

PROGETTO “USIENA.CO-LEARNING”

1. - Introduzione

Il progetto “USiena.Co-Learning” intende rafforzare il legame tra Università, e mondo del lavoro rendendolo più stabile e più strutturato all’interno dell’esistente offerta formativa di Unisi, soprattutto con riferimento ai corsi di Laurea Magistrale più direttamente legati al contesto economico.

Con il progetto “USiena.Co-Learning” l’Università di Siena ed i soggetti più strettamente coinvolti con il mondo del lavoro (istituzioni, associazioni di categoria, enti rappresentativi delle professioni, imprese) intendono riflettere nei percorsi formativi universitari un forte radicamento con il territorio ed il tessuto aziendale, ritenendo che questo sia e debba essere occasione di sviluppo economico e culturale.

Le prospettive appena indicate si possono tradurre in una serie di iniziative volte, da un lato, a rendere possibile il coinvolgimento delle imprese nella realizzazione di periodi di formazione degli studenti e, dall’altro, a favorire la presenza in aula di esperienze e competenze provenienti dal mondo del lavoro.

2. - Struttura del progetto “USiena.Co-learning”

Il Progetto “USiena.Co-Learning” presenta dunque due direttrici. La prima che possiamo denominare: “Problem solving aziendale” e la seconda che possiamo denominare “Co-teaching area”.

2.1 – Problem solving aziendale

Nel primo caso si prevede l’attivazione di esperienze formative per gli studenti presso realtà aziendali, diverse dallo svolgimento delle attività di stage individuale. Gli studenti possono essere sia delle lauree, sia delle lauree magistrali, sia ancora dei dottorati di ricerca. Le iniziative che si possono assumere vanno da un rinnovato ricorso ai tradizionali percorsi di **Stage** aziendale, alle forme di stage di gruppo sui **Project work**, alle più strutturate ed innovative forme dell’**Apprendistato**.

Nel caso dei **Project work**, le Associazioni di categoria si impegnano a selezionare una prima serie di casi pilota che consentano a gruppi ristretti e selezionati di studenti la presenza in azienda allo scopo di affrontare e risolvere problemi gestionali ed operativi. La presenza in azienda è finalizzata a favorire logiche di “apprendimento” in team ed a sviluppare le capacità di problem solving. Chiaramente i luoghi di svolgimento del progetto possono essere le aziende coinvolte nel progetto, può essere la sede universitaria, possono essere le associazioni di categoria o una loro combinazione a seconda delle fasi di sviluppo di ciascun progetto di problem solving. Data la presenza di alcuni percorsi di Laurea Magistrale offerti interamente in lingua inglese e con crescente presenza di studenti non italiani è prevista la definizione di alcuni progetti pilota in lingua inglese offerti da particolari realtà aziendali fortemente internazionalizzati.

Nel caso degli **Apprendistati** di Alta formazione i destinatari possono essere studenti delle Lauree triennali, delle Lauree Magistrali e dei Dottorati di Ricerca. Riguardo ai riferimenti normativi rinviamo all’apposita parte di questo documento. Per la definizione degli Apprendistati è chiaramente necessario identificare un processo tra USiena e soggetti coinvolti (aziende, associazioni di categoria, etc.). Vantaggi per le aziende partecipanti: possibilità (ancora da definire) di fornire incentivi economici che si

aggiungono al già vantaggioso carico contributivo; per le Università; possibilità di selezionare un gruppo di studenti in base a criteri di interesse per le imprese; possibilità di far acquisire e sviluppare in capo ai giovani assunti con contratto di apprendistato le competenze professionali necessarie in ragione delle specifiche esigenze dell'impresa. Vantaggi per USiena: rafforzare il legame con il territorio, le sue istituzioni e le sue imprese; definire una relazione stabile con le imprese in grado di incrementare il tasso di occupazione dei propri studenti al termine del percorso di formazione; utilizzare il progetto di apprendistato come elemento di promozione dei propri percorsi di formazione (Lauree, Lauree magistrali, Dottorati di Ricerca).

2.2. – Co-teaching

Nel secondo caso si prevede l'attivazione strutturata e diffusa sui differenti insegnamenti presenti in un percorso di Laurea Magistrale di una serie di attività di co-docenza relativi alle differenti aree scientifico-disciplinare. La co-docenza è un approccio che consente di "attivare" la docenza classica legandone i contenuti alla loro immediata ricaduta aziendale e nel mondo del lavoro. Il ricorso alla co-docenza permette di moltiplicare il valore dei saperi trasmessi nei singoli insegnamenti ricorrendo all'esperienza ed alla competenza di esperti aziendali, di professionisti e professionalità presenti a livello di enti pubblici, istituzioni ed imprese presenti in un determinato territorio.

Uno sviluppo dell'attività di "Co-Teaching area" si riflette nello svolgimento di specifiche occasioni di incontro con gli imprenditori ed i principali attori del contesto economico da inserire nell'ambito dei programmi di Dottorato di Ricerca. Questi incontri mirano ad orientare o ri-orientare la ricerca sulla base dei temi e problemi emergenti nello scenario economico-aziendale, trasferendo allo stesso tempo conoscenza agli attori ed operatori economici.

Sul secondo versante relativo alla possibilità di coinvolgimento nelle attività didattiche di competenze di elevata professionalità provenienti dal mondo del lavoro, dalle istituzioni pubbliche e dalle associazioni professionali occorre ricordare che la Legge Gelmini prevede di potersi fare ricorso con l'assegnazione di contratti di insegnamento a titolo gratuito che non rientrano nel limite del 5% dell'offerta formativa di Ateneo purché i suddetti contratti siano assegnati in relazione a convenzioni stabilite tra l'Ateneo ed enti pubblici (CCIAA, Associazioni professionali, etc.). A questo spazio (finora poco utilizzato) potremmo dedicare più attenzione per disegnare un'offerta formativa più aperta al mondo del lavoro, alle relazioni con il contesto economico ed il territorio.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Riferimenti normativi

- Programma europeo Garanzia per i giovani (*Youth Guarantee*), di cui alla Raccomandazione 2013/C120/01 del Consiglio del 22 aprile 2013.
- Legislazione nazionale (T.U. dell'apprendistato: d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, così come riformato dalla l. n. 92/2012, c.d. riforma Fornero, e successive modifiche, coordinato con d.l. n. 104/2013, conv. in l. n. 128/2013 c.d. decreto Carrozza)
- legislazione regionale (L. R. Toscana n. 32/2002 e successive modifiche; Regolamenti di esecuzione)
- CCNL del settore produttivo di riferimento

Finalità

- Consentire agli studenti di conseguire un titolo di studio di alta formazione (laurea triennale, laurea magistrale e a ciclo unico, master universitari di I e II livello, dottorato) nell'ambito di un contratto di apprendistato.
- Favorire un apprendimento attestato e/o certificato spendibile nel mercato del lavoro per la ricerca di una nuova occupazione.
- Avvicinare l'attività di ricerca alle esigenze del tessuto produttivo e delle imprese, con possibilità per queste ultime di intervenire nella progettazione dei percorsi formativi.
- Incrementare la propensione delle imprese alla ricerca e all'innovazione.
- Facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con i servizi di placement dell'Ateneo.

Destinatari

- Giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni.
- Iscritti: *a)* al secondo o al terzo anno di un percorso di laurea (triennale, a ciclo unico); *b)* al secondo anno di un percorso di laurea magistrale.
- In possesso di un numero di CFU (crediti formativi universitari) compreso tra un minimo e un massimo predeterminati.

☞ In concreto l'Università effettuerà la preselezione degli studenti che hanno presentato domanda e invia i cv degli studenti selezionati all'impresa che procede al colloquio di selezione. I criteri di selezione saranno resi noti attraverso gli avvisi di ricerca pubblicati sul sito dell'Ateneo

Durata del contratto di apprendistato

- Il contratto di apprendistato è un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, caratterizzato da una **durata predeterminata del rapporto formativo**, esaurita la quale le parti possono estinguere liberamente il contratto.
- Il termine di durata del periodo formativo non equivale ad un termine contrattuale, nel senso che il suo compimento non è di per sé idoneo ad estinguere il contratto. **Tuttavia** al termine della durata del periodo di apprendistato **le parti sono libere di recedere unilateralmente** ai sensi dell'art. 2118 c.c., ovvero **senza un obbligo di motivazione, con il solo obbligo del preavviso** (per entrambe le parti). Il preavviso inizia a decorrere dalla fine del periodo di formazione (e non più in pendenza di esso).
- La durata massima del rapporto di apprendistato segna il limite temporale di applicabilità della disciplina di particolare favore dettata per l'apprendistato con riguardo sia al regime del recesso, sia al sistema di incentivazione economica, normativa e contributiva che connota questa tipologia contrattuale (v. *infra*). Tuttavia, nel periodo di preavviso, continua a trovare applicazione la disciplina speciale del contratto di apprendistato.

- La durata del periodo di apprendistato è stabilita dalle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le Università.
- Il rapporto è prorogabile – su espressa previsione della disciplina negoziale – in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni.
- In ogni caso il contratto di apprendistato termina con il conseguimento del titolo di studio universitario e/o a conclusione del percorso formativo

Piano formativo individuale

- Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto di apprendistato (requisito sostanziale)
- Identifica – in base al titolo di studio da conseguire - il programma personalizzato del giovane apprendista.
- Specifica le modalità di svolgimento del percorso formativo, con indicazione della ripartizione tra formazione aziendale, formazione curriculare (che può essere svolta mediante docenze frontali, in fad-formazione a distanza, project work) e studio individuale.
- Identifica il **tutor accademico** (che opera a sostegno dello studente per la corretta attuazione delle attività previste nel PFI e accompagnamento alla preparazione dello studente in vista degli esami e delle prove finali) e il **tutor aziendale** (che affianca l'apprendista nell'impresa, per contestualizzare l'attività formativa all'ambito lavorativo di riferimento e superare i problemi conciliazione studio-lavoro; deve essere in possesso di competenze adeguate richieste dal ccnl).
- Le competenze acquisite in ambito lavorativo potranno essere valutate e attestate anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo o non consegua il titolo finale.
- La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita devono essere registrate nel **libretto formativo del cittadino**. Con D.M. 10 ottobre 2005, il Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca ha approvato il modello del libretto formativo individuale articolato in due sezioni, la prima dedicata alle informazioni personali del lavoratore, alle esperienze lavorative e professionali, ai titoli di istruzione e formazione ed alle esperienze formative e la seconda concernente le competenze acquisite in percorsi di apprendimento

☞ **Nella definizione del piano formativo**, in cui vengono scelti gli insegnamenti e le attività formative che l'apprendista dovrà svolgere, si rende necessario un **coinvolgimento delle imprese**. In sostanza l'impresa interessata e l'Università concorderanno la definizione del piano formativo individuale in considerazione sia del curriculum e del Piano di Studi dello studente apprendista (Piano di Studi accademico personalizzato specificatamente approvato dagli organi accademici), sia delle specifiche esigenze dell'impresa. In questo modo l'Università può diventare partner dell'impresa nel supportarne le scelte in merito al fabbisogno di nuove e/o ulteriori figure professionali.

Sistema degli incentivi

- **Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante – in base alle previsioni del ccnl – ai lavoratori che svolgono mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.
- **Incentivi contributivi e previdenziali:** è prevista l'aliquota del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (con il 5,84 % a carico dell'apprendista) per le aziende sino a 9 dipendenti. Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 9 l'aliquota è pari al 1,5% nel primo anno, 3% nel secondo anno, 10% per gli anni successivi al secondo (con il 5,84% a carico dell'apprendista). Per le assunzioni dal 1° gennaio 2012 sino al 31 dicembre 2016 la legge di stabilità 2012 (art. 22, comma 1) ha previsto lo sgravio contributivo del 100% per una durata

massima di 3 anni. **I benefici contributivi sono mantenuti per un anno** in caso di proseguimento del rapporto a tempo indeterminato, purché sia mantenuta la stessa qualifica raggiunta dal lavoratore al termine dell'apprendistato.

- **Incentivi normativi:** gli apprendisti non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
- **Incentivi fiscali:** il costo formativo dell'apprendista si deduce dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP.
- Per l'impresa sussiste inoltre la possibilità di ricevere un **contributo per le attività di tutoraggio aziendale** (bando nazionale Fixo Italia Lavoro, al momento prorogato fino al 28 febbraio 2014). Nello specifico: "possono presentare domanda di contributo le imprese e gli studi professionali, con sede operativa sul territorio nazionale, che assumano - a tempo pieno o a tempo parziale (purché di durata non inferiore a 24 ore) - giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca finalizzato al conseguimento dei seguenti titoli di studio: laurea triennale; laurea magistrale; laurea magistrale a ciclo unico; master universitario I° e II° livello; dottorati di ricerca. **Il bando, attivo dallo scorso 20 giugno 2012, ha una dotazione finanziaria di 1 milione e 560 mila euro:** prevede finanziamenti a fondo perduto fino a 6.000€ per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno; 4.000 euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali. I contributi non sono cumulabili con altri contributi finalizzati all'assunzione erogati da Italia Lavoro S.p.A. e/o da altri Enti Pubblici a favore del medesimo lavoratore. Il soggetto beneficiario decade dal contributo in caso di licenziamento (a qualsiasi titolo) o di dimissioni volontarie del lavoratore nei primi 12 mesi dall'instaurazione del rapporto. Il soggetto beneficiario, invece, manterrà il diritto all'incentivo nel caso in cui il rapporto si interrompa successivamente al conseguimento del titolo per il quale il contratto di apprendistato è stato attivato e siano comunque decorsi almeno 6 mesi dalla stipula del contratto.

Limiti

1) rapporto numerico tra apprendisti e manodopera qualificata

- per un datore di lavoro che ha alle sue dipendenze un numero di lavoratori superiore a 9 dipendenti, il numero massimo di apprendisti che questi può assumere non può superare il rapporto di "tre a due" rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa.
- per un datore di lavoro che ha alle sue dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, tale rapporto non può superare il cento per cento.
- per un datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati e qualificati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, questi potrà assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

2) percentuale minima di conferma in servizio dei contratti di apprendistato stipulati

- è prevista come condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti la prosecuzione a tempo indeterminato di almeno il 50% dei contratti di apprendistato venuti a scadere nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione
- la percentuale è ridotta al 30 % nel primo triennio di vigenza della l. n. 92/2012
- tali percentuali non trovano applicazione ai datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a dieci

ATTENZIONE: dopo le modifiche apportate ex D.L. 20 marzo 2014, come modificato dalla legge di conversione del 16 maggio 2014, n. 78, si subordina - per le aziende con oltre 50 dipendenti - l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione a tempo indeterminato di almeno il 20% dei contratti di apprendistato venuti a scadere nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione.

La sperimentazione di questa tipologia di contratti si attiva con la sottoscrizione di una Convenzione tra Università e Impresa, che impegna quest'ultima ad assumere con contratto di apprendistato lo studente selezionato

Ciò premesso sui profili normativi, e focalizzandosi su quelli relativi alla formazione con specifico riguardo alla terza tipologia di apprendistato, che è quella che qui interessa, l'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011 attribuisce alle Regioni la competenza in materia di regolamentazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per i soli aspetti relativi alla formazione (compresa la durata della stessa). Tale regolamentazione deve essere frutto di accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazione regionale, prosegue peraltro l'art. 5, comma 3, i suddetti contratti possono essere attivati sulla base di apposite convenzioni stipulate dai datori lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative di ricerca sopra menzionate.

In questa ripartizione di compiti, per quanto concerne l'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari, spetta naturalmente all'Università individuare i destinatari e il numero di posti riservati per tali contratti. I soggetti che superano le selezioni richieste per l'ammissione possono essere poi assunti dalle imprese con contratto di apprendistato. L'alto apprendistato è caratterizzato dalla cosiddetta alternanza formativa: la titolarità della formazione sarà in capo alle Università. Il percorso formativo durante il periodo di apprendistato viene definito, invece, congiuntamente dalle Università e dalle imprese, ma deve prevedere almeno un certo importo di ore annue di attività didattica e di formazione.

PRIME INDICAZIONI PER L'ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

L'Università degli Studi di Siena, in attesa della regolamentazione regionale, può attivare percorsi di apprendistato ex art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011 attraverso apposite convenzioni stipulate con i singoli datori di lavoro.

A questo fine, il primo passo è quello di definire un modello convenzionale che risponda ai dettati normativi e che quindi definisca nel dettaglio: finalità degli interventi; durata massima della componente formativa del contratto ed eventuale previsione di un periodo di proroga o di riduzioni della durata a seguito di riconoscimento di CFU conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato; struttura del piano formativo individuale (PFI); modalità di erogazione delle attività formative a carico delle istituzioni formative e da svolgere presso l'azienda; modalità di attestazione dei CFU; impegni delle parti.