



BREAKING NEWS

EVERYTHING YOU ALWAYS WANTED TO KNOW ABOUT INTERNSHIPS

10^a EDIZIONE

GUIDA BEST STAGE 2024

How do you go
from impossible
to unstoppable?

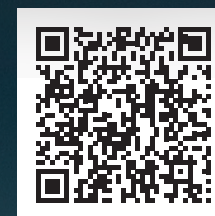
EY

Building a better
working world



The better the question.
The better the answer.
The better the world works.

Visita il nostro sito
ey.com/it_it/careers



Scopri l'opportunità più
adatta a te ed entra in EY



EVERYTHING YOU ALWAYS
WANTED TO KNOW
ABOUT INTERNSHIPS



GUIDA BEST STAGE 2024

INDICE

- 1** | Il giornalismo che supporta i giovani, il giornalismo che cambia la società: nasce Journalism for Social Change
- 2** | Una grande ricerca qualitativa sugli stage, i risultati
- 3** | Cercare uno stage, cercare un lavoro: i consigli del Talent Team di EY Italy
- 4** | Le aziende trasparenti dell'RDS Network
- 5** | Regione che vai, stage che trovi: tutti i riferimenti normativi aggiornati
- 6** | FAQ. Conoscere diritti e doveri

Quando il giornalismo rende più forti e cambia le cose

Repubblica degli Stagisti entra a far parte di **Journalism for Social Change**

“Conoscere per deliberare”. Così scriveva negli anni Cinquanta Luigi Einaudi, il primo presidente della Repubblica eletto dal parlamento italiano. Si riferiva, in particolare, al dovere morale e sostanziale dei politici di **conoscere le materie su cui sono chiamati a legiferare**: perché quando si prendono decisioni, a maggior ragione se esse impatteranno anche sulla vita di altri, è buona regola farlo con cognizione di causa.

Il motto di Einaudi in realtà vale per tutti, perché la **conoscenza è potere**. Conoscere le situazioni, i dati, sapere come funzionano le leggi, è sempre un elemento chiave per poter prendere decisioni consapevoli, avendo ben chiare le possibili conseguenze, i pro e i contro, e quindi poter valutare in anticipo l'opportunità o la convenienza di una scelta piuttosto che di un'altra.



Questo è importantissimo per esempio quando ci troviamo ad esercitare il nostro diritto di voto, ma in realtà vale per ogni situazione, in ogni momento della nostra vita. Ecco perché per le democrazie e per le civiltà che si basano sul diritto **il giornalismo è così fondamentale: perché permette alle persone di essere informate**, di conoscere quel che succede intorno a loro, di non trovarsi in situazioni di svantaggio, e di potersi formare un'opinione. Non a caso gli anglosassoni definiscono il giornalismo investigativo **“watchdog journalism”**: il cane da guardia della democrazia.

Il giornalismo ha in effetti il potere di focalizzare notizie, argomenti, temi. Approfondirli, commentarli, farli commentare dagli esperti. Dare voce anche a segmenti meno influenti, meno visibili della popolazione e dell'opinione pubblica, ai "minority report" a volte. Può smascherare situazioni che qualcuno cerca di tenere nascoste; far conoscere occasioni che altrimenti rimarrebbero confinate al passaparola e quindi a gruppi ristretti di persone; spiegare i diritti a chi magari non è nemmeno consapevole che ci siano leggi fatte apposta per proteggerli.

Il giornalismo è anche il modo in cui si possono far **circolare le "best practice", le iniziative che hanno un impatto positivo sulla società** – che purtroppo spesso rischiano di rimanere nell'ombra quando invece meriterebbero di essere conosciute, sostenute, magari anche emulate. Ecco perché nel giornalismo c'è anche la grande forza del far conoscere, di dare un orizzonte al pubblico facendo vedere quello che può essere messo in discussione, quello che può essere perseguito, come le cose possono essere cambiate dai singoli, dalle società, dai governi.

Per quanto il giornalismo sia profondamente cambiato negli ultimi anni, soprattutto con l'avvento di Internet e dei social network, la sua funzione fondamentale di watchdog e di propagatore di best practice resiste. Si fa forse più difficile, a causa della **quantità esorbitante di contenuti** continuamente riversati in rete, e dalla **qualità a volte molto bassa di news** costruite non tanto per dare informazione ma per acchiappare clic. Ma resiste, perché ha ancora e avrà sempre una funzione essenziale: tutto sta nel creare un patto di fiducia con il pubblico, e mantenere l'integrità e la propria autonomia editoriale.

Qui sta il fulcro di **Journalism for Social Change**. L'associazione svizzera, fondata nel 2023, ospita già il progetto europeo The Why Wait Agenda dedicato al tema della genitorialità e del fertility gap; la missione di JFSC è proprio quella di «agire attraverso il giornalismo per rispondere alle sfide sociali in un'ottica di innovazione sociale», e di «creare spazi di informazione e divulgazione, nel senso più ampio, e di diffondere idee ed iniziative di positivo impatto sociale al fine di promuovere, grazie a una maggiore consapevolezza sia dei decisori sia dei cittadini, la presa di coscienza di un problema e le sue possibili soluzioni».



Una casa ideale per *Repubblica degli Stagisti*, quella di JFSC, in perfetta continuità con l'obiettivo di **creare consapevolezza intorno ai temi di cui si occupa – a cominciare da quello dell'occupazione giovanile di qualità** e della battaglia contro le condizioni inique offerte ai giovani, stage gratuiti in primis.

Così rafforzata, la *Repubblica degli Stagisti* potrà continuare a spaziare dal giornalismo classico alla divulgazione attraverso i social media, passando per l'organizzazione di eventi e workshop di persona, ricerche e approfondimenti, collaborazioni con enti pubblici e privati. Un'attività a 360 gradi con l'obiettivo di **utilizzare la leva del giornalismo per un empowerment delle giovani generazioni**, affinché possano scegliere al meglio per il loro presente e il loro futuro.





Lo stage? Bene ma non benissimo: i giovani gli danno un 7 e mezzo

**Le criticità: nessuno ha chiaro il quadro normativo
E metà degli stagisti non conosce il piano formativo**

Nel 2023 la Repubblica degli Stagisti ha collaborato con l'università **Cattolica di Milano** per un grande studio sugli stage, realizzato dagli studenti del Laboratorio di ricerca sociale qualitativa della Cattolica su oltre cento persone tra i 21 e i 28 anni che avevano recentemente svolto uno stage, con l'obiettivo di capire l'esperienza del tirocinio attraverso i loro occhi.

Gli studenti si sono trasformati in ricercatori e, sotto la guida della professoressa **Cristina Pasqualini** – e con il supporto della Repubblica degli Stagisti – hanno svolto interviste in profondità su vari aspetti dell'esperienza di stage. Il campione, tecnicamente definito “non probabilistico a scelta ragionata”, era composto da persone con un'esperienza di stage curricolare (69 in tutto, di cui 48 ragazze) ed extracurricolare (34, di cui 14 ragazze). Circa l'80% del campione aveva tra i 22 e i 25 anni; quasi il 90% era residente in Lombardia o altre regioni del Nord Italia. Obiettivo della ricerca, analizzare il significato che l'esperienza dello stage assume nella traiettoria formativa e lavorativa dei giovani adulti e far emergere i principali aspetti di vantaggio e di criticità riscontrati in entrambe le esperienze di stage, sia curricolari sia extracurricolari. Raccogliere la voce diretta delle persone che fanno stage è infatti fondamentale per capire quali sono gli aspetti più rilevanti, e poter costruire policy e proposte in linea con i bisogni reali.

Dalla ricerca è emerso che **lo stage è vissuto nel complesso positivamente dai giovani**. Il voto medio dato dagli intervistati rispetto alla sensazione di essere stati valorizzati come persone durante lo stage è un 7,5 su 10. La sensazione di essere sfruttati durante lo stage è invece rara.

La motivazione per fare uno stage è legata soprattutto al desiderio di fare un'esperienza prima di entrare nel mondo del lavoro e di aumentare le proprie competenze, ma spesso è anche un passaggio obbligato per il conseguimento della laurea, perché ormai molte facoltà prevedono un tirocinio obbligatorio per l'acquisizione di crediti formativi. I giovani raccontano di cercare le opportunità di stage principalmente in autonomia attraverso LinkedIn, Almalaurea, consultando le pagine delle loro università, e anche attivando la propria rete di conoscenze, quindi grazie ad amici e parenti. Una volta svolto lo stage, i principali aspetti positivi evidenziati sono aver avuto la possibilità di acquisire nuove competenze, di crescere a livello personale e ampliare il proprio network di contatti; di aver potuto utilizzare le lingue straniere e di essersi approcciati al mondo del lavoro. Molto importante per i giovani è anche trovare un ambiente sereno, un tutor accogliente, la disponibilità dei colleghi.

La **principale criticità che emerge dalla ricerca è la poca consapevolezza di ciò che si andrà a fare durante lo stage**, e del quadro normativo di riferimento. Solo la metà dei giovani intervistati conosceva, prima di iniziare il percorso, i contenuti del progetto formativo individuale, cioè gli obiettivi formativi dello stage e il dettaglio delle mansioni che sarebbero state loro insegnate e assegnate durante lo stage. «No, li ho scoperti una volta iniziato» è una delle risposte; «In realtà io questo progetto formativo individuale non l'ho mai visto» un'altra. E i diritti e doveri nell'ambito dello stage sono un buco ancor più nero. La quasi totalità dei rispondenti non ha letto le normative che regolamentano i tirocini, e nessuno ha cercato



informazioni in proposito, col risultato che alcuni hanno finito per considerare lo stage come un contratto di lavoro («Mi immaginavo che uno stagista dovesse essere considerato al pari di un normale lavoratore» è una delle testimonianze); in alcuni casi per fortuna l'informazione è arrivata in maniera “passiva”, nel senso che i datori di lavoro o alcuni professori si sono preoccupati di informare i futuri stagisti su queste tematiche. Della legge, una partecipante ha ammesso ridendo «Sinceramente non la conosco, però prometto che dopo questa intervista la andrò a leggere». Speriamo che lo faccia... Perché conoscere il quadro dei propri diritti e doveri è la base per evitare di ritrovarsi in situazioni poco chiare, o proprio illegali!

Le **criticità evidenziate** direttamente dai giovani spaziano dai tutor non sempre presenti alla mole di lavoro, spesso eccessiva: una testimonianza riporta per esempio che «l'azienda pretendeva un livello che per uno stagista probabilmente era anche fuori luogo: che sapessimo già fare determinati lavori, in un determinato modo».

I giovani citano i livelli di stress elevati e l'annosa questione della sostenibilità economica (indennità basse o inesistenti). In effetti, la quasi totalità degli intervistati viene mantenuta dalla propria famiglia e non è pienamente consapevole delle proprie spese, tanto che a volte risulta difficile per gli intervistati quantificare quale sarebbe la somma necessaria per coprirle.

Rispetto alla **sostenibilità economica degli stage**, la cifra minima che i giovani con un'esperienza di stage extracurricolare alle spalle ritengono dovrebbe essere garantita per uno stage è 450 euro al mese. Va qui ricordato che, mentre per gli extracurricolari da qualche anno l'indennità è obbligatoria, e il minimo viene fissato Regione per Regione – v. tutti i dettagli nelle pagine “Regioni” di questa Guida – per i tirocini curricolari, quelli svolti mentre si studia, invece la gratuità è ancora permessa, e l'indennità è facoltativa.

Colpisce che i giovani abbiano indicato una cifra addirittura inferiore a quella prevista da molte Regioni, tra cui Lombardia: «Nel gioco al ribasso in cui sono finiti sono disponibili a fare uno stage pagato anche pochissimo, perché alla fine pensano di meritarsi questo trattamento» perché inesperti, è l'interpretazione di Cristina Pasqualini: «Si sentono dei numeri, individui usa-e-getta, avanti-il-prossimo». Forse per questo, riflette Eleonora Voltolina, perfino in un contesto “protetto” di ricerca in cui potevano parlare liberamente e in maniera anonima «hanno tenuto l'asticella il più

bassa possibile: come se avessero paura a rivendicare un trattamento economico migliore». Dalla ricerca emerge comunque che per due giovani su tre la sostenibilità economica di uno stage è un elemento di alta rilevanza, e soltanto uno giovane su otto è disposto a farne uno gratis: «Chiaramente la formazione è importante, però anche noi stagisti abbiamo il nostro apporto da dare all'azienda; quindi, farlo gratuito sembra un po' una presa in giro» dice per esempio uno degli intervistati; un altro, dopo aver sottolineato che con un rimborso di 600 euro riusciva a mantenersi solo perché ancora viveva coi suoi, ha raccontato di essersi fatto convincere dalla possibilità di avere «un bel nome poi nel curriculum: quindi ho detto okay, proviamo a mettere un po' da parte il fatto che per questi sei mesi ti metterai via forse 15 centesimi».

Tra **gli elementi critici** anche la mancanza di una buona comunicazione: i giovani sottolineano poca trasparenza sul futuro e mancanza di feedback da parte dei referenti aziendali. Altri problemi sono i momenti vuoti e la possibilità di venire sfruttati. Fortunatamente emerge dalla ricerca una buona coerenza tra le mansioni affidate agli stagisti e quelle previste dal progetto formativo individuale.

L'importanza della **possibilità di assunzione post stage** è stata indagata da una domanda specifica, che è stata sottoposta solo ai tirocinanti extracurricolari: sono state infatti usate due tracce leggermente diverse per indagare al meglio le due esperienze, simili ma non identiche, dei tirocini curricolari e di quelli extracurricolari. Lo sbocco lavorativo viene giudicato importante da metà degli



stagisti intervistati, ma non indispensabile: è comune soprattutto l'idea che, se fatti quando si è molto giovani, gli stage possano essere utili anche senza la prospettiva di un'assunzione al termine.

Gli elementi che più determinano la qualità di uno stage sono, nell'ordine: il nome dell'azienda, le relazioni che si instaurano durante lo stage, sia con gli altri dipendenti sia col proprio tutor e con gli altri stagisti, e le competenze soft che si acquisiscono. Temi che si riflettono anche nella valutazione dell'esperienza di stage: un 44,6% di partecipanti lo ritiene molto utile, e ben quasi il 76% si è sentito molto, abbastanza o quantomeno sufficientemente “accompagnato” nel percorso. Meno buoni i risultati delle dicotomie “valorizzato vs sfruttato” (dove c'è un quarto dei partecipanti che si colloca, con vari gradi, dalla parte di chi si è sentito sfruttato) e quella “lavoro creativo vs lavoro ripetitivo/meccanico”, dove ben il 28% si riconosce di più nel secondo aggettivo.

A livello di **soft skills**, i giovani intervistati raccontano di aver vista molto incrementata dopo lo stage la propria capacità di lavorare in modo autonomo (in una scala da 1 a 10, da un iniziale 6 e mezzo medio prima dello stage si passa a un 8 abbondante dopo l'esperienza) e in team (da poco più di 7 a 8,25) così come quella di prendere decisioni (da 6,3 a 7,8), problem solving (da 6,8 a 8 abbondante), e di resistere alle situazioni stressanti (da 6,8 a 7,8).

E voi, che esperienze di stage avete avuto? Se volete raccontarcele, anche utilizzando uno pseudonimo, lo spazio del “Forum” della Repubblica degli Stagisti è a vostra disposizione!

FORUM <https://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/>



Cercare uno stage, cercare un lavoro: i consigli del Talent Team di EY Italy

JOB HUNTING TIPS by **EY**
Building a better
working world

IL TUO CURRICULUM VITAE: LA TUA STORIA

Nel creare il tuo curriculum non limitarti ad una mera descrizione oggettiva delle esperienze professionali che hai svolto: trova uno stile unico raccontare il tuo vissuto – ambizioni, passioni e valori personali.

Raccontati attraverso un linguaggio e uno storytelling che ti rappresentino al meglio. Illustra le tue esperienze professionali anche attraverso il valore che hai portato e quello che ognuna di esse ti ha lasciato.

LA PRIMA CHIAMATA E COME AFFRONTARLA AL MEGLIO

Se hai superato la fase di screening, verrai contattato dall'azienda presso cui hai inviato la tua candidatura per fissare un colloquio. Ti consigliamo di cogliere l'occasione per approfondire i dettagli rispetto alla posizione scelta e chiarire i dubbi che hai in riferimento a quest'ultima o rispetto al percorso di selezione.

TEST ONLINE

A volte potrà esserti richiesto di effettuare dei test online, al fine di sondare diverse tipologie di competenze. Durante lo svolgimento del test tecnici cerca di concentrarti e di controllare bene

il tempo. Non aver fretta nel rispondere ed evita risposte di impulso. Se si tratta di un test che indaga le competenze trasversali attinenti alla tua sfera caratteriale, cerca di rispondere in maniera sincera: solo così verrà fuori veramente la tua reale personalità.

ASSESSMENT

Un assessment è un colloquio di gruppo che mira a osservare come le persone si relazionano tra loro. Può avvenire di persona oppure online.

Come nella fase dei test online, informati con il tuo recruiter sulla tipologia di assessment che dovrai affrontare: ognuna di queste ha le sue regole e richiede particolari accorgimenti.

Durante la prova, la valutazione si baserà anche sulla comunicazione non verbale: linguaggio del corpo, tono della voce, postura, gesti ed espressioni del viso. Potrà sembrarti strano, ma sono ben visibili anche da remoto.

La via migliore per affrontare questo tipo di prove è rimanere se stessi cercando di valorizzare le proprie capacità, senza strafare: sii consapevole di ciò che sei, di che contributo puoi apportare, al fine di comprendere i tuoi punti di forza e le aree di miglioramento.

ARRIVARE PREPARATI

Per fare la differenza durante un colloquio è importante conoscere l'organizzazione: business, cultura e valori.

Sapere come l'azienda lavora rappresenta sicuramente un punto a tuo favore. Oltre al sito aziendale puoi consultare le pagine sui social network come Instagram, Facebook, LinkedIn e Twitter.

Inoltre preparati anche a esprimere, se richiesto, il tuo punto di vista rispetto alle tendenze e alle evoluzioni di business nel settore in cui verrai potenzialmente inserito: prima del colloquio informati sui trend di mercato e sui cambiamenti più recenti nel tuo ambito di competenza.

IL RECRUITER

Conoscere in anticipo la persona con cui sosterrai il colloquio di lavoro può rappresentare un grande vantaggio. Consulta il suo profilo LinkedIn, leggi gli articoli pubblicati, scopri le tematiche di suo interesse e cerca online se ci sono sue interviste.



Questo ti darà l'opportunità di stabilire una connessione più profonda e di discutere dei diversi argomenti in modo più rilevante e specifico.

COSA SAI DEL TUO PROSSIMO LAVORO?

Conoscere nel dettaglio le attività quotidiane della posizione che potresti ricoprire ti aiuterà a fare domande mirate e a essere al corrente delle responsabilità e dell'impegno che ti verrà richiesto.

Molte informazioni sono spesso contenute nell'annuncio di lavoro o di stage per cui ci si è candidati: salvalo per averlo a portata di mano per eventuali domande.

Non dimenticare di controllare i feed social dell'azienda che ti interessa, perché potrebbero esserci testimonianze e condivisioni di informazioni da parte di chi ci lavora. Assicurati di comprendere come potresti inserirti nel tuo futuro team e nell'organizzazione nel suo complesso: avere una visione completa della realtà presso cui ti stai candidando ti aiuterà a capire se è il posto che fa per te.

IL COLLOQUIO DA REMOTO: SCEGLI L'AMBIENTE ADATTO

Assicurati innanzitutto che la posizione scelta per il tuo colloquio online sia dotata di buona connessione. Cerca un luogo in cui ti senti a tuo agio e che ti consenta di esprimerti con sicurezza.

Opta per un ambiente confortevole, privo di rumori e distrazioni, e in cui tu possa parlare con un tono di voce adeguato.

GESTISCI L'ANSIA

È normale provare un po' di ansia prima di un colloquio di lavoro. Se però hai difficoltà a gestirla e continui a provare un'insicurezza profonda che ostacola la tua concentrazione, ti consigliamo di svolgere degli esercizi di rilassamento o di respirazione per distendere la mente.

DURANTE IL COLLOQUIO: RACCONTA CHI SEI

Durante il colloquio cerca di esprimerti in modo naturale e spontaneo, evitando di ricalcare tratti di personalità che non ti appartengono.



È sempre meglio essere il più sinceri possibile: eventuali incongruenze relative a skills ed esperienze personali potrebbero emergere alle prime difficoltà.

Essere se stessi significa anche valorizzare il proprio profilo, conoscendo i propri punti di forza e imparando a condividere anche i propri limiti.

CONCENTRATI E RISPETTA I MOMENTI

Presta sempre massima attenzione alle domande del recruiter e assicurati di rispondere in maniera pertinente e puntuale. Durante il colloquio avrai probabilmente spazio per raccontare esperienze passate per mettere in risalto le tue competenze: ricordati di farlo nei momenti più appropriati.

RACCONTATI ATTRAVERSO UNA STORIA

Prova a raccontare la tua storia e il tuo percorso professionale attraverso degli episodi che possano suscitare interesse e curiosità, senza limitarti ad una mera descrizione dei fatti.

Dai ritmo alla tua storia e raccontala seguendo un flusso narrativo ordinato e comprensibile: in questo modo manterrai sempre alta l'attenzione dell'ascoltatore.

Trovare le parole per raccontarti è simile alla creazione di un abito sartoriale: traccia il modello dell'abito, taglia le parti in eccesso e prova a cucirlo su misura.

In altre parole: impara a raccontarti, a fare emergere quello che sai e che ti piace fare.

SEI (ANCHE) TU A SCEGLIERE: FAI DOMANDE

Il colloquio è un momento di conoscenza reciproca: l'azienda potrebbe scegliere te, ma starà anche a te sceglierla. Non avere timore di fare domande per raccogliere tutte le informazioni di cui avrai bisogno per decidere se quello è davvero il posto giusto per te.





DOPO IL COLLOQUIO: COSA FARE E COME COMPORTARSI

QUALI TEMPISTICHE ASPETTARSI

Concluso il colloquio di selezione, che sia il primo o di una fase più avanzata, è importante rispettare le tempistiche.

Anche se dopo alcuni giorni non hai ancora ricevuto nessun riscontro, non allarmarti.

I processi di selezione richiedono tempo, soprattutto se si tratta di grandi realtà aziendali. Il tempo necessario per giungere a una scelta conclusiva può variare da alcuni giorni ad alcune settimane.

Le aziende in ogni caso quasi sempre offrono un riscontro, anche se non dovesse essere positivo.

GESTISCI L'ATTESA IN MODO COSTRUTTIVO

In attesa del riscontro ragiona sul colloquio svolto, cerca di capire dove è andata bene e dove meno: prenditi del tempo e non giungere a conclusioni affrettate. L'autoanalisi è un passo importante per migliorare nei prossimi colloqui.

Prova a ragionare sulle tue risposte: in base ai tuoi interventi e alle informazioni ricevute potresti riflettere sulle domande che l'azienda potrebbe porti nel prossimo incontro.

RISCONTRO NEGATIVO: ACCORGIMENTI

Se non ricevi un esito positivo, non mettere in discussione il tuo talento. È sempre possibile inviare una email per richiedere un feedback costruttivo alle persone con cui hai svolto l'ultimo colloquio e capire dove migliorare.

Resta in contatto l'azienda per eventuali offerte future: anche se questa volta non è andata bene, potresti comunque essere la persona giusta per quell'organizzazione, magari su un ruolo o un progetto differente.



Le aziende del 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 Repubblica degli stagisti.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 approcciando, e 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 garantire un rimborso spese minimo di almeno 500 euro al mese - anche laddove la legislazione vigente dovesse prevedere di meno - agli stagisti extracurricolari, e almeno 250 euro al mese agli stagisti curricolari. Inoltre, tutti gli annunci di lavoro che appaiono su Repubblica degli stagisti.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.

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” - 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 a fine primavera / inizio estate.





BENE ASSICURAZIONI società benefit

Bene Assicurazioni società benefit è una giovane Compagnia assicurativa, nata a dicembre 2016 e autorizzata dall'IVASS a esercitare in tutti i rami danni, che aiuta le persone ad affrontare il futuro in modo più sicuro, risolvendo i problemi quotidiani, anche complessi, con trasparenza e semplicità anche attraverso la costante ricerca delle più innovative soluzioni digitali. La Compagnia, sotto la direzione di Bene Holding, è affiancata da due gruppi istituzionali quotati, Nürnberger e Italmobiliare holding, realtà di cultura industriale e dalle solide competenze finanziarie. Al suo interno, senior manager e giovani talenti compongono il team dei Benefitter, comunità professionale di persone che condividono linee guida, principi e valori a fondamento della cultura aziendale. Qui ogni Benefitter condivide la voglia di innovare, il desiderio di crescere professionalmente e la tensione a perseguire finalità di beneficio comune.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	500/850€
ASSUNZIONI	83%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

500 euro al mese per gli stagisti curricolari, **700 euro** per gli stagisti extracurricolari, **850 euro** per stagisti con master + ticket da 5 euro + notebook aziendale per tutti.

14 stage attivati nel 2022, di cui 7 curricolari, su 134 dipendenti, di cui 71 a tempo indeterminato (sulle ragioni sociali Bene Assicurazioni Spa, Fit srl e bService scarl, tutte e tre società benefit).

83% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato.

L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2022 ne ha assunti 11, nella maggior parte direttamente a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

Elevata multidisciplinarietà, rapida crescita professionale, grazie ad attività di formazione continua in aula e on the job, meritocratici sviluppi di carriera, strettamente connessi ad impegno e atteggiamento positivo, ambiente di lavoro giovane e friendly.



2023

SPECIALE APPRENDISTATO





BIP.

HERE TO DARE

BIP

BIP, fondata in Italia nel 2003 e presente in 13 Paesi nel mondo, è oggi una delle principali multinazionali di consulenza e impiega 5mila persone a livello globale. I suoi professionisti offrono servizi di consulenza direzionale e di business integration, seguono le aziende nei processi di ricerca e adozione di soluzioni tecnologiche disruptive. La chiave del successo di BIP è semplice: puntare all'eccellenza dei servizi con un approccio etico e leale nei confronti dei clienti, trovando sempre soluzioni innovative per problemi tradizionali. Dal 2021 BIP ha ottenuto dal Top Employers Institute ogni anno la certificazione di azienda Top Employer Italy per la qualità dell'employee experience offerta, l'impegno avviato a favore dell'inclusività, la dedizione rivolta alla Talent Acquisition e alla formazione, sviluppo e coinvolgimento delle persone

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	800/1000€
ASSUNZIONI	90%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

800 euro + notebook aziendale per tutti.
1000 euro per i fuori sede. 333 stage, di cui 64 curricolari, attivati nel 2022 su 3.121 dipendenti, di cui 2.959 a tempo indeterminato. Oltre il **90%** assunti al termine dello stage, praticamente tutti con contratto a tempo indeterminato.

L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2022 ne ha assunti 508, anche in questo caso quasi tutti direttamente a tempo indeterminato.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

- *Worklife integration*: le nostre persone possono lavorare fino al 100% del loro tempo in modalità smart working;
- *From day one, we stand together!*: dall'induction day all'onboarding e per tutto il primo anno realizziamo progetti e attività per costruire il senso di appartenenza ad una grande squadra;
- *Unlocking your Potential*: una piattaforma di e-learning interamente dedicata alla formazione e all'upskilling con oltre 300 corsi disponibili;
- *Good Vibes & Wellbeing*: fitness, nutrizione, campagne di prevenzione e progetti di ascolto.



2023 • 2022

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE

2021 • 2020 • 2019

ASSUNZIONI DIRETTE DI UNDER 30





Cefriel[®]
POLITECNICO DI MILANO

CEFRIEL

Cefriel è un centro di innovazione digitale, società benefit, fondato nel 1988 da Politecnico di Milano per aiutare le imprese e il tessuto socio-economico del Paese a crescere e svilupparsi grazie alla valorizzazione e all'incremento delle conoscenze e competenze nel campo delle tecnologie e dei servizi digitali.

La sua missione è realizzare innovazione digitale al servizio del Paese, integrando in modo organico ricerca, innovazione e formazione e valorizzando competenze e conoscenze del mondo della ricerca e di quello delle imprese e delle amministrazioni pubbliche.

I servizi offerti da Cefriel possono essere sintetizzati e raggruppati in tre principali linee di intervento: sviluppo della visione strategica dell'impresa e sua concretizzazione attraverso piani per l'adozione di tecnologie e servizi innovativi; ideazione e realizzazione di prodotti, servizi e processi innovativi e sviluppo dell'organizzazione, delle competenze e dei processi delle imprese per permettere loro di operare con successo nel mercato e svilupparsi in modo responsabile e sostenibile.

Grazie ai circa 150 persone esperte, Cefriel aiuta le imprese e le amministrazioni pubbliche nella definizione della loro visione e delle strategie per la valorizzazione del digitale, nella selezione e valutazione di tecnologie innovative, nella costruzione e gestione del portfolio di progetti di innovazione digitale.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	1000€
ASSUNZIONI	90%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

1000 euro per tutti; **1100 euro** per stagisti fuorisede; **1200 euro** per chi ha effettuato master o dottorato + buoni pasto del valore di 8 euro, notebook aziendale e l'accesso ad alcuni benefit aziendali (corsi di formazione e altre attività extra lavorative). 8 stage attivati nel 2023, di cui 4 curricolari, su 150 dipendenti, di cui 145 assunti a tempo indeterminato. Oltre **90%** assunti al termine dello stage, tutti a tempo indeterminato.

L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2022 ne ha assunti 5, tutti direttamente a tempo indeterminato. Si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro (PCTO), ospitando nell'anno scolastico 2022/2023 quattro studenti provenienti da licei e istituti tecnici.





CONTINENTAL ITALIA

Fondata ad Hannover, in Germania, nel 1871, Continental sviluppa tecnologie e servizi all'avanguardia per la mobilità sostenibile e connessa delle persone e dei loro beni, con l'intento di fare della qualità il suo principale obiettivo per far muovere le persone garantendo la massima sicurezza. Continental attualmente impiega circa 200.000 persone in 57 Paesi e mercati ed il Gruppo è strutturato in 3 principali settori: Automotive, Tires e Conti Tech. Continental Italia è un branch commerciale del settore Tires, presente sul mercato italiano dal 1967.

La nostra proposta sul mercato vede le migliori soluzioni degli pneumatici per una varietà di veicoli, auto, camion, autobus, movimento terra, veicoli portuali e industriali, a trattori, biciclette e motocicli. Creiamo valore per un futuro migliore e ci impegniamo ogni giorno a costruire una organizzazione di cui tutti vogliono essere clienti, collaboratori, fornitori e azionisti.

Riconosciamo l'unicità di ogni persona e l'inclusione come fonte di crescita, innovazione e benessere.

Nella diversità siamo uniti dai nostri valori: Trust, Passion To Win, Freedom to Act e For One Another. Siamo convinti che solo in un ambiente plasmato da questi valori possono essere creati servizi, soluzioni e input innovativi e pionieristici.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	800/1000€
ASSUNZIONI	36%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

850 euro per tutti + buoni pasto da 8 euro al giorno e notebook aziendale. In caso di proroga dello stage il rimborso spese passa a **1000 euro** lordi + buoni pasto da 8 euro al giorno.

11 stage attivati nel 2022, di cui 4 curriculari, su 191 dipendenti, di cui 185 a tempo indeterminato.

36% assunti al termine dello stage, tutti con contratto a tempo determinato di un anno. Anche gli stagiaires hanno la possibilità di svolgere le attività in modalità ibrida.

GUIDA BEST STAGE 2024



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

DANONE

Danone mette la salute delle persone e del pianeta al primo posto. La nostra visione, One Planet. One Health, evidenzia il rapporto di continuo scambio tra l'uomo e la natura: perché se il nostro pianeta sta bene, anche noi stiamo bene.

Con radici in una storia centenaria, Danone guarda al futuro e all'innovazione grazie ai suoi centri di ricerca. In Italia l'attività spazia dai prodotti lattiero-caseari a quelli a base vegetale, dai lattini formulati per la prima infanzia e alimenti per lo svezzamento fino a soluzioni nutrizionali innovative per l'invecchiamento in salute o per la gestione clinica di pazienti.

In linea con la nostra mission, nel 2020 siamo entrati a far parte del movimento B Corp, utilizzando così il business per generare un impatto positivo sulla collettività. Siamo certificati Great Place to Work e promuoviamo i valori della diversità e dell'inclusione, attraverso collaborazioni con organizzazioni esterne, e policy a favore della genitorialità, dei caregivers e delle persone affette da patologia oncologica. Nel 2023 abbiamo ottenuto la certificazione per la parità di genere e lanciato "BE WELL", per sensibilizzare a prendersi cura della propria salute mentale, nutrizionale e fisica, anche grazie all'applicazione "ALL CHAMPIONS", che promuove l'attività fisica e permette di monitorare i propri progressi. "WISE2" ("Work In a Safe Environment"), sulla salute e sicurezza in azienda, è poi una pietra miliare di Danone.

Presenti in più di 120 Paesi con oltre 100mila persone, nel 2022 abbiamo realizzato un fatturato di oltre 27 miliardi di euro.

In Italia i nostri marchi iconici sono Activia, Actimel, Danacol, Alpro, Danette, HiPro, SuperMario, Mellin, Aptamil, Fortifit, Fortimel, Souvenaid, Neocate, Fortini, Infatrini; tra i grandi marchi internazionali anche Danonino, Danio, Evian, Volvic, Nutrilon, Nutricia.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	800€
ASSUNZIONI	64%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

800 euro al mese per tutti più buoni pasto da 10 euro + Welfare aziendale: 2400 euro netti da riproporzionare in base alla durata dello stage + laptop e smartphone aziendale. 46 stage attivati nel 2022 su 433 dipendenti, di cui 400 a tempo indeterminato.

64% assunti al termine dello stage.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2022 ne ha assunti 6.



2021

SPECIALE 10ANNI+ CON RDS

2020 • 2019

SPECIALE LAVORO AGILE

2019

SPECIALE WELFARE PER GLI STAGISTI





Edelman

EDELMAN

Siamo la più grande società di consulenza in comunicazione e relazioni pubbliche a livello globale, con 60 uffici nel mondo. Aiutiamo imprese e organizzazioni a promuovere e proteggere la propria reputazione e quella dei propri brand.

Supportiamo le aziende a costruire e mantenere la relazione con gli stakeholder più importanti: dai media ai social influencer, dai politici alle ONG, dai clienti ai consumatori.

Per poter conseguire, insieme ai i nostri clienti, i traguardi più ambiziosi abbiamo nella nostra squadra i migliori talenti professionali: specialisti in strategie di comunicazione, creativi, esperti in relazioni con i giornalisti, in programmi di brand reputation e in analisi di mercato. Persone che vogliono ideare e realizzare campagne di communication marketing spesso premiate anche a livello internazionale. In Italia fa parte del gruppo Edelman anche Zeno Italia srl.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	500/800€
ASSUNZIONI	50%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

500 euro per curricolari, **800 euro** per extracurricolari + buoni pasto da 8 euro al giorno e notebook e cellulare aziendale. In caso di proroga dello stage il rimborso spese passa a 1000 euro.

12 stage attivati nel 2022, di cui 6 curricolari, su 41 dipendenti, di cui 35 a tempo indeterminato.

50% assunti al termine dello stage, con contratto a tempo indeterminato o determinato.



2022

SPECIALE PICCOLA AZIENDA

GUIDA BEST STAGE 2024



EY

**Building a better
working world**

EY

350 mila nel mondo e 9 mila in Italia sono le persone che rendono EY leader mondiale nei servizi professionali di revisione e organizzazione contabile, assistenza fiscale e legale, transaction e consulenza.

EY si definisce attraverso i suoi valori di integrità, trasparenza e passione e si concretizza attraverso il lavoro che tutti i giorni portiamo avanti con i nostri clienti, istituzioni e comunità, con i quali utilizziamo le nostre competenze di Assurance, Consulting, Tax & Law e Strategy and Transactions per creare un cambiamento positivo nel mondo.

EY ritiene le persone come il cuore del cambiamento e il vantaggio competitivo più importante a disposizione e si impegna costantemente nel mantenerle pronte per il futuro.

Better Working World è il purpose rivolto al cambiamento tecnologico e digitale per migliorare quello che ci circonda, aiutare i nostri clienti a valutare le nuove opportunità e gestire i rischi per una crescita responsabile.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	850€
ASSUNZIONI	73%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

850 euro per tutti + buoni pasto del valore di 7 euro (quest'ultimo ad eccezione di Studio Legale Tributario) + laptop e iPhone aziendale e convenzioni (tra cui Edenred4You, goFluent, Udemy, getAbstract, corporate Volunteering - EY Ripples; supporto psicologico). 950 stagisti accolti nel 2022, di cui 495 curriculari, su 5.867 dipendenti, di cui 3.748 a tempo indeterminato. **73%** assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche direttamente: nel 2022 ne ha assunti 1.126, soprattutto con contratto di apprendistato, e 185 direttamente a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2021/2022 60 ragazzi provenienti da licei e istituti tecnici.



2023 • 2022 • 2021 • 2020

ASSUNZIONI DIRETTE DI UNDER 30

2023

SPECIALE APPRENDISTATO

2019

SPECIALE WOMEN IN STEM





ILLIMITY

illimity è il Gruppo bancario ad alto tasso tecnologico fondato e guidato da Corrado Passera. Una banca nata senza vincoli: senza i limiti del sistema tradizionale ma con la solidità e la serietà delle migliori esperienze. illimity fornisce credito ad imprese ad alto potenziale. Acquista crediti distressed corporate e li gestisce attraverso la propria piattaforma ARECneprix. Offre servizi innovativi di banca diretta digitale per la clientela retail e corporate attraverso la propria banca digitale diretta illimitybank.com. Istituisce e gestisce Fondi di Investimento Alternativi con illimity SGR.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	700€
ASSUNZIONI	57%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

700 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro al giorno e laptop aziendale. 48 stage attivati nel 2022, di cui 16 curricolari, su 886 dipendenti, di cui 803 a tempo indeterminato, sulle tre ragioni sociali ARECneprix spa, illimity bank spa e Abilio spa; **57%** assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2022 ne ha assunti 67, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

L'azienda porta avanti dal 2020 la sua "illimity Academy" per creare percorsi di alta formazione che uniscono didattica e training on the job come il master in Gestione del credito con l'obiettivo di formare gli Asset Manager del futuro.



2021 • 2020

ASSUNZIONI DIRETTE DI UNDER 30

2020

SPECIALE WOMEN IN STEM



kirey group



KIREY GROUP

Kirey Group è un system integrator presente in dieci Paesi con più 1000 dipendenti e 10 mila business case attivi. La nostra mission consiste nell'accompagnare le aziende nel loro percorso di evoluzione tecnologica verso organizzazioni agili, sicure e pronte ad affrontare positivamente il cambiamento.

Il nostro modello si fonda su tre principali pillar: System Integration, dove l'azienda mette al servizio dei clienti la propria IT Factory per unire le tecnologie già adottate con le migliori offerte del mercato; Advising, con servizi pensati per permettere alle imprese di adottare nuovi modelli di business e progettare congiuntamente soluzioni tecnologiche di alto valore; infine R&D, per un'innovazione che funge da alimentazione costante dell'azienda, alla ricerca di soluzioni che siano sempre all'avanguardia, in grado di recepire i trend tecnologici globali, come l'IoT, l'AI e Machine Learning, e di assicurare un vantaggio competitivo per i clienti. Il nostro portfolio spazia da Data Management a DevOps, passando per Automation & Infrastructure, Cloud, Monitoring e Cybersecurity.

Alla base di tutto questo ci sono le persone, che in Kirey Group trovano spazio per esprimere al massimo il proprio talento e per sentirsi parte attiva nella catena del valore dell'azienda. Ciò è possibile grazie a: investimenti costanti nei processi di miglioramento, attraverso la formazione; idee innovative e stimolo alla creatività, grazie al consolidamento delle competenze; e, ancora, a una particolare sensibilità - che si esprime in progetti ad hoc - nei confronti dell'inclusione e della diversità.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	500/800€
ASSUNZIONI	90%

RIMBORSO SPESE MENSILE:

800 euro al mese per stage extracurricolari, **500 euro** per stage curricolari + ticket da 7 euro + notebook aziendale per tutti. 45 stage attivati nel 2022, di cui 8 curricolari, su 850 dipendenti, di cui 838 a tempo indeterminato. Oltre **90%** assunti al termine dello stage, tutti con contratto di apprendistato.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

Nelle Regioni in cui è concesso, anche gli stagisti hanno la possibilità di svolgere le loro attività in smart working. A tutti è dato accesso alla piattaforma Kg-Learning, che contempla una ampia scelta di corsi dai contenuti tecnici e opportunità di sviluppo delle soft skills. L'esperienza di formazione, in apprendistato, si arricchisce di un master accreditato Asfor sui temi della "digital transformation".



MARSH

Marsh è leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella gestione dei rischi. Opera in più di 130 paesi, aiuta i clienti a prevedere, quantificare e comprendere al meglio i diversi rischi, offrendo servizi di risk management, risk consulting, brokeraggio assicurativo, finanziamento alternativo dei rischi e gestione dei programmi assicurativi a imprese, enti pubblici, organizzazioni e individui in tutto il mondo. Dal 1871 i clienti si affidano a Marsh per rappresentare i loro interessi sul mercato, comprendere la crescente complessità globale e trasformare i rischi in opportunità di crescita. Con 35mila colleghi nel mondo, Marsh è un business del gruppo Marsh & McLennan Companies, un team di società leader nei servizi professionali nelle aree del rischio, strategia e persone. Il Gruppo MMC conta 76mila dipendenti nel mondo e un fatturato annuo che di circa 17 miliardi di dollari.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	800€
ASSUNZIONI	90%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

800 euro per tutti + buoni pasto da 7,50 euro (8,00 euro a partire da giugno 2024) e laptop aziendale. 85 stage attivati nel 2022, di cui 25 curriculari, su 1.005 dipendenti, di cui 816 a tempo indeterminato.

Oltre **90%** assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato professionalizzante. Inoltre l'azienda inserisce giovani con indicativamente un anno di esperienza nel settore anche senza passare attraverso lo stage: nel 2022 ne ha assunti 24, metà a tempo indeterminato e metà con contratto di apprendistato professionalizzante.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

All'inserimento dei giovani in azienda è dedicato un Graduate Programme, un percorso di crescita professionale che prevede un'alternanza di momenti di formazione tecnica in aula e di formazione on the job sull'attività di intermediazione assicurativa e consulenza sui rischi. Il Graduate Programme è strutturato in due diverse declinazioni: quella Professional, dal taglio più "tecnico", gestionale e negoziale, più legata alle attività del core business di intermediazione assicurativa e consulenza sui rischi, con la possibilità di effettuare anche delle job rotation tra team diversi durante il percorso; quella Sales, dal taglio più spiccatamente commerciale con focus su attività di new business development tramite ricerca e contatto sul territorio della nuova potenziale clientela.

Inoltre, prevede l'affiancamento di tre figure aziendali di tutor, mentor e buddy, un programma di iniziale formazione di overview aziendale a 360° chiamato "Induction Agenda" e di training on-the-job costante, dando la possibilità, in aggiunta e nel caso del Professional Graduate Programme, di effettuare anche delle job rotation nel corso del primo anno di percorso che consentano di fare esperienza in tre team e aree aziendali differenti.



2023 • 2020

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE



 **Mercer**
a business of Marsh McLennan

MERCER ITALIA

Mercer è leader globale nella consulenza e nella soluzioni tecnologiche per lo sviluppo e l'organizzazione del capitale umano (Career), per i servizi attuariali, previdenziali e per gli investimenti degli investitori istituzionali (Health, Wealth).

Mercer ha sedi in 44 paesi, con oltre 22mila consulenti, ed opera in oltre 130 nazioni. Presente in Italia dal 1990, ha sedi a Roma e Milano e 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).

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	800€
ASSUNZIONI	90%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

800 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro e laptop aziendale. 11 stage attivati nel 2022, di cui 5 curriculari, su 106 dipendenti, di cui 97 a tempo indeterminato.

90% assunti al termine dello stage, quasi tutti a tempo indeterminato.



2023

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE

GUIDA BEST STAGE 2024



Good food, Good life



NESTLÉ

Da più di 100 anni presente in Italia, Nestlé si impegna ogni giorno con azioni concrete ad esprimere con i propri prodotti e le marche tutto il buono dell'alimentazione. 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 4.600 dipendenti in dieci sedi compresa l'head office di Assago. Il processo di Talent Acquisition avviene attraverso la pagina carriera del nostro sito corporate, le vacancies vengono anche postate in LinkedIn e sui portali delle Università. Coltiviamo un dialogo virtuoso e costante con le Università e gli istituti che erogano i master più qualificanti nel nostro Paese. Siamo sempre alla ricerca di giovani talentuosi, curiosi, dotati di spirito d'iniziativa e proattività. Completano il profilo l'orientamento al risultato e la propensione al lavoro in team. Le aree aziendali di inserimento sono: Marketing & Sales, Finanza e Controlling, Technical & Production, Supply Chain, Sistemi Informativi, Comunicazione, Internal Auditing, Risorse Umane, Legal. Le lauree più richieste sono: Economia, Ingegneria gestionale, Ingegneria meccanica, Informatica, Statistica, Scienze della comunicazione, Scienze e tecnologie alimentari e facoltà umanistiche. Con la policy "Baby Leave" Nestlé dal 2022 assicura ai suoi dipendenti un congedo di paternità retribuito di tre mesi.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	900€
ASSUNZIONI	42%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

900 euro per tutti + mensa + laptop aziendale + accesso gratuito alla palestra aziendale per chi lavora nella sede di Assago.

107 stage attivati nel 2022, di cui 40 curricolari, su 3.991 dipendenti, di cui 3.735 a tempo indeterminato (sulle quattro ragioni sociali Nestlé Italiana spa, San Pellegrino spa e Nestlé Purina spa e Nestlé Global Services), **42%** assunti al termine dello stage.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2022 ne ha assunti 158, di cui oltre la metà direttamente con contratto a tempo indeterminato e il resto con contratti a tempo determinato o, in alcuni casi, apprendistato.



2022

ASSUNZIONI DIRETTE DI UNDER 30

2022

SPECIALE GENDER EQUALITY & WORK-LIFE BALANCE

2020 • 2019

SPECIALE LAVORO AGILE

2019

SPECIALE 10ANNI+ CON RDS





NWG
ENERGIA

NWG

NWG Energia è un operatore del mercato libero della fornitura di energia elettrica interamente proveniente da fonti rinnovabili.

Da statuto, si impegna a fornire esclusivamente energia 100% green, convinta che responsabilità-sostenibilità-futuro siano concetti strettamente connessi.

Dal 2016 è Società Benefit e certificata B-Corp. Ad oggi ha raggiunto i 100mila clienti in fornitura.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	700€
ASSUNZIONI	25%

RIMBORSO SPESE MENSILE:

700 euro per gli extracurricolari, 250 euro per i curricolari + per tutti buoni pasto da 6,50 euro e laptop aziendale.
5 stage, di cui 1 curricolare, attivati nel 2022 su 85 dipendenti, di cui 76 a tempo indeterminato, **25%** assunti al termine dello stage.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2022 ne ha assunti 3, di cui uno direttamente a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2021/2022 uno studente di un istituto tecnico.



NWG
ITALIA

NWG ITALIA

NWG Italia nasce nel 2003 ed è specializzata nella commercializzazione, installazione e assistenza post-vendita di impianti fotovoltaici e impianti di efficientamento energetico. Ad oggi ha installato oltre 19.000 impianti in tutto il territorio nazionale. L'impegno verso l'ambiente, attraverso la diffusione di tecnologie per il risparmio energetico delle famiglie, ha permesso a NWG Italia di ottenere la certificazione B-Corp. Nel 2020 è anche diventata società Benefit.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	700€
ASSUNZIONI	-

RIMBORSO SPESE MENSILE:

700 euro per extracurricolari, 250 per curricolari + buoni pasto da 6,50 euro e laptop aziendale.

Un solo stage attivato nel 2022 su 50 dipendenti, di cui 44 a tempo indeterminato; percentuale di assunti al termine dello stage ND.

L'azienda nel 2022 ha assunto due giovani senza passare per lo stage, di cui uno direttamente a tempo indeterminato.



spindox
DIGITAL SOUL

SPINDOX

Spindox spa opera nel mercato dei servizi e dei prodotti ICT (Information & Communication Technology), progettando, sviluppando e integrando innovazione per le imprese.

L'attività si rivolge alle organizzazioni private di grandi dimensioni ed è focalizzata a fornire un supporto personalizzato attraverso consulenza progettuale e di business, servizi IT e di ingegneria di rete, servizi e soluzioni per la Cyber Security, tecnologie per il Decision Making basate sull'intelligenza artificiale e supporto alla ricerca industriale.

Il gruppo conta circa 1350 dipendenti (inizio 2024) distribuiti in dieci sedi italiane: Milano (HQ), Bari, Cagliari, Firenze, Ivrea (TO), Maranello (MO), Roma, Salerno, Torino e Trento.

Spindox è inoltre presente all'estero attraverso quattro filiali estere in Spagna, Svizzera, Regno Unito e USA.

La missione del Gruppo Spindox è usare tecnologie, competenze ed esperienze per abilitare il potenziale di crescita dei propri clienti e portarli al livello successivo del loro business. Oltre alla creazione di valore per tutti gli stakeholder con cui l'azienda interagisce, Spindox fonda le proprie attività sull'etica della sostenibilità sociale, economica e ambientale. L'eccellenza di Spindox è anche questo: curare la qualità dei servizi e delle attività, trasformare gli ostacoli in sfide e migliorare continuamente attraverso la ricerca.

INFO SUGLI STAGE

RIMBORSO SPESE	800€
ASSUNZIONI	68%



RIMBORSO SPESE MENSILE:

800 euro per tutti + buoni pasto da 7,5 euro + notebook aziendale + rimborso mezzi di trasporto zona urbana.

101 stage, di cui 14 curriculari, attivati nel 2022 su 1.045 dipendenti, di cui 986 a tempo indeterminato.

68% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratti di apprendistato.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2022 ne ha assunti 108, di cui oltre la metà direttamente a tempo indeterminato, e 39 con contratto di apprendistato.

ULTERIORI INFORMAZIONI:

Tra i programmi specifici di inserimento di profili junior c'è Spindox Academy, iniziativa gratuita rivolta a giovani talenti che prevede dei percorsi di inserimento che consistono in un mese di formazione in aula specifica e poi un inserimento in azienda.



2023 • 2022

ASSUNZIONI DIRETTE DI UNDER 30

2019

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE



NORMATIVE REGIONALI

Tirocini extracurricolari

2024



5



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
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento

CIRCA 51.300 TIROCINI ALL'ANNO

- 29.572 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 22.700 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



VALLE D'AOSTA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione Giunta Regionale n. 839
del 21 luglio 2022

RIMBORSO SPESE MINIMO:

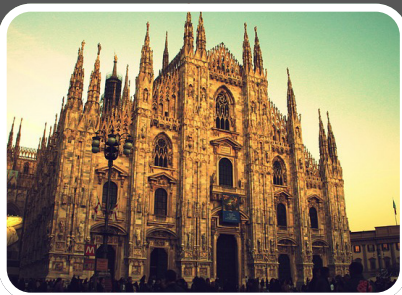
- 600 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 1.000 TIROCINI ALL'ANNO

- 490 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 500 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



LOMBARDIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

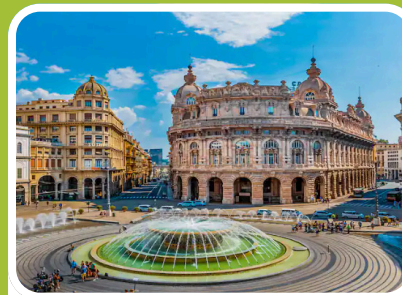
- 350 € al mese per part-time (l'attività di tirocinio non dura più di 4 ore al giorno)
- 500 € per full-time (400 euro se previsti buoni pasto o servizio mensa)
- 300 € per tirocini nella pubblica amministrazione

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi (se il PFI prevede competenze di livello EQF 2 e 3)
- 12 mesi (se il PFI prevede competenze con EQF di livello pari o superiore a 4)
- 12 mesi per soggetti svantaggiati (estendibile fino a 24)
- 24 mesi per soggetti disabili (con possibili deroghe)
- 2 mesi per tirocini rivolti a studenti durante il periodo estivo

CIRCA 116MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 66.360 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 50.000 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



LIGURIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione della Giunta regionale n.1186 del 28 dicembre 2017 così come modificata dalla dgr n.466/2018 + deliberazione della Giunta regionale n. 238 del 23 marzo 2022 (su svolgimento da remoto)

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 500 € al mese (400 se previsti buoni pasto per un valore di almeno 100 €)

DURATA MASSIMA:

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

CIRCA 17MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 10.370 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 7.500 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



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:** per ogni ora di effettiva presenza:
3 € ai minori di 18 anni, 4 € ai maggiorenni (maggiorati di 1,50 € all'ora se la sede del tirocinio si trova fuori dal comune di residenza/domicilio o se più distante di 5 km)
- **Trento:** 300 € al mese (600 € massimo)

DURATA MASSIMA:

- **Bolzano:** 500 ore per tirocini formativi e di orientamento (rinnovabile dall'azienda ospitante fino a due volte). 6 mesi per tirocini di inserimento e/o reinserimento. 12 mesi per tirocini in favore di categorie svantaggiate, 24 mesi per invalidi e portatori di handicap
- **Trento:** 12 mesi. 24 mesi per soggetti disabili.

CIRCA 9MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 3.594 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 5.400 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



VENETO

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione giunta regionale n. 1816 del
7 novembre 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese (350 se previsti buoni pasto o servizio mensa)

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 9 mesi per categorie particolari di soggetti svantaggiati
- 12 mesi per soggetti svantaggiati e minori in dispersione scolastica
- 18 mesi per soggetti disabili (in alcuni casi 24)
- 3 mesi per tirocini estivi

CIRCA 54MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 29.039 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 25mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



FRIULI VENEZIA GIULIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 300 € al mese per part time (20 ore settimanali)
- 500 € per full time (40 ore)
- 800 € per tirocini nella pubblica amministrazione

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per tirocini nella pubblica amministrazione
- 18 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati o con disabilità
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento di orientamento

CIRCA 9.200 TIROCINI ALL'ANNO

- 3.226 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 6mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



EMILIA ROMAGNA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Legge regionale n. 1 del 4 marzo 2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 56MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 25.728 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 30mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



TOSCANA



NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Legge regionale n. 15 del 16 aprile 2018

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 500 € al mese

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 chi ha un certificato/diploma di specializzazione tecnica superiore (il tirocinio va avviato entro 24 mesi dal conseguimento del titolo di studio)
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento

CIRCA 32MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 13.746 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 18.700 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



UMBRIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

DGR 202/2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per persone disabili e svantaggiate
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento promossi dai servizi per l'impiego

CIRCA 8.500 TIROCINI ALL'ANNO

- 4.276 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 4.200 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



MARCHE

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 500 € al mese (full time)
- 400 € (part-time inferiore a 30 ore)

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 24 mesi per soggetti svantaggiati e disabili
- 3 mesi per tirocini estivi

CIRCA 13MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 8.607 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 4.200 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



LAZIO

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

deliberazione della Giunta regionale n. 576
del 2 agosto 2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 800 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili
- 3 mesi per tirocini estivi per studenti
- 3 mesi per tirocini promossi dai centri per l'impiego a favore di minorenni

CIRCA 62MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 32.849 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 29mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



ABRUZZO

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione n. 112 del 22 febbraio 2018 e DGR n. 178 del 04/04/2022 (su svolgimento da remoto)

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 600 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per disoccupati, percettori di sostegno al reddito o persone a rischio di disoccupazione, soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 13MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 6.665 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 6.300 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



MOLISE

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

DGR n. 252 del 7 luglio 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo:

- 300 € per part-time (meno di 20 ore settimanali)
- 600 € per full-time (fino a 30 ore settimanali)

Tirocini di orientamento e formazione:

- 400 € per part-time (meno di 20 ore settimanali)
- 450 € per full-time (fino a 30 ore settimanali)

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per disabili e soggetti svantaggiati

CIRCA 2MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 1.281 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 700 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



CAMPANIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Delibera della Giunta regionale n. 103 del 20 febbraio 2018 e Regolamento regionale n. 4 del 7 maggio 2018

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 500 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili
- 45 giorni per tirocini estivi per studenti

CIRCA 55MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 26.478 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 28.500 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



PUGLIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Legge regionale 26/2023 del 10 novembre 2023



RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 600 euro al mese (per i primi sei mesi di stage)
- 700 euro al mese (oltre i sei mesi)

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento

CIRCA 36MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 16.709 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 19mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



BASILICATA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione della Giunta regionale n. 1130 del 24 ottobre 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 6 mesi per beneficiari di sostegno al reddito, a rischio di disoccupazione o in cerca di altra occupazione
- 12 mesi per disoccupati
- 12 mesi per soggetti svantaggiati
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 4700 TIROCINI ALL'ANNO

- 3.713 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 1000 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



CALABRIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

DGR 360 del 10 agosto 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo:

- 400 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 13MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 7.524 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 5.300 tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



SICILIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Delibera di giunta n. 292 del 19 luglio 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 300 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 40MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 16.220 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 24mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



SARDEGNA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

DGR 34/7 del 3 luglio 2018 e Deliberazione G.R. 45/7 del 14 novembre 2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 400 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili

CIRCA 14MILA TIROCINI ALL'ANNO

- 7.112 tirocini extracurricolari nel 2022 (fonte Rapporto CO 2023 del ministero del Lavoro).
- 7mila tirocini curricolari attivati nel 2022 (stima RdS)



FAQ

GUIDA BEST STAGE 2024



1. 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 svolgere brevi esperienze che comunemente vengono definite “stage”, anche se non sono propriamente tali. Gli studenti universitari, 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 (non solo i neodiplomati e i neolaureati, ma chiunque risulti inoccupato o disoccupato, o anche occupato ma in cerca di nuovo lavoro, indipendentemente dall’età e dal tempo trascorso dall’ultimo ciclo di studi) può invece fare stage “extracurricolari”.

2. 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 2013 si è raggiunto in sede di Conferenza Stato-Regioni un accordo su un documento denominato “Linee guida”, che delinea il quadro normativo di massima 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. Queste linee guida non sono però 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 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.



3. ANCHE ALL'ESTERO ESISTE UNA DIFFERENZIAZIONE TRA CURRICOLARI ED EXTRACURRICOLARI?

In quasi tutti i Paesi i tirocini vengono considerati, chiamati e a volte normati in maniera diversa a seconda del momento in cui vengono svolti. Una differenziazione molto diffusa, usata anche dalla Corte dei Conti europea in un suo report del 2024, distingue due macro-categorie, stage formativi e stage “nel mercato del lavoro”, che sono appunto quelli che noi chiamiamo

in Italia curricolari ed extracurricolari. Poi ciascuna di queste macro-categorie è a sua volta scomposta in altre due sotto-aree. I formativi (curricolari) sono suddivisi tra tirocini “collegati a programmi di istruzione” e tirocini “professionali obbligatori”. Per quelli nel mercato del lavoro (extracurricolari) invece c’è un segmento composto dagli stage “legati alle politiche attive per il mercato del lavoro”, e un secondo segmento con gli stage “nel libero mercato”. Questi ultimi sono i meno regolamentati: non sono legati all’ottenimento di qualifiche riconosciute né inseriti nei programmi di politiche attive del lavoro, e in pratica dipendono da un singolo accordo tra datore di lavoro e tirocinante (in Italia sono molto poco comuni).

4. COSA SONO I TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE?

Questi tirocini sono destinati a soggetti fragili o in condizioni di difficoltà, e in particolare a persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti. Sono finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione, e sono inquadrati da una normativa a parte che deriva dalle “Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all’inclusione sociale, all’autonomia delle persone e alla riabilitazione” approvate dalla Conferenza Stato-Regioni nel 2015.

5. CHE DIFFERENZE CI SONO TRA TIROCINI CURRICOLARI E TIROCINI EXTRACURRICOLARI?

La differenza di competenza legislativa comporta una significativa differenza nel quadro normativo di riferimento e dunque nei “diritti” degli stagisti in Italia. Per esempio, per gli stage extracurricolari è previsto l’obbligo di erogare un compenso mensile, mentre 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.

6. 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 analogia, si è cominciato a chiamare “curricolari” anche i tirocini svolti spontaneamente dagli studenti, 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, mai abrogata, che regolamenta(va)

tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, è il decreto ministeriale 142/1998: si continua a fare riferimento ad esso, 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).

7. 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 2019 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 tesi di laurea), indipendentemente dalla data di attivazione del tirocinio, esso debba essere interrotto – ed eventualmente ripartire con la configurazione di extracurricolare.

8. 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). Dopo questo periodo, nulla vieta a un laureato di fare uno stage, ma per richiedere l’attivazione di un tirocinio dovrà rivolgersi per esempio al centro per l’impiego della sua città, oppure a un’agenzia per il lavoro.

9. 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 o sostituirsi all’indennità di disoccupazione. Nello specifico, il numero di persone tra 35 e 54 anni coinvolte in esperienze di tirocinio extracurricolare è quasi raddoppiato nell’ultimo decennio, passando da poco meno di 26mila a quasi 50mila; e il numero di stagisti over 55 anni è più che triplicato, da poco più di 3mila a quasi 10mila all’anno. Non sono numeri

confortanti: spesso in questi casi lo stage si trasforma sostanzialmente in un ammortizzatore sociale di ultima istanza.

10. LA PAROLA STAGE SI PRONUNCIA ALL'INGLESE O ALLA FRANCESE?

La pronuncia giusta per la parola “stage” è solo quella francese, dunque staʒ. Pronunciare la parola all’inglese (“steidʒ”) non ha senso perché stage in inglese vuol dire tutt’altra cosa: significa “palcoscenico”, senza alcun collegamento con l’ambito della formazione professionale.

11. COME SI DICE STAGE-TIROCINIO IN ALTRE LINGUE?

In inglese i termini più usati sono “internship” e “traineeship”, dunque gli stagisti sono “interns” oppure “trainees”. In francese si dice “stage” e gli stagisti sono “stagiaires”; in tedesco “Praktikum” e gli stagisti sono “Praktikanten”, in spagnolo “practica” o “pasantía”, e gli stagisti sono chiamati “pasantes” o “becarios”.

12. COS'È IL SOGGETTO PROMOTORE?

È chi “promuove” lo stage, cioè l’ufficio che assolve a tutti gli oneri burocratici previsti dalla normativa per attivarlo. Stipula una convenzione con il soggetto ospitante, redige il progetto formativo individuale (PFI) 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 tirocini / job placement / career service), 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. Secondo le “Linee guida” approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni nel 2017 il soggetto promotore è tenuto a «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 coincidere.

13. COS'È IL SOGGETTO OSPITANTE?

È la realtà che accoglie – “ospita” – 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”. Secondo le “Linee guida” del 2017 il soggetto ospitante deve 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. 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 Linee guida del 2017, ormai quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti.

14. COS'È IL PFI?

Il PFI – progetto formativo individuale – è il documento che riassume i dati del tirocinante, del soggetto promotore e del soggetto ospitante dello stage. Viene compilato sia in caso di tirocini curricolari sia in caso di tirocini extracurricolari e riporta tra le altre cose gli obiettivi formativi del tirocinio, cioè le conoscenze e le competenze da acquisire; la descrizione sintetica delle attività oggetto del tirocinio; l’ammontare dell’indennità di stage, se prevista. Il PFI va firmato dal tirocinante, dal tutor del soggetto promotore e dal tutor del soggetto ospitante.

15. LA DENOMINAZIONE “TIROCINI DI INSERIMENTO / REINSERIMENTO LAVORATIVO” IMPLICA UNA GARANZIA 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 datore di lavoro 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 vieta di attivare questo tipo di stage in realtà che abbiano in atto procedure di cassa integrazione e mobilità o che abbiano effettuato di recente licenziamenti.

16. IN ALTERNANZA SCUOLA LAVORO SI FANNO STAGE?

I giovani studenti di scuole superiori e di scuole professionali possono fare esperienze “on the job” all’interno dei percorsi “di alternanza scuola / lavoro”, oggi chiamati PCTO (percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento). Generalmente tali esperienze vengono organizzate e svolte tra la fine della primavera e l’inizio dell’estate e durano dalle 2 alle 4 settimane. Possono avvenire, come gli stage “comuni”, in aziende private, enti pubblici, associazioni non profit e in generale in tutte le attività professionali; l’ideale sarebbe che fossero in qualche modo correlati a ciò che gli studenti studiano a scuola, ma non sempre ciò avviene. Come spiega il ministero dell’Istruzione, i PCTO sono «progettati in una prospettiva pluriennale, coerente con quanto previsto nel piano triennale dell’offerta formativa» di ciascuna scuola, e «possono prevedere una pluralità di tipologie di collaborazione con enti pubblici e privati, anche del terzo settore, nonché con il mondo del lavoro», come per esempio «incontro con esperti, visite aziendali, ricerca sul campo, simulazione di impresa, project-working e con l’impresa, tirocini, progetti di imprenditorialità». Poiché però questo tipo di tirocini si differenzia in maniera sostanziale dai tirocini extracurricolari, e anche da quelli curricolari – anche solo per il fatto che vengono svolti nella maggior parte dei casi da persone minorenni – sarebbe più corretto trovare un nome diverso per definirli.

17. UN CITTADINO STRANIERO PUÒ FARE UNO STAGE IN ITALIA?

Certo; se è già regolarmente residente in Italia o in un altro Paese dell’Unione europea le procedure sono le stesse delle persone di nazionalità italiana. Se invece si tratta di un cittadino extracomunitario che è ancora residente al di fuori dell’Unione Europea la procedura è più complessa, innanzitutto perché il tirocinio dev’essere compreso nei limiti del “contingente triennale” relativo ai flussi migratori. La Regione di competenza deve inoltre valutare il progetto formativo; se il progetto viene approvato, il tirocinante riceve nel suo Paese tutti i documenti e deve rivolgersi alla Rappresentanza diplomatico-consolare italiana del Paese in cui risiede per richiedere un visto di ingresso in Italia per motivi di studio/formazione. Tra i requisiti necessari per ottenere il visto c’è «la disponibilità dei mezzi di sussistenza» che deve essere comprovata «facendo riferimento al vitto, alloggio e all’indennità di partecipazione corrisposti al tirocinante» (o meglio, al futuro tirocinante). Ottenuto il visto, il (sempre futuro) tirocinante entra in Italia e entro alcuni giorni deve richiedere il permesso di soggiorno per motivi di tirocinio alla Questura della Provincia in cui si trova. Solo una volta accolta anche la richiesta di permesso di soggiorno può iniziare il tirocinio. Per tutti i dettagli si consiglia la lettura del documento “Vademecum - Attivazione di tirocini formativi per cittadini stranieri residenti in un Paese terzo” pubblicato dal ministero del Lavoro nel 2022.

18. 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). Tale 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). 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.

19. UNO STAGE PUÒ PREVEDERE UN PERIODO DI PROVA?

No. Non essendo lo stage un contratto di lavoro, non avrebbe alcun senso. La ratio del periodo di prova, infatti, è quella di concedere alle parti (la persona che sta per essere assunta e il datore di lavoro 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.

20. 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 a priori 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 per compiere appieno il percorso formativo, e vi sia dunque bisogno di altro tempo. Può capitare che questa motivazione sia solo di facciata, e venga usata per poter trattenere una risorsa che si ritiene valida ma a cui, per ragioni contingenti, non si ha la possibilità di offrire nell’immediato un vero contratto di lavoro.

21. 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 realtà (in particolare: della stessa ragione sociale, o "denominazione"): ma anche questo può essere aggirato, se i due stage si svolgono in uffici diversi dello stesso soggetto ospitante e con un progetto formativo radicalmente diverso; oppure nel caso il soggetto ospitante sia in realtà un gruppo formato da diverse ragioni sociali / denominazioni.

22. QUANTI STAGISTI POSSONO ESSERCI AL MASSIMO IN UNO STESSO POSTO?

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 prevede che la proporzione sia addirittura il doppio, 20%). 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 "Linee guida" del 2017, 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 il soggetto ospitante 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. Di fatto questo vuol dire che un'azienda può avere un numero di stagisti extracurricolari in contemporanea pari al 10% del numero dei suoi dipendenti, più un numero (purtroppo, allo stato attuale, di fatto indefinito) di stagisti curricolari.

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

Sì, quasi dappertutto. Per effetto delle "Linee guida" del 2017, quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di

dipendenti di avere stagisti, secondo le quote di contingentamento previste dalle singole normative. Ma alcune Regioni continuano a disincentivarlo; per esempio la Toscana lo permette solo in quattro situazioni: nelle aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale; presso imprenditori agricoli professionali; nelle start-up innovative; e presso soggetti ospitanti aderenti alle associazioni rappresentative delle professioni non organizzate. In generale, 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.

24. 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 non è vietato che una persona intraprenda 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, 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 del 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. Un soggetto ospitante non può in generale 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.

UPDATED!

25. UNO STAGE PUÒ ESSERE INTERROTTO PRIMA DELLA SUA SCADENZA?

Sì. Anzi i dati del ministero del Lavoro indicano che solo due terzi dei tirocini extracurricolari vengono effettivamente svolti

fino alla fine. In particolare, il Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2023 indica che il 15% dei 314mila tirocini attivati nel corso del 2022 è stato interrotto anticipatamente per volontà del tirocinante: nel 2022 oltre 46mila stagisti hanno quindi abbandonato in corso d'opera. Solo una frazione microscopica, zero virgola quattro per cento, è stata interrotta invece per volere del soggetto ospitante: questo perché la maggior parte delle normative pone molti vincoli a questa fattispecie, giustamente per evitare che gli stagisti vengano “liquidati” perché non molto efficienti o produttivi. In generale, uno stage non costituisce rapporto di lavoro e prevede la possibilità che sia interrotto prima del previsto. Questa possibilità è contemplata soprattutto come a vantaggio dello stagista, che può interrompere l'esperienza formativa qualora non sia soddisfatto oppure riceva un'offerta migliore. Le Linee Guida del 2017 indicano esplicitamente che lo stage possa «essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore» solo «in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti» o «in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto».

26. COME FA UNO STAGISTA A INTERROMPERE ANTICIPATAMENTE UNO STAGE?

Il tirocinante che desideri interrompere il suo percorso formativo prima del previsto è tenuto a darne comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e a quello del soggetto promotore. Talvolta è disponibile un modulo prestampato, messo a disposizione dalla Regione o dallo stesso soggetto promotore, che permette di compilare in pochi minuti tale comunicazione. In caso il tirocinio sia curricolare, bisogna considerare attentamente l'aspetto dei crediti formativi (CFU); è buona norma non interrompere fino a che tali crediti non sono stati maturati. In alternativa si può richiedere al soggetto promotore (che nel caso di curricolari è sempre una istituzione formativa: università, master, scuola etc) di essere collocati presso un diverso soggetto ospitante.

UPDATED!

27. A CHI SI PUÒ RIVOLGERE UNO STAGISTA IN CASO ABBA 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 afferisce 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.

UPDATED!

28. A CHI SI PUÒ RIVOLGERE UNO STAGISTA IN CASO SI SENTA SFRUTTATO COME SE FOSSE UN DIPENDENTE?

Può capitare che lo stagista venga trattato come un dipendente, e si senta 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, recandosi nella più vicina sede della sigla sindacale di cui si ha più fiducia ed esporre il proprio caso. Oppure si può 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 ordine di «riqualificazione» del rapporto, e un procedimento giudiziario a carico del soggetto ospitante. Nel 2018 l’Ispettorato Nazionale del Lavoro aveva inserito i tirocini tra i settori prioritari di intervento per la vigilanza; purtroppo però dal 2020 i tirocini non sono più tra questi settori prioritari. Tuttavia nel 2022, «anche in considerazione dei numerosi eventi infortunistici di particolare risonanza mediatica», i tirocini sono stati inseriti tra le «vigilanze speciali», accertando in 53 casi (un numero in realtà molto basso) in cui «il ricorso fittizio alle tipologie contrattuali dei tirocini formativi» e ordinando quindi la «riqualificazione» del rapporto.

29. 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: 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. Dunque si può affermare che non esistano gli stage in nero.

30. QUANTO TEMPO CI VUOLE PER ATTIVARE UNO STAGE?

Dipende dal soggetto promotore, da quanto sono efficienti le sue policy nel gestire le attivazioni, e da fattori specifici: per esempio, sarà più veloce far partire uno stage in un'azienda che è già convenzionata con il soggetto promotore rispetto a farlo partire in un'azienda non ancora convenzionata. I soggetti promotori più rapidi sono in grado di far partire un tirocinio, sbrigando tutte le procedure burocratiche, anche in sole 24-48 ore. In media di solito ci vuole più o meno una settimana. Secondo una ricerca effettuata dalla Repubblica degli Stagisti su commissione dell'assessorato al Lavoro del Comune di Milano nel 2019, che ha coinvolto 42 soggetti promotori di tirocini attivi sul territorio milanese, per quanto riguarda i tempi di attivazione "standard" il 53% ha dichiarato di riuscire a svolgere la pratica in meno di una settimana; il 40% tra una e due settimane, e solo il 7% oltre le due settimane.

31. 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 sede 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.

32. 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 [...] 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».

33. UNO STAGISTA PUÒ ESSERE LASCIATO SOLO?

Non è ideale, ma non è vietato. Le normative non 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.

34. UNO STAGE PUÒ ESSERE SVOLTO DA CASA?

Fino al 2020 la risposta sarebbe stata: “Certo che no! Che senso avrebbe fare uno stage da casa?”. Ma con il Covid è apparsa la fattispecie prima inesistente di “stage da remoto”. Perché, se lo smart working esisteva anche prima del Covid – anche se era poco utilizzato, soprattutto in Italia – di smart internshipping nessuno aveva mai sentito parlare. Ma nella primavera del 2020 milioni di stage sono stati sospesi o interrotti all'improvviso in tutto il mondo: l'introduzione della possibilità di proseguirli

da remoto ha permesso di “salvare il salvabile” per tutti coloro che svolgevano tirocini le cui mansioni erano effettuabili anche da casa. Va da sé che tale modalità non è stata e non può essere una soluzione per tutti quei percorsi di stage per i quali la presenza è indispensabile, come per esempio uno stage come commessi in un negozio o come tecnici di laboratorio. Lo smart internshipping è possibile solo se vengono soddisfatti quattro criteri fondamentali: gli obiettivi formativi dello stage sono riconducibili a profili professionali che consentono uno svolgimento dell’esperienza con questa modalità; a livello pratico-logistico lo stage può essere svolto anche senza che il tirocinante sia presente in sede; il soggetto ospitante acconsente a questa modalità; e il tirocinante possiede (o riceve) gli strumenti informatici per poter svolgere lo stage da casa. Di solito questa modalità viene formalizzata dal tutor del soggetto ospitante aggiungendo nel fascicolo del tirocinante, o in un addendum alla convenzione di tirocinio, la documentazione relativa alla modalità “a distanza”.

NEW

35. LO STAGE DA REMOTO È SEMPRE POSSIBILE?

No. Non solo dipende dalla effettiva possibilità di svolgere le attività senza essere fisicamente in sede, e dalla disponibilità del singolo soggetto ospitante di fornire gli strumenti per farlo e di consentire questa modalità, ma anche – nel caso degli extracurricolari – dalle normative della Regione ove il tirocinio si svolge. Quattro Regioni, in Italia, non hanno mai consentito lo smart internshipping, o l’hanno approvato solo per brevissimi periodi durante il Covid, e continuano a non consentirlo: Trentino Alto Adige, Valle D’Aosta, Puglia e Sicilia. Dopo la fine della pandemia la possibilità di realizzare percorsi in tutto o in parte da casa è stata chiusa, o fortemente ridotta, anche in alcune Regioni che nel periodo emergenziale l’avevano consentita, mentre altre (tra cui la Lombardia, “capitale” degli stagisti italiani) hanno scelto di permettere in pianta stabile gli stage totalmente da remoto e quelli in modalità “blended”, svolti parzialmente in ufficio e parzialmente da casa.

36. 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, o in fabbrica, o ovunque si svolga il tirocinio) 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). E poi in ogni città c’è la festa del santo patrono (a Milano il 7 dicembre, Sant’Ambrogio; a Roma il 29 giugno, San Pietro e Paolo; e così via). 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 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.

37. 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, ma può capitare che arrivi in ritardo o che debba uscire in anticipo senza che ciò comporti la decurtazione di una certa somma dalla 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.

38. 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.

39. COME È CONFIGURATA A LIVELLO FISCALE 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 una certa soglia (intorno ai 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 fiscali, 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 circa 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.

40. 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.

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

Sì: la Naspi è compatibile 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 una circolare dell'Inps (la n. 174/2017). Il compenso derivante da un 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 previsto dalla Regione (se quindi il sussidio è di 300 euro e il limite minimo di indennità previsto dalla 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 Linee guida del 2017 e sono attualmente state adottate da (quasi) tutte le Regioni italiane nelle loro normative più recenti.

42. ALLA FINE DI UN TIROCINIO SI HA DIRITTO AL SUSSIDIO DI DISOCCUPAZIONE?

No. Il sussidio di disoccupazione – 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.

43. 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 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 in tutto o in parte da altre fonti (per esempio con fondi pubblici, come accadeva 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.

44. COSA SUCCEDE 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. 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. 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, o l’importo viene riparametrato alle ore effettivamente effettuate.

45. C'È BISOGNO DI CERTIFICATI MEDICI O DI PERMESSI 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, sostenere un esame universitario 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. Lo stagista non deve essere mai necessario, né tantomeno indispensabile.

46. LO STAGE VALE AI FINI DELLA FUTURA PENSIONE?

No. Non essendo lo stage un contratto di lavoro, così come non dà luogo a una retribuzione – motivo per cui le somme che gli stagisti ricevono vanno definite “indennità”, “premio”, “borsa di studio”, “borsa lavoro”, “rimborso spese forfettario”, e mai “retribuzione” o “stipendio” – non dà nemmeno diritto a contributi previdenziali. I periodi di stage dunque non hanno valore a fini pensionistici. Questo è il motivo per il quale attivare tirocini in favore di persone adulte, over 35 e in particolare over 55, è particolarmente controverso: i periodi di tirocinio causano inevitabilmente dei “buchi” nella storia previdenziale, e ciò risulta problematico specialmente nel caso di tirocini di lunga durata.

47. 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 o un corso di formazione professionalizzante, è inquadrato come “curricolare” e l’obbligo di erogare una indennità non sussiste. 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 aggiornato, 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 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 del soggetto ospitante – che può decidere di erogare un rimborso spese mensile, ma anche di non dare nulla allo stagista senza comunque uscire dal perimetro della legalità.

UPDATED!

48. 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 di impegnare la parte libera della propria giornata in uno stage presso una realtà 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. Bisogna però tenere anche conto del monte ore complessivo consentito per le attività lavorative (tra cui possono contarsi anche l’attività di tirocinio). La normativa sul lavoro, a protezione dei lavoratori stessi, vieta di svolgere “troppa” attività, cioè di essere impegnati per un numero troppo elevato di ore. Il monte ore massimo settimanale, nel diritto del lavoro italiano, ha una misura di circa 48 ore settimanali. Alle 36-40 ore “standard” dei contratti di lavoro subordinati possono essere aggiunte altre otto-dodici ore; ogni persona può decidere come giostrarsi questo monte ore, se tutto presso uno stesso datore di lavoro e nell’ambito dello stesso rapporto (di lavoro, di stage) oppure presso più datori. Ci sono anche situazioni in cui il monte ore viene calcolato non settimanalmente ma mensilmente, o trimestralmente, per permettere che i lavoratori stagionali per esempio svolgano una attività intensiva nel periodo di alta stagione, andando a sfiorare il limite delle 48 ore settimanali, e poi compensare in altri periodi. Si tratta comunque di fattispecie molto rare. Attenzione perché vi sono 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.

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

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, in cerca di lavoro, 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.

50. PER GLI STAGE EXTRACURRICOLARI 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 si fa lo stage. È però possibile che il soggetto ospitante sia “multilocalizzato” – cioè abbia uffici, sedi o filiali in varie città in Regioni diverse, e per poter semplificare le sue procedure amministrative nella gestione dei tirocini abbia scelto 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. In questo caso, per capire a quale normativa seguire bisognerà considerare appunto quella della Regione dove è ubicata la sede legale del soggetto ospitante.

51. 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”. Possono essere variamente definiti come “di formazione”, “di orientamento”, “di inserimento lavorativo” (se lo stagista non ha esperienze lavorative precedenti) o “di reinserimento lavorativo” (se ne ha). 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.

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”: 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. 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 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.

52. LE PAROLE “STAGE” E “TIROCINIO” IN ITALIANO SONO SINONIMI?

Si tratta di due parole che possono essere usate come sinonimi, specialmente quando indicano tirocini di formazione, di orientamento o di inserimento professionale. “Tirocinio” è solitamente percepito come un termine più tecnico e ufficiale; è quello utilizzato infatti nei testi normativi che regolamentano la materia. Il termine “tirocinio” viene talvolta preferito a “stage”, in ambito universitario, per indicare i percorsi curricolari (specie se prevedono l'attribuzione di CFU a favore degli studenti). Nel caso dello specifico segmento dei tirocini per l'accesso alle professioni regolamentate (v. FAQ specifica) è improprio invece usare il termine stage come sinonimo.

53. 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.

54. 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 a loro 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; se hanno altre giustificazioni (come, per esempio, l’acquisto di materiale didattico necessario allo svolgimento del percorso formativo), esse dovranno essere chiaramente esplicitate e documentate, e la loro legittimità dovrà essere valutata caso per caso.

VIENICI A TROVARE SU repubblicadeglistagisti.it



Ora la Repubblica degli Stagisti è anche su Instagram, venite a seguirci!

