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, nel caso di assunzioni di allievi che - entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio - hanno svolto presso il medesimo datore: attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato.**

*Normativa di riferimento: nota “Assunzioni agevolate in apprendistato di primo livello: novità e conferme della legge di Bilancio per l'anno 2020 (Legge n.160 del 27 dicembre 2019)” pubblicata sul sito di Anpal Servizi.*



La legge di Bilancio 2019 ha ridenominato i percorsi di "Alternanza Scuola Lavoro" con un nuovo acronimo: **PCTO, ovvero Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento.** rif.norm. PCTO - Linee-Guida D.M. 774 del 04 settembre 2019 - Ai sensi dell'art. 1 comma 785 legge 30 dicembre 2018, n. 185

## Obiettivo del D.M. 774 del 4/9/2019:

Rendere tutti i soggetti coinvolti nei PCTO consapevoli che **esiste uno stretto collegamento tra le competenze professionali dell'indirizzo di studi e le competenze trasversali.**

I PCTO come riporta la definizione, contribuiscono ad esaltare la valenza formativa dell'orientamento in itinere, una sempre maggiore consapevolezza delle proprie vocazioni, e della realizzazione del proprio progetto personale e sociale, in una logica centrata sull'**auto-orientamento.**

Il modello formativo implica, pertanto, periodi di apprendimento in contesto esperienziale e situato attraverso, ad esempio, le metodologie del *learning-by-doing* e del *situated-learning*, per valorizzare interessi e stili di apprendimento personalizzati e facilitare la partecipazione attiva, autonoma e responsabile, in funzione dello sviluppo di competenze trasversali, all'interno di esperienze formative e realtà dinamiche e innovative del mondo professionale.

**Le competenze trasversali diventano il traguardo formativo dei percorsi.** L'acquisizione delle competenze trasversali permette allo studente di arricchire il proprio patrimonio personale con una serie di conoscenze, abilità e atteggiamenti che gli consentono di assumere comportamenti adeguati rispetto alle diverse situazioni in cui si può venire a trovare, dalla più semplice alla più complessa.

Tali competenze si riferiscono ai processi di pensiero, di cognizione e di comportamento. Le competenze trasversali si caratterizzano per l'alto grado di trasferibilità in compiti e ambienti diversi e il livello con cui lo studente le possiede influenza e caratterizza la qualità del suo atteggiamento e l'efficacia

delle strategie che è in grado di mettere in atto, a partire dalle relazioni che instaura, fino ad arrivare ai feed-back che riesce ad ottenere e alla loro utilizzazione per ri-organizzare la sua azione e capacità orientativa in diversi ambiti.

La particolare natura delle competenze trasversali **necessita di strumenti** che misurino il grado di padronanza delle stesse, in modo coerente con l'intero percorso formativo e integrato con gli obiettivi e i risultati di apprendimento dei curricula.



La **scuola**, quindi, nel predisporre il monitoraggio del percorso formativo, deve utilizzare **idonei strumenti atti a rilevare non solo i traguardi definiti, ma anche il grado di consapevolezza personale attivato dallo studente**, per rendere efficace il processo di apprendimento.

Al fine di osservare, rilevare e valutare la progressione del processo formativo saranno privilegiati **colloqui sia individuali che di gruppo, simulazioni, project work e role-playing sulla base di appositi strumenti quali griglie e rubriche, curate dal consiglio di classe.**



**Tali strumenti consentono la raccolta di elementi utili per la predisposizione del Curriculum dello studente, nel quale vengono anche riportate le attività realizzate da ogni singolo studente.**

Con la +Raccomandazione del 22 maggio 2018, il Consiglio Europeo ha avuto modo di riassumere in un unico documento la vasta letteratura prodotta nell'ambito delle "competenze chiave per l'apprendimento permanente", disegnando un quadro di riferimento che delinea in particolare 8 competenze chiave, tutte di pari importanza per lo sviluppo personale del cittadino.

**Tra esse, si individuano le seguenti competenze trasversali che, declinate dalla raccomandazione in una serie di elementi di competenza specifici, hanno il pregio di riassumere in una unica matrice le varie competenze fornite dalle classificazioni sviluppate nella letteratura sino ad oggi prodotta:**

## MATRICE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

**(Raccomandazione del Consiglio UE sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente)**

**1** **La competenza personale di imparare a imparare** consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di empatizzare e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo.

**2** **La competenza in materia di cittadinanza** si riferisce alla capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture e dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità.

**3** **La competenza imprenditoriale** si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario.

**4** **La competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali** implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali. Presuppone l'impegno di capire, sviluppare ed esprimere le proprie idee e il senso della propria funzione o del proprio ruolo nella società in una serie di modi e contesti.

rif. "Strategia per le competenze dell'OCSE -Italia 2017 - Raccomandazione del Consiglio europeo del 22 maggio 2018 (2018/C – 189/01) relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente".



Ai fini della buona riuscita dei percorsi PCTO, inoltre, è importante la presenza del docente tutor interno designato dall'istituzione scolastica tra coloro che possiedono titoli documentabili e, nel caso di esperienze condotte dagli studenti presso strutture ospitanti, del tutor formativo esterno.

## LA FORTE INTERAZIONE TRA I DUE TUTOR

Ai fini della riuscita dei percorsi, tra il tutor interno e il tutor esterno è necessario sviluppare un rapporto di forte interazione finalizzato a:

- a) definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento sia in termini di orientamento che di competenze;
- b) garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso, in itinere e nella fase conclusiva, al fine di intervenire tempestivamente su eventuali criticità;
- c) verificare il processo di accertamento dell'attività svolta e delle competenze acquisite dallo studente;
- d) raccogliere elementi che consentano la riproducibilità delle esperienze e la loro capitalizzazione.



È opportuno che tali figure siano formate sugli aspetti metodologici, didattici, procedurali e contenutistici dell'attività dei percorsi, prevedendo un rapporto numerico fra tutor esterno e allievi adeguato a garantire un efficace supporto ai giovani nello svolgimento delle attività.

Sul piano organizzativo l'aspetto più complesso risulta spesso essere quello relativo alla personalizzazione dei PCTO, in particolare per quanto riguarda il superamento della rigidità legata alla singola classe e ai periodi delle lezioni.

Gli studenti, in base alle loro attitudini e ai loro stili cognitivi, possono partecipare ai percorsi PCTO singolarmente o in gruppi, compatibilmente con le esigenze organizzative e con la necessità di garantire pari opportunità di formazione.

Qualora l'esperienza sia prevista all'interno di una struttura ospitante, è lasciata alla responsabilità di ogni singola istituzione scolastica la scelta di come individuare gli studenti rispetto ad essa.

Fermo restando che il PCTO coinvolge **tutti gli studenti**, le scuole possono decidere di selezionare gli abbinamenti (studenti - struttura ospitante), all'interno di un'unica classe o di più classi, sulla base delle attitudini e degli interessi personali dei giovani e tenendo presenti le condizioni e i vincoli di contesto.



## L'Impresa Formativa Simulata (IFS) e l'Impresa in Azione

L'Impresa Formativa Simulata si avvale di una metodologia didattica che utilizza in modo naturale il problem solving, il learning by doing, il cooperative learning ed il role playing. Con essa si tende a riprodurre un ambiente simulato che consenta all'allievo di apprendere nuove competenze sotto il profilo operativo, rafforzando quelle conoscenze e competenze apprese nel corso degli studi. **Gli studenti, con l'IFS riproducono in laboratorio il modello lavorativo di un'azienda vera**, apprendendo i principi di gestione attraverso il fare (*action-oriented learning*). L'insieme delle imprese formative simulate, collegate tra loro da una piattaforma informatica, costituisce **la rete telematica delle imprese formative simulate**, sostenuta attraverso una Centrale di Simulazione (SimuCenter) nazionale o locale, costituita da un sistema che consente alle aziende virtuali in rete di simulare tutte le azioni legate alle aree specifiche di qualsiasi attività imprenditoriale.



**Il PCTO in Impresa Formativa Simulata** non richiede il tirocinio presso aziende situate nel territorio. L'esperienza aziendale, infatti, **viene praticata a scuola in laboratorio** e riproduce tutti gli aspetti di un'azienda reale, con il tutoraggio dell'azienda madrina. Essa rappresenta, quindi, un'opportunità per realizzare i PCTO, anche in quelle istituzioni scolastiche il cui territorio presenta un tessuto imprenditoriale poco sviluppato, ovvero caratterizzato da un ridotto numero di imprese, per lo più di dimensioni piccole e medie, le quali, in ipotesi di percorsi orientati verso esperienze di apprendimento in azienda, avrebbero difficoltà a ospitare studenti in ambienti lavorativi. **È comunque importante un contatto continuo con l'azienda tutor**. Gli incontri dei tutor aziendali con i tutor interni e gli studenti e le visite degli studenti in azienda rafforzano, infatti, il legame con la realtà. L'esperienza in IFS permette allo studente l'acquisizione di tutte le competenze chiave europee, con particolare riferimento alla competenza di imprenditorialità, contribuendo, inoltre, all'educazione finanziaria dell'allievo.

Maggiori dettagli sulle varie fasi in cui può svilupparsi il percorso in IFS sono contenuti nella Guida operativa per la scuola pubblicata dal MIUR nel mese di ottobre 2015.

A livello operativo, il dirigente scolastico individua per ogni classe coinvolta un referente (tutor interno) che viene formato ad operare e interloquire con la Centrale di Simulazione (SimuCenter), costituita dalla piattaforma informatica di riferimento, gestita da un fornitore di servizi informatici individuato dal Capo d'Istituto, secondo i principi del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

**Attraverso le iniziative di Impresa in Azione** gli studenti gestiscono, invece, delle vere e proprie imprese, realizzando un prodotto o un servizio, compiendo tutte le attività che portano dall'idea all'azione. La preparazione è fatta con la collaborazione e sotto la supervisione di esperti aziendali che coinvolgono gli studenti in attività dinamiche, lavori di gruppo, projectwork, simulazioni, giochi di ruolo, attraverso supporti visivi quali poster, slide, video-lezioni, carte gioco, schede e quiz, con l'obiettivo di far sviluppare un'idea imprenditoriale attraverso la quale dare origine a un prodotto, sia esso un bene o un servizio, che assolvano alle necessità reali di potenziali consumatori.



## Il Service Learning (SL)

Il Service Learning è una proposta pedagogica, metodologica e didattica che consente allo studente di apprendere (Learning) attraverso il servizio alla Comunità (Service), ossia di imparare misurandosi con i problemi realmente presenti nel proprio contesto di vita.

### Il progetto si realizza nel territorio, ma si caratterizza nella relazione educativa, per:

- l'attività di ricerca (individuazione dell'azione solidale);
- l'interdisciplinarietà che prevede un pieno coinvolgimento del corpo docente;
- lo sviluppo delle competenze;
- la partecipazione dello studente e del gruppo classe nell'attività di collaborazione con le istituzioni e le associazioni locali (professionali e di volontariato);
- il ruolo attivo dello studente nelle diverse fasi: ideazione, valutazione, realizzazione;
- la responsabilità sociale della scuola nel realizzare esperienze di cittadinanza attiva;
- l'impegno a promuovere processi di trasformazione personali e sociali nella dimensione curricolare.

La valenza educativa dei progetti di SL, in termini di crescita personale, motivazione allo studio, livelli di competenza e di autostima, e l'acquisizione di comportamenti socialmente proattivi ha portato questo Ministero a realizzare una sperimentazione nazionale e a promuovere la costituzione di **reti di scuole del Service-Learning in tutte le Regioni italiane**.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia al documento pubblicato a cura dell'Indire - Istituto Nazionale Documentazione Innovazione Ricerca Educativa, riguardante le "Linee Guida per l'implementazione dell'idea - DENTRO/FUORI LA SCUOLA SERVICE LEARNING" che offrono un corollario teorico generale, indicazioni operative per la progettazione, la realizzazione e la valutazione dei percorsi e strumenti utili per la progettazione di esperienze, oltre a evidenziare le buone pratiche realizzate.

## Il Sillabo per l'Educazione all'Imprenditorialità

Sulla scia del documento dal nome "EntreComp - The Entrepreneurship Competence Framework" di matrice europea, scaricabile dal seguente link della Commissione Europea: [publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfn27939enn.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfn27939enn.pdf) il MIUR ha pubblicato, in data 13 marzo 2018, il "Sillabo per l'educazione all'imprenditorialità" di seguito riportato integralmente, quale documento in grado di abilitare la "Promozione di un per-corso di educazione all'imprenditorialità nelle scuole secondarie di secondo grado statali e paritarie in Italia e all'estero", contenente le indicazioni sui temi propedeutici all'introduzione strutturale dell'educazione all'imprenditorialità nella scuola secondaria di secondo grado.

Il Sillabo è una rappresentazione ampia di tematiche cross-curricolari individuate a partire dalle competenze che gli studenti devono aver sviluppato al termine del percorso. Le scuole scelgono la tipologia di percorso che intendono sviluppare (ad es. maggiormente orientato all'innovazione digitale, all'innovazione sociale o particolari vocazioni territoriali) e possono costruire e integrare il proprio curriculum, scegliendo tra le aree di contenuto rappresentate nel documento.

# EDUCAZIONE ALL'IMPRENDITORIALITÀ

## Sillabo per la scuola secondaria di secondo grado

Il presente sillabo contiene le indicazioni sui temi propedeutici all'introduzione strutturale dell'educazione all'imprenditorialità nella scuola secondaria di secondo grado. **Le scuole**, anche a seconda della tipologia di percorso che intendono sviluppare (ad es. maggiormente orientato all'innovazione digitale, all'innovazione sociale o particolari vocazioni territoriali) **possono costruire il proprio curriculum scegliendo tra le aree di contenuto suggerite e rappresentate in questo documento.**

Per individuare il filo conduttore del sillabo, è necessario partire dalla definizione che in Europa viene data all'educazione all'imprenditorialità (Entrepreneurship Education) [progetto ICEE <http://innovation-clusters.icee-eu.eu/Media/Files/Download-the-Comparative-Analysis-of-National-Strategies-HERE>]):

Ability to turn ideas into action. Creativity, innovation and risk-taking, planning and managing projects, seizing opportunities which can bring to establishing or contributing to social or commercial activity. Realization of entrepreneurial autonomous activity.

Capacità di trasformare le idee in azioni. Creatività, innovazione e assunzione di rischi, pianificazione e gestione di progetti, saper cogliere opportunità che possono portare a creare o contribuire ad attività sociali o commerciali. Realizzazione di attività autonoma imprenditoriale.

### Aree di contenuto

1. **Forme e opportunità del fare impresa**
2. **La generazione dell'idea, il contesto e i bisogni sociali**
3. **Dall'idea all'impresa: risorse e competenze**
4. **L'impresa in azione: confrontarsi con il mercato**
5. **Cittadinanza economica**

*rif normativi: "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento - Linee Guida"(ai sensi dell'articolo 1, comma 785, legge 30 dicembre 2018, n. 145) - Appendice"*



# La Buona Alternanza Plus Informazione e pubblicizzazione: il ruolo fondamentale del Marketing Communication Manager

FARE RETE

Il progetto Buona Alternanza Plus ha messo in evidenza la grande importanza di Fare Rete.

*Le Scuole hanno bisogno di rafforzare le attività di comunicazione* nell'ambito della campagna informativa sull'Alternanza Scuola Lavoro: uso dei loghi, layout grafico accattivante, strumenti funzionali per una corretta e integrata gestione degli strumenti di comunicazione e informazione a supporto, per:

- *Far conoscere in maniera adeguata agli studenti e alle loro famiglie lo strumento dell'Alternanza scuola lavoro, come opportunità di sperimentare consapevolmente il percorso;*
- *Informare e sensibilizzare le imprese del territorio e le loro associazioni, sul ruolo svolto dalle Scuole in termini di rilevazione dei fabbisogni e supporto alle imprese sugli strumenti del duale, ambiti e modalità operative di utilizzo,*
- *Creare una rete sul territorio stabile e formalizzata che possa diventare anche bacino di riferimento per l'inserimento lavorativo degli studenti a termine del loro percorso di studi*

## L'importanza del Marketing Communication Manager, il suo ruolo fondamentale nell'attività di comunicazione, promozione e sensibilizzazione del territorio in relazione alle attività dei PCTO.

Un Marketing Communication Manager intraprende ogni sua attività dallo studio del mercato di riferimento, definendo minuziosamente il pubblico al quale verrà indirizzata l'attività di marketing che seguirà.

L'attività del MCM ha come obiettivo di creare un modello di strumenti per l'informazione e la pubblicizzazione e simultaneamente un piano di utilizzo dei suddetti strumenti creati a disposizione della rete.

L'attività del Marketing e Communication Manager prende avvio con lo sviluppo degli strumenti di diffusione, la creazione del layout grafico per le locandine pubblicitarie, con l'utilizzo dei loghi istituzionali e dei partner coinvolti,



fino alla condivisione della grafica con tutti i soggetti e le parti interessate, producendo in itinere restyling periodici, aggiustamenti, correzioni, e adeguamenti ai vari formati per la diffusione cartacea e per la diffusione digitale.

MCM coordina nel piano di comunicazione tutte quelle attività che precedono, costituiscono l'avvio, nonché il successivo utilizzo dello strumento di pubblicizzazione, fino ai risultati finali, ad esempio il video narrativo da condividere su tutti i social network.

# Il modello secondo La Buona Alternanza Plus

L'attività di marketing e comunicazione si intende **attività "trasversale"** lungo tutto l'arco di attività del progetto BAP e si conclude nell'evento finale.

Il **Marketing Communication Manager** crea il piano di comunicazione e individua fin dall'inizio come target per le attività di comunicazione e promozione, tutti i soggetti coinvolti nelle attività di alternanza scuola lavoro, dagli studenti ai tutor, lo staff delle scuole, delle imprese, enti e istituzioni territoriali.

## Il Marketing Communication Manager realizza:

- *prodotti a carattere esplicativo e per la comunicazione (flyer, schede informative)*
- *prodotti di supporto più specialistico (es. vademecum) per rispondere a esigenze più dirette di informazione veloce e semplice*
- *eventi e seminari di disseminazione*

Per quest'ultima attività di eventi e seminari, essenziale e strategica, è la **collaborazione con la Camera di Commercio**, formalizzata in incontri con il presidente e il segretario, oltreché con lo staff interno preposto al coordinamento delle attività di Alternanza sul territorio, per la condivisione del piano grafico di pubblicizzazione, per il coinvolgimento delle aziende attraverso il sistema camerale e l'associazionismo, creando un bacino di riferimento per l'inserimento lavorativo degli studenti a termine del loro percorso di studi.

Per l'organizzazione di eventi/seminari sui diversi territori (Costa e Lunigiana), si è scelta la modalità roadshow: per ognuno dei 4 workshop tematici previsti, l'attività si riproduce, seguendo lo stesso modello di comunicazione e diffusione dei temi specifici da affrontare in ciascun workshop. Secondo il piano di diffusione roadshow, si è rispettato un format predefinito di organizzazione: materiale informativo, layout grafico medesimo e coordinato, creazione di contenuti per i manifestini, per le conferenze stampa, per gli articoli sui giornali, per la pubblicizzazione sui social network e diffusione dei volantini e poster coinvolgendo per ciascun seminario la rete delle radio, stampa, tv locali.



**Momenti di comunicazione specifici e rilevanti si svolgono presso le Scuole Partner** del progetto BAP. Dall'inizio delle attività progettuali si attiva la comunicazione e diffusione relativa alle attività di progetto, con l'intento di raggiungere informare e diffondere in una forma e linguaggio il più possibile comprensibile a tutti i soggetti interessati direttamente (studenti, staff delle scuole e delle aziende) e indirettamente (loro famiglie, pubblico più esteso nella cittadinanza dell'area territoriale interessata) nelle attività di alternanza.



**Il layout grafico** proposto dal MCM, fa in modo che tutte le attività di comunicazione si possano facilmente identificare per tutto il periodo delle attività del progetto, consentendo una diffusione capillare sul territorio sia per stampati che tramite i social network. In particolare il **flyer** in formato A5, fruibile per i diversi target, per tutti gli studenti, le famiglie, gli insegnanti e tutti i soggetti coinvolti; **locandine** A3 per l'affissione nei locali di aggregazione giovanile di tutta la provincia, nelle scuole, nelle aziende, attraverso enti e associazioni; **poster** per l'affissione nelle scuole di tutto il territorio e presso gli enti pubblici.

Si predispose infine una grafica specifica per la locandina dell'evento finale, e per l'incontro finale, del progetto BAP, un canovaccio di contenuti, con presentazioni, relatori, discussioni sui temi sviluppati dal progetto. L'incontro finale diventa un'occasione dove tutto il territorio della provincia di Massa Carrara riceve evidenza del lavoro svolto dal partenariato di progetto, degli impatti rilevati sugli enti, e sulle persone, per confrontarsi sulla strada fatta finora, e sui miglioramenti da mettere in atto nel futuro, per una diffusione ad hoc a tutti gli enti già coinvolti dall'inizio del progetto, perchè la rete tra imprese, associazioni, scuole costituita ne esca rafforzata.

**Un futuro, a oggi, pieno di incognite, ma con la consapevolezza che la rete tra tutti gli enti, istituzioni, soggetti e parti interessate, è assolutamente necessaria, così come lo scambio di informazioni, sulle procedure, le modalità le convenienze di ciascuna parte. E adesso che abbiamo tutti gli strumenti per conoscere, diffondere e comunicare, su questa stessa strada possiamo continuare e crearne ulteriori e migliori.**

**"Nasce la necessità di promuovere la partecipazione e la condivisione nel percorso di orientamento e nello sviluppo delle competenze trasversali da parte delle famiglie, la cui funzione di corresponsabilità educativa è di fondamentale importanza nell'azione di supporto e nell'accompagnamento delle scelte degli studenti."**

citazione da "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento - Linee Guida"  
(ai sensi dell'articolo 1, comma 785, legge 30 dicembre 2018, n. 145)"

**"La realizzazione di questi percorsi, anche mediante reti di coordinamento territoriale, consente di implementare gli apprendimenti curriculari, di contestualizzare le conoscenze e di sviluppare competenze trasversali, in quanto gli studenti sperimentano compiti di realtà e agiscono in contesti operativi, in un percorso coprogettato, situato e finalizzato. In tale contesto l'orientamento diventa significativo e più efficace accrescendo il valore orientante dei PCTO."**

citazione da "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento - Linee Guida"  
(ai sensi dell'articolo 1, comma 785, legge 30 dicembre 2018, n. 145)"





Progetto "La Buona Alternanza Plus - BAP"  
Finanziato a valere sul FSE 2014/2020  
P.O.R. Toscana – Asse A – Attività A.2.1.5.A -  
Alternanza scuola lavoro

Soggetto Attuatore Capofila: IS Pacinotti Belmesseri

Vademecum a cura di Silvia Sermattei - IALToscana - Innovazione  
Apprendimento Lavoro Toscana S.R.L. - Impresa Sociale

