



BESTSTAGE2019

TUTTO QUELLO CHE TI SERVE SAPERE
SULLO STAGE

TUTTI I RIFERIMENTI
NORMATIVI AGGIORNATI

LE FAQ PER CONOSCERE
DIRITTI E DOVERI



REPUBBLICA DEGLI STAGISTI



INDICE

1. INTRODUZIONE
2. STAGE, "CONOSCERE PER DELIBERARE"
3. LE AZIENDE TRASPARENTI DELL'RDS NETWORK
4. NORMATIVE
4. FAQ

Best Stage 2019 è una pubblicazione della testata giornalistica online Repubblica degli Stagisti, registrata presso il Tribunale di Milano, n1.71 dell' 08/04/09, ed è edita da Ventidue srl - News&Events



INTRODUZIONE

Quella che avete sotto gli occhi è la sesta edizione della Guida Best Stage, la pubblicazione annuale che la Repubblica degli Stagisti dedica ai suoi lettori: un vademecum snello e di facile lettura (almeno, questo è il nostro intento!) che mira a fornire tutte le informazioni più importanti per chiunque sia a qualsiasi titolo interessato al tema stage.

Best Stage 2019 vede la luce nell'anno del decennale della Repubblica degli Stagisti: proprio così, il debutto del portale Repubblicadeglistagisti.it risale esattamente a dieci anni fa! Molto lavoro è stato fatto, tanti risultati sono stati portati a casa, primo tra tutti l'indennità divenuta ormai da qualche anno obbligatoria per tutti i tirocini extracurricolari... ma ancora moltissimo resta da fare, sempre al fianco dei giovani - cioè voi, dall'altra parte dello schermo.

Siete infatti voi giovani - studenti o non più studenti, neodiplomati, neolaureati, senza esperienza, con un po' di esperienza... - il nostro primo focus, il pubblico che ci impegniamo ogni giorno a soddisfare. Avete sacrosantamente sete di informazioni su come funzionano gli stage, quali sono i diritti e i doveri degli stagisti, come si riconoscono le buone occasioni: e noi vogliamo soddisfare questa sete in tutti i modi possibili.

Per voi, per arrivare ancor più vicino a voi, la Repubblica degli Stagisti nel 2019 ha anche avviato una collaborazione con la Cisl Lombardia. Grazie a questa partnership potrete trovare online, su Facebook e su YouTube, una serie dal titolo "StaGeneration", composta di videopillole che focalizzano ciascuna uno specifico tema riguardante gli stage. Dalla pillola che risponde alla domanda "Gli stagisti hanno diritto al rimborso spese?" a quella dedicata alle differenze tra stage curricolari e stage extracurricolari, dalla pillola "Cosa NON è uno stage" che smonta molte delle leggende metropolitane che circolano sul tema a quella che descrive "Come si attiva uno stage", passando per la pillola su "Chi tutela lo stagista" e quella sui "Pro e contro dello stage all'estero", le puntate della prima stagione coprono un arco davvero molto vario.

Un altro progetto molto importante che la Repubblica degli Stagisti ha portato avanti nei primi mesi del 2019 è la “mappatura” dell’utilizzo dello strumento dello stage sul territorio milanese. La ricerca, commissionata dall’assessorato al lavoro del Comune di Milano, è arrivata a “censire” complessivamente 73mila tirocini, tutti attivati nel corso del 2017 da università, agenzie per il lavoro, associazioni, fondazioni, consorzi.

Perché questo lavoro è importante? Perché più dati e informazioni si hanno sull’universo stage più si può agire per migliorarlo; il mondo della politica prende consapevolezza dei problemi e (auspicabilmente) elabora soluzioni - normative, ma non solo - per risolverli. E anche ciascuno di noi, di voi, conoscendo più a fondo la “materia” può fare scelte più consapevoli. Nelle pagine che seguono troverete una sintesi dei principali risultati della mappatura.

La Guida anche quest’anno contiene naturalmente una sezione dedicata alle aziende che fanno parte dell’RdS network, il progetto che la Repubblica degli Stagisti ha creato per stimolare il mondo delle imprese a garantire buone occasioni di stage e di lavoro ai giovani e a rendere trasparenti le proprie policy HR, valorizzando quelle che si impegnano in questo senso. Perché, come diciamo sempre: no, le aziende non sono tutte uguali!

Come di consueto ogni azienda virtuosa dell’RdS network ha una sua pagina attraverso cui si racconta a voi lettori con una breve descrizione di sé, una sintesi della policy che riserva ai propri stagisti (con tutti i dettagli sul trattamento economico!), una panoramica di quanti stagisti ha accolto l’anno scorso e quanti ne ha poi assunti. In alcune delle pagine troverete anche dei “badge”: il “Bollino Ok Stage”, che va a tutte le aziende del network che hanno avuto buone performance di assunzione post stage nel 2018; gli “AwaRdS” che sono i premi che ogni anno la Repubblica degli Stagisti assegna alle aziende che si sono particolarmente distinte per l’eccellenza di un dettaglio della policy verso i giovani; e infine il marchio “Future@Work” creato dalla partnership tra la Repubblica degli Stagisti e MAAM, due realtà che ciascuna a suo modo propongono un nuovo modo di considerare l’investimento in Risorse umane, valorizzando - anziché penalizzando - le due categorie più svantaggiate del mercato del lavoro: rispettivamente i giovani per RdS e le mamme per MAAM.



Anche in questa edizione di Best Stage vi è una sezione dedicata alle leggi che regolano l'universo stage, in particolare alle normative che ciascuna Regione italiana ha dedicato ai tirocini extracurricolari. La sezione è stata naturalmente aggiornata in modo da comprendere tutti i provvedimenti normativi entrati in vigore negli ultimi mesi: basterà dunque andare a cercare la Regione in cui si sta per svolgere il proprio stage per avere un quadro chiaro e sintetico di quale sarà il rimborso spese minimo a cui si avrà diritto, la durata massima del tirocinio, e i riferimenti precisi alla normativa di quella Regione.

Attenzione, però, perché non proprio sempre fa fede la normativa della Regione in cui si svolge lo stage: a volte infatti le realtà "multilocalizzate" possono decidere di fare riferimento, per tutte le proprie sedi, alla normativa della Regione in cui è ubicata la sede legale. Si tratta di una circostanza abbastanza rara, ma può accadere.

A chiudere la guida è come di consueto la sezione dedicata alle FAQ, le "frequently asked questions", completamente revisionate e aggiornate, e arricchite con quattro nuovi quesiti: in particolare le novità di quest'anno sono le risposte alle domande "Uno stage può prevedere un periodo di prova?", "Esistono gli stage in nero?", "Uno stagista può essere lasciato solo?" e infine "È vietato dare soldi a uno stagista curricolare?" (spoiler: no. Solo, a differenza di quanto accade per gli extracurricolari, non è obbligatorio).

A questo punto non ci resta che augurarvi buona lettura, e invitarvi a venire a consultare il nostro sito ogni volta che avrete un dubbio, una richiesta di aiuto, o anche solo voglia di condividere la vostra esperienza con la redazione della Repubblica degli Stagisti o con gli altri lettori.





STAGE, “CONOSCERE PER DELIBERARE”

Il tirocinio è lo strumento in assoluto più utilizzato, negli ultimi anni, come politica attiva del lavoro. Ma come viene utilizzato? Quali sono le procedure, le policy, le condizioni offerte agli stagisti, i risultati occupazionali? Purtroppo i dati al riguardo sono pochi, imprecisi, lacunosi. A volte totalmente assenti.

In particolare, non si ha alcun dato specifico sui tirocini curricolari, quelli svolti durante il periodo di studi – tipicamente, durante l’università. Vi sono dei dati (molto scarni) raccolti dal ministero del Lavoro relativamente ai tirocini extracurricolari, che vengono pubblicati ogni anno in un paragrafo del Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. Secondo l’ultima edizione di questo rapporto, pubblicata a maggio 2019 e riguardante i 347.889 tirocini extracurricolari avviati nel 2018, la Regione Lombardia resta la patria incontrastata degli stagisti: qui ne sono stati attivati ben 75.125, il 22% del totale in tutta Italia. La percentuale media di assunzione post stage rilevata dal Rapporto è pari a 38,5%. Vi sono poi i dati dell’indagine Excelsior di Unioncamere, che però sono relativi solamente ai tirocini svolti in aziende private, e che peraltro si fermano alla rilevazione 2017, sui tirocini avviati nel 2016.

In questo quadro opaco, le informazioni valgono oro. E dunque è davvero degno di nota quel che ha deciso di fare il Comune di Milano: commissionare alla direttrice della Repubblica degli Stagisti un approfondimento dedicato a questo tema. Il risultato è una mappatura che è arrivata a coinvolgere quarantadue soggetti promotori attivi sul territorio di Milano, e a censire complessivamente 73mila tirocini, tutti attivati nel corso del 2017 da università, agenzie per il lavoro, associazioni, fondazioni, consorzi. Milano si conferma effettivamente capitale degli stagisti: con 11mila tirocini extracurricolari avvenuti sul territorio del Comune e oltre oltre 5.600 nell’area della Città metropolitana, il totale è quasi 17mila tirocini extracurricolari che hanno avuto luogo nel 2017 a Milano e che la mappatura è riuscita a tracciare.

A questi vanno sommati i 10mila curricolari attivati sempre nel 2017 a Milano città e i 4mila curricolari della Città metropolitana, per un totale di 14mila.

17mila più 14mila significa un piccolo esercito di 31mila persone che nel 2017 hanno fatto uno stage a Milano. E attenzione, si tratta di un numero per difetto, perché la mappatura ha raccolto i dati di molti soggetti promotori, ma non di tutti! Dunque questo numero è, per così dire, “prudenziale”.

Tra i risultati più importanti, il focus su quelli curricolari, per i quali come si diceva non esiste nessuna rilevazione sistematica ufficiale e che quindi rimangono sempre nell’ombra. Questa mappatura ha permesso invece di censire oltre 22mila tirocini di questo tipo avviati nel 2017: in particolare 21mila sono quelli attivati dalle università ubicate sul territorio di Milano (tutte tranne la Bicocca hanno partecipato alla mappatura).

Lo spaccato sui tirocini curricolari permette di capire meglio come le università e gli altri enti formativi gestiscano questi percorsi “on the job” per i propri studenti. In oltre il 70% dei casi gli stagisti curricolari hanno meno di 25 anni. Dei 22mila mappati, oltre 7.500 erano studenti di triennale, quasi 12mila studenti di specialistica, e poco più di 2mila allievi di master o dottorati.

Poiché i tirocini curricolari si svolgono durante periodo di studi, spesso potrebbe essere utile avere una formula “part-time” che consentisse al giovane di non dover interrompere completamente l’attività di studio. Purtroppo la modalità part-time non è ancora così diffusa: ha riguardato solo il 15% circa degli stage curricolari mappati.

C’è poi l’importante tema della sostenibilità economica. Fermo restando che per i curricolari non vige l’obbligo di erogare una indennità mensile, come invece accade per gli extracurricolari, quanto spesso gli stagisti curricolari ricevono una indennità mensile? Il 38% dei partecipanti alla mappatura purtroppo non monitora questo aspetto: questi soggetti promotori non hanno dunque idea se i loro tirocinanti curricolari ricevano o no un compenso. Stando alle risposte di chi monitora, purtroppo i tirocini curricolari sono ancora il più delle volte gratuiti (nel 90% dei casi, per esempio, per quanto riguarda l’università Statale).

Altro aspetto, la probabilità di assunzione post stage. Premesso che i curricolari non hanno come principale obiettivo quello dell’inserimento lavorativo, non bisogna però dimenticare che vengono abitualmente inquadrati come “curricolari” anche un gran numero di stage finalizzati alla redazione della tesi di laurea (i cosiddetti “stage per tesi”): e quando un tirocinio curricolare viene effettuato da un laureando la prospettiva di assunzione post stage acquisisce una certa rilevanza. Ciononostante, solamente il 30% dei soggetti promotori monitora la percentuale degli stage curricolari che si trasformano in contratto di lavoro: e tra questi nessuna delle istituzioni universitarie milanesi.

Il focus sugli extracurricolari, invece, permette di tracciare quei tirocini che vengono svolti dopo aver completato gli studi: dalla mappatura emerge che quasi un quarto degli stage di questo tipo viene effettuato da persone che hanno smesso di studiare da oltre tre anni.

Qui giocoforza gli stagisti sono più “vecchi”: hanno nel 13% dei casi meno di vent’anni; c’è poi un 37% di giovani tra i venti e i venticinque anni, un 35% tra i ventisei e i trentacinque anni, e un 15% di over 35. In media i gli stage extracurricolari durano di più rispetto ai curricolari. La durata più frequente – 42% del totale – è quella dei classici sei mesi, ma poi c’è una percentuale molto significativa di stage tra i sei e gli undici mesi (12%) e ancor più significativa di stage di un anno (21%).

Ai soggetti promotori che hanno partecipato alla rilevazione è stato anche chiesto di dare un voto ai soggetti che materialmente ospitano gli stagisti. Il risultato? Le piccole aziende non sembrano molto ferrate su cosa sia una stage - prendono quattro e mezzo su questo punto - ma fanno un po’ meglio sul fronte dell’attenzione dedicata ai tirocinanti, arrivando a un 6,4. Gli enti pubblici, sia centrali sia locali, prendono voti molto bassi (sei risicato) per quanto riguarda l’attenzione verso lo stagista, ma vanno meglio quando ad essere valutata è consapevolezza su cosa sia uno stage. In entrambe le valutazioni, il punteggio più alto viene ottenuto dalle grandi imprese: sembra quindi che in questo tipo di realtà lo stage venga utilizzato meglio, con più cognizione di causa e cura verso la qualità formativa dei percorsi offerti ai tirocinanti.

Ma mancano alcune informazioni importanti: sono davvero pochi i soggetti promotori che monitorano l’entità delle indennità ricevute dai propri stagisti, e l’esito occupazionale degli stage – sia nella modalità dell’assunzione diretta da parte dell’azienda che ha ospitato il tirocinante, sia nella circostanza indiretta e cioè quando una persona che ha appena terminato un tirocinio viene assunta da un’altra parte, presumibilmente per le competenze apprese proprio durante il periodo di stage.

A proposito in particolare di indennità mensile, l’introduzione di questo obbligo, avvenuta a partire dal 2012-2013, era stata a lungo osteggiata: i detrattori sostenevano che avrebbe finito per far ridurre il numero di opportunità di stage a disposizione dei giovani. Ma oltre ai dati diffusi ogni anno dal ministero del Lavoro ora vi sono anche le voci dirette dei soggetti promotori: oltre il 90% di quelli che hanno partecipato alla mappatura ha confermato di non aver rilevato una diminuzione del numero di opportunità di tirocinio extracurricolare: anzi, oltre un terzo ha risposto addirittura che, al contrario, il numero di tirocini extracurricolari attivati è aumentato dopo il 2013.

Ma attenzione, l’ammontare medio di queste indennità di stage non è alto. Il 41% dei tirocini extracurricolari mappati prevedeva una indennità inferiore a 500 euro al mese: e se è vero che per la normativa regionale lombarda fino a pochi mesi fa indennità inferiori a 500 euro non erano tecnicamente “illegali”, ciò non toglie che siano molto basse e non mettano gli stagisti in grado di mantenersi autonomamente in città care come Milano. Risulta poi un 37% di stage la cui indennità è collocata tra i 500 e i 750 euro al mese, e solamente un 22% che prevede un rimborso spese superiore ai 750 euro. Questo ovviamente è un problema, soprattutto se lo si mette in relazione al dato sui tirocinanti “fuori sede”, pari in generale al 27%, che devono affrontare oltre a tutto il resto anche il costo di un alloggio in affitto.

Questa mappatura rappresenta un aggiornamento e ampliamento di una prima mappatura che era stata realizzata alla fine del 2011 sempre per l'assessorato al Lavoro del Comune di Milano e sempre dalla Repubblica degli Stagisti.

La mappatura 2019 ha coinvolto quarantadue soggetti promotori, quando la mappatura del 2012 ne aveva coinvolti solamente undici; ed è più che triplicato il numero degli stage che la mappatura 2019 è riuscita a "censire" rispetto alla precedente – se nel 2012 i dati raccolti erano riferiti complessivamente a circa 23.600 stage realizzati nel 2010, questa è riuscita a raccogliere informazioni su 73mila stage attivati nel 2017.

LE AZIENDE DELL'RDS NETWORK



Qual è la differenza tra le aziende dell'RdS network e tutte le altre? Prima di tutto la trasparenza. Ogni impresa che aderisce al circuito della Repubblicadeglistagisti.it accetta di essere “trasparente”, indicando esattamente il numero di dipendenti, il numero di stage attivati nell'anno precedente e il tasso di assunzione al termine dello stage*, nonché le condizioni economiche offerte agli stagisti, e segnalando inoltre eventuali altri inserimenti di profili junior direttamente attraverso contratti.

Questi dati permettono ai giovani di conoscere il quadro generale della realtà a cui si stanno avvicinando, e più in generale di farsi un'idea di quello che può offrire il mercato, in modo da poter confrontare le offerte e scegliere con cognizione di causa. In secondo luogo, le aziende dell'RdS network **garantiscono la qualità delle condizioni di stage offerte.** Tutte si impegnano a offrire un rimborso spese minimo di almeno 500 euro al mese - anche laddove la legislazione vigente dovesse prevedere di meno - agli stagisti laureati, e almeno 250 euro al mese a stagisti diplomati o curriculari. Inoltre, tutti gli annunci di lavoro che appaiono su Repubblicadeglistagisti.it rispettano le condizioni “milledodici”, cioè almeno mille euro netti mensili di stipendio e 12 mesi di durata. Infine, **le aziende dell'RdS network dimostrano un commitment vero**, e non solo di facciata, sull'importante tema dell'occupazione giovanile in Italia.

É il miglior biglietto da visita. Rispetto a tutte le altre le aziende - proprio per tutte le ragioni elencate nelle righe precedenti - le imprese che fanno parte dell'RdS network sono cioè concrete: non si limitano alle “chiacchiere”, cioè ad autoincensarsi, sui loro siti istituzionali o nelle interviste, parlando di quanto hanno a cuore i giovani e quante buone opportunità offrono. No: loro si mettono in gioco e ci mettono la faccia. Accettano di essere trasparenti di fronte alla Repubblica degli Stagisti e ai giovani italiani. Raccontano con sincerità la propria realtà e i propri numeri. E questo, per un giovane che cerca lavoro, è il miglior biglietto da visita.



Il “Bollino OK STAGE” viene conferito a quelle aziende aderenti all'RdS network che vanno oltre i requisiti standard e rispettano tutti i punti della Carta dei diritti dello stagista, il più importante dei quali è quello di realizzare almeno il 30% di assunzioni al termine dello stage.

Il “Bollino OK STAGE” è annuale e viene conferito sulla base dei dati dell'anno precedente durante l'evento annuale della Repubblica degli Stagisti, Best Stage, solitamente nel corso del mese di giugno.

** per assunzione post stage la Repubblica degli Stagisti intende la stipula di un contratto - di varie tipologie - della durata di almeno 12 mesi.*

The Aon logo is displayed in a bold, red, sans-serif font.

Empower Results®

The text '€ 700' is presented in white on a dark grey, rounded rectangular background.The text '50%' is presented in white on a bright green, rounded rectangular background.

AON

Aon è una società che opera nel campo dei servizi di risk management, nell'intermediazione assicurativa e riassicurativa e nella consulenza di management e delle risorse umane. Presente in oltre 120 paesi con più di 70mila dipendenti e quotata al mercato azionario di New York (NYSE), in Italia Aon conta oltre 1200 dipendenti in 25 uffici dislocati sul territorio. Opera al fianco di aziende ed enti fornendo soluzioni competitive e personalizzate per la gestione dei rischi grazie all'esperienza ed alla competenza di professionisti altamente qualificati. Aon è consulente per la gestione dei rischi e dei programmi assicurativi di ventotto gruppi italiani presenti nell'indice FTSE MIB, di oltre 8mila piccole medie imprese e 700 enti della Pubblica Amministrazione.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro al giorno e notebook aziendale. 100 stage attivati nel 2018, di cui 20 curriculari, su 1.600 dipendenti, di cui 1.400 a tempo indeterminato (su due ragioni sociali Aon spa e Aon Hewitt srl). 50% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 50, nella maggior parte dei casi direttamente con contratto a tempo indeterminato.





ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

€ 720

46 %

ARVAL

Arval è la società del Gruppo BNP Paribas leader nel noleggio a lungo termine e nei servizi di mobilità. Presente in 29 Paesi, in Italia gestisce oltre 185mila veicoli e 30mila aziende clienti. Grazie a un'eccellente qualità del servizio e a una struttura commerciale che pone il cliente al centro, Arval punta da sempre ad offrire soluzioni di mobilità innovative ai propri clienti: grandi aziende internazionali, PMI, professionisti e utenti privati che cercano la soluzione perfetta per ottimizzare la propria mobilità o quella dei loro collaboratori.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 720 euro per tutti. 122 stage attivati nel 2017, di cui 3 curriculari, su 1.124 dipendenti, di cui 1.038 a tempo indeterminato. 46% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 144, di cui 57 direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando uno studente per un periodo di tre settimane.





Bip.

Business Integration Partners

€ 800

90 %

BIP

Bip, fondata in Italia nel 2003, è oggi una delle principali società di consulenza europee e impiega oltre 2.200 persone a livello globale. I suoi professionisti offrono servizi di consulenza direzionale e business integration, seguono le aziende nei processi di ricerca e adozione di soluzioni tecnologiche disruptive. Abbiamo cominciato a esportare i nostri servizi all'estero seguendo aziende multinazionali, conquistando nuovi clienti e portando a termine alcune acquisizioni mirate che hanno contribuito alla creazione di un network articolato. Bip è oggi presente in Italia, Inghilterra, Spagna, Turchia, Brasile, Belgio, Svizzera, Stati Uniti, Emirati Arabi, Cile e Colombia. La chiave del nostro successo è semplice: puntare all'eccellenza dei servizi con un approccio etico e leale nei confronti dei clienti, trovando sempre soluzioni innovative per problemi tradizionali.

Nel 2016, 2017 e 2018 Bip ha ottenuto l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage". Dal 2018 all'azienda si è aggiunto anche il label "Future@Work".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro + notebook aziendale per tutti. 1000 euro per i fuori sede. 271 stage attivati nel 2018, di cui 57 curricolari, su 1774 dipendenti, di cui 1603 a tempo indeterminato. 90% assunti al termine dello stage, tutti con contratto a tempo indeterminato. L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 279 direttamente a tempo indeterminato. L'azienda prevede poi di impegnarsi nel programma di alternanza scuola-lavoro per il prossimo anno.





BOSCH
Tecnologia per la vita



€ 550-
770

19 %

BOSCH

Il Gruppo Bosch è fornitore leader e globale di tecnologie e servizi; è costituito dall'azienda Robert Bosch GmbH e da circa 440 tra consociate e filiali in oltre 60 Paesi, con 59mila collaboratori impegnati nella ricerca e sviluppo in circa 120 sedi in tutto il mondo. Se si includono i partner commerciali e di servizi, la rete di produzione e vendita di Bosch copre quasi tutti i Paesi nel mondo. Grazie a 389mila collaboratori impiegati nelle quattro aree di business Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods e Energy and Building Technology, il Gruppo ha registrato un fatturato di 73,1 miliardi di euro. Forte della sua esperienza nel campo della tecnologia dei sensori, dei software e dei servizi, è dotata di un proprio IoT Cloud, offre ai suoi clienti soluzioni cross-domain connesse in un'unica soluzione.

Negli anni scorsi il gruppo Bosch in Italia ha ricevuto un AwaRDS "Speciale Youth Employment" per il progetto "Allenarsi per il futuro"; un AwaRDS "Speciale donne al lavoro" e un AwaRDS "Speciale giornata lavoro agile", conferito da RdS e dal Comune di Milano.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 550 circa per diplomati e laureandi e studenti con laurea triennale, 770 euro circa per studenti con laurea magistrale, + benefit variabili a seconda della ragione sociale (mensa, o buoni pasto, pc aziendale). Il Gruppo Bosch in Italia conta 5657 dipendenti, di cui 4965 a tempo indeterminato. Sommando le 13 ragioni sociali [su Repubblica degli Stagisti l'elenco completo], le aziende del gruppo Bosch nel corso del 2018 hanno ospitato 292 stagisti, di cui 108 curricolari. 19% assunti dopo lo stage, prevalentemente con contratti di apprendistato. Inoltre nel 2018 Bosch ha attivato 80 contratti, di cui 26 direttamente a tempo indeterminato, senza passare attraverso lo stage. L'azienda sviluppa programmi dedicati a neolaureati di talento tra cui il Bosch Italia Industry 4.0 talent Program e il Junior Manager Program; con il progetto Allenarsi per il Futuro, attraverso il quale compie un tour nelle scuole italiane incontrando gli studenti e parlando loro di futuro e di lavoro attraverso la metafora dello sport, è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro e nel 2017 ha ospitato 563 studenti. Per contrastare il fenomeno dei NEET, Bosch sta sviluppando un progetto di percorso di autosviluppo attraverso le "Trasversal Life Skills".

BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it

€ 700-
1000

67 %



CEFRIEL

Cefriel è un centro di innovazione digitale che crea prodotti, servizi e processi digitali, partecipa a programmi di ricerca nazionali e internazionali e sviluppa le competenze e la cultura digitali. È un team multidisciplinare di oltre 130 persone con un mix di competenze tecniche, di business e di design. Fondato nel 1988 dal Politecnico di Milano, oggi include tra i soci anche l'università degli studi di Milano, l'università degli studi di Milano-Bicocca, l'università degli studi dell'Insubria, la Regione Lombardia e aziende multinazionali. In trent'anni di attività ha realizzato progetti e soluzioni per imprese italiane e multinazionali, in particolare in UK, Svizzera, Francia, USA. Cefriel è una società consortile totalmente autonoma da finanziamenti strutturali sia di natura pubblica che privata. È una not for profit il cui vero dividendo è l'impatto sull'economia, sulla società e sul territorio, la creazione e la promozione di nuove professionalità e competenze.

Nel 2018 Cefriel ha ricevuto l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per diplomati e laureandi triennali, 800 euro per laureati triennali e laureandi magistrali, 1000 euro per fuori sede e per laureati magistrali + buoni pasto del valore di 7 euro + mensa, notebook aziendale e l'accesso ad alcuni benefit aziendali (frutta in ufficio, english corner e corsi di formazione, partecipazione agli eventi, parcheggio bici). 7 stage attivati nel 2018, di cui 6 curriculari, su 135 dipendenti, di cui 122 a tempo indeterminato. 67% assunti al termine dello stage. L'azienda inserisce anche profili junior senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 9, prevalentemente con contratti a tempo determinato o di alto apprendistato per il conseguimento di master universitari. Inoltre l'azienda ha offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro accogliendo tre studenti.





€ 700

63 %



DANONE

Danone Company è costituita da due divisioni: Prodotti lattiero caseari e di origine vegetale (Danone spa) e Nutrizione Specializzata (Mellin spa e Nutricia Italia spa). Danone si impegna a promuovere e diffondere la salute attraverso l'alimentazione al maggior numero possibile di persone, incoraggia una sana alimentazione e un corretto stile di vita. Comprende marchi tra cui: Activia, Actimel, Danacol, Alpro. Mellin ha a cuore la salute e il benessere dei bambini e li accompagna nella loro crescita con alimenti buoni e sani, investendo nella ricerca e valorizzando la tradizione alimentare italiana. Con i marchi Mellin e Aptamil l'azienda propone prodotti specifici per l'infanzia. Nutricia sviluppa soluzioni innovative di nutrizione medica per la gestione terapeutica di pazienti in età pediatrica ed adulta, con l'obiettivo di migliorarne gli esiti clinici e la qualità di vita.

L'azienda ha ricevuto nel 2017 l'AwaRdS "Speciale donne al lavoro"; nel 2018 l'AwaRdS "Speciale lavoro agile" e il label "Future@Work" per avere aderito sia al network RdS sia alla piattaforma MAAM.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro al mese per tutti, il rimborso sale a 1000 euro lordi in caso di proroga + buoni pasto da 8,50. 33 stage attivati nel 2018, di cui 4 curriculari, su 493 dipendenti, di cui 463 a tempo indeterminato (complessivamente sulle tre ragioni sociali). 63% assunti al termine dello stage con contratti a tempo determinato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 13 con contratto a tempo indeterminato o determinato.



AWA  2019

SPECIALE WELFARE
PER GLI STAGISTI

AWA  2019

SPECIALE
LAVORO AGILE



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



DPV Intelligence for sales

€ 600

25 %

DPV

Operativa su oltre 25mila punti vendita nel mercato delle soluzioni integrate per il Retail Marketing attraverso attività tattiche e strategiche condotte con la collaborazione delle altre aziende del Gruppo. I servizi di DPV includono channel marketing (con team dedicati o multi-client), in-store promotion, logistica promo-pubblicitaria, risorse in out-sourcing ed End-to-End planning & execution.

DPV ha ricevuto nel 2015 l'AwaRdS "Speciale piccola azienda" e nel 2017 quello per il "Miglior tasso di assunzione post-stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro per tutti + buoni pasto da 5,16 euro. 6 stage attivati nel 2018, di cui 2 curricolari, su 49 dipendenti, di cui 46 a tempo indeterminato. 25% assunti al termine dello stage con contratto a tempo determinato. Inoltre l'azienda si è anche impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando otto studenti da istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.



€ 400-1000

27 %



Edelman

EDELMAN

Edelman è una società globale di comunicazione che lavora con imprese e organizzazioni per evolvere, promuovere e proteggere i loro brand e la loro reputazione presso tutti gli stakeholder di riferimento. Siamo un'azienda familiare indipendente con più di sessanta uffici nel mondo e oltre 6mila persone. Affianchiamo le aziende nelle loro sfide di business e nel loro impegno a livello sociale, sviluppiamo idee e raccontiamo storie capaci di trasformare le culture, ispirare movimenti e creare benefici duraturi. Investiamo costantemente in ricerche di mercato, nuovi metodi e strumenti di lavoro, oltre che nei migliori talenti provenienti da tutto il mondo e nelle giovani risorse.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 400 euro per stage curricolari, 1000 per stage extracurricolari + notebook aziendale + percorso di training e formazione. 13 stage attivati nel 2018, di cui 12 curricolari, su 48 dipendenti, di cui 43 a tempo indeterminato. 27% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti cinque, di cui tre direttamente con contratto a tempo indeterminato.



everis

an NTT DATA Company

€ 1000

>90 %

EVERIS

Ci piace parlare di noi, ma preferiamo che siano i nostri clienti e la nostra gente a parlarne. Siamo Everis, una NTT DATA Company, e ci dedichiamo alla consulenza e all'outsourcing per tutti i settori dell'ambito economico. Nell'ultimo esercizio fiscale abbiamo fatturato circa 1.43 milioni di euro, con una crescita complessiva del 22%. Siamo una grande famiglia formata da oltre 24mila professionisti distribuiti tra Europa, Stati Uniti e America Latina. Prima di tutto crediamo nelle persone, nel loro sviluppo globale e nel talento che rappresentano. Noi di Everis puntiamo in maniera decisa sul talento e il nostro principale obiettivo consiste nell'ottenere un elevato rendimento professionale creando un contesto di libertà responsabile. In sostanza, siamo un'azienda formata da brava gente, da gente buona.

Everis ha ricevuto ininterrottamente negli ultimi tre anni gli AwaRdS "Miglior tasso di assunzione post stage" e "Miglior rimborso spese".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro al mese per tutti + buoni pasto da 5,29 euro. 177 stage attivati nel 2018, di cui 6 curriculari, su 873 dipendenti, di cui 789 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 44, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato. L'azienda si è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando tre studenti provenienti da istituti tecnici.

AWA  2019

MIGLIOR
RIMBORSO SPESE

AWA  2019

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE
POST STAGE



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



€ 850

77 %



EY

Fondata nel 1989 attraverso la fusione di Ernst & Whinney e Arthur Young & Co, oggi EY occupa più di 270mila persone in oltre 150 Paesi, con un fatturato mondiale di 31,4 miliardi di dollari. In Italia il gruppo EY è composto da sei società: Global Shared Services, Advisory spa (ex Ernst & Young Financial Business Advisors), Ernst & Young Business School, Studio Legale Tributario e EY spa (ex Reconta Ernst & Young).

Negli anni passati EY ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale donne al lavoro" per la sua policy Mamme@EY, che bilancia le esigenze di mamme e professioniste in azienda attraverso iniziative di work/life balance e supporti economici nei primi mesi di vita del bambino; per due anni ha vinto anche l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage", e per ben tre anni consecutivi l'AwaRdS per la "Miglior performance di assunzioni dirette di giovani".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro per tutti + laptop aziendale + buoni pasto del valore di 7 euro (quest'ultimo ad eccezione di Studio Legale Tributario). 689 stagisti accolti nel 2018, di cui 210 curriculari, su 4.003 dipendenti, di cui 2.750 a tempo indeterminato (sulle sei ragioni sociali). 77% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche direttamente: nel 2018 ne ha assunti 464, prevalentemente con contratto di apprendistato e 55 direttamente con contratto a tempo indeterminato. EY si è impegnata in percorsi di alternanza scuola-lavoro, offrendo nell'anno scolastico 2018-2019 un percorso di formazione pratica di due settimane a cento studenti provenienti da licei e istituti commerciali.

AWA  2019

SPECIALE WOMEN
IN STEM



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



FERRERO

€ 1000

43 %

FERRERO

Ferrero è il terzo Gruppo a livello mondiale nel mercato del chocolate confectionery, con un fatturato consolidato di 10,7 miliardi di euro. Anche nel 2019 si è confermata essere l'azienda con la più alta reputazione al mondo nel comparto alimentare e la prima italiana nel ranking mondiale stilato dal Reputation Institute. Il Gruppo è guidato da Giovanni Ferrero, terza generazione della famiglia fondatrice. E' presente con oltre 35mila persone in 55 Paesi e conta 25 stabilimenti produttivi nel mondo, di cui tre parte del "Progetto Imprenditoriale Michele Ferrero". I prodotti e brand Ferrero sono presenti e venduti in più di 170 Paesi. Qualità, freschezza, accurata selezione delle migliori materie prime, pratiche agricole sostenibili, responsabilità sociale ed innovazione continua sono elementi chiave del successo Ferrero. L'Azienda investe nel tessuto sociale delle comunità in cui opera in particolare con la Fondazione Ferrero. Nel 2015 e nel 2017 ha ricevuto l'AwArDs "Speciali candidati Rds"

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 1000 euro per tutti + mensa + laptop, sportello commissioni e spaccio aziendale. 75 stage attivati nel 2018 su circa 6.700 dipendenti, di cui circa 5.700 a tempo indeterminato (su cinque ragioni sociali: Ferrero Commerciale Italia srl, Ferrero Management Services Italia srl, Ferrero Industriale Italia srl, Ferrero Technical Service e Soremartec Italia srl). 43% assunti dopo lo stage. L'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2018 ne ha assunti 72, prevalentemente con contratti di apprendistato o a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda si è impegnata in percorsi di alternanza scuola-lavoro, ospitando 54 studenti delle scuole superiori in azienda.

AWA  2019

MIGLIOR
RIMBORSO SPESE



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



FONDERIE DI MONTORSO

€ 500

>90 %

FONDERIE DI MONTORSO

Fondata nel 1962, Fonderie di Montorso realizza getti di ghisa di alta qualità. Dal 2010 Patrizia Comello ne è CEO; al suo arrivo ha messo in atto un piano strategico di investimenti da 25 milioni di euro, completamente realizzato tra il 2011 e il 2016. Nel 2016 Fonderie di Montorso ha acquisito Fondmatic spa, leader nella produzione di getti per il settore dell'oleodinamica. Con la fusione i dipendenti impiegati complessivamente nei due stabilimenti di Montorso Vicentino e Crevalcore sono più di 420. Nel 2017 Fonderie di Montorso ha ricevuto il certificato ELITE della Borsa Italiana. Gli obiettivi strategici 2018-2020 sono quello di rafforzare il ruolo di leader nei mercati dell'oleodinamica e della meccanica complessa; migliorare ulteriormente prodotti e produzione; realizzare un piano di investimenti di 20 milioni di euro; aumentare la presenza sul mercato estero.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro + mensa per tutti. 4 stage, tutti curriculari, attivati nel 2018 su 489 dipendenti, di cui 397 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage con contratti di apprendistato. I giovani vengono inseriti in Fonderie di Montorso anche senza passare dallo stage: nel 2018 ne sono stati assunti direttamente 57. L'azienda si è poi impegnata in programmi di alternanza scuola-lavoro, accogliendo tre studenti provenienti da istituti tecnici per oltre 3 settimane.



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



€ 800

50 %



HBG

Con oltre sedici anni di esperienza, HBG Gaming è uno dei più grandi operatori italiani presenti nel panorama del gioco sicuro e legale regolato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli di Stato, un'azienda italiana che dà lavoro stabile ad oltre 700 dipendenti. HBG Gaming offre il massimo dell'intrattenimento oggi disponibile sul mercato con prodotti di gioco quali Bingo, NewSlot, Videolottery, Scommesse sportive e Giochi Online. Ad oggi HBG Gaming gestisce diciotto sale Bingo, oltre 30mila NewSlot (AWP) distribuite in 11mila esercizi con oltre cinquecento gestori partner, 4798 Videolottery distribuite sul mercato italiano, 54 negozi di scommesse ed un'ampia gamma di giochi online.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 800 euro per tutti + laptop se previsto dal ruolo. 5 stage attivati nel 2018 su 702 dipendenti, di cui 592 a tempo indeterminato (su tre ragioni sociali: Hbg Connex spa, Hbg Entertainment srl, Hbg On Line Gaming srl). 50% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 96, con contratti a tempo determinato e indeterminato.





€ 500-
600

56 %

IAL LOMBARDIA

IAL Lombardia srl Impresa Sociale opera nel settore della formazione professionale con quattordici unità organizzative dislocate su tutto il territorio lombardo, in continuità con IAL CISL Lombardia, attivo a partire dal 1955. Realizza attività in obbligo formativo, di formazione superiore, continua e permanente, e i servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro quale operatore accreditato da Regione Lombardia per i servizi di istruzione e formazione professionale e i servizi al lavoro. Accompagna i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro con una formazione attenta ai fabbisogni occupazionali e professionali. Risponde alle esigenze di crescita professionale dei lavoratori durante l'intero percorso professionale. Realizza interventi di formazione attraverso ogni tipologia di finanziamento pubblico e privato. Assiste aziende e lavoratori con attività di servizi al lavoro individuali finalizzati alla riqualificazione e al ricollocamento.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per diplomati e laureandi, 600 per laureati. 10 stage attivati nel 2018 su 117 dipendenti, di cui 109 a tempo indeterminato. 56% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato.





€ 800

43 %

INFOCERT

Siamo la più grande Certification Authority Europea, società del Gruppo TINEXTA. Con le nostre soluzioni di Digital Trust accompagniamo grandi aziende, professionisti e PMI di tutta Europa verso la Digital Transformation. Ridefiniamo i loro processi interni e di business in maniera innovativa con soluzioni tecnologiche sempre nuove e conformi alle normative di riferimento. Per noi l'innovazione è un'ossessione! Investiamo in modo significativo nella qualità, nella ricerca e sviluppo e nel tuo Talento con corsi di formazione personalizzati affinché possa sviluppare tutte le tue potenzialità per creare idee sempre nuove e vincenti.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 800 euro per tutti + notebook aziendale. 7 stage attivati nel 2018, di cui 4 curriculari, su 260 dipendenti, di cui 254 a tempo indeterminato. 43% assunti al termine dello stage. In più l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 8, di cui 7 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Inoltre si è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando uno studente in azienda per un periodo di tre settimane. Tra i programmi di inserimento di profili junior vi è la InfoCert Academy, un percorso di undici mesi basato su affiancamento on the job, job rotation, formazione specifica e tutoraggio costante.



IRIDEOS

€ 500-
600

IRIDEOS

Irideos è il nuovo polo italiano ICT dedicato alle aziende e alla Pubblica Amministrazione. L'obiettivo di Irideos è supportare lo sviluppo e la competitività delle aziende sul territorio italiano, attraverso soluzioni abilitanti che coniugano cloud, data center, fibra ottica, sicurezza e innovazione. Le soluzioni Irideos fanno leva su una piattaforma tecnologica che integra 15 data center a Milano, Roma, Trento, Verona e Arezzo, il più grande Internet hub privato italiano (Avalon Campus), piattaforme multicloud italiane certificate AGID e una rete in fibra ottica di oltre 30mila chilometri lungo le principali autostrade e la dorsale adriatica.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per diplomati, 600 euro per laureati + buoni pasto da 5,29 euro al giorno per tutti. 2 stage attivati nel 2018, di cui 1 curriculare. Essendo Irideos una realtà nata ad agosto 2018 il dato delle assunzioni non è rilevabile. L'organico aziendale è composto da 441 dipendenti, tutti a tempo indeterminato.

MARS
Tomorrow starts today

MARS
Tomorrow starts today

Insieme
costruiamo
il nostro
domani

€ 850

67 %

MARS

Mars, Inc., azienda a proprietà familiare, è tra i leader del mercato alimentare, con un fatturato di oltre 35 miliardi di dollari. L'azienda opera in sei segmenti di business: Chocolate, Petcare, Wrigley Gum&Confections, Food, Drinks, e Symbioscience. Mars Italia, la consociata che commercializza alcuni dei marchi del gruppo sul territorio italiano, è pioniera dello smart working in Italia ed è tra le prime aziende ad aver creato un pet friendly office. Si è aggiudicata il 3° posto della categoria Medium Enterprises nella classifica Great Place to Work 2019 che identifica i migliori ambienti di lavoro in Italia e ha ottenuto il 'Premio Sviluppo', riconoscimento assegnato per le politiche d'avanguardia e le risorse investite a favore della crescita professionale degli associati (così vengono definiti, in azienda, i dipendenti). Mars ha ricevuto nel 2017 gli AwaRdS "Miglior tasso di assunzione post stage" e quello per la "Miglior performance di assunzione diretta di giovani". Inoltre, l'azienda ha ricevuto sia nel 2016 sia nel 2017 l'AwaRdS "Speciale lavoro agile".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro per tutti + buoni pasto da 5,29 euro. 33 stage attivati nel 2018, di cui 5 curriculari, su 213 dipendenti, di cui 204 a tempo indeterminato. 67% assunti al termine dello stage, con contratti in somministrazione, a tempo determinato e indeterminato. Nel 2018 l'azienda ha anche inserito 28 nuove risorse senza passare attraverso lo stage, di cui 7 direttamente con contratto a tempo indeterminato. I profili junior vengono inseriti attraverso un programma specifico chiamato Mars Graduate Program, che comprende esperienze di rotazione interfunzionale e internazionale.





€ 800

72 %

MARSH

Marsh è leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella consulenza sui rischi. Presenti in più di 130 paesi, lavoriamo con clienti di ogni dimensione per definire, progettare e fornire soluzioni innovative per quantificare e gestire al meglio i rischi. Siamo in grado di proporre una combinazione unica di capitale intellettuale, competenze specifiche di settore, esperienza globale e collaborazione. Offriamo servizi di risk management, risk consulting, brokeraggio assicurativo e gestione dei programmi assicurativi a imprese, enti pubblici, organizzazioni e individui, in tutto il mondo. Marsh è parte di MMC, gruppo leader nell'offerta di servizi professionali nelle aree del rischio, strategia e persone. Con un fatturato annuo che supera i 15 miliardi di dollari e quasi 75mila dipendenti nel mondo, MMC aiuta i clienti ad orientarsi in un contesto sempre più dinamico e complesso attraverso le quattro società del gruppo: Marsh, Guy Carpenter, Mercer e Oliver Wyman.

Nel 2016 e 2017 Marsh ha ricevuto l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro. 39 stage attivati nel 2018, di cui 2 curriculari, su 744 dipendenti, di cui 725 a tempo indeterminato. 72% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2018 ne ha assunti 41, di cui 28 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Il Professional Graduate Programme e il Sales Graduate Programme, programmi di inserimento di profili junior rivolti a laureandi e neolaureati, prevedono una alternanza di momenti di formazione tecnica in aula e di formazione on the job.



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it

Medtronic

**ALLEVIARE
IL DOLORE
RIDARE LA
SALUTE
ALLUNGARE
LA VITA**

€ 800

>90 %

MEDTRONIC

Medtronic migliora la salute e la vita di milioni di persone nel mondo in qualità di azienda leader nelle tecnologie mediche ed è impegnata nello sviluppo di soluzioni innovative per affrontare le sfide più impegnative in ambito tecnologico, clinico, terapeutico ed economico - quali l'aumento dei costi, l'invecchiamento della popolazione e il carico assistenziale delle malattie croniche. Fondata nel 1949, Medtronic è oggi tra le più grandi aziende nel settore delle tecnologie mediche, dei servizi e soluzioni con 85mila dipendenti in oltre 160 paesi. Già nel 2018 Medtronic aveva ricevuto l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto del valore di 10 euro. 39 stage attivati nel 2018 su 887 dipendenti, di cui 857 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche direttamente: 37 nel 2018, di cui 22 con contratto a tempo indeterminato. Medtronic organizza delle giornate di orientamento e benvenuto per tutti i neoassunti, come l'Orientation Day e il Welcome Day.





€ 800

60 %

MERCER

Mercer è leader globale nella consulenza e nelle soluzioni tecnologiche per lo sviluppo e l'organizzazione del capitale umano (Career), per i servizi attuariali, previdenziali e per la gestione degli investimenti degli investitori istituzionali (Health, Wealth). Mercer ha sedi in 44 paesi, con oltre 23mila consulenti ed opera in oltre 130 nazioni. In Italia è presente dal 1990 con sedi a Roma e Milano. Serve circa 400 clienti, con un portafoglio di servizi ricco e differenziato, lavorando in partnership con alcuni dei più importanti gruppi industriali italiani ed esteri e con i principali istituti finanziari italiani. Mercer fa parte del gruppo Marsh & McLennan Companies (lo stesso di Marsh).

Ha ricevuto l'AwaRdS per miglior performance di assunzione post stage nel 2016 e 2018.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti. 8 stage attivati nel 2018, di cui uno curriculare, su 60 dipendenti, di cui 54 a tempo indeterminato. 60% assunti al termine dello stage con contratti a tempo determinato.





Automotive Electronic Design

€ 450-850

50 %



META SYSTEM

Specializzata in sistemi elettronici avanzati per il settore automobilistico, Meta System nasce nel 1973 a Reggio Emilia. Una storia di oltre 45 anni fatta di persone appassionate che negli anni hanno dato vita ad intuizioni, innovazione e differenziazione del know-how per seguire le evoluzioni tecnologiche: questa è l'anima di Meta System che oggi, con più di 150 brevetti registrati e oltre 200 persone impiegate in Ricerca & Sviluppo, collabora con i più importanti costruttori automobilistici, classificati Premium, nel mondo.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 450 euro per diplomati e studenti universitari, 600 euro per laureati, 800 per laureati fuori sede e 850 per persone con master post lauream e/o fuori sede + mensa gratuita e notebook aziendale per tutti. 3 stage attivati nel 2018, di cui 2 curriculari, su 689 dipendenti, di cui 677 tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 43, di cui 20 con contratto a tempo indeterminato. L'azienda si è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando sette studenti provenienti da licei e istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



Nestlé

€ 900

37 %



NESTLÉ

Il Gruppo Nestlé è presente in Italia dal 1875, quando è stata depositata a Milano l'etichetta "Farina Lattea Nestlé, alimento completo per i bambini lattanti". Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nestlé Nutrition e Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano più di 4300 dipendenti in dieci stabilimenti (oltre alla sede centrale di Assago).

Nestlé ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale lavoro agile" ininterrottamente per gli ultimi tre anni. Inoltre, negli anni scorsi ha vinto l'AwaRdS "Speciale Youth Employment" per l'iniziativa "Nestlé needs YOUth".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 900 euro per tutti + mensa + notebook aziendale + accesso gratuito alla palestra aziendale per chi lavora nella sede di Assago. 137 stage attivati nel 2018, di cui 80 curriculari, su 3.690 dipendenti, di cui 3.456 a tempo indeterminato, sulle due ragioni sociali Nestlé Italiana spa e San Pellegrino spa. 37% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2018 ne ha assunti 62, prevalentemente con contratto a tempo determinato della durata di un anno. In più Nestlé Italiana ha offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a 200 studenti provenienti da licei e istituti tecnici.

AWA  2019

SPECIALE
LAVORO AGILE



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



€ 1000

>90 %



NIKE GROUP

Siamo un'azienda Regtech specializzata nella trasformazione dei sistemi di Internal Governance. Operiamo da oltre vent'anni per clienti del settore bancario, assicurativo, finanziario, Large Corporate. Progettiamo nuovi modelli e strumenti per le funzioni di Governance, di business e di controllo, sfruttando le potenzialità delle tecnologie più innovative. Abbiamo costruito un approccio al cliente modulare ed integrabile, composto di dati, servizi professionali e tecnologia, attraverso tre Business line dedicate. Regulatory Services, Consulting & Solutions, Security & Innovation possono fondere le loro competenze regolamentari, funzionali e tecnologiche per soddisfare ogni necessità del cliente.

Nel 2018 Nike aveva già vinto l'AwaRdS "Miglior tasso di assunzione post stage", oltre a quello per il "Miglior rimborso spese".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 1.000 euro lordi al mese per tutti + notebook aziendale. 14 stage, di cui 3 curriculari, attivati nel 2018 su 51 dipendenti, di cui 36 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre, i giovani vengono inseriti anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne sono stati assunti direttamente 8, di cui la maggior parte con contratti di apprendistato.

AWA  2019

SUPER-SPECIALE
PICCOLA AZIENDA



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



€ 650

66 %



NOOVLE

Noovle è un'azienda italiana di consulenza strategica e system integration specializzata nella fornitura di progetti cloud complessi. L'azienda vanta una capillare conoscenza del mercato italiano e una profonda competenza tecnica delle soluzioni, grazie a partnership consolidate con Google, Salesforce, SAP, Liferay e Brightcove. Si distingue per il suo staff di eccellenza formato da un team di 130 persone - di cui più di 60 certificate - che la rendono uno dei principali centri di competenza nel settore dell'integrazione di soluzioni ICT e soluzioni cloud. Con quattro aperture strategiche all'estero, l'azienda aspira a diventare uno dei più grandi system integrator in Europa.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 650 euro sia per stage curricolari sia per stage extracurricolari + buoni pasto del valore di 5,20 euro. 3 stage attivati nel 2018, di cui uno curricolare, su un totale di 130 dipendenti, di cui 117 a tempo indeterminato. 66% di assunti al termine dello stage, con contratto di apprendistato. In più l'azienda assume giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2018 ne ha inseriti otto, di cui cinque direttamente con contratto a tempo indeterminato. Inoltre l'azienda si è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando quattro studenti per periodi da una a tre settimane.





€ 300-
600

10 %



NOVAMONT

Novamont è una realtà industriale in continua evoluzione nel campo della ricerca e dei modelli di innovazione per la creazione e definizione di un'economia di sistema. Nata come centro di ricerca Montedison, in anni di intensa attività di ricerca Novamont ha sviluppato e portato sul mercato una nuova famiglia di materiali a basso impatto, riconosciuti commercialmente con il nome Mater-Bi. Ma Novamont non realizza solo prodotti, guarda alla costruzione di ponti tra comparti diversi e alla creazione di valore diffuso e promuove un modello di bioeconomia basato sull'uso efficiente delle risorse rinnovabili e sulla rigenerazione territoriale. Il gruppo Novamont ha chiuso il 2018 con un turnover di 223 milioni di euro ed investimenti costanti in attività ricerca e sviluppo e detiene un portafoglio di circa 1.800 brevetti.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 300 euro per stage curricolari, 600 euro per stage extracurricolari + mensa aziendale per tutti. 11 stage attivati nel 2018, di cui 8 curricolari, su 288 dipendenti, di cui 278 a tempo indeterminato. 10% assunti al termine dello stage, ma il tasso di assunzione post stage sale a 33% se si considerano solo gli stage extracurricolari. Inoltre, l'azienda nel 2018 ha assunto direttamente 10 giovani, di cui 2 direttamente con contratto a tempo indeterminato e 8 con contratto a tempo determinato.



€ 500-
1000

71 %

PROMETEIA

Prometeia è un'azienda di consulenza, sviluppo software e ricerca economica. Un'unione unica di competenze che ha reso Prometeia una delle principali società europee nelle soluzioni per il Risk e il Wealth Management e nei servizi per gli investitori istituzionali. La tecnologia e la consulenza specialistica Prometeia sono scelte ogni giorno da 300 clienti in venti Paesi nel mondo: banche, assicurazioni, investitori istituzionali, imprese ed enti pubblici.

Nel 2018 Prometeia ha ricevuto l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro per laureati specialistici, fra i 500 e 1000 euro per diplomati e laureati triennali; 500 euro per gli stage curriculari. 108 stage attivati nel 2018, di cui 38 curriculari, su 841 dipendenti, di cui 588 a tempo indeterminato (su tre ragioni sociali: Prometeia spa, Prometeia Advisor Sim e Prometeia Associazione). 71% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2018 ne ha assunti 122, la maggior parte dei quali con contratto di apprendistato.





Breathing the future



€ 500-1000

69 %

GRUPPO SAPIO

Fondato a Monza nel 1922 dalle famiglie Dossi e Colombo, il Gruppo Sapiro produce gas industriali e medicinali ed opera nel settore della Sanità pubblica e privata. Ha sedi sul territorio nazionale e in Francia, Germania, Slovenia e Turchia. Da oltre 95 anni è al servizio della comunità con la produzione di gas tecnici e la fornitura di servizi integrati, nel rispetto dell'uomo e dell'ambiente. Produce e commercializza gas e miscele speciali in ambito industriale, gas medicinali in ambito sanità e fornisce servizi di assistenza domiciliare integrata con SAPIO LIFE; è presente anche nel mondo delle biotecnologie con BIOREP, fornendo servizi conto terzi per la crioconservazione di materiale biologico e la gestione di trial clinici. Inoltre del gruppo fa parte anche Pazienti.it, primo portale italiano per il videoconsulto medico. Il Gruppo conta circa 1600 collaboratori nel mondo, che hanno contribuito alla realizzazione di un fatturato nel 2018 di 537 milioni di euro.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro per tutti (500 per la ragione sociale Biorep) + mensa gratuita. 18 stage attivati nel 2018, di cui 2 curricolari, su 929 dipendenti, di cui 900 a tempo indeterminato. 69% assunti al termine dello stage (su cinque ragioni sociali: Sapiro Life, Sapiro Produzione Idrogeno Ossigeno, Biorep, My Sapiro, Life Cure). Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2018 ne ha assunti 11, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. In più Sapiro Produzione Idrogeno Ossigeno e Biorep si sono impegnate nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando una ventina di studenti provenienti da licei e istituti tecnici.





€ 900

45 %

SDG

SDG Group è una società internazionale di management consulting specializzata nelle aree Business Analytics, Big Data Management, CPM & Financial Analytics. Aiuta le aziende ad affrontare la rivoluzione data-driven puntando sugli insight generati dall'analisi dei dati a disposizione, basandosi sul concetto di Augmented Analytics per prevedere comportamenti futuri oppure migliorare l'efficacia dei modelli aziendali, ridisegnandone i processi. Nata in Italia nel 1994, ha oltre 850 professionisti in 20 uffici divisi tra Italia, Spagna, Germania, Portogallo, Francia, Inghilterra, Belgio, Medio Oriente, Nord Africa e Stati Uniti. E' l'unica azienda nata in Italia tra quelle selezionate da Gartner (la più autorevole fonte a livello globale sull'innovazione e le tecnologie dell'informazione) come player principali nel settore "Data and Analytics Service Providers".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 900 euro per tutti + buoni pasto da 5,20 euro e notebook aziendale per tutti. 11 stage attivati nel 2018, di cui 4 curriculari, su 220 dipendenti, di cui 88 a tempo indeterminato. 45% assunti dopo lo stage, tutti con contratto di apprendistato. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2018 ne ha assunti 56, quasi tutti con contratto di apprendistato.

AWA  2019

MIGLIOR PERFORMANCE
DI ASSUNZIONE DIRETTA



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



€ 650-800

>90 %



SIC

SIC Servizi Integrati & Consulenze srl nasce a Milano nel 1989. Sono trent'anni che è la società informatica italiana di riferimento per il settore Oil&Gas e per molte altre aziende del settore chimico, alimentare e meccanico. SIC, assieme alla sua consociata SIC LAB, con un organico di 23 dipendenti, può contare su una fedeltà aziendale non comune perché ha sempre cercato di coniugare le attività e le esigenze lavorative con la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e creativo.

SIC ha ricevuto nel 2014 l'AwaRds "Speciale piccola impresa".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: per i diplomati/laureandi 650 euro al mese, per i laureati 800 euro + buoni pasto da 7,50 euro al giorno per tutti. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Il tasso di assunzione muta di anno in anno perché il numero di stagisti accolti è molto basso, l'azienda occupa 16 dipendenti, tutti a tempo indeterminato. Nel 2018 ha accolto due stagisti extracurricolari, attivando un contratto di apprendistato e un contratto a tempo indeterminato dopo lo stage.



spindox
DIGITAL SOUL

€ 800

>90 %



SPINDOX

Spindox è il partner per la trasformazione digitale delle più grandi aziende italiane. Offre servizi di consulenza, system integration, progettazione, sviluppo e manutenzione di applicazioni SW, gestione di infrastrutture HW e SW, supporto all'esercizio IT e ingegneria di rete per le telecomunicazioni, l'industria automobilistica, le banche, la distribuzione e la logistica, la produzione di beni di largo consumo e le public utilities. Fondata nel 2007 da un gruppo di manager con un brillante background, si è affermata in questi anni come una delle realtà più dinamiche sul mercato italiano dell'ICT. Del gruppo, con oltre cinquecento dipendenti, fanno parte anche Spindox Labs, il centro di R&D con sede a Trento, e i brand Blackdee (experience design, interaction design) e Graydee (digital marketing).

Spindox ha ricevuto ininterrottamente dal 2016 l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro + notebook aziendale + rimborso mezzi di trasporto zona urbana. 27 stage attivati nel 2018, di cui 8 curriculari, su 650 dipendenti, di cui 546 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratti di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2018 ne ha assunti 52, di cui 27 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Tra i programmi specifici di inserimento di profili junior c'è Spindox Academy, iniziativa gratuita di Spindox rivolta a giovani talenti che prevede dei percorsi di inserimento che consistono in un mese di formazione in aula specifica e poi un apprendistato in azienda.

AWA **RS** 2019

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE
POST STAGE



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



Welcome to a truly global company

€ 800

32 %

TETRAPAK

Tetra Pak is one of the world's leading suppliers of food processing and packaging systems. Operating in more than 175 markets with over 25,400 employees, we work in strategic partnership with suppliers and customers to provide efficient, innovative solutions and high quality environmentally sound products to millions of people. Innovation is in our DNA and it's not limited to smart packaging design and engineering: it's in everything we do. Our brand promise, PROTECTS WHAT'S GOOD, requires new thinking from everyone and in every aspect of our operations. Protecting food, people and futures.

In 2014 and 2015 Tetra Pak Italia won the "Miglior rimborso spese" AwaRdS (best grant towards interns), and in 2018 the "Miglior tasso di assunzione post stage" AwaRdS (best post internship hiring rate).

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti, 1.100 se fuori sede + mensa + notebook aziendale + palestra aziendale. 27 stage attivati nel 2018, di cui 7 curricolari, su 1.391 dipendenti, di cui 1.338 a tempo indeterminato (su tre ragioni sociali: Tetra Pak Italiana spa, Tetra Pak Carta spa e Tetra Pak Packaging Solutions spa). 32% assunti al termine dello stage. Inoltre nel 2018 l'azienda ha anche inserito 23 giovani senza passare attraverso lo stage, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato. I profili junior vengono inseriti attraverso un graduate programme chiamato Future Talent Programme.



AWA **RS** 2019

REPUBBLICA DEGLI STAGISTI AWARDS2019

Gli AWARDS sono i premi conferiti a quelle aziende dell'RdS network che si distinguono per policy o risultati particolarmente brillanti, come per esempio il rimborso spese, il tasso di assunzione, la propensione ad assumere anche al di fuori del canale dello stage, e altri aspetti importanti nel valorizzare al meglio le proprie risorse junior. Gli AWARDS vengono consegnati una volta all'anno, durante l'evento annuale della Repubblica degli Stagisti "Best Stage".

MIGLIOR PERFORMANCE DI ASSUNZIONI DIRETTE DI GIOVANI



WOMEN IN STEM



**SUPER-SPECIALE
PICCOLA AZIENDA**

MIGLIOR RIMBORSO SPESE



WELFARE PER GLI STAGISTI



MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE



SPECIALE LAVORO AGILE



**- ASSUNZIONI DIRETTE GIOVANI
- RIMBORSO SPESE
- TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE**



NORMATIVE

REGIONALI



PIEMONTE

Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta Regionale n. 85-6277 del 22 dicembre 2017

Rimborso spese minimo:

- **300 €** mensili per stage part-time
- **600 €** per stage full-time

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento e di inserimento/ reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento

VALLE D'AOSTA

Normativa regionale più recente:

Deliberazione Giunta Regionale n. 1898 del 28 dicembre 2017

Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

Durata massima:

- **6 + 6 mesi**
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili





LOMBARDIA

Normativa regionale più recente:

Deliberazione regionale n. X/7763 del 17/01/2018

Rimborso spese minimo:

- **500 €** mensili (400 euro se previsti buoni pasto o servizio mensa, 350 se l'attività di tirocinio non dura più di 4 ore al giorno)
- **300 €** mensili nel caso di tirocini nella pubblica amministrazione

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini il cui PFI preveda competenze di livello EQF 2 e 3, prorogabili a 12 mesi qualora siano incluse competenze referenziate con EQF di livello pari o superiore a 4
- **12 mesi** per i tirocini il cui PFI preveda competenze con EQF di livello pari o superiore a 4
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati (estendibile fino a 24 mesi)
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili (con possibili deroghe)
- **2 mesi** per tirocini rivolti a studenti durante il periodo estivo

LIGURIA

Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta regionale n.1186 del 28 dicembre 2017

Rimborso spese minimo:

- **500 €** mensili (riducibili a 400 se previsti buoni pasto per un valore di almeno 100 euro)

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **12 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili





TRENTINO ALTO ADIGE

Normativa regionale più recente:

Bolzano: delibera della Giunta provinciale n.1405/2018. **Trento:** delibera provinciale n. 1953 del 24 novembre 2017

Rimborso spese minimo:

- **Bolzano:** ai tirocinanti che hanno maturato almeno 40 ore di effettiva presenza nella struttura ospitante sono corrisposti per ogni ora di effettiva presenza: **3 euro** ai minori di 18 anni, **4 euro** ai maggiorenni (maggiorati di 1,50 euro all'ora se la sede del tirocinio si trova fuori dal comune di residenza/domicilio o se più distante di 5 km)
- **Trento: 300 €** mensili (600 euro massimo)

Durata massima:

- **Bolzano: 500 ore** per tirocini formativi e di orientamento (rinnovabile dall'azienda ospitante fino a due volte, per un totale di 24 mesi). **6 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento. **12 mesi** per tirocini in favore di categorie svantaggiate (migranti, minoranze etniche e persone inattive da almeno due anni). **24 mesi** per tirocini in favore di invalidi del lavoro, invalidi civili e persone affette da menomazione psichica o mentale
- **Trento: 6 + 6 mesi. 12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati. **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili. **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento

VENETO

Normativa regionale più recente:

Deliberazione giunta regionale n. 1816 del 7 novembre 2017

Rimborso spese minimo:

- **450 €** (riducibili a 350 se previsti buoni pasto o servizio mensa)

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **12 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **9 mesi** per categorie particolari di soggetti svantaggiati
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati e minori in dispersione scolastica
- **18 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili (24 nel caso di tirocini promossi all'interno delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/1999)
- **3 mesi** per tirocini estivi

BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it





FRIULI VENEZIA GIULIA

Normativa regionale più recente:

Decreto del Presidente della Regione n. 057/
Pres. del 19 marzo 2018

Rimborso spese minimo:

- **300 euro** mensili per part time (20 ore settimanali)
- **500 euro** per full time (40 ore)
- **800 euro** per tirocini all'interno della pubblica amministrazione

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **6 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini all'interno della pubblica amministrazione
- **18 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini inclusivi
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento

EMILIA ROMAGNA

Normativa regionale più recente:

Legge regionale 4 marzo 2019 n. 1

Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

Durata massima:

- **6 mesi** per tutti (abolita la distinzione tra tirocini formativi/di orientamento e di inserimento/reinserimento)
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili





TOSCANA

Normativa regionale più recente:

Legge regionale n. 15 del 16 aprile 2018

Rimborso spese minimo:

- **500 €** mensili (potrebbe variare dopo la pubblicazione del nuovo regolamento)

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **6 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per i laureati e per coloro che hanno conseguito un certificato di specializzazione tecnica superiore o un diploma di tecnico superiore (il tirocinio va avviato entro 24 mesi dal conseguimento del titolo di studio e dev'essere coerente con esso)
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento

UMBRIA

Normativa regionale più recente:

D.G.R. 202/2019

Rimborso spese minimo:

- **450 €**

Durata massima:

- **6 mesi**
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili e svantaggiati
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento e per tirocini promossi dai servizi per l'impiego



MARCHE

Normativa regionale più recente:

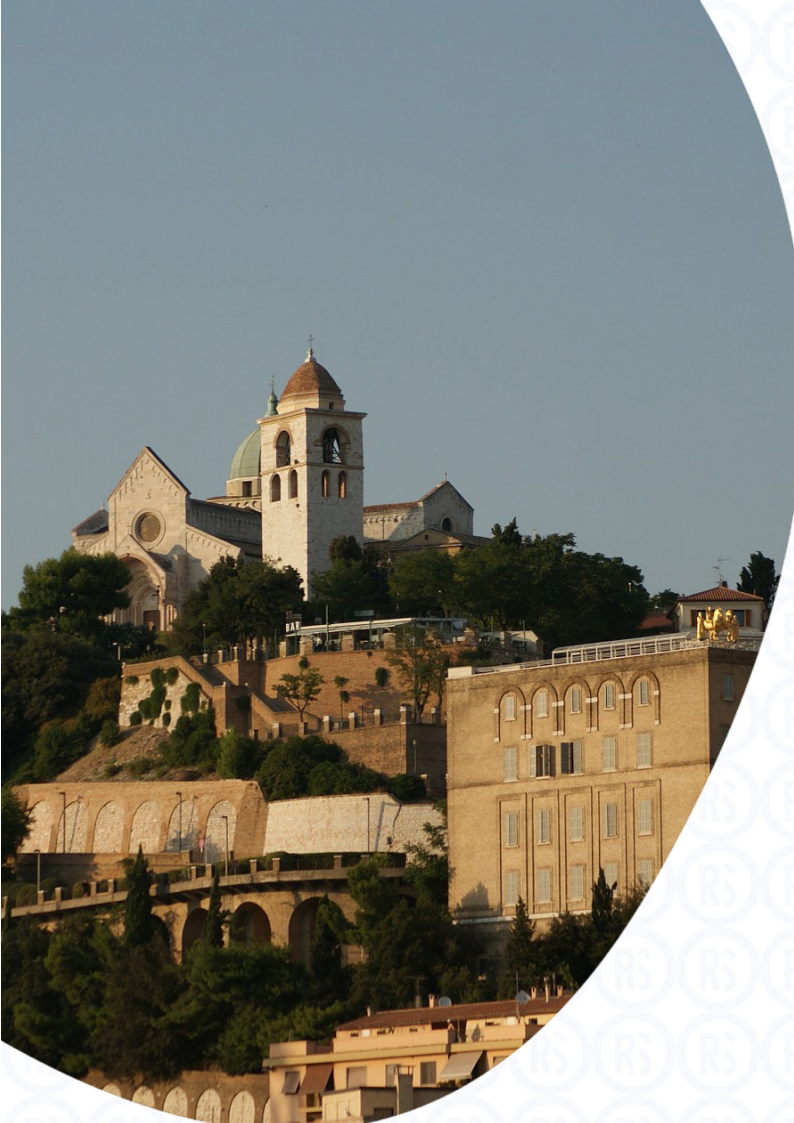
Decreto della Giunta regionale n. 1474 dell'11 dicembre 2017

Rimborso spese minimo:

- **500 euro** mensili
- **400 euro** mensili in caso di orario settimanale inferiore a 30 ore

Durata massima:

- **6 mesi** per tutti (abolita la distinzione tra tirocini formativi/di orientamento e di inserimento/reinserimento)
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati e disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi



LAZIO

Normativa regionale più recente:

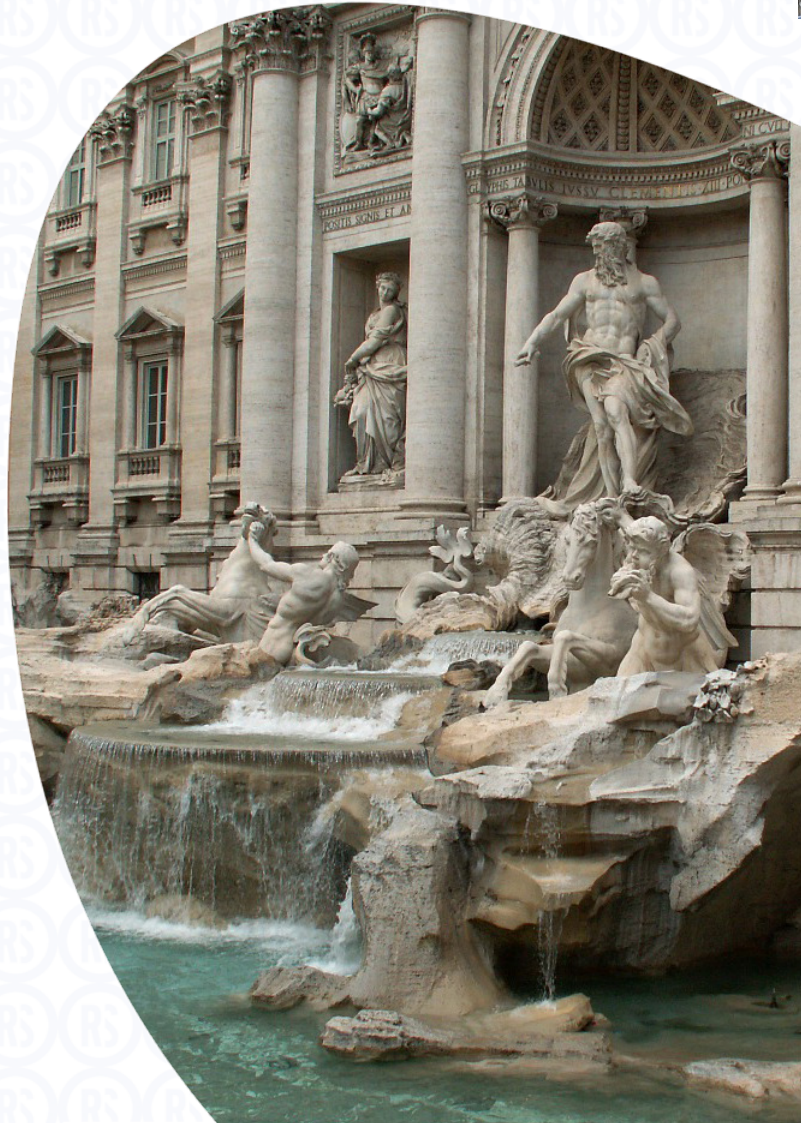
Deliberazione giunta regionale n. 533 del 9 agosto 2017

Rimborso spese minimo:

- **800 €** mensili

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **6 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili





ABRUZZO

Normativa regionale più recente:

Deliberazione n. 112 del 22 febbraio 2018

Rimborso spese minimo:

- **600 €** mensili

Durata massima:

- **12 mesi** (abolita la distinzione tra tirocini formativi/di orientamento e di inserimento/reinserimento)
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **14 giorni** per tirocini rivolti a studenti, promosso dai Centri per l'Impiego e svolti durante il periodo estivo

MOLISE

Normativa regionale più recente:

DGR n° 140 del 9 maggio 2019

Rimborso spese minimo:

Tirocini di inserimento / reinserimento lavorativo:

- **600 euro** (monte ore fino a 30 ore settimanali)
- **300 euro** (molte ore inferiore a 20 ore settimanali)

Tirocini di orientamento e formazione:

- **450 euro** (monte ore fino a 30 ore settimanali)
- **400 euro** (monte ore inferiore a 20 ore settimanali)

Durata massima:

- **12 mesi** per tirocini formativi e di orientamento e per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili e di orientamento
- **12 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili



BESTSTAGE2019

repubblicadeglistagisti.it



CAMPANIA

Normativa regionale più recente:

Delibera della Giunta regionale n. 103 del 20 febbraio 2018

Rimborso spese minimo:

- **500 €** mensili

Durata massima:

- **12 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **12 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **n.s.** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **45 giorni** per tirocini estivi

PUGLIA

Normativa regionale più recente:

Legge regionale n. 23/2013 e regolamento regionale n. 3/2014

Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **6 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento





BASILICATA

Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta regionale n. 1130 del 24 ottobre 2017

Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

Durata massima:

- **6 mesi** per lavoratori beneficiari di sostegno al reddito, a rischio di disoccupazione o in cerca di altra occupazione
- **12 mesi** per lavoratori in stato di disoccupazione
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento

CALABRIA

Normativa regionale più recente:

D.G.R. 360 del 10 agosto 2017

Rimborso spese minimo:

- **400 €** mensili

Durata massima:

- **12 mesi** per tirocini formativi/ di orientamento e di inserimento/ reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili





SICILIA

Normativa regionale più recente:

Delibera di giunta n. 292 del 19 luglio 2017

Rimborso spese minimo:

- **300 € mensili**

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **12 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento

SARDEGNA

Normativa regionale più recente:

D.G.R. 34/7 del 3 luglio 2018

Rimborso spese minimo:

- **400 € mensili**

Durata massima:

- **12 mesi** (non viene fatta distinzione fra tirocini di inserimento e/o reinserimento e tirocini formativi e di orientamento)
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili





FAQ

QUANDO SI PUÒ FARE UNO STAGE?

In Italia uno stage si può fare praticamente a qualsiasi età, ad alcune condizioni. I giovani studenti di scuole superiori e di scuole professionali possono fare stage cosiddetti “di alternanza scuola / lavoro”, che generalmente vengono svolti tra la fine della primavera e l’estate e durano dalle 2 alle 4 settimane. Gli studenti universitari (o di master, o in generale di corsi di formazione formalmente riconosciuti) possono fare stage “curricolari”, che sono sempre caratterizzati dalla denominazione “di formazione e orientamento” perché hanno come primo obiettivo quello di aiutarli a conoscere un determinato settore lavorativo. Chi non è più uno studente può invece fare stage “extracurricolari”. Chi ha concluso da poco gli studi (dunque i neodiplomati e i neolaureati) può fare, nei primi 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, stage “extracurricolari” sempre denominati “di formazione e orientamento”. Dopodiché, si passa alla denominazione “di inserimento / reinserimento lavorativo”: questa tipologia di stage è accessibile a tutti coloro che risultino inoccupati o disoccupati, indipendentemente dall’età.

PERCHÉ ALCUNI TIROCINI VENGONO CHIAMATI “CURRICOLARI” E ALTRI “EXTRACURRICOLARI”?

Tale differenziazione è stata istituzionalizzata indicativamente a partire dal 2012. I tirocini cosiddetti “curricolari” sono quelli che vengono svolti durante un percorso di studio (nella maggior parte dei casi, mentre si fa l’università). I tirocini extracurricolari sono tutti gli altri. La differenza più rilevante è la competenza normativa: i tirocini curricolari sono di competenza statale, cioè devono essere normati da leggi del Parlamento e/o da decreti ministeriali. I tirocini extracurricolari invece sono di competenza regionale, dunque ogni Regione ha un suo provvedimento normativo in materia. Per fare in modo che le normative regionali non fossero troppo differenti l’una dall’altra, nel gennaio del 2013 si è raggiunto in sede di Conferenza Stato - Regioni un accordo su un documento denominato “Linee guida”, che delinea il quadro normativo di riferimento ponendo anche una indicazione rispetto alla cifra minima – 300 euro al mese – che ogni Regione deve prevedere come indennità obbligatoria a favore di tutti gli stagisti extracurricolari. È bene sapere però che queste linee guida non sono vincolanti e dunque che le Regioni possono anche decidere di non seguirle (come in effetti è accaduto

nei casi di alcune normative regionali che si sono significativamente discostate dai dettami contenuti nelle linee guida, per esempio relativamente alla proporzione massima tra stagisti e dipendenti). Nel maggio 2017 sono state approvate dalla Conferenza Stato-Regioni le nuove “Linee guida”, e conseguentemente tra il 2017 e il 2019 la maggior parte delle Regioni ha adeguato la propria normativa ad hoc sui tirocini.

CHE DIFFERENZE CI SONO TRA TIROCINI CURRICOLARI E TIROCINI EXTRACURRICOLARI?

La differenza di competenza normativa comporta una significativa differenza nel quadro normativo di riferimento e dunque nei “diritti” degli stagisti. Per esempio, per gli stage extracurricolari è previsto l’obbligo di erogare un compenso mensile, mentre – quantomeno per ora – per gli stage curricolari tale obbligo non sussiste. Un’altra differenza molto importante, anche se tecnica, è che gli stage extracurricolari devono essere comunicati allo Stato attraverso la cosiddetta “comunicazione obbligatoria” al momento dell’avvio; il che permette ai centri per l’impiego di conoscerne l’esistenza e di tracciarli. Per effetto di una circolare del ministero del lavoro risalente al 2004, invece, tale obbligo non è previsto per i tirocini curricolari.

PERCHÉ I TIROCINI SVOLTI DURANTE GLI STUDI VENGONO DEFINITI “CURRICOLARI”?

Questa denominazione deriva dal fatto che negli ultimi anni all’interno dei piani formativi delle facoltà universitarie – ma non solo – sono stati sempre più frequentemente inseriti dei tirocini obbligatori per il curriculum studiorum dello studente, spesso con uno specifico valore di cfu (crediti formativi universitari). Poi, per osmosi, si è cominciato a chiamare “curricolari” anche i tirocini svolti spontaneamente dagli studenti universitari, anche senza valore di cfu. Oggi dicendo “curricolari” si intendono tutti gli stage nei quali lo stagista, quantomeno al momento dell’attivazione dello stage, sia iscritto a un percorso formale di istruzione / formazione. È importante sapere che al momento i tirocini curricolari sono al centro di una sorta di vuoto normativo: non è chiaro cioè a quale normativa debbano fare riferimento. La precedente, che regolamentava tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, era il decreto ministeriale 142/1998: si continua a fare riferimento ad essa, in attesa di una nuova regolamentazione che dovrebbe arrivare dal ministero dell’Istruzione o altra fonte centrale. La Regione Lombardia nell’attesa ha inserito nella sua normativa sui tirocini extracurricolari anche disposizioni riguardanti quelli curricolari (malgrado questi ultimi non siano di competenza regionale).

SE CI SI DIPLOMA O CI SI LAUREA MENTRE SI FA UNO STAGE COSA SUCCUDE?

Di solito, niente. L’inquadramento dello stage viene riferito al momento dell’attivazione; dunque, per fare un esempio, uno stage curricolare di 6 mesi attivato a favore di uno studente universitario laureando, che dopo qualche settimana dovesse laurearsi, potrà essere completato senza problemi. In alcuni casi però capita che il soggetto promotore o il soggetto ospitante abbiano adottato delle policy “speciali”, per cui in caso di laurea lo stage curricolare va interrotto e subito dopo ne va attivato uno nuovo extracurricolare. In particolare, secondo quanto emerso dal monitoraggio dello strumento dello stage commissionato nel 2018 dal Comune di Milano alla Repubblica degli Stagisti, quattro università milanesi (Politecnico, Bocconi, Iulm e Cattolica) prevedono esplicitamente che se durante lo svolgimento di un tirocinio curricolare lo studente consegue il titolo di studio (es. discute la laurea), indipendentemente dalla data di attivazione del tirocinio, esso debba essere interrotto – ed eventualmente ripartire con la configurazione di extracurricolare.

SI PUÒ FARE UNO STAGE ANCHE SE SONO PASSATI PIÙ DI 12 MESI DALLA LAUREA?

Sì. Pressoché chiunque, a qualsiasi età e con qualsiasi grado di istruzione, può fare uno stage. Lo stage è una convenzione tra un "soggetto promotore" e un "soggetto ospitante": gli studenti universitari hanno diritto ad utilizzare l'ufficio stage della propria università come ente promotore per tutta la durata degli studi (per tirocini curricolari) e per i primi 12 mesi dopo la laurea (per tirocini extracurricolari di formazione e orientamento). Dopo questo periodo, nulla vieta a un laureato di fare uno stage, ma per richiedere l'attivazione di un tirocinio extracurricolare di inserimento / reinserimento lavorativo dovrà rivolgersi per esempio al centro per l'impiego della sua città, oppure a un'agenzia per il lavoro.

SI PUÒ FARE UNO STAGE A QUARANT'ANNI?

Sì. La normativa vigente non pone limiti all'età degli stagisti; in effetti, lo stage (purtroppo) viene utilizzato molto spesso in Italia come strumento di "riqualificazione" dei disoccupati, nonché di sostegno al reddito quando l'indennità per lo stage va a sommarsi all'indennità di disoccupazione.

COS'È IL SOGGETTO PROMOTORE?

È il soggetto che promuove lo stage, cioè che assolve a tutti gli oneri burocratici previsti dalla normativa per attivarlo. Stipula una convenzione di stage con il soggetto ospitante, redige il progetto formativo individuale relativo a ogni singolo stage inserendovi le informazioni specifiche (dati anagrafici dello stagista, data di inizio e di fine, luogo in cui si svolgerà lo stage, mansioni che verranno insegnate allo stagista, nominativo dei tutor...) e lo fa firmare alle parti coinvolte. Si occupa anche, salvo eccezioni, di assolvere gli obblighi di legge relativi alla posizione Inail e all'assicurazione Rc che devono essere attivati a favore di ogni stagista. I principali soggetti promotori operanti in Italia sono le università (attraverso gli uffici stage / job placement), i centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, le istituzioni scolastiche e alcuni altri soggetti autorizzati. Per lo stagista il soggetto promotore è il primo punto di riferimento, in quanto "garante" del buon andamento dello stage e della qualità formativa del percorso. Con le "Linee guida" approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni nel maggio 2017 sono stati introdotti nuovi elementi: il soggetto promotore è tenuto ora ad assumersi il dovere di «segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel PFI e delle modalità attuative del tirocinio, nonché ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal PFI o svolga comunque attività riconducibile ad un rapporto di lavoro». Inoltre il soggetto promotore e il soggetto ospitante di uno stesso stage extracurricolare non possono più coincidere.

COS'È IL SOGGETTO OSPITANTE?

È il soggetto che accoglie lo stagista. Deve mettere a disposizione un tutor che lo segua con costanza, trasferendo conoscenze e competenze e supervisionando la sua formazione "on the job". I principali soggetti ospitanti sono naturalmente le aziende private, ma anche gli enti pubblici, le associazioni non profit, gli studi professionali e in generale qualsiasi attività produttiva / professionale. In alcune Regioni possono ospitare stagisti solamente le realtà che hanno almeno un dipendente assunto a tempo indeterminato; in altre Regioni invece è legale ospitare stagisti anche per chi è privo di dipendenti. Per effetto delle nuove "Linee guida" del 2017, ormai quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti. Sempre secondo le Linee guida, il soggetto

ospitante deve trasmettere al soggetto promotore le comunicazioni effettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortuni; garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature idonee e necessarie allo svolgimento delle attività assegnate.

LA DENOMINAZIONE "TIROCINI DI INSERIMENTO / REINSERIMENTO LAVORATIVO" IMPLICA UNA GARANZIA DI INSERIMENTO LAVORATIVO, CIOÈ DI ASSUNZIONE, AL TERMINE DELLO STAGE?

No, non implica alcuna garanzia. Si tratta di una denominazione esclusivamente mirata a differenziare tali tirocini da quelli di "formazione e orientamento", ma priva di un effetto pratico. Si può intuire che dietro questa denominazione vi sia da parte del legislatore la volontà di esplicitare che stage di questo tipo dovrebbero essere attivati solo in realtà dove vi sia effettivamente una concreta possibilità, in caso di buon esito dello stage e di valutazione positiva delle capacità dimostrate dallo stagista, di stabilizzare la collaborazione attraverso una assunzione. Ma si tratta, appunto, solamente di una "intuizione", non supportata da obblighi o divieti. Dunque un'azienda può aprire le porte a uno o più tirocini "di inserimento / reinserimento lavorativo" e poi non assumere nessuno dei tirocinanti, senza fare niente di vietato. In alcune Regioni però la normativa prevede il divieto di attivare questo tipo di stage in realtà aziendali che abbiano in atto procedure di cassa integrazione e mobilità o che abbiano effettuato di recente licenziamenti.

COS'È LA CONVENZIONE DI STAGE?

Poiché lo stage non è un rapporto di lavoro, non si può usare il termine "contratto"; dunque si usa la parola "convenzione". Questa parola assume però in questo contesto un doppio significato. Vi è una "convenzione quadro" che siglano un soggetto promotore (es. università, centro per l'impiego etc) e un soggetto che si dichiara disponibile a ospitare tirocinanti (es. un'azienda privata, un ente pubblico etc). Questa disponibilità è generica e non riferita a un tirocinante in particolare. Vi è poi una "convenzione di stage" per ciascuno stage che viene attivato. In questa convenzione sono riportati, oltre ai dati del soggetto promotore e di quello ospitante, anche il nominativo del tirocinante e altri dati specifici relativi allo stage in questione: la data di inizio, la durata, e appunto un testo denominato "progetto formativo", in cui vengono descritte in maniera (più o meno...) dettagliata tutte le competenze che il tirocinante dovrà apprendere nel corso dell'esperienza formativa, le mansioni che gli verranno affidate, l'ufficio in cui verrà inserito. La convenzione di stage contiene al suo interno, o in allegato, il progetto formativo individuale che ne è parte integrante. Al tirocinante conviene sempre farsene dare una copia al momento dell'attivazione del suo stage.

NEW UNO STAGE PUO' PREVEDERE UN PERIODO DI PROVA?

No. Non essendo lo stage un contratto di lavoro, non avrebbe alcun senso che prevedesse un periodo di prova. La ratio del periodo di prova, infatti, è quella di concedere alle parti (la persona che sta per essere assunta e l'azienda che la vuole assumere) un periodo prima di procedere con il "completamento" dell'assunzione in cui entrambe sono libere di "recedere". Dato che uno stage può essere interrotto con facilità, non avrebbe senso prevedere questa fattispecie. La dicitura "periodo di prova" applicata a uno stage cela, purtroppo, un tentativo

da parte del soggetto ospitante di far partire lo stage in una data anteriore rispetto a quella concordata attraverso la convenzione di stage; ma di fatto se una persona inizia prima del previsto, i giorni in cui si reca sul luogo di lavoro da “stagista in prova” sono, di fatto, giorni di stage in nero... cioè di lavoro nero.

COS'È LA PROROGA E COME FUNZIONA?

Al termine di uno stage, può capitare di sentirsi proporre una “proroga”. Teoricamente ciò dovrebbe costituire un’eccezione, per esempio in caso il percorso formativo non sia stato per qualche ragione completato; ma capita che venga utilizzato come “procedura standard”, tanto che in alcuni annunci di ricerca stagisti c’è addirittura indicata la durata 3+3 o 6+6. Si parla di “proroga” quando solitamente sussistono contemporaneamente tre condizioni: che il soggetto ospitante resti il medesimo, che lo stage prosegua senza soluzione di continuità e che la convenzione di stage con annesso progetto formativo non cambi – cioè che settore di inserimento dello stagista, nominativo del tutor aziendale e percorso formativo restino immutati. La ratio della proroga è che i tre protagonisti dello stage (soggetto promotore, soggetto ospitante e stagista) concordino che per qualche motivo il tempo inizialmente previsto per lo stage non sia stato sufficiente al tirocinante per svolgere appieno il percorso formativo, e vi sia dunque bisogno di altro tempo. Ovviamente, come è facilmente intuibile, questa motivazione talvolta è solo di facciata, e viene usata più o meno onestamente dalle aziende per poter trattenere una risorsa che ritengono valida ma a cui, per ragioni contingenti, non hanno la possibilità di offrire un vero contratto di lavoro.

ESISTE UN LIMITE AL NUMERO DI STAGE CHE SI POSSONO FARE?

No, non esiste un numero massimo di stage che si possono fare nella vita, ma solo un limite alla durata massima di ogni singolo stage (differenziata a seconda delle normative regionali). Alcune Regioni prevedono un generico divieto a svolgere più di uno stage per la stessa mansione, ma tale divieto è di fatto impossibile da far rispettare, perché anche all’interno dello stesso settore professionale e addirittura della stessa funzione vi possono essere mansioni differenti da apprendere. Risulta invece applicabile il divieto di svolgere più di uno stage all’interno della stessa azienda (ma anche questo può essere aggirato, se i due stage si svolgono in uffici diversi della stessa azienda e con un progetto formativo radicalmente diverso).

QUANTI STAGISTI PUÒ OSPITARE AL MASSIMO UN SOGGETTO OSPITANTE?

Si deve fare una proporzione con il numero di dipendenti: in genere gli stagisti non possono essere più del 10% dei dipendenti, dunque un’azienda con 100 dipendenti può ospitare non più di 10 stagisti. Qui però le normative cambiano anche sensibilmente da Regione a Regione: vi sono Regioni che permettono un numero maggiore (per esempio la Campania nella sua Delibera della Giunta Regionale n. 103 del 20/02/2018 dice che sono permessi “tirocinanti attivi contemporaneamente in misura non superiore al 20 per cento del numero complessivo di dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato anche in somministrazione presenti nella specifica unità operativa con più di 20 dipendenti”). Inoltre nella maggior parte dei casi questo numero massimo si riferisce a stagisti ospitati contemporaneamente; dunque in caso gli stage durino 6 mesi, per esempio, un’azienda con 100 potrebbe ospitarne 10 nel primo semestre e altri 10 nel secondo semestre (cioè 20 in totale). Infine, molto significativa è anche la scelta

della “base” da conteggiare: secondo le nuove “Linee guida”, la modalità di conteggio dei dipendenti di ciascuna unità non deve più essere basata solo sugli assunti a tempo indeterminato, ma anche sui dipendenti a tempo determinato. Per i soggetti ospitanti con unità operative aventi più di 20 dipendenti a tempo indeterminato si aggiunge poi una novità: l’attivazione di nuovi tirocini, se supera la quota di contingentamento del 10% già prevista, può essere permessa se l’azienda avrà superato una certa quota di assunzioni post-stage. Inoltre, le “Linee guida” prevedono esplicitamente che nel calcolo della proporzione numerica tra stagisti e dipendenti non ci debba essere cumulabilità tra tirocinanti curricolari e quelli extracurricolari.

SI PUÒ FARE UNO STAGE IN UN’IMPRESA CHE NON HA NEMMENO UN DIPENDENTE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO?

Sì. Per effetto delle nuove “Linee guida”, da novembre 2017 praticamente tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti, secondo le quote di contingentamento previste dalle singole normative. Nel conteggio del numero dei dipendenti utile al fine di calcolare il numero di stagisti che si possono accogliere, i dipendenti a tempo determinato potranno essere conteggiati purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio.

SI POSSONO FARE PIÙ STAGE PER LA STESSA MANSIONE?

Dipende. Come non esistono limiti al numero di stage che si possono intraprendere nell’arco della vita, così le linee guida non impediscono ad una persona di intraprendere più stage per una stessa mansione (anche se è frustrante ritrovarsi a svolgere diversi stage uno dietro l’altro, tutti uguali, senza mai ottenere un contratto di lavoro pur avendo acquisito sufficiente esperienza). Alcune regioni, però, come la Toscana nella sua legge n. 15/2018, indicano esplicitamente che il tirocinante «non può svolgere più di un tirocinio per ciascun profilo professionale»; la situazione varia dunque a seconda della Regione in cui lo stage viene attivato. Bisogna ricordare inoltre che le Linee guida di maggio 2017 vietano di attivare tirocini «in favore di professionisti abilitati o qualificati all’esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione». Un farmacista, ad esempio, non potrà quindi intraprendere uno stage nel suo ambito se è iscritto all’albo. Tant’è che «i tirocini previsti per l’accesso alle professioni ordinistiche, nonché i periodi di pratica professionale» non rientrano tra le tipologie di tirocinio extracurricolare previste dalle linee guida. Ad ogni modo, tutte le nuove normative indicano che il soggetto ospitante non può ospitare tirocinanti se prevede nel piano formativo individuale (il cosiddetto pfi) attività equivalenti a quelle per cui ha effettuato, nella stessa unità operativa e nei 12 mesi precedenti, licenziamenti per giustificati motivi oggettivi, licenziamenti collettivi, per superamento del periodo di comporta, per mancato superamento del periodo di prova, per fine appalto o come risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro al termine del periodo formativo. Lo stagista non può svolgere più di uno stage all’interno della stessa azienda, e non può essere ospitato presso un soggetto ospitante con il quale ha avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico nei ventiquattro mesi precedenti l’attivazione del tirocinio.

UNO STAGE PUÒ ESSERE INTERROTTO PRIMA DELLA SUA SCADENZA?

Sì. Uno stage non costituisce rapporto di lavoro e prevede la possibilità che una delle due parti decida unilateralmente di interromperlo prima del previsto, senza dover fornire preavviso o motivazioni. Solitamente questa possibilità è vista come a vantaggio dello stagista, che può interrompere l'esperienza formativa qualora non sia soddisfatto oppure riceva un'offerta migliore. Però può capitare che anche l'altra parte, cioè il soggetto ospitante, decida di avvalersene. Si veda però a questo proposito la direttiva del Ministro della funzione pubblica n° 2/2005, che all'articolo 7 «Diritti delle parti» prevede testualmente: «La convenzione fra soggetto promotore e soggetto ospitante viene stipulata nell'esclusivo interesse del tirocinante che è soggetto terzo rispetto all'atto. Con tale atto i primi due si obbligano a garantire a quest'ultimo la formazione puntualmente individuata nel progetto di formazione allegato alla convenzione. Ciò comporta che le parti potranno recedere dalla convenzione solo per gravi motivi, quali un comportamento del tirocinante tale da far venir meno le finalità del progetto formativo, oppure nel caso in cui l'amministrazione non rispetti i contenuti del progetto formativo o non consenta l'effettivo svolgimento dell'esperienza formativa del tirocinante. Per quanto riguarda quest'ultimo si può ritenere che il medesimo possa invece interrompere il tirocinio in quanto il progetto è costituito nel suo interesse». La direttiva in questione riguarda i tirocini presso enti pubblici ma il senso del principio qui sancito si può chiaramente estendere anche ai tirocini presso imprese private. Le "Linee Guida" approvate nel maggio 2017 indicano esplicitamente che lo stage possa «essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti. In caso di interruzione del tirocinio da parte del tirocinante, quest'ultimo deve dare motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e al tutor del soggetto promotore; il tirocinio può essere altresì interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore, in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto».

A CHI SI PUÒ RIVOLGERE UNO STAGISTA IN CASO ABBIA PROBLEMI DURANTE IL SUO STAGE?

Il primo interlocutore dello stagista è il suo tutor, cioè la persona che all'interno del soggetto ospitante è incaricata di seguire la sua formazione. Questa figura è il primo punto di riferimento in caso lo stagista abbia problemi all'interno della struttura che lo ospita. Non di rado, però, capita che sia proprio il tutor aziendale uno dei problemi: può accadere che non dia attenzione allo stagista, oppure che lo sovraccarichi di compiti, o che gli faccia svolgere mansioni non coerenti con il progetto formativo; o ancora, che si comporti in maniera inappropriata, o che pretenda prestazioni impreviste (orari prolungati, commissioni personali...). A questo punto è bene che lo stagista ricordi che ha anche un secondo tutor, indicato con nome e cognome nella convenzione di stage (è sempre bene farsene rilasciare una copia!), che affrisce al soggetto promotore. Ci si può rivolgere dunque a questo tutor, chiedendogli di intercedere per riportare lo stage nei giusti binari. Vi è però la possibilità che anche il soggetto promotore non sia ricettivo, e "se ne lavi le mani" evitando di occuparsi dei problemi evidenziati dallo stagista. Oppure capita che le criticità siano molto gravi: come per esempio quando lo stagista viene trattato come un dipendente, e si sente richiedere prestazioni in autonomia, efficienza e talvolta addirittura turnazione con i "colleghi". In questo caso, di fatto, lo stage maschera lavoro dipendente. Si può chiamare in causa un sindacato: basta recarsi nella più vicina sede della sigla sindacale di cui si ha più fiducia ed esporre il proprio caso.

L'azione più forte di tutte è poi quella di denunciare la situazione alla Direzione territoriale del lavoro, chiedendo un intervento degli ispettori del lavoro che, se valuteranno sufficientemente credibile e circostanziata la descrizione delle presunte illegalità, potrebbero programmare una visita a sorpresa presso il soggetto ospitante e verificare il corretto trattamento degli stagisti (e a quel punto di tutti i dipendenti). Questo tipo di denuncia non può essere anonimo, anche se gli ispettori sono tenuti a mantenere di fronte all'azienda il riserbo sulla fonte della segnalazione, e va effettuato possibilmente portando materiale a supporto della propria dichiarazioni (documenti, email, testi scritti che attestino la veridicità del racconto). In linea generale, le Direzioni del lavoro vanno sollecitate solo in caso di abusi gravi. A seguito di una ispezione, può anche scaturire un procedimento giudiziario a carico del soggetto ospitante. Dal 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha inserito i tirocini tra i settori prioritari di intervento per la vigilanza.

NEW ESISTONO GLI STAGE IN NERO?

Nel caso una persona cominci uno stage senza che sia stata predisposta la documentazione necessaria (cioè senza la formalizzazione dello stage attraverso un progetto formativo individuale e una convenzione di stage, senza l'intervento di un soggetto promotore, senza l'apertura di una posizione Inail e rc), o senza che – nel caso di un tirocinio extracurricolare – sia stata fatta la comunicazione obbligatoria di avvio, allora si può parlare di “stage in nero”, in diretta analogia con il lavoro in nero. In realtà, però, una distinzione del genere è pretestuosa, dunque si può affermare che non esistano gli stage in nero: ogni volta che vi è la presenza di una persona in una realtà lavorativa senza che questa persona sia correttamente inquadrata, si è di fatto di fronte a un caso di lavoro in nero.

QUANTE ORE DEVONO FARE GLI STAGISTI?

Rispetto agli orari le normative sugli stage non prescrivono in genere nulla di preciso. Vi sono dei casi in cui si concorda a priori che lo stage sia part-time, per esempio 20 o 25 ore la settimana; la stragrande maggioranza degli stage è tuttavia “full time”, quindi presuppone la presenza dello stagista in ufficio per circa 36-40 ore settimanali (che è l'orario standard di lavoro). Presuppone anche – qui è il buonsenso che parla – che lo stagista si uniformi all'orario della struttura presso cui opera: e cioè arrivi all'ora in cui il lavoro comincia all'interno dell'ufficio, e se ne vada all'ora in cui il lavoro termina. Ciò significa, nel caso per esempio di uno stage nella redazione di un quotidiano, che lo stagista non si presenterà alle nove di mattina se lì si comincia a mezzogiorno, e però non pretenderà di andarsene alle sei di sera se nei quotidiani si lavora solitamente fino all'ora di cena. Sempre il buonsenso, tuttavia, suggerisce che se in una data azienda vi è l'abitudine di lavorare 10-11 ore al giorno, tirare nottata per rispettare le scadenze o altro, allo stagista non venga richiesto di assicurare una presenza continuativa secondo quegli orari “massacranti”: perché è appunto uno stagista, e non un lavoratore. Ciononostante, il tirocinante potrà decidere di sua volontà di fare qualche volta gli stessi orari dei dipendenti, magari per dimostrare buona volontà, nella prospettiva di inserirsi nel gruppo di lavoro e magari poter essere assunto al termine dello stage. In generale è bene ribadire che lo stage non è un contratto di lavoro e quindi lo stagista non è necessariamente tenuto a rispettare pedissequamente un orario (come se timbrasse un cartellino); allo stesso modo, può uscire prima se ne ha bisogno qualche volta, o anche stare assente, senza che gli possa venir chiesto di recuperare le ore o i giorni di assenza.

SI PUÒ SVOLGERE UNO STAGE IN ORARI NOTTURNI?

Dipende dalla normativa; nella maggior parte dei casi questi dettagli non sono specificati. La normativa vigente in Campania prevede che «l'orario di attività del tirocinante non eccede quello previsto dal contratto collettivo applicabile al soggetto ospitante e si svolge in fascia diurna, a meno che la specifica organizzazione del lavoro del settore o reparto di inserimento non ne giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale. È viceversa del tutto vietata l'attività formativa in fascia notturna», similmente a quella vigente in Veneto che dice che «il tirocinio dovrà svolgersi in fascia diurna. Il tirocinio in fascia serale e/o notturna si potrà realizzare solo se la tipologia dell'attività e la specifica organizzazione del lavoro non consenta lo svolgimento dell'esperienza di tirocinio in fascia diurna».

La normativa lombarda invece rispetto alla «possibilità di svolgimento del tirocinio in orario notturno, vale a dire nella fascia oraria compresa tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7» prevede che possa «essere prevista, nell'ambito di intese sindacali aziendali e ferme restando le tutele già previste dalla normativa vigente ed particolare per i minori, a condizione che la specifica attività del soggetto ospitante giustifichi tale modalità di svolgimento».

NEW UNO STAGISTA PUÒ ESSERE LASCIATO SOLO?

Nè il dm 142/1998 che ancora regola i tirocini curricolari né i vari provvedimenti regionali che hanno normato negli ultimi anni quelli extracurricolari prevedono indicazioni esplicite al riguardo. Il fatto che siano stati nel corso del tempo "sdoganati" gli stage in realtà piccole e piccolissime, perfino totalmente prive di dipendenti, porta a pensare che la situazione in cui uno stagista sia lasciato solo per brevi o lunghi periodi non preoccupi il legislatore. Vi sono peraltro alcune attività - pensiamo per esempio a quelle commerciali dove si devono andare a trovare clienti o fornitori - in cui lo stagista può accompagnare il suo tutor, ponendosi in una situazione di "shadowing", oppure può svolgere le attività in prima persona, in questo caso però autonomamente.

In sostanza, lasciare solo sul posto di lavoro uno stagista non è di per sé qualcosa di illegale, a patto di provvedere periodicamente a momenti di formazione, di valutazione in itinere dei progressi effettuati e del raggiungimento degli obiettivi fissati nel progetto formativo individuale. Naturalmente poi è aperta la discussione su quanto effettivamente sia opportuno che lo stagista resti solo, e quanto invece parte della sua formazione on the job passi proprio per la relazione con "capi" e "colleghi"; inoltre, per quei lavori che prevedono relazioni con il pubblico e/o maneggiamento di denaro, lasciare solo uno stagista può voler dire caricarlo automaticamente di eccessive responsabilità.

UNO STAGISTA È OBBLIGATO A PRESENTARSI IN GIORNI FESTIVI SE GLI VIENE CHIESTO DI FARLO?

Effettivamente capita che il soggetto ospitante chieda - o peggio, tenti di imporre - allo stagista di essere presente in ufficio o in negozio in giorni festivi. Ciò accade, è facile intuirlo, in quelle realtà lavorative che non si fermano per le feste, e che addirittura intensificano la propria attività. Dicembre, per esempio, è un mese particolare perché rappresenta il massimo picco per quasi tutte le attività commerciali - negozi, boutique, grandi magazzini. È bene sapere che 8 dicembre (Immacolata), 25 dicembre (Natale) e 26 dicembre (Santo Stefano) sono festivi garantiti, così come 1 gennaio (Capodanno) e 6 gennaio (Epifania). Per i milanesi inoltre sempre a dicembre c'è la festa del santo patrono (il 7, Sant'Ambrogio). In questi e negli altri

giorni festivi, a cominciare dalle domeniche, gli stagisti non sono tenuti per forza a presentarsi – a meno che non sia previsto direttamente per iscritto nella convenzione di stage. Soprattutto, a livello economico non bisogna aspettarsi che prestando la propria attività in un giorno festivo si riceverà a fine mese una indennità più alta: le retribuzioni maggiorate per i giorni festivi sono previste per chi ha un contratto di lavoro, e non sono applicabili a chi è in tirocinio.

GLI “STRAORDINARI” DURANTE LO STAGE DEVONO ESSERE PAGATI?

No. La normativa non prevede prescrizioni particolari in merito agli orari, che comunque devono essere specificati nella convenzione di stage. L’orario in cui lo stagista deve presentarsi in ufficio è comunque indicativo e non vincolante: a differenza di un normale contratto, quindi, lo stagista è tenuto a rispettare gli orari indicati, e può capitare che arrivi in ritardo o che debba uscire in anticipo, senza che ciò comporti la decurtazione di una certa somma dalla propria indennità mensile, la necessità di presentare documenti giustificativi o di recuperare le ore perdute. Allo stesso modo, se si trattiene di più non può avanzare pretese di “straordinari”. Vale il discorso delle prestazioni in giorni festivi: le retribuzioni maggiorate sono previste per chi ha un contratto di lavoro, non per chi sta svolgendo un tirocinio, e dunque in caso si facciano più ore non ci si può aspettare di ricevere una indennità più alta a fine mese. Nel caso, però, in cui l’orario indicato nella convenzione non sia quasi mai sufficiente e lo stagista si ritrovi la maggior parte delle volte a fermarsi più del dovuto, una soluzione può essere di rivolgersi al tutor aziendale, proponendo magari di integrare l’importo dell’indennità, a fronte del fatto che si svolge quasi sempre un orario più lungo di quello inizialmente ipotizzato.

COME È CONFIGURATA A LIVELLO SCALE L’INDENNITÀ MENSILE PERCEPITA DAGLI STAGISTI?

L’indennità – che può assumere varie denominazioni: “premio”, “borsa di studio”, “borsa lavoro”, “rimborso spese forfettario” – va obbligatoriamente erogata nel caso dei tirocini extracurricolari, e può essere anche erogata in caso di tirocini curricolari. Essa è sempre fiscalmente inquadrata come un «reddito assimilabile a quelli di lavoro dipendente». Bisogna dunque fare riferimento all’art. 50 del DPR 917/86 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR) applicando le disposizioni tributarie dei redditi di lavoro dipendente: trattenuta Irpef lorda con aliquota del 23% per somme fino a 15mila euro, nonché detrazioni dall’imposta lorda rapportate al periodo di lavoro nell’anno. L’Irpef è infatti un’imposta personale a carico di chiunque abbia un reddito: in questo caso, lo stagista. Al momento di erogare il rimborso spese il soggetto ospitante trattiene già gli oneri scali, cioè l’Irpef ed eventualmente altre imposte locali. Vale a dire che svolge il ruolo di «sostituto di imposta», che tecnicamente è quel soggetto obbligato per legge a trattenere, in caso di erogazione di somme, una ritenuta – prevalentemente a titolo di acconto, ma in alcuni casi anche a titolo di imposta – Irpef al percettore. Si dice «sostituto» perché sostituisce l’erario: prima trattiene al percettore la somma Irpef e poi la versa, sempre nei tempi dettati dalle norme, allo Stato. Ovviamente ciò comporta da parte del soggetto ospitante un accurato calcolo di somme a carico e detrazioni. E qui vi è l’aspetto interessante e vantaggioso per gli stagisti. Da un punto di vista puramente matematico, infatti, fino alla somma di 8mila euro all’anno (quindi 670 euro al mese), per effetto delle detrazioni, non vengono attuate trattenute fiscali. Il lordo e il netto vengono quindi a coincidere. Ciò ovviamente avviene solo se il percettore (lo stagista) non abbia anche altri redditi, provenienti da altre fonti, che lo portino a sfiorare il tetto degli 8mila euro annui.

NEW È VIETATO DARE SOLDI A UNO STAGISTA CURRICOLARE?

Assolutamente no, non è vietato. Solo, non è obbligatorio: perché, a differenza dei tirocini extracurricolari, per quelli curricolari la normativa non prevede l'obbligo di corrispondere allo stagista una indennità mensile.

È stata presentata alla Camera dei deputati nell'agosto 2018 una proposta di legge che mira a introdurre una indennità minima anche per tutti i tirocini curricolari di durata superiore a 160 ore (un mese), ma l'iter è appena all'inizio, dunque non è dato sapere se una tutela del genere verrà mai introdotta!

UNO STAGISTA DEVE FARE LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI?

Come per i redditi derivanti da borse di studio, anche quelli derivanti da indennità di tirocinio sono assimilati al lavoro dipendente e viene applicato un trattamento fiscale simile a quello di una normale busta paga. Il soggetto ospitante si occupa di trattenere gli oneri fiscali dello stagista e, se il reddito complessivo annuale non supera gli 8mila euro, lo stagista non è obbligato a fare la dichiarazione dei redditi. Superata questa cifra, si paga una maggiorazione Irpef che è prelevata dal datore di lavoro o versata direttamente dallo stagista, e in quel caso bisogna fare la dichiarazione.

L'INDENNITÀ DI STAGE È COMPATIBILE CON IL SUSSIDIO DI DISOCCUPAZIONE?

Sì: Naspi, Aspi e mini Aspi sono indennità compatibili con l'indennità di tirocinio, oltre che con una serie di altri compensi, come quelli derivanti da borse di studio e di lavoro, e con i redditi derivanti dallo svolgimento di attività sportive dilettantistiche. A specificarlo sono gli articoli 9 e 10 del decreto legislativo 22/2015, e in più una recente circolare dell'Inps (la n. 174/2017). Il tirocinio, infatti, nonostante venga assimilato ai redditi da lavoro, non è un'attività lavorativa, e perciò è interamente cumulabile con i sussidi di disoccupazione. Ma bisogna specificare che, nel caso in cui uno stagista riceva un sussidio di disoccupazione, il soggetto ospitante ha la facoltà – e non l'obbligo – di corrispondere l'indennità di tirocinio. La decisione, in altre parole, sta al soggetto ospitante. Nel caso l'azienda decida di dare un'indennità di tirocinio, poi, il tirocinante riceve un'indennità diversa a seconda della propria condizione. In particolare, i lavoratori sospesi (ovvero quelli che sulla carta sono occupati, ma a zero ore, per esempio i cassintegrati), possono unicamente ricevere dall'azienda un'indennità di tirocinio che, sommata all'importo del sussidio di disoccupazione, non ecceda il valore minimo del rimborso spese previsto dalla Regione (se quindi il sussidio è di 300 euro e il limite minimo di rimborso spese previsto dalla mia Regione è 500 euro, l'azienda potrà dare al cassintegrato-stagista al massimo 200 euro di rimborso spese, indipendentemente da quanto che di solito dia ai suoi stagisti). I lavoratori disoccupati (cioè quelli che hanno perso il lavoro) che ricevono forme di sostegno al reddito, invece, hanno diritto a ricevere (se l'azienda decide di darglielo) un rimborso spese anche più alto rispetto al limite minimo regionale. Queste indicazioni sono esplicitate nelle nuove Linee guida di maggio 2017 e sono attualmente state adottate da (quasi) tutte le Regioni italiane nelle loro normative più recenti, malgrado ci sia almeno un esempio di Regioni (la Sicilia) in cui viene fatto divieto alle aziende ospitanti di corrispondere l'indennità di tirocinio ai tirocinanti che godono di forme di sostegno al reddito.

SI PUÒ ACCEDERE AL SUSSIDIO DI DISOCCUPAZIONE DOPO AVER FINITO UN TIROCINIO?

Il sussidio di disoccupazione – ora denominato Naspi, che sta per “nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego” – spetta solamente a chi ha avuto, e al momento non ha più, un contratto di lavoro; bisogna cioè aver lavorato – non necessariamente con un contratto a tempo indeterminato, però con un contratto di tipologia subordinata – e aver versato contributi per un certo tempo, nello specifico almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l’inizio del periodo di disoccupazione e almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l’inizio del periodo di disoccupazione. Ciò significa che lo stage, non essendo un contratto di lavoro e non dando luogo a retribuzione né a contribuzione, non permette di poter accedere a una prestazione di questo tipo.

L’INDENNITÀ A FAVORE DELLO STAGISTA È SEMPRE MENSILE?

Solitamente l’entità dell’indennità viene esplicitata con il suo valore mensile, per esempio “400 euro al mese”. Ma non è detto che venga erogata mensilmente; a volte i pagamenti vengono effettuati ogni due mesi, oppure può accadere che la cifra totale (esempio, 2.400 euro complessivi per uno stage di sei mesi con compenso di 400 euro al mese) venga erogata parzialmente all’inizio e parzialmente al termine del percorso formativo. Il consiglio per gli stagisti è quello di informarsi il prima possibile sulle modalità e le tempistiche di erogazione dell’indennità, per non avere sorprese in itinere. Attenzione, a questo proposito, agli stage in cui è previsto che l’indennità non venga pagata direttamente dal soggetto ospitante, bensì da altre fonti (per esempio con fondi pubblici, come accade con Garanzia Giovani, gestiti dall’Inps o dalle Regioni): in questi casi è bene mettere in conto che i pagamenti, a causa di frequenti lungaggini burocratiche, potrebbero arrivare anche con molto ritardo.

COSA SUCCEDERÀ AL RIMBORSO SPESE IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA O ALTRO?

Un eventuale periodo di malattia dello stagista non determina il diritto a percepire comunque il compenso. Naturalmente, invece, se la convenzione firmata tra soggetto promotore e soggetto ospitante regola tali periodi di assenza, il datore di lavoro deve attenersi a quanto dettato dalla scrittura sottoscritta. Il soggetto ospitante non è tenuto a corrispondere per intero il rimborso spese se lo stagista sta a casa, a meno che non lo abbia messo per iscritto nella convenzione di stage. Ciò non toglie che possa farlo, corrispondendo comunque l’indennità nei periodi non frequentati dallo stagista per cause derivanti da assenza per malattia o in caso di interruzione anticipata. Sta insomma al “buon cuore” del soggetto ospitante decidere se decurtare l’importo del rimborso spese o no.

C’È BISOGNO DI CERTIFICATI MEDICI O DI PERMESSI SPECIALI PER LE ASSENZE?

No. Uno stagista non è tenuto a esibire un certificato medico per giustificare un’assenza di uno o pochi giorni, né ha bisogno di permessi speciali per effettuare un’assenza programmata – per esempio, in caso debba sottoporsi a una visita medica, effettuare un esame o altri impegni. Lo stagista non è un lavoratore, non deve timbrare un cartellino e non gli possono essere richieste le stesse prestazioni che si richiedono a un dipendente. Ovviamente è nell’interesse dello stagista stesso svolgere lo stage con assiduità e impegno, sia per imparare sia per dimostrare la propria efficienza in vista di una possibilità di assunzione post stage; ma non essendo un dipendente non è vincolato al rispetto assoluto dell’obbligo di presenza.

Irricevibili sono in questo senso, per esempio, le situazioni in cui uno stagista avverte che dovrà stare assente un determinato giorno e il tutor cerca di negargli il permesso, adducendo la necessità della sua presenza in ufficio / negozio. Lo stagista non deve essere mai necessario, né tantomeno indispensabile. Attenzione, però, perché in alcuni programmi – specialmente se finanziati con fondi pubblici – vi è un tetto massimo di assenze (solitamente espresso in una percentuale di ore sul totale del monte ore settimanale o mensile previsto), superato il quale si perde il diritto all'indennità mensile.

GLI STAGE GRATUITI SONO LEGALI?

Non tutti. La risposta è sì in caso di tirocini curricolari, ovvero quelli svolti «nel periodo di frequenza del corso di studi anche se non direttamente in funzione del riconoscimento dei crediti formativi», per i quali non vi è una normativa di riferimento che preveda l'obbligo di corrispondere una indennità minima. La risposta è invece no in caso di tirocini extracurricolari: in questo caso le Regioni hanno deliberato ciascuna una somma minima, che va da 300 a 800 euro. I tirocini gratuiti sono quindi illegali se il tirocinio è configurato come “extracurricolare”, ma se invece è inserito all'interno di un percorso di studio, come per esempio un corso di laurea o un master, è inquadrato come “curricolare” e non gode di tutte le garanzie che le nuove normative regionali hanno fornito. Quella attuale è dunque una situazione paradossale di tirocini di serie A e tirocini di serie B, dove i tirocini curricolari sono purtroppo quelli di serie B, al momento privi di un quadro normativo preciso, e come detto privi anche di compenso minimo. Per i tirocini curricolari sarebbe buona regola che fossero i soggetti promotori (l'ufficio stage universitario o la segreteria del master) a richiedere ai soggetti ospitanti di prevedere un minimo di rimborso spese. Purtroppo la realtà è ben diversa, e spesso il soggetto promotore si limita a compilare i moduli di convenzione di stage e a provvedere agli obblighi di legge come l'assicurazione Rc e la posizione Inail per lo stagista. La decisione, per questo tipo di tirocini, è quindi a completa discrezione dell'azienda ospitante, che può decidere sia di erogare un rimborso spese mensile ma anche di non dare nulla allo stagista, senza comunque uscire dal perimetro della legalità.

SI POSSONO FARE DUE STAGE CONTEMPORANEAMENTE, OPPURE UNO STAGE CONTEMPORANEAMENTE A UN LAVORO?

Sì, purché gli orari siano compatibili: nessuna norma di legge impedisce a chi sia titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di impegnare la parte libera della propria giornata in uno stage presso un'azienda diversa da quella dalla quale dipende, sempre che l'esperienza formativa abbia per oggetto mansioni differenti da quelle già svolte. Allo stesso modo si può pensare di impegnare il proprio tempo in due stage diversi, entrambi part-time. Sono comunque fattispecie molto rare. Vi possono però essere dei particolari programmi di stage (spesso finanziati con fondi pubblici) che richiedono come requisito per l'accesso quello di essere privi di occupazione: significa che in quel caso potrebbe non essere possibile attivare lo stage a favore di una persona che abbia già un impiego (o un altro stage), seppur part-time.

SI PUÒ FARE UNO STAGE EXTRACURRICOLARE SE SI È ANCORA STUDENTI?

Dipende. In linea generale, la qualità di studente non è incompatibile con eventuali altri “status” come quello di inoccupato o disoccupato, e quindi è possibile anche per uno studente intraprendere uno stage extracurricolare: in quel caso si verrà coinvolti non in quanto studenti,

ma in quanto appartenenti ad altre categorie quali inoccupato, disoccupato, soggetto disabile o svantaggiato. Ciò implica però che uno studente universitario non si potrà rivolgere, per esempio, all'ufficio stage / placement del proprio ateneo (perché rivolgendosi lì, automaticamente lo status di studente prevarrebbe su tutti gli altri), ma a un centro per l'impiego o a un'agenzia per il lavoro per far attivare lo stage.

IN CASO SI SVOLGA UNO STAGE EXTRACURRICOLARE, LA NORMATIVA A CUI FARE RIFERIMENTO È QUELLA DELLA REGIONE NELLA QUALE SI SVOLGE LO STAGE?

Sì, nel 99% dei casi la normativa da seguire sarà quella della Regione dove vive e dove fa lo stage. È però possibile che il soggetto ospitante scelga di avvalersi della facoltà – prevista praticamente da tutte le normative regionali – di utilizzare in tutte le sue sedi la normativa di riferimento della Regione ove ha la sua sede legale.

L'ISCRIZIONE A GARANZIA GIOVANI È OBBLIGATORIA PER FARE UNO STAGE?

No. La Garanzia Giovani (Youth Guarantee) è un'iniziativa specifica a cui l'Unione europea ha dato vita per favorire l'occupazione giovanile attraverso lo stanziamento di finanziamenti per l'orientamento, la formazione e l'inserimento al lavoro. In particolare, in Italia il programma si rivolge ai giovani dai 15 ai 29 anni che non studiano e non lavorano, i cosiddetti Neet, e punta a fornire loro entro 4 mesi dalla fine degli studi o dall'inizio del periodo di disoccupazione un'offerta qualitativamente valida di impiego, formazione permanente, apprendistato o tirocinio. Il programma, quindi, è pensato per una specifica fascia giovanile e abbraccia tutto il tema del lavoro, inclusi gli stage. L'iscrizione al programma da parte di un giovane (che rispetti i requisiti di ammissione) non è obbligatoria, ma può rappresentare un buon modo per ricevere un aiuto concreto nella ricerca di stage o lavoro ed entrare in contatto con diverse opportunità. Inoltre, può succedere che nel momento in cui si trova un'azienda disponibile ad iniziare un percorso di questo tipo, all'aspirante stagista venga richiesta l'iscrizione al programma. Per aderire a Garanzia Giovani occorre registrarsi sul sito dedicato nazionale, oppure sui portali regionali. Attivando il profilo personale, si scelgono una o più Regioni dove si preferisce usufruire delle opportunità previste dal programma (corsi di formazione, tirocinio, proposta di lavoro, sostegno all'autoimprenditorialità...).

CHE DIFFERENZA C'È TRA STAGISTI, TIROCINANTI, PRATICANTI E APPRENDISTI?

Per non rischiare di fare confusione, ecco una panoramica.

1) Stage o tirocini

Questo tipo di tirocini si suddivide in due sottogruppi: i "curricolari", svolti durante un percorso di studi, per i quali non è previsto l'obbligo di erogare un rimborso spese a favore del tirocinante; e gli "extracurricolari". Mentre i curricolari sono esclusivamente «di formazione e orientamento», quelli extracurricolari possono essere «di formazione e orientamento» se svolti entro i 12 mesi dal conseguimento dell'ultimo titolo di studio, oppure «di inserimento / reinserimento lavorativo» se svolti oltre quel termine. Questi sono gli stage / tirocini più diffusi e noti, quelli che possono essere svolti in qualsiasi settore professionale, da chiunque stia compiendo un percorso di studi (es. studenti delle superiori, o universitari, o allievi di corsi e master), oppure da chi lo abbia già concluso. In generale, quelli formativi dovrebbero essere riservati a persone ancora prive di esperienza lavorativa. Gli stage / tirocini non sono contratti di lavoro, dunque non danno luogo a retribuzione né a contributi: i periodi di stage/tirocinio sono dunque ininfluenti ai fini pensionistici.

2) Tirocini professionali

Definizione completa: “tirocini per l’accesso alle professioni regolamentate”. Sinonimo più utilizzato: «praticantato». Qui si passa nel campo delle professioni cosiddette «regolamentate», che sono circa 150: quelle più classiche sono l’avvocato e il commercialista, ma sono compresi anche giornalisti e notai, ingegneri e geometri, architetti e farmacisti, tutte le specialità mediche, etc. L’elenco completo è allegato alla direttiva 2005/36/CE recepita con il decreto legislativo 206/2007. Per alcune di queste professioni è richiesto lo svolgimento di un tirocinio professionale. Spesso tali tirocini prevedono l’obbligo di erogare un compenso, ma talvolta questo compenso è molto basso; vi sono addirittura casi – come quello degli psicologi – in cui anzi è espressamente vietato offrire un compenso ai tirocinanti. Anche i tirocini professionali / praticantati non sono contratti di lavoro, dunque non danno luogo a retribuzione né a contributi, e sono dunque ininfluenti ai fini pensionistici.

3) FIT (Formazione Iniziale e Tirocinio), ex Tirocinio Formativo Attivo

Il Fit è la nuova modalità di formazione per l’abilitazione all’insegnamento, quindi destinata a coloro che intendono insegnare nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado. Il Fit, che va a sostituire il vecchio Tirocinio Formativo Attivo, prevede tre step fondamentali: un concorso pubblico nazionale, indetto su base regionale o interregionale; un successivo percorso triennale di formazione iniziale, tirocinio e inserimento nella funzione di docente, destinato ai soggetti vincitori del concorso, e una procedura di accesso ai ruoli a tempo indeterminato, previo superamento delle valutazioni intermedie e finali del percorso formativo. Il primo anno, in particolare, è fatto di teoria sulla didattica in collaborazione con gli atenei, mentre negli altri due anni si svolge un tirocinio in una scuola, percependo un compenso. Dunque non esiste più la cosiddetta “abilitazione”, quel percorso a pagamento che apriva la strada verso il ruolo. Al ruolo si arriva gradualmente attraverso un percorso di tirocinio, ricevendo durante la fase di formazione un emolumento di alcune centinaia di euro mensili.

4) Apprendistato.

L’apprendistato a differenza dei precedenti è un vero contratto di lavoro. Si suddivide in tre tipologie: “per la qualifica e per il diploma professionale” (destinato ai giovanissimi), poi “professionalizzante” (o “contratti di mestiere”) e infine “di alta formazione e di ricerca” (per i profili con alto grado di istruzione). A seconda delle tipologie può essere sottoscritto da un giovane di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, ha una durata massima fino a 6 anni e prevede che il lavoratore svolga un determinato numero di ore di formazione. È stato a più riprese definito come la «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro». A livello tecnico, si tratta di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ha la peculiarità di permettere un licenziamento immotivato al termine della parte formativa, senza bisogno da parte del datore di lavoro di addurre giusta causa né giustificato motivo. Per il datore di lavoro è vantaggioso perché ha profili retributivi e contributivi ribassati; è ovviamente vantaggioso anche per i giovani perché prevede retribuzione, contributi, copertura assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le malattie, l’invalidità e la vecchiaia, la maternità, l’assegno familiare, il sussidio di disoccupazione in caso di licenziamento. Inoltre l’apprendista, al pari di un lavoratore a tempo indeterminato, ha diritto a ferie e permessi retribuiti.

SI PUÒ ATTIVARE E GESTIRE IN AUTONOMIA IL PROPRIO STAGE?

No. Lo stage è una convenzione tra un “soggetto promotore” (università, centro per l’impiego, agenzia per il lavoro...) e un “soggetto ospitante” (ente pubblico, azienda privata...), che definiscono insieme un progetto formativo in cui vengono indicate le mansioni che il tirocinante imparerà nel corso dello stage. Dunque non si può prescindere dal soggetto promotore. Ad ogni stagista devono essere sempre attribuiti due tutor, uno all’interno del soggetto ospitante – cioè il “tutor aziendale”, che avrà un rapporto quotidiano con il tirocinante e sarà il responsabile della qualità formativa dello stage – e uno all’interno del soggetto promotore. Per ogni stage vengono attivate inoltre un’assicurazione rc e una posizione Inail per eventuali infortuni. Per poter svolgere il ruolo di ente promotore bisogna essere in possesso di particolari requisiti; gli enti promotori più comuni sono i centri per l’impiego, gli uffici stage delle università, le agenzie per il lavoro.

È LEGALE CHE A UN GIOVANE VENGANO CHIESTI DEI SOLDI PER AVVIARE UNO STAGE?

Capita (per fortuna raramente) che a un aspirante stagista venga chiesto di corrispondere una certa somma per poter iniziare l’attività di stage, magari adducendo come motivazione la copertura assicurativa Inail o quella relativa alla responsabilità civile verso terzi. Ma queste due voci di spesa sono a carico del soggetto promotore, oppure del soggetto ospitante. Gli unici obblighi che lo stagista deve rispettare sono quelli di seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento agli stessi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo; rispettare i regolamenti aziendali e le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; e mantenere la riservatezza sui dati, le informazioni o le conoscenze sui processi produttivi acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio. È bene dunque che chi si appresta a svolgere uno stage ponga particolare attenzione a eventuali richieste di denaro, perché tali richieste non hanno fondamento nelle norme di legge e regolamentari che disciplinano lo stage; se queste richieste hanno altre giustificazioni (come, per esempio, l’acquisto di materiale didattico necessario allo svolgimento del percorso formativo), tali diverse giustificazioni dovranno essere chiaramente esplicitate e documentate, e la loro legittimità dovrà essere valutata caso per caso.