



BEST STAGE 2016

repubblicadeglistagisti.it

INDICE

1. Uno sprint per l'alternanza scuola-lavoro

2. Consulenza, settore molto interessante

3. Le aziende trasparenti dell'RdS network

4. Regione che vai, stage che trovi

5. Domande alle quali vorreste una risposta: le FAQ



UNO SPRINT PER L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO



Fare esperienze pratiche già alle superiori: uno sprint per l'alternanza scuola-lavoro

Cos'è l'alternanza scuola-lavoro? Si tratta dello strumento attraverso cui si cerca di avvicinare il mondo della scuola a quello del lavoro, facendo fare agli studenti delle esperienze "on the job" di qualche settimana, solitamente a cavallo tra giugno e luglio, in aziende private ma anche in studi professionali, enti pubblici, associazioni non profit. Sul sito del ministero dell'Istruzione è riassunta così: «consiste nella realizzazione di percorsi progettati, attuati, verificati e valutati, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, [...] o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa».

L'alternanza esiste in realtà già dal 2003, ma finora questi "mini-stage" erano solo una possibilità che le scuole su base volontaria *potevano* organizzare a favore dei propri studenti. Fino all'anno scolastico 2014-2015, infatti, erano i singoli dirigenti scolastici a decidere se attivarsi per realizzare a favore dei propri alunni queste "esperienze on the job". Molti non lo facevano, e per questo motivo il numero di studenti delle scuole superiori coinvolti in progetti di alternanza negli anni è rimasto basso, e praticamente confinato agli istituti tecnici.

Da quest'anno però è intervenuto un cambiamento normativo: un articolo della riforma "La Buona scuola" (legge 107/2015) ha reso l'alternanza obbligatoria. Ora è dunque un diritto-dovere per tutti gli studenti delle terze, quarte e quinte classi delle scuole superiori, non solo studenti delle scuole tecniche e professionali ma anche dei licei, che dovranno essere coinvolti in attività per un numero ben definito di ore (200 all'anno per i licei, 400 per gli altri tipi di scuola), con l'obiettivo di ridurre il disallineamento tra i sistemi formativi e le competenze richieste dal mercato del lavoro e contribuire, nel medio-lungo periodo, a diminuire il tasso di disoccupazione giovanile.

Molto interessante è la pubblicazione che il Ministero ha diffuso per informare le scuole delle novità e supportarle nell'avvio dei progetti di alternanza. «È importante chiarire il significato di stage, tirocinio e alternanza scuola lavoro» si legge in un passaggio: «L'alternanza si articola in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro. Il periodo di apprendimento che lo studente trascorre in un contesto lavorativo può essere considerato a tutti gli effetti come un tirocinio curriculare (si vedano in proposito l'art. 4 della Legge 53/03, la Nota del Ministero del Lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007 e la Circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 12 settembre 2011). Pertanto, benché sia corretto dire che il tirocinio non possa essere identificato con l'alternanza tout court, è altrettanto corretto affermare che il tirocinio curriculare sia un momento dell'alternanza, ovvero la fase "pratica" di un percorso di alternanza, il periodo di formazione svolto dallo studente presso la struttura ospitante. Tuttavia, è necessario ricordare che, non essendo ancora definita una disciplina del tirocinio curriculare, le scuole, nel momento in cui stipulano le convenzioni con i soggetti ospitanti, fanno ancora riferimento all'art. 18 della legge 196/97 ("Tirocini formativi e di orientamento") e al relativo decreto attuativo (DM 142/98). Ad oggi, infatti, sono ancora i provvedimenti appena richiamati, benché ormai ampiamente superati, a costituire l'unico quadro normativo di riferimento per l'attivazione dei tirocini curricolari».

Le finalità dell'alternanza sono ampiamente condivisibili: «attuare modalità di apprendimento [...] che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica; arricchire la formazione acquisita nei percorsi scolastici e formativi con l'acquisizione di competenze spendibili anche nel mercato del lavoro; favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali; realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro

e la società civile; correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio». Rispetto all'attuazione delle nuove disposizioni in materia di alternanza scuola-lavoro, la più impegnativa sfida da affrontare è quella numerica. Il numero degli studenti delle scuole superiori è infatti enorme. Passare da poche decine di migliaia di "mini-stage" all'anno (secondo il report Indire - Miur per esempio, per l'anno scolastico 2012/13, solamente 45.365 percorsi di alternanza scuola-lavoro erano stati svolti all'interno di imprese) a oltre un milione e mezzo (solo i 16enni, oggi in Italia, sono 572mila) è un salto che necessita di uno sforzo titanico per le scuole, chiamate ad attivarsi a livello organizzativo.

Focale è il punto della «co-progettazione dei percorsi formativi» che in concreto significa «un accordo tra i soggetti (scuola/impresa o altra struttura ospitante) che assicurano il supporto formativo al giovane che apprende», con la precisazione che «questo accordo non può limitarsi ad una intesa programmatica (definizione di obiettivi e azioni da svolgere), ma deve promuovere la collaborazione a livello organizzativo, progettuale, attuativo e puntare ad un controllo congiunto del percorso formativo e alla valutazione condivisa dei risultati di apprendimento». E lo studente in questo processo non dev'essere lasciato ai margini: «la progettazione dell'intero percorso, sia delle attività in aula che dei periodi di permanenza nella struttura ospitante» dovrebbe essere infatti secondo le indicazioni del ministero «condivisa e approvata non solo dai docenti della scuola e dai responsabili della struttura stessa, ma anche dallo studente, che assume così una consapevolezza e una responsabilità diretta nei confronti del proprio apprendimento».

Nella legge, l'obbligatorietà di realizzare l'alternanza a favore del 100% degli studenti è stata introdotta in maniera progressiva: per l'anno scolastico appena concluso, 2015-2016, l'obbligo ha infatti riguardato solo gli iscritti al terzo anno, e l'anno prossimo coinvolgerà quelli del terzo e del quarto: solo a partire dall'anno scolastico 2017-2018 entrerà pienamente in vigore.

Ma non tutti i ragazzi, in realtà, riusciranno a fare stage fuori, nel mondo reale. Il ministero ha dunque sviluppato anche una metodologia di didattica laboratoriale, per non avere bisogno di spostare necessariamente i ragazzi nelle aziende: sostituendo cioè i tirocini con dei laboratori all'interno delle scuole. Tecnicamente si chiama «impresa formativa simulata», ed è espressamente prevista dalla legge 107; per realizzarla il ministero dell'Istruzione si affida al momento alla "Piattaforma SimuCenter", gestita dall'Indire, che permette appunto di simulare l'esperienza in azienda.

Ovviamente però la cosa migliore sarebbe che i ragazzi trovassero posto in vere realtà lavorative. Per questo il Ministero dell'Istruzione e quello del Lavoro hanno lavorato nei primi mesi del 2016 con Unioncamere, l'Unione delle Camere di commercio italiane, per costruire una sezione del Registro delle imprese in cui inserire le aziende che si offrono di ospitare ragazzi in alternanza. Le aziende che si iscrivono non devono pagare nulla, e possono anche indicare per quali periodi danno la propria disponibilità all'ospitalità.

Un aspetto positivo è che la nuova legge ha dotato l'alternanza scuola-lavoro di un finanziamento stabile: a regime a partire da gennaio 2016 vi è un fondo dedicato e fisso per l'alternanza scuola lavoro di 100 milioni di euro all'anno, che dovrebbe permettere al ministero di far finalmente decollare questo strumento e di coinvolgere centinaia di migliaia di ragazzi che finora sono rimasti esclusi.

A woman with long dark hair is shown in profile, looking intently at a computer monitor. She is wearing a grey hoodie. The background is a blurred office environment with other computer monitors and desks. The overall lighting is soft and professional.

**CONSULENZA,
SETTORE MOLTO INTERESSANTE**

Consulenza, un settore professionale molto interessante per i giovani

Lavorare nella consulenza, ci avete mai pensato? Si tratta di un comparto che offre notevoli opportunità occupazionali, come dimostra anche la partnership che la Repubblica degli Stagisti ha stipulato con Assoconsult*, l'associazione che rappresenta alcune delle imprese di consulenza più significative del settore.

Sono all'incirca **19mila le imprese che in Italia si occupano di "Management Consulting"**; tutte insieme sviluppano un fatturato pari a poco più di 3,3 miliardi di euro (lo 0,2% del PIL italiano) e impiegano circa 35.500 addetti (lo 0,16% dell'occupazione italiana).

Il settore è composto per una parte da una miriade di microimprese e per un'altra parte da poche grandissime imprese di consulenza. In particolare esistono 35 imprese con oltre 50 dipendenti che realizzano quasi la metà del fatturato del settore e occupano il 27% degli addetti.

All'altra estremità vi sono più o meno 16mila (l'85% del totale) micro imprese con meno di 3 addetti. Nel loro complesso queste imprese realizzano circa il 22% del fatturato complessivo del settore.

Perché così tante microimprese di consulenza? Innanzitutto perché l'Italia è un paese fortemente caratterizzato da imprese di piccole dimensioni: non a caso si dice che le PMI, le piccole e medie imprese, sono la spina dorsale dell'economia italiana. Inoltre ogni persona con un'esperienza manageriale è potenzialmente in grado di aprire una sua impresa di consulenza con un investimento complessivo molto limitato. Molti sono dunque i consulenti che, all'inizio o più spesso durante il loro percorso professionale, optano per una soluzione di auto-occupazione.

Le "magnifiche 35"

Per quanto riguarda il ristretto e ambito gruppo delle 35 più grandi società di consulenza, esse si possono differenziare tra loro innanzitutto in base alla grandezza: vi è un sottoinsieme di "grandissime" con oltre 150 addetti a cui si contrappone il sottoinsieme delle "medio-grandi" con un numero di addetti compreso tra 50 e 150.

Un'altra differenziazione dipende dalla "nazionalità": una società di consulenza può essere di matrice straniera, cioè essere la consociata italiana di un grande gruppo multinazionale; oppure di matrice italiana. Le "straniere" (per la quasi totalità americane) hanno il vantaggio di poter utilizzare know-how e practice condivise sul mercato globale; ma tendono a concentrarsi sui grandi clienti, trascurando talvolta i clienti di medio-piccole dimensioni.

Le prospettive occupazionali

Il Management Consulting è un comparto molto vitale dal punto di vista della redditività e dei posti di lavoro. Nel 2014 il fatturato complessivo è stato di circa 3,3 miliardi di euro, +5,7% rispetto all'anno precedente. Non è rimasto ovviamente immune dalla crisi, ma ha saputo superarla più in fretta e meglio di molti altri settori.

I 35.500 addetti di questo settore sono nell'84% dei casi figure "professional", che sviluppano attività di analisi delle problematiche e di proposta di soluzioni in risposta alle necessità dei clienti. Il restante 16% è costituito da personale di supporto, non direttamente impiegato nelle attività progettuali (staff, marketing, risorse umane...).

Il trend di occupazione è in crescita soprattutto nelle grandi imprese, che tra il 2013 e il 2014 per esempio hanno registrato un incremento del +6,9%: molti giovani sono stati inseriti.

Un aspetto da non sottovalutare è che la RAL (retribuzione annua lorda) media di inizio percorso in questo settore professionale, con o senza un percorso preventivo di stage, è pari a 25-27mila euro - una cifra sensibilmente più alta della media retributiva dei profili junior in Italia. Inoltre gli incrementi retributivi possono essere molto accelerati.

Le tipologie di consulenza

Per scoprire il mondo della consulenza c'è un discreto numero di libri interessanti; certamente di valore è «Grazie... Le faremo sapere», sottotitolo: «Come affrontare i colloqui di selezione nelle società di consulenza», scritto da Andrea Iovene - ex dipendente di una società di consulenza finanziaria e oggi responsabile dell'ufficio job placement dell'Ipe (Istituto per ricerche ed attività educative) - e pubblicato di recente dalla casa editrice FrancoAngeli.

In linea generale si possono individuare quattro tipologie di consulenza: la consulenza strategica, quella operativa, quella IT - Information Technology, e infine la consulenza finanziaria. Qui di seguito una descrizione delle differenti azioni e finalità di ciascuna, sulla base delle informazioni riportate proprio nel libro di Iovene.

Consulenza strategica

Si tratta di società di consulenza a cui le aziende sottopongono richieste di supporto di "pura strategia", per elaborare piani a medio-lungo termine: «Assistere il top management e aiutarlo a comprendere quali sono gli ostacoli maggiori nella gestione delle attività e dell'organizzazione e dunque, elaborare con loro piani a lungo termine e strategie che migliorino la competitività dell'azienda» come «ridefinire alcune strategie di fondo, migliorare l'efficienza del business, ottimizzare le risorse, ecc». Come esempi, il libro di Iovene riporta la fusione tra due gruppi bancari, l'analisi del business model di un player delle telecomunicazioni, l'evoluzione verso la digital insurance di un'azienda del settore Assicurazioni.

Consulenza operativa

Questa tipologia di società di consulenza ha come primo focus la verifica che gli obiettivi aziendali vengano raggiunti: esaminano quindi le attività più frequenti di un'azienda, come per esempio i processi di produzione e di distribuzione, l'allocazione delle risorse, la velocità di un processo, l'assistenza ai clienti, il CRM; ed implementano strategie per migliorarne l'efficienza. Questo tipo di consulenza può riguardare per esempio il lancio di un marketplace per un cliente del settore Retail, o la revisione dei processi front-to-end di una banca. «Dato lo stretto collegamento tra consulenza strategica e operativa molte società di consulenza offrono entrambi i servizi».

Consulenza IT - Information Technology

In questa tipologia di consulenza si assiste l'azienda cliente nella valutazione profonda delle strategie IT (globali o in una parte di azienda) con l'obiettivo di allineare la tecnologia al processo aziendale. Esistono inoltre consulenti IT operativi che eseguono materialmente le attività stabilite anche attraverso la realizzazione di software o applicativi personalizzati. «I progetti di consulenza IT hanno spesso lunga durata, anche più dei progetti di

consulenza operativa, arrivando anche a 18 o 24 mesi». Chi lavora in questo tipo di società di consulenza può essere chiamato a svolgere una analisi funzionale per lo sviluppo di un software per il suo cliente, per esempio; oppure un lavoro di risk mapping.

Consulenza finanziaria

Questo segmento si è molto sviluppato negli ultimi anni sia a causa delle conseguenze della crisi finanziaria sia per le continue nuove normative (soprattutto in ambito Risk), le quali richiedono continui adeguamenti che costringono soprattutto le banche a chiedere aiuto alle società di consulenza per affrontare le nuove situazioni. Esistono principalmente tre tipi di consulenza finanziaria:

- Risk management (soprattutto Banking), dove si aiuta il cliente a fronteggiare situazioni di rischio: credito, mercato, operativo, liquidità, tasso, controparte, ecc.
- Finanza d'impresa (Corporate finance), nella quale si assiste il cliente nella corretta gestione del capitale, nella valutazione di progetti di investimento, nel controllo di gestione.
- Ristrutturazione aziendale o "turnaround" (Corporate restructuring), che prevede la ristrutturazione delle strategie e delle attività di un'azienda. In questa fase, spesso il consulente entra temporaneamente nel management aziendale per fronteggiare operazioni straordinarie.

I clienti delle società di consulenza

Dal Rapporto 2014/2015 dell'Osservatorio "Management consulting in Italia" emerge che l'attività di consulenza nel settore terziario rappresenta il 53% del mercato, concentrata in prevalenza su "Banche e Assicurazioni", "Telecomunicazioni e Media", "Energia e Utilities". Le società di consulenza di minori dimensioni concentrano la loro attività in prevalenza negli altri servizi. Un altro settore strategico per le società di consulenza è quello manifatturiero.

Al contrario, il fatturato relativo al settore pubblico continua a scendere: dal 2010 ad oggi il settore pubblico, specialmente per effetto delle spending review, ha ridotto la spesa in consulenza di quasi il 27%. Di fatto, dunque, i consulenti lavorano molto più per clienti privati che per enti pubblici.

Il ruolo di Assoconsult

Assoconsult è l'associazione che rappresenta le imprese di consulenza più significative del settore. Aderisce a Confindustria e alla Federazione Europea delle Associazioni di Management Consulting.

Ad Assoconsult sono associate circa 150 imprese di consulenza. Insieme partecipano allo sviluppo di iniziative, riunioni tematiche, incontri, scambi di esperienze, gruppi di lavoro, ricerche, network ed eventi per il proprio settore di specializzazione.

Ogni anno Assoconsult in collaborazione con l'università di Roma Tor Vergata rende noti i risultati dell'Osservatorio sul mercato della consulenza. Fornisce dati sull'andamento del settore e sulle singole practices della consulenza per sviluppare analisi competitive e misurare il valore creato dalle aziende in termini di fatturato, di impiego di risorse intellettuali, di impatto sull'economia e sulla modernizzazione del Paese.

*La partnership tra Assoconsult e la Repubblica degli Stagisti

Sono molte le società di consulenza che negli anni hanno scelto di aderire al network di aziende virtuose della Repubblica degli Stagisti, l' "RdS network", che federa le aziende che si riconoscono nei valori promossi dalla

RdS: il rispetto per i giovani, l'investimento in risorse umane, la responsabilità (anche sociale!) di offrire buone condizioni di stage e di lavoro. L'adesione al network permette di raggiungere i lettori della Repubblica degli Stagisti, molti dei quali potenzialmente interessati a una carriera nell'ambito della consulenza, attraverso una visibilità non "autoreferenziale", ma veicolata attraverso uno strumento che si fa "garante" della qualità delle condizioni di stage e di lavoro offerte.

Alla fine del 2015 Assoconsult e la Repubblica degli Stagisti hanno scelto di stipulare una partnership. Le società di consulenza aderenti ad Assoconsult possono dunque entrare a far parte dell'RdS network con una quota di adesione ribassata e dare visibilità anche attraverso la Repubblica degli Stagisti alle opportunità di stage e di lavoro che si aprono nelle loro sedi: inoltre possono far conoscere le proprie procedure di colloquio e selezione, la presenza a career day o eventi speciali dedicati al recruiting, e in generale tutte le iniziative (business game, progetti, concorsi...) che dedicano ai giovani.

Per la Repubblica degli Stagisti questa è la prima partnership con una realtà affiliata a Confindustria; il fattore estremamente positivo è quello di portare sul sito le opportunità di stage e di lavoro di aziende che operano in un comparto vivace, in espansione, e continuamente alla ricerca di nuovi talenti anche per lo spiccato turnover (maggiore rispetto ad altri comparti occupazionali) che permette l'apertura pressoché continua di nuove posizioni. Senza dimenticare che le condizioni anche economiche offerte dalle società di consulenza sono molto interessanti.

Ad oggi le società di consulenza aderenti al network di aziende della Repubblica degli Stagisti sono una decina, la metà iscritte ad Assoconsult. Non a caso, spesso sono state proprio le aziende di questo settore ad aggiudicarsi uno o più AwaRDS, i premi che ogni anno – dal 2014 – la Repubblica degli Stagisti conferisce ad aziende che si siano particolarmente distinte nella policy sugli stage e nell'assunzione di giovani.

Le aziende dell'RdS network

Qual è la differenza tra le aziende dell'RdS network e tutte le altre?

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



Questi dati permettono ai giovani di conoscere il quadro generale della realtà a cui si stanno avvicinando, e più in generale di farsi un'idea di quello che può offrire il mercato, in modo da poter confrontare le offerte e scegliere con cognizione di causa.

In secondo luogo, le aziende dell'RdS network **garantiscono la qualità delle condizioni di stage offerte.** Tutte si impegnano a offrire un rimborso spese minimo di almeno 500 euro al mese - anche laddove la legislazione vigente dovesse prevedere di meno - agli stagisti laureati, e almeno 250 euro al mese a stagisti diplomati o curriculari. Inoltre, tutti gli annunci di lavoro che appaiono su Repubblicadeglistagisti.it rispettano le condizioni “milledodici”, cioè almeno mille euro netti mensili di stipendio e 12 mesi di durata.

Infine, **le aziende dell'RdS network dimostrano un commitment vero**, e non solo di facciata, sull'importante tema dell'occupazione giovanile in Italia.

Rispetto a tutte le altre le aziende - proprio per tutte le ragioni elencate nelle righe precedenti - le imprese che fanno parte dell'RdS network sono cioè concrete: non si limitano alle “chiacchiere”, cioè ad autoincensarsi, sui loro siti istituzionali o nelle interviste, parlando di quanto hanno a cuore i giovani e quante buone opportunità offrono. No: loro si mettono in gioco e ci mettono la faccia.

Accettano di essere trasparenti di fronte alla Repubblica degli Stagisti e ai giovani italiani.

Raccontano con sincerità la propria realtà e i propri numeri. E questo, per un giovane che cerca lavoro, è il miglior biglietto da visita.

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

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



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

BESTSTAGE2016



**LE AZIENDE TRASPARENTI DELL'RDS
NETWORK**



600 €

N/A%



AKERLUND & RAUSING

AKERLUND & RAUSING

Akerlund & Rausing, consociata italiana della omonima multinazionale, si occupa di progettazione e produzione di confezioni in poliaccoppiato a base alluminio, con accoppiamento a colla o a cera, goffratura, applicazione di lacche termosaldanti. L'azienda è specializzata nella produzione di incarti per dadi da brodo; ha sede a Lanzo Torinese in provincia di Torino e dal 2004 fa parte del gruppo Sacchital.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro per tutti. L'azienda ha 62 dipendenti tutti a tempo indeterminato. Nessuno stage attivato nel 2015.

BESTSTAGE2016



720 €

57%



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

ARVAL

Società del gruppo bancario multinazionale BNP Paribas, opera nel settore del noleggio al lungo termine di automobili e nella gestione delle flotte aziendali.

INFO SUGLI STAGE

720 euro per tutti. 68 stage attivati nel 2015, di cui 5 curricolari, su 983 dipendenti, di cui 819 a tempo indeterminato. 57% assunti al termine dello stage. Inoltre i giovani vengono inseriti anche senza passare per lo stage: nel 2015 una decina di giovani è stata assunta direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici.



BESTSTAGE2016



600 €

>90%



 **ASSIOMA.net**

ASSIOMA.NET

Il gruppo Assioma.net, tra i player della consulenza IT, lavora principalmente nei mercati delle telecomunicazioni e bancari offrendo soluzioni di Quality Prevention e Assistenza applicativa, System Integration, Sviluppo applicazioni web avanzate.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro per laureati, 400 euro per diplomati e studenti universitari + notebook aziendale per tutti. 7 stage attivati nel 2015 su 132 dipendenti, di cui 111 a tempo indeterminato.

Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre dal 2016 si impegna ad ospitare studenti in alternanza scuola-lavoro.

Imagine your company

DISRUPTION

EXECUTION

Crossing the exponential edge

800 €

>90%



Bip.

Business Integration Partners

BIP

Business Integration Partners è una società di consulenza direzionale specializzata nella Business Integration e Innovation - oggi la più grande realtà consulenziale a matrice italiana, con una profonda competenza nei settori Energy & Utilities, Telco & New Media, Financial Services, Life Sciences & Public Sector e Manufacturing.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per diplomati e studenti universitari, 800 euro per laureati, 1000 euro per fuorisede. 209 stage attivati nel 2015, di cui 15 curricolari, su 932 dipendenti, di cui 805 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Dal 2015 ha anche istituito un premio per il miglior stagista dell'anno. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto direttamente oltre 100 giovani, quasi tutti con contratto a tempo indeterminato.

BESTSTAGE2016



600 €

30%




CARGLASS®

CARGLASS

Carglass® è parte del Gruppo Belron®, società leader nel mondo per la riparazione e la sostituzione dei cristalli delle automobili. In Italia dagli anni '90, Carglass® oggi comprende oltre 180 centri di Assistenza nel Centro-Nord Italia, circa 120 unità mobili per il servizio a domicilio e circa 60 operatori convenzionati in esclusiva nel Sud Italia.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: da 300 euro per diplomati e studenti universitari, da 600 euro per laureati + buoni pasto da 10,66 euro per tutti. 13 stage attivati nel 2015, di cui 3 curricolari, su 749 dipendenti, di cui 718 a tempo indeterminato. 30% assunti al termine dello stage, oltre il 40% considerando solo i tirocini extracurricolari. Inoltre l'azienda si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di scuole professionali.



100% DIGITAL DIRECT MARKETING

100% CUSTOMER ENGAGEMENT

100% MEASURABLE RESULTS

700 €

70%



CONTACTLAB

ContactLab da oltre 15 anni offre soluzioni di customer engagement attraverso il digital direct marketing, con una propria PaaS (Platform as a Service) per la gestione e l'invio di campagne email, sms e push notification. ContactLab accompagna i suoi oltre 1000 clienti nella definizione delle loro strategie di contatto digitale, consentendo loro di raggiungere e superare gli obiettivi di business.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro per diplomati e studenti universitari, 700 euro per laureati + buoni pasto da 5,20 euro e notebook aziendale per tutti. 7 stage attivati nel 2015, di cui 5 curriculari, su 153 dipendenti, di cui 140 a tempo indeterminato. 70% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto una ventina di giovani, di cui 9 direttamente con contratto a tempo indeterminato e 3 con contratto di apprendistato.



LET'S WORK TOGETHER TO MAKE IT HAPPEN



At Danone, we bring together diverse talents to release the power of teams. With that co-creation spirit, we seek to make progress and learn from coworkers, partners and consumers. Find your next job on jobs.danone.com

healthier world

700 €

59%



DANONE

GRUPPO DANONE

Con la sua mission di portare salute attraverso l'alimentazione al maggior numero di persone possibile, Danone è un'azienda alimentare leader a livello mondiale con quattro linee di business: Dairy, Early Life Nutrition, Waters e Medical Nutrition. Attraverso il suo doppio progetto economico e sociale e la sua mission, l'azienda mira a creare valore condiviso per tutti i suoi stakeholder: 100 000 collaboratori, consumatori, clienti, fornitori e azionisti. Presente in oltre 130 paesi, Danone ha generato un fatturato di 22.4 miliardi di euro nel 2015, più della metà in paesi emergenti.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro al mese per tutti + buoni pasto da 8,50 euro. 45 stage attivati nel 2015, di cui 12 curricolari, su 548 dipendenti, di cui 518 a tempo indeterminato (complessivamente sulle tre ragioni sociali Danone spa, Mellin spa e Nutricia spa). 59% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto una decina di giovani con contratto a tempo indeterminato o determinato.



600 €

>90%



DPV SPA

Operativa nel mercato delle soluzioni integrate per il Field Marketing su oltre 15mila punti vendita attraverso attività tattiche e strategiche, DPV offre progettazione ed implementazione di campagne promozionali, studio e realizzazione materiali POP, sistemi di distribuzione e forza vendita in outsourcing, team dedicati e shared per channel marketing, gestione diretta di tutte le attività logistiche.

DPV ha ricevuto nel 2015 l'RdS award "speciale piccola azienda".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro per tutti + buoni pasto da 5,16 euro. 3 stage attivati nel 2015 su 59 dipendenti, di cui 46 a tempo indeterminato. Oltre il 90% assunti al termine dello stage.

BESTSTAGE2016



800 €

74%



ELICA SPA

Il Gruppo Elica, attivo nel mercato delle cappe da cucina a uso domestico sin dagli anni '70, è oggi leader mondiale in termini di unità vendute. Vanta una posizione di leadership a livello europeo nella progettazione, produzione e commercializzazione di motori elettrici per cappe e per caldaie da riscaldamento a uso domestico.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per diplomati e studenti universitari, 800 euro per laureati + mensa gratuita, notebook aziendale e alloggio gratuito per fuorisede. 41 stage attivati nel 2015, di cui 12 curriculari, su 1200 dipendenti, di cui 1190 a tempo indeterminato. 74% assunti al termine dello stage [oltre 90% considerando solo gli stage extracurriculari]. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto 4 giovani direttamente con contratto a tempo indeterminato. Elica si è anche impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di licei e istituti tecnici.

BESTSTAGE2016



an NTT DATA Company

EVERIS

Everis è una multinazionale della consulenza che opera nei principali settori di business, sviluppando rapporti di lungo periodo con i propri clienti, supportandoli nella definizione, sviluppo e raggiungimento dei loro obiettivi di business tramite progetti lungo tutta la catena del valore dal “Business Strategy” alla “Systems Implementation”. Everis ha ricevuto nel 2014 l’RdS award “Miglior tasso di assunzione post stage”, award confermato anche nel 2015.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro al mese per tutti + buoni pasto da 5,29 euro e notebook aziendale. 85 stage attivati nel 2015, di cui 6 curriculari, su 531 dipendenti, di cui 459 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l’azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto una settantina di giovani, di cui 45 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Everis si è anche impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici e scuole professionali.

BESTSTAGE2016

Students across the world have voted EY #2 on Universum's 2014 "World's Most Attractive Employers" list.



850 €

71%



EY

Fondata nel 1989 attraverso la fusione di Ernst & Whinney e Arthur Young & Co, oggi EY occupa 212mila persone in oltre 150 Paesi, con un fatturato mondiale di 28,7 miliardi di dollari. In Italia il gruppo EY è composto da sei società: Global Shared Services, Ernst & Young Financial Business Advisors, Ernst & Young Business School, Studio Legale Tributario e Reconta Ernst & Young.

EY ha ricevuto nel 2015 l'RdS award per il miglior utilizzo del contratto di apprendistato.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro al mese per tutti gli stagisti senza distinzioni + notebook + buoni pasto da 5,16 euro (quest'ultimo ad eccezione di Studio Legale Tributario). 562 stage attivati nel 2015, di cui 122 curriculari, su 3.163 dipendenti, di cui 1.875 a tempo indeterminato. 71% assunti al termine dello stage [oltre 90% considerando solo gli stage extracurriculari]. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto 477 giovani, di cui 287 con contratto di apprendistato e 70 direttamente a tempo indeterminato.

BESTSTAGE2016



Agenzia per l'Italia Digitale
Presidenza del Consiglio dei Ministri



600 €

30%



FABER SYSTEM

Innovation is our history

FABER SYSTEM

Faber System è attiva nel settore della dematerializzazione ed automazione dei processi aziendali: archiviazione elettronica, conservazione sostitutiva, Workflow Management, fatturazione elettronica, Document Delivery Multicanale. Conta oggi un parco di oltre 6mila clienti attivi nei più diversi settori.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro al mese per tutti + buoni pasto da 5,20 euro. 3 stage attivati nel 2015, di cui 1 curriculare, su 35 dipendenti, di cui 29 a tempo indeterminato. 30% assunti al termine dello stage. Inoltre dal 2016 si impegna ad ospitare studenti in alternanza scuola-lavoro.



Values

Solid values form the foundations of our success.



750 €

10%



FERRERO

FERRERO

Presente in 110 Paesi, Ferrero è una delle più importanti industrie dolciarie al mondo con un fatturato di 6,6 mld di euro. La classifica annuale del Reputation Institute, pubblicata da Forbes, nel 2009 ha posizionato Ferrero come la prima azienda nel mondo per affidabilità.

Ferrero ha ricevuto nel 2014 e nel 2015 l'RdS award "speciale candidati RdS".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: Per gli stage post-lauream 1.000 euro (per chi risiede a oltre 70 km dalla sede) oppure 750 euro (per chi risiede a meno di 70 km dalla sede) + mensa aziendale + residence se non residenti (per il primo mese). Per gli stage curriculari: 250 euro + mensa aziendale + residence se non residenti (per stage curriculari di 3 mesi residence per intero periodo). Possibilità di accedere a palestra aziendale, navetta. 69 stage attivati nel 2015, di cui 39 curriculari, su 6mila dipendenti (di cui 5.669 assunti a tempo indeterminato). 10% assunti dopo lo stage. Inoltre l'azienda si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici.

BESTSTAGE2016

handmade colored business

500 €

70%



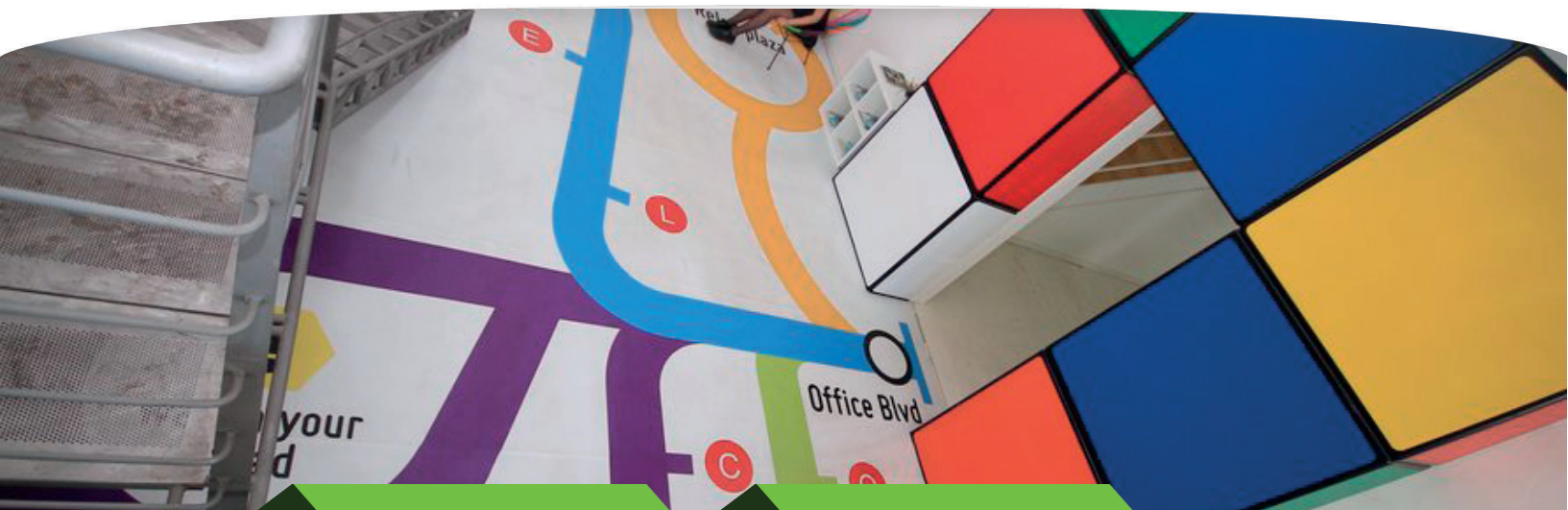
GRUPPO INFOCERT

InfoCert spa è tra le maggiori Certification Authority in Europa per la firma digitale e per i processi di conservazione digitale, nonché leader in Italia per la PEC. Eroga, inoltre, servizi di firma digitale, conservazione digitale a norma dei documenti, l'integrazione dei servizi a norma con le applicazioni del cliente, con infrastruttura in cloud, fatturazione elettronica e trust cloud.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 500 euro mensili + buoni pasto da 9 euro. 10 stage attivati nel 2015, di cui 4 curriculari, su 211 dipendenti di cui 209 a tempo indeterminato; 70% di assunti al termine dello stage.

BESTSTAGE2016



450 €

17%



ONEDAY

ScuolaZOO ScuolaZOO ZOOM
VIAGGI EVENTO COM

GRUPPO ONEDAY

One Day è un gruppo indipendente che seleziona startup, aziende e brand ad alto potenziale per contribuire a valorizzarle. Offre loro consulenza strategica, stabilità istituzionale, finanziaria ed operativa. Il gruppo è oggi la casa di alcune tra le principali realtà digital native che si distinguono per il focus sul target dei Millennials. ScuolaZoo, punto di riferimento per gli studenti in Italia, è oggi testata giornalistica; ZooCom è un'agenzia di comunicazione Social & Field: un Content Booster in grado di massimizzare l'engagement e accendere le fanbase; SG Tour è infine un tour operator specializzato nella creazione e nell'organizzazione di pacchetti viaggio per community e gruppi di persone. Infine C32, il coworking del gruppo: 2mila metri quadri "unconventional" e "fun".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 450 euro al mese per tutti + buoni pasto da 5 euro. 12 stage attivati nel 2015, di cui 5 curriculari, su 45 dipendenti, tutti a tempo indeterminato. 17% assunti al termine dello stage. Nel corso del 2015 l'azienda ha stabilizzato tutti i suoi dipendenti, trasformando le varie tipologie contrattuali in contratti a tempo indeterminato. Inoltre l'azienda si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di liceo.

BESTSTAGE2016



500 €

34%



LEROY MERLIN

Leroy Merlin è una catena che si occupa di grande distribuzione specializzata, fondata in Francia nel 1923 da Adolph Leroy e Rose Merlin. Nel mondo il gruppo ha 40mila dipendenti e un fatturato di 4,8 miliardi di euro, con oltre 200 punti vendita di cui 20 in Italia. Oltre ai negozi Leroy Merlin e Bricocenter sono entrati nel gruppo le insegne Aki (Spagna e Portogallo) e i 400 punti vendita di Weldom. Leroy Merlin nel 1998 ha realizzato l'unione con la catena Bricocenter, con la quale ha costituito la Società Italiana Bricolage. Dal 2009 fa parte del gruppo anche il marchio Castorama.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per gli stagisti italiani, 1000 euro per gli stagisti stranieri + per tutti mensa e notebook aziendale. 30 stage attivati nel 2015, di cui 2 curriculari, su 6.521 dipendenti, di cui 5.750 a tempo indeterminato. 34% assunti al termine dello stage. L'azienda ha anche un canale di ingresso direttamente tramite contratto a tempo determinato, per la posizione di "Allievo capo settore" nei suoi punti vendita, nell'ambito del quale ha contrattualizzato nel corso del 2015 5 giovani.

500 €

63%



LATTANZIO

■■ GROUP

knowledge intensive business services

LATTANZIO GROUP

Lattanzio Group, tra i primi players della consulenza in Italia, aggrega più società di KIBS (Knowledge Intensive Business Services). Integrando management consulting con servizi IT, E-Learning, ricerche di mercato e comunicazione, ha realizzato nel complesso circa 5mila progetti di successo in Italia e in oltre 60 paesi del mondo in ambito di riforma delle pubbliche amministrazioni, politiche di sviluppo e valutazione di interventi finanziati da organizzazioni internazionali. Attualmente realizza il 40% del fatturato all'estero e si avvale di una rete di oltre 100 collaboratori impiegati nelle differenti sedi del gruppo: Milano, Roma, Bari, Astana, Bucarest, Bruxelles, Washington DC.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 450 euro per studenti universitari, 500 euro per laureati. 16 stage (di cui 5 curricolari) attivati nel 2015 su 61 dipendenti (di cui 52 a tempo indeterminato) distribuiti su cinque ragioni sociali: Lattanzio Group spa, Lattanzio Advisory spa, Lattanzio Communication srl, Lattanzio Ict Lab srl e Lattanzio Learning spa. 63% assunti al termine dello stage.

BESTSTAGE2016



800 €

65%



MAGNETI MARELLI

MAGNETI MARELLI

Magneti Marelli progetta e produce sistemi e componenti avanzati per l'industria dell'auto. Con 89 unità produttive, 12 centri R&D e 30 centri applicativi in 19 paesi, circa 40.500 addetti e un fatturato di 7,3 miliardi di Euro nel 2015, il gruppo fornisce tutti i maggiori car makers in Europa, Nord e Sud America e Far East. Le aree di business comprendono Sistemi Elettronici, Illuminazione, Powertrain, Sistemi Sospensioni e Ammortizzatori, Sistemi di Scarico, Aftermarket Parts & Services, Plastic Components and Modules, Motorsport. Magneti Marelli fa parte di FCA.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: da 250 euro a 1000 euro a seconda del titolo di studio + mensa gratuita per tutti e laptop aziendale. 290 stage attivati nel 2015, di cui 56 curriculari, su quasi 10mila dipendenti, di cui oltre 9.400 a tempo indeterminato (suddivisi su cinque ragioni sociali: Magneti Marelli spa, Magneti Marelli After Market Parts and Services spa, Automotive Lighting Italia spa, Plastic Components and Modules Automotive spa e Sistemi Sospensioni spa). 65% assunti al termine dello stage. L'azienda ha anche inserito nel 2015 una cinquantina di nuove risorse senza passare attraverso lo stage, di cui una quarantina direttamente con contratto a tempo indeterminato.

BESTSTAGE2016



850 €

88%



MARS

italia

MARS INC

Mars, Inc. è tra i leader nel mercato alimentare, con un fatturato di oltre 33 miliardi di dollari. L'azienda opera in sei segmenti di business: Chocolate, Petcare, WrigleyGum&Confections, Food, Drinks, e Symbioscience. Mars Italia è la consociata che commercializza alcuni dei marchi del gruppo sul territorio italiano: occupa più di 230 associati e si è aggiudicata il 3° posto della categoria Small and Medium Workplaces nella classifica Great Place to Work 2016 che identifica i migliori ambienti di lavoro in Italia.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro + eventuali benefici di legge (per esempio dl 66/2014) per tutti + ticket restaurant giornalieri da 5,29 euro. 9 stage attivati nel 2015, di cui 4 curriculari, su 219 dipendenti, di cui 209 a tempo indeterminato. 88% assunti al termine dello stage. L'azienda ha anche inserito nel 2014 una ventina di nuove risorse senza passare attraverso lo stage, di cui 8 direttamente con contratto a tempo indeterminato.

SOLUTIONS...DEFINED, DESIGNED, AND DELIVERED.

800 €

>90%



MARSH

Marsh, leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella consulenza sui rischi, opera in team con i propri clienti per definire, sviluppare e offrire soluzioni innovative che aiutino i clienti stessi a proteggere il loro futuro e a crescere. Con circa 30mila colleghi nel mondo e presente in oltre 130 Paesi, Marsh è parte di Marsh & McLennan Companies, un team di aziende che offrono consulenza e soluzioni nelle aree del rischio, strategia e human capital. Il Gruppo ha 60mila dipendenti nel mondo e un fatturato annuo che supera i 13 miliardi di dollari.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto* da 6,5 euro. 53 stage attivati nel 2015, di cui 6 curriculari, su 767 dipendenti, di cui 702 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage.

* dal 1° gennaio 2016



775 €

50%



MEDTRONIC

Medtronic opera nel campo delle tecnologie medicoterapeutiche, nella ricerca, sviluppo, produzione e distribuzione di sistemi biomedicali all'avanguardia, per il trattamento delle malattie croniche del sistema cardiovascolare, della colonna vertebrale, del dolore cronico benigno e dei disturbi del movimento, delle patologie urologiche, per la cura del diabete e delle malattie di orecchio-naso-gola.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 775 euro senza distinzione tra curricolari ed extracurricolari, 1000 per stagisti fuorisede + buoni pasto da 10 euro al giorno. 29 stage, di cui 1 curricolare, attivati nel 2015 su 477 dipendenti, di cui 455 a tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda nel 2015 ha anche inserito 25 giovani senza passare per lo stage, di cui 11 direttamente a tempo indeterminato.



500 €

>90%



MERCER

Mercer è leader mondiale nella consulenza per lo sviluppo e l'organizzazione del capitale umano, per i servizi attuariali, previdenziali e per la gestione degli investimenti degli investitori istituzionali, con oltre 20mila dipendenti presenti in oltre 40 paesi. Mercer opera in Italia dal 1990 con sedi a Roma e Milano. Serve circa 400 clienti, con un portafoglio di servizi ricco e differenziato, lavorando in partnership con alcuni dei più importanti gruppi industriali italiani ed esteri e con i principali istituti finanziari italiani. Mercer fa parte del gruppo Marsh & McLennan Companies insieme a Marsh, Oliver Wyman e Guy Carpenter.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per tutti + notebook aziendale. 5 stage attivati nel 2015, di cui 4 curriculari, su 57 dipendenti, di cui 55 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage (con contratto a tempo indeterminato). Inoltre l'azienda nel 2015 ha anche inserito 3 giovani senza passare per lo stage direttamente con contratto a tempo indeterminato.

BESTSTAGE2016



710 €

54%



Nestlé

GRUPPO NESTLÉ

Il Gruppo Nestlé è presente in Italia dal 1875, quando è stata depositata a Milano l'etichetta "Farina Lattea Nestlé, alimento completo per i bambini lattanti". Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nestlé Nutrition e Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano oltre 5mila dipendenti in 14 stabilimenti (oltre alla sede centrale di Assago).

Nestlé ha ricevuto nel 2014 l'RdS award "Speciale Youth Employment" per l'iniziativa "Nestlé needs YOUth" e nel 2015 l'RdS award "Speciale giornata lavoro agile" conferito da RdS e dal Comune di Milano.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 710 euro + accesso gratuito al ristorante aziendale + notebook (+ accesso alla palestra aziendale nell'headquarter di Assago). 214 stage attivati nel 2015 su circa 5.100 dipendenti, tutti a tempo indeterminato. 54% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici.

BESTSTAGE2016

Per noi le persone contano



600 €

70%



NOOVLE

Noovle è la società di consulenza strategica ICT e Cloud nata nel giugno 2013 dalla fusione di Global Base e Scube NewMedia, principali partner Google for Work in Italia. Il team è composto da consulenti, project manager, tecnici e sviluppatori. Le sedi principali in Italia si trovano a Milano, Firenze e Roma, con distaccamenti a Trento e Palermo. Tre nuovi uffici sono stati aperti a Lugano, Parigi e Bratislava.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro sia per stage curricolari sia per stage extracurricolari, 600 in caso di stagisti fuorisede. 3 stage attivati nel 2015, di cui 1 curricolare, su 81 dipendenti, di cui 76 a tempo indeterminato. 70% assunti al termine dello stage.



600 €

<10%



NOVAMONT

NOVAMONT

Novamont è un modello sperimentale in continua evoluzione nel campo della ricerca e dei modelli di innovazione per la creazione e definizione di un'economia di sistema. Un laboratorio a tutto campo che mira a creare un sistema integrato tra chimica, agricoltura, industria ed ambiente per uno "sviluppo veramente sostenibile" e a basso impatto ambientale.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: da 200 a 600 euro al mese a seconda del titolo di studio + per tutti accesso alla mensa aziendale e palestra aziendale. 11 stage attivati nel 2015, di cui 7 curriculari, su 271 dipendenti, di cui 263 a tempo indeterminato. Nessun assunto al termine dello stage; ma l'azienda nel 2015 ha assunto direttamente 16 giovani, di cui 7 con contratto a tempo indeterminato. Dal 2016 si impegna ad ospitare studenti in alternanza scuola-lavoro.



800 €

85%



PHILIPS

PHILIPS ITALIA

Royal Philips Electronics, con sede ad Amsterdam, è un'azienda che opera in diversi settori della Salute e del Benessere, nei settori Healthcare, Lighting e Consumer Lifestyle e impiega circa 116mila dipendenti in oltre 60 paesi in tutto il mondo. In Italia Philips ha poco meno di 500 dipendenti e ha sede a Monza, in Lombardia.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 620 euro per gli stagisti diplomati, 800 euro per i laureati + per tutti accesso alla mensa aziendale + notebook, palestra e sconti su prodotti Philips. 30 stage attivati nel 2015, di cui 10 curriculari, su 480 dipendenti (di cui 464 a tempo indeterminato). 88% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda nel 2015 ha anche inserito una quindicina di giovani senza passare per lo stage, di cui la maggior parte con contratto di apprendistato.

Neolaureati

The experience stays with you

800 €

65%



PWC

PwC Italia è leader nel settore dei servizi professionali alle imprese, con particolare riferimento alla revisione ed organizzazione contabile, ai servizi di consulenza di direzione e di supporto alle operazioni di finanza straordinaria, alla consulenza fiscale e legale.

PwC ha ricevuto nel 2014 l'RdS award per il miglior utilizzo del contratto di apprendistato.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 800 euro lordi al mese per tutti + buoni pasto da 5,20 euro al giorno + notebook aziendale + rimborso per eventuali trasferte secondo policy aziendali, tranne TLS che fa eccezione e prevede 900 euro al mese di rimborso ma non i buoni pasto. 583 stage attivati nel 2015, di cui 214 curricolari, su 4.077 dipendenti (di cui 2.565 a tempo indeterminato) nelle quattro realtà che compongono il network PwC in Italia. 65% assunti al termine dello stage, oltre il 90% considerando solo i tirocini extracurricolari. Inoltre 482 contratti senza passare attraverso lo stage, di cui 234 di apprendistato e 129 direttamente a tempo indeterminato. L'azienda si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici e scuole professionali.

BESTSTAGE2016

*Vi offriamo motivazione,
mezzi e risorse esperte
per realizzare i vostri **sogni!***



900 €

61%



GRUPPO RETI

Gruppo Reti è un'azienda consolidata e in costante crescita, che vanta un'esperienza nel settore della consulenza informatica e di Business di più di 20 anni. Le specializzazioni possono essere riassunte in 6 aree principali: Business Consulting, Business Solutions, Infrastructure&Services, Home&building Automation, Reti Academy e Supporto e Gestione da Remoto. Prima di essere un posto di lavoro, Gruppo Reti è uno spazio di condivisione di idee, iniziative, conoscenze ed esperienze, che permette di sviluppare il proprio potenziale, di partecipare a progetti complessi, di lavorare sulle ultime tecnologie del mercato e di entrare in contatto con aziende prestigiose.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per diplomati e studenti universitari, 900 euro per laureati. 41 stage attivati nel 2015, di cui 3 curriculari, su 195 dipendenti, di cui 177 a tempo indeterminato. 61% assunti al termine dello stage. L'azienda nel 2015 ha anche assunto una ventina di giovani senza passare dallo stage, direttamente con contratto a tempo determinato o indeterminato. Inoltre si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di scuole professionali.

Industry Solutions

Game-changing management ideas to increase your business

900 €

>90%



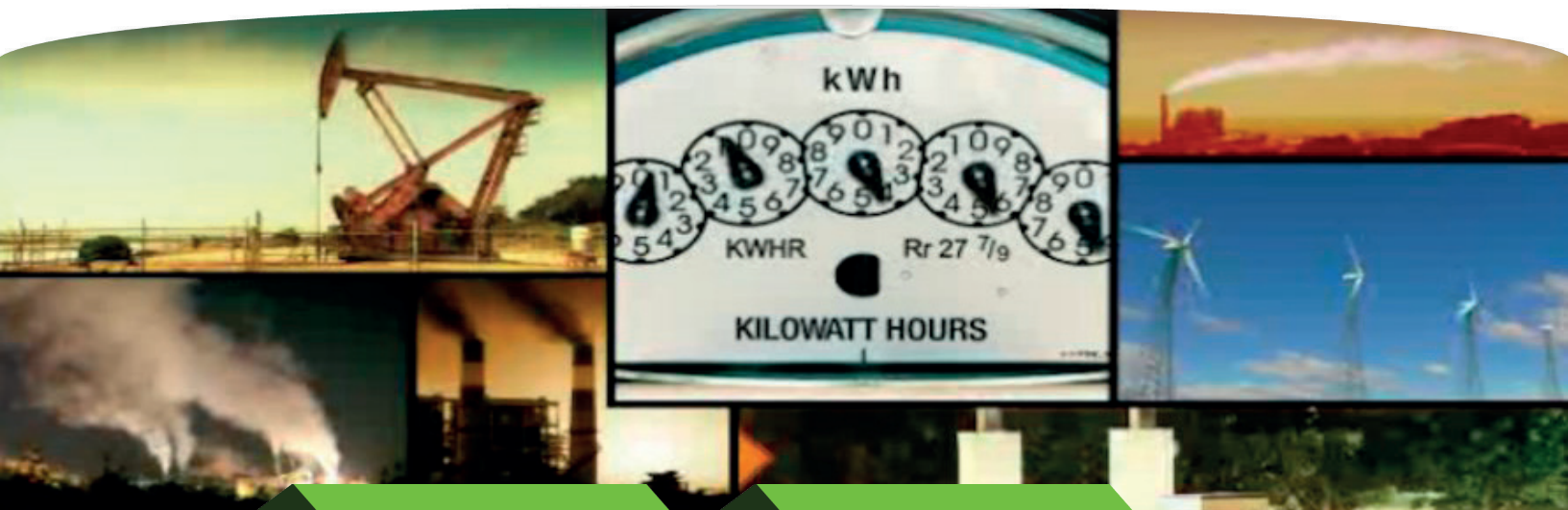
SDG

SDG è un gruppo internazionale di Management Consulting, specializzato nelle aree Business Analytics, Big Data Management, CPM & Financial Analytics. SDG Group, unica italiana, è stata selezionata da Gartner (la più autorevole fonte a livello globale sull'innovazione e le tecnologie dell'informazione) tra le 27 società europee leader nel settore della consulenza di Business Intelligence e Information Management. Con un team di oltre 500 consulenti, SDG opera in Italia con 4 sedi (Milano, Firenze, Roma e Verona) e con Branches in Spagna, Germania, Francia, UK, USA e Middle East. SDG vanta più di 500 clienti appartenenti a tutte le industry di riferimento (Consumer, Fashion, Financial Services, Retail, Government, Healthcare, Manufacturing, Utilities).

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per diplomati e studenti universitari, 900 euro per laureati + ticket restaurant da 5,20 euro al giorno e notebook aziendale. 15 stage attivati nel 2015, di cui 8 curriculari, su 110 dipendenti, di cui 60 a tempo indeterminato. Oltre il 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2015 ha assunto 11 giovani direttamente con contratto di apprendistato.

BESTSTAGE2016



600 €

75%



SIC

SIC

SIC Servizi Integrati & Consulenze Srl nasce a Milano nel 1989. Da 25 anni è la società informatica italiana di riferimento per il settore Oil&Gas e per molte aziende del settore Chimico, Alimentare e Meccanico. SIC, con un organico di 15 dipendenti, può contare su una fedeltà aziendale non comune perché ha sempre cercato di coniugare le attività e le esigenze lavorative con la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e creativo. SIC ha ricevuto nel 2014 l'RdS award "Speciale piccola impresa".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: per i diplomati 600 euro al mese, per i laureati 750 + buoni pasto da 7,50 euro al giorno. Tasso di assunzione medio intorno al 75%, (muta considerevolmente di anno in anno perché il numero di stagisti accolti è molto basso - l'azienda occupa 15 dipendenti, tutti a tempo indeterminato). Nel 2015 l'azienda ha accolto uno stagista, assumendolo poi a tempo indeterminato. Inoltre si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici e scuole professionali.

“ Innovare
significa creare.
Noi ricerchiamo
audaci creatori. ”



spindox

800 €

>90%



spindox
DIGITAL SOUL

SPINDOX

Spindox offre consulenza, progettazione e sviluppo di software, interaction design e ingegneria di rete per i settori delle telecomunicazioni, dell'industria automobilistica, dei servizi finanziari e dell'editoria. Fondata nel 2007 da un gruppo di manager con un brillante background, si è affermata in questi anni come una delle realtà più dinamiche sul mercato italiano. L'esperienza maturata da Spindox ha un ruolo determinante nell'offrire soluzioni all'avanguardia e servizi customizzati per i clienti seguiti.

Spindox ha ricevuto nel 2015 l'RdS award per il miglior tasso di assunzione post stage.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro* per tutti + buoni pasto da 5,30 euro al giorno + notebook aziendale. 60 stage attivati nel 2015, di cui 3 curriculari, su 417 dipendenti (di cui 338 a tempo indeterminato). Oltre il 90% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato.

* a decorrere dal 1° luglio 2016; in precedenza era 600 euro

BESTSTAGE2016



600 €

63%



TAS GROUP

TAS Group è un gruppo specializzato in soluzioni software per la monetica, i pagamenti, i mercati finanziari e i sistemi ERP, quotato sul Mercato telematico azionario dal maggio 2000 e leader in Italia nei sistemi di card management, accesso alle reti di pagamento e gestione degli ordini di borsa. Serve le più importanti banche commerciali e centrali in Italia ed Europa, i maggiori centri di servizi finanziari e alcuni tra i principali global broker dealer presenti nella classifica Fortune Global 500. Grazie al percorso di diversificazione avviato negli ultimi anni, le soluzioni TAS Group sono adottate dalla pubblica amministrazione (Ministeri, Regioni e altri enti locali) e da aziende non bancarie di diversi settori.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 200 euro al mese per tirocini curriculari, 600 euro al mese per tirocini extracurriculari + per tutti ticket restaurant da 5,27 euro al giorno. 8 stage attivati nel 2015, di cui 2 curriculari, su 358 dipendenti, tutti a tempo indeterminato. 63% assunti al termine dello stage, quasi tutti direttamente a tempo indeterminato. Inoltre l'azienda si è impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici.

BESTSTAGE2016



800 €

44%



TETRA PAK

In 1952, the Swedish entrepreneur Ruben Rausing invented a new concept to preserve liquid food for a long time and without adding chemical additives: the first package made of carton and manufactured with an innovative packaging system was born! Today, Tetra Pak® is the world's leading food processing and packaging solutions company. In 2014 and 2015 Tetra Pak Italia won the RdS Award for "Miglior rimborso spese" (best grant for interns).

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro, 1.100 euro per gli stagisti residenti a più di 40 km dalla sede dell'azienda + per tutti mensa + notebook + accesso alla palestra aziendale. 21 stage, di cui 7 curricolari, attivati nel 2015 su 1.321 dipendenti (di cui 1.198 a tempo indeterminato). 44% assunti al termine dello stage. L'azienda ha anche un programma per l'ingresso di giovani direttamente con contratto, senza passare attraverso lo stage: nel 2015 ha accolto 6 nuove risorse nel suo Young Talent Program, con contratto di apprendistato.

BESTSTAGE2016



1000 €

67%



VARVEL

Dal 1955 Varvel progetta e realizza riduttori e variatori meccanici di velocità per applicazioni fisse di piccola e media potenza. Partner affidabile nella produzione e vendita di organi di trasmissione grazie a un elevato livello di servizio, offre anche soluzioni personalizzate operando nel rispetto dei valori dell'impresa socialmente responsabile.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 400 euro per studenti delle scuole superiori; 800 euro per diplomati e studenti universitari; 1000 euro per laureati; 1200 per chi ha diploma di master + per tutti mensa aziendale. 3 stage attivati nel 2015, di cui 2 curriculari, su 115 dipendenti (di cui 107 a tempo indeterminato), 67% assunti al termine dello stage.



AWARDS 2016

REPUBBLICA DEGLI STAGISTI ADWARDS2016

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

MIGLIOR RIMBORSO SPESE



SPECIALE PMI



SPECIALE YOUTH EMPLOYMENT



MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE



MIGLIOR PERFORMANCE DI ASSUNZIONI DIRETTE DI GIOVANI



SPECIALE LAVORO AGILE



BESTSTAGE2016



REGIONE CHE VAI, STAGE CHE TROVI

Quanti stage ci sono in Italia?

Non esiste una rilevazione puntuale di tutti i tirocini attivati in Italia ogni anno. All'indagine Unioncamere Excelsior, fino ad oggi la più importante fonte per chi tratti il tema dei tirocini in Italia ma inevitabilmente incompleta perché focalizzata unicamente sugli stage svolti in imprese private, si possono aggiungere i dati relativi alle attivazione di stage extracurricolari, tratti dal Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie pubblicato dal ministero del Lavoro. Anche questo Rapporto però ha a sua volta il limite di riportare - appunto - unicamente i dati sugli stage extracurricolari, lasciando fuori l'enorme e misconosciuto universo dei curriculari.

Nelle pagine che seguono abbiamo dunque ricostruito la situazione degli stage Regione per Regione, utilizzando questi dati e integrandoli con nostre proiezioni.

Poiché i dati del Ministero del Lavoro sono riferiti agli stage attivati nel 2015, mentre quelli di Unioncamere più recenti sono riferiti a stage attivati nel 2014, abbiamo scelto di omettere quest'anno il dettaglio sul numero di stage in imprese private.

Il numero degli stage extracurricolari attivati nel 2015 risulta molto superiore a quello del 2014 (addirittura oltre il 50% in più) soprattutto a causa dell'iniziativa Garanzia Giovani, che nel 2015 ha visto la partenza di decine di migliaia (il numero preciso non è ancora disponibile) di tirocini attivati con i fondi europei.

In generale:

Numero stage: si tratta del numero di stage complessivo calcolato dalla Repubblica degli Stagisti tenendo conto del dato del ministero del Lavoro sui tirocini extracurricolari e stimando che quelli curriculari si attestino, numericamente, intorno ai 2/3 di quelli extracurricolari. Dal computo sono completamente esclusi, per la loro natura peculiare, i tirocini svolti dagli studenti di scuole superiori nell'ambito di progetti di alternanza scuola-lavoro

Tasso di assunzione medio post stage: questo è il dato di Unioncamere Excelsior e si riferisce esclusivamente all'esito degli stage svolti in imprese private

Italia

Numero stage complessivo: **575mila**
di cui extracurricolari: **348mila** (+53% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **11,9%**

Numero stage complessivo: **50mila**
di cui extracurricolari: **30mila**
(+34% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **11,8%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione Giunta regionale n° 74-591 I
del 3 giugno 2013

PIEMONTE

Numero stage complessivo: **650**
di cui extracurricolari: **389**
(+64% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **9,1%**

Normativa regionale più recente:
decreto della Giunta regionale n° 2190/2013

VALLE D'AOSTA

Numero stage complessivo: **100mila**
di cui extracurricolari: **60mila**
(+17% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **13,7%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione regionale n° X/825 del 25/10/2013

LOMBARDIA

con la Veneranda Fabbrica del Duomo



Numero stage complessivo: **11mila**
di cui extracurricolari: **6.400**
(invariato rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **10,7%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione della Giunta regionale n° 1052/2013

LIGURIA

Numero stage complessivo: **9mila**
di cui extracurricolari: **5.300**
(-6% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **6,6%**

Normativa regionale più recente:
per la Provincia di Bolzano: delibera della Giunta
provinciale n° 949/2013; per la Provincia di
Trento: legge provinciale n° 18/2011

TRENTINO ALTO ADIGE

Numero stage complessivo: **57mila**
di cui extracurricolari: **34mila**
(+12% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **10,9%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione Giunta regionale n° 1324/2013

VENETO

Numero stage complessivo: **7mila**
di cui extracurriculari: **4.200**
(+24% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **8,9%**

Normativa regionale più recente:
decreto n° 0166/Pres. del 13 settembre 2013 e
modifiche introdotte dai DPR 218/2013 e 148/2014

FRIULI VENEZIA GIULIA

Numero stage complessivo: **41mila**
di cui extracurriculari: **24.600**
(+32% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **11,1%**

Normativa regionale più recente:
legge regionale n° 7/2013

EMILIA ROMAGNA

Numero stage complessivo: **24mila**
di cui extracurricolari: **14.700**
(+17,5% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **10,8%**

Normativa regionale più recente:
legge regionale n° 3/2012

TOSCANA



Numero stage complessivo: **8mila**
di cui extracurricolari: **4.900**
(+87% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **9,4%**

Normativa regionale più recente:
decreto della Giunta regionale n° 597/2014

UMBRIA



Numero stage complessivo: **13mila**
di cui extracurricolari: **7.700**
(-10% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **9,6%**

Normativa regionale più recente:
decreto della Giunta regionale n° 1134/2013

MARCHE




Numero stage complessivo: **64mila**
di cui extracurricolari: **38.300**
(+79% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **17,2%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione n° 199 del 18/07/2013

LAZIO




Numero stage complessivo: **13mila**
di cui extracurricolari: **8mila**
(+75% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **11,4%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione n° 704/2014

ABRUZZO

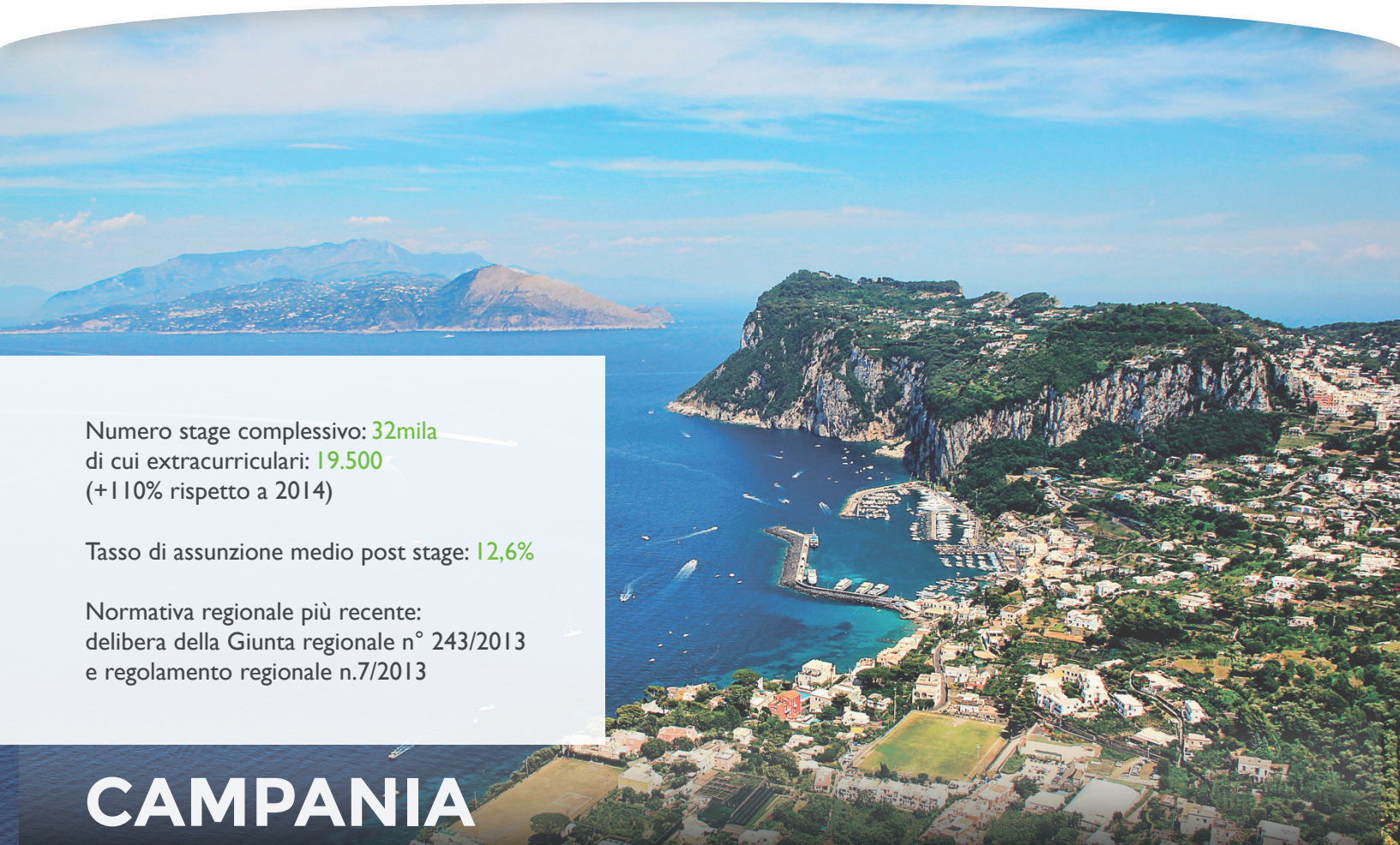


Numero stage complessivo: **3mila**
di cui extracurricolari: **1.800**
(+75% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **8,63%**

Normativa regionale più recente:
decreto della Giunta regionale n° 600/2013

MOLISE




Numero stage complessivo: **32mila**
di cui extracurricolari: **19.500**
(+110% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **12,6%**

Normativa regionale più recente:
delibera della Giunta regionale n° 243/2013
e regolamento regionale n.7/2013

CAMPANIA



Numero stage complessivo: **22mila**
di cui extracurricolari: **13mila**
(+39% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **10,3%**

Normativa regionale più recente:
legge regionale n° 23/2013 e regolamento
regionale n° 3/2014

PUGLIA

Numero stage complessivo: **8mila**
di cui extracurricolari: **4.800**
(+164% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **9,9%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione della Giunta regionale n° 116/2014


BASILICATA

Numero stage complessivo: **18mila**
di cui extracurricolari: **11mila**
(+92% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **9,9%**

Normativa regionale più recente:
deliberazione Giunta regionale n° 268/2013

CALABRIA



Numero stage complessivo: **56mila**
di cui extracurricolari: **52mila**
(+714% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **9,5%**

Normativa regionale più recente:
Direttiva Prot. n° 43881/US1/2013

SICILIA



Numero stage complessivo: **12mila**
di cui extracurricolari: **7mila**
(+41% rispetto a 2014)

Tasso di assunzione medio post stage: **10%**

Normativa regionale più recente:
decreto della Giunta regionale n° 44-11/2013

SARDEGNA

Amey
Questione

DOMANDE ALLE QUALI VORRESTE UNA
RISPOSTA: LE FAQ

Quando si può fare uno stage?

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

Perché alcuni tirocini vengono chiamati “curricolari” e altri “extracurricolari”?

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

Che differenze ci sono tra tirocini curricolari e tirocini extracurricolari?

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

Perché i tirocini svolti durante gli studi vengono definiti “curricolari”?

Questa denominazione deriva dal fatto che negli ultimi anni all'interno dei piani formativi delle facoltà universitarie - ma non solo - sono stati sempre più frequentemente inseriti dei tirocini obbligatori per il curriculum studiorum dello studente, spesso con uno specifico valore di cfu (crediti formativi universitari). Poi, per osmosi, si è cominciato a chiamare “curricolari” anche i tirocini svolti spontaneamente dagli studenti universitari, anche senza valore di cfu. Oggi dicendo “curricolari” si intendono tutti gli stage nei quali lo stagista, quantomeno al momento dell'attivazione dello stage, è iscritto a un percorso formale di istruzione/formazione. È importante sapere che al momento i tirocini curricolari sono al centro di un vuoto normativo: non è chiaro cioè a quale normativa debbano fare riferimento. La precedente, che regolamentava tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, era il decreto ministeriale 142/1998: si continua informalmente a fare riferimento ad essa, in attesa di una nuova regolamentazione che dovrebbe arrivare dal ministero dell'Istruzione o altra fonte centrale. La Regione Lombardia nell'attesa ha inserito nella sua normativa sui tirocini extracurricolari - DGR X/825 del 25 ottobre 2013 - anche disposizioni riguardanti quelli curricolari (malgrado questi ultimi non siano di competenza regionale).

Se ci si diploma o ci si laurea mentre si fa uno stage cosa succede?

Di solito, niente. L'inquadramento dello stage viene riferito al momento dell'attivazione; dunque 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 e/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.

Si può fare uno stage anche se sono passati più di 12 mesi dalla laurea?

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

Si può fare uno stage a quarant'anni?

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

Cos'è il soggetto promotore?

È il soggetto che promuove lo stage, cioè che assolve a tutti gli oneri burocratici previsti dalla normativa per attivarlo. Stipula una convenzione di stage con il soggetto ospitante, redige il progetto formativo relativo a ogni singolo stage inserendovi le informazioni specifiche (dati anagrafici dello stagista, data di inizio e di fine, luogo in cui si svolgerà lo stage, mansioni che verranno insegnate allo stagista, nominativo dei tutor...) e lo fa firmare alle parti coinvolte. Si occupa anche, salvo eccezioni, di assolvere gli obblighi di legge relativi alla posizione Inail e all'assicurazione Rc che devono essere attivati a favore di ogni stagista. I principali soggetti promotori operanti in Italia sono le università (attraverso gli uffici stage / job placement), i centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, le istituzioni scolastiche e alcuni altri soggetti autorizzati. Per lo stagista il soggetto promotore è il primo punto di riferimento, in quanto "garante" del buon andamento dello stage e della qualità formativa del percorso.

Cos'è il soggetto ospitante?

È il soggetto che accoglie lo stagista. Deve mettere a disposizione un tutor che lo segua con costanza, trasferendo conoscenze e competenze e supervisionando la sua formazione "on the job". I principali soggetti ospitanti sono naturalmente le aziende private, ma anche gli enti pubblici, le associazioni non profit, gli studi professionali e in generale qualsiasi attività produttiva / professionale. In alcune Regioni possono ospitare stagisti solamente le realtà che hanno almeno 1 dipendente assunto a tempo indeterminato; in altre Regioni invece è legale ospitare stagisti anche per chi è privo di dipendenti.

La denominazione " tirocini di inserimento / reinserimento lavorativo" implica una garanzia di inserimento lavorativo, cioè di assunzione, al termine dello stage?

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

Cos'è la convenzione di stage?

Poiché lo stage non è un rapporto di lavoro, non si può usare la terminologia "contratto" riferita allo stage; dunque si usa la parola "convenzione". Questa parola assume però in questo contesto un doppio significato. Vi è una "convenzione - quadro" che siglano un soggetto promotore (es. università, centro per l'impiego etc) e un soggetto che si dichiara disponibile a ospitare tirocinanti (es. un'azienda privata, un ente pubblico etc). Questa disponibilità è generica e non riferita a un tirocinante in particolare. Vi è poi una "convenzione di stage" per ciascuno stage che viene attivato. In questa convenzione sono riportati, oltre ai dati del soggetto promotore e di quello ospitante, anche il nominativo del tirocinante e altri dati specifici relativi allo stage in questione: la data di

inizio, la durata, e appunto un testo denominato “progetto formativo”, in cui vengono descritte in maniera (più o meno...) dettagliata tutte le competenze che il tirocinante dovrà apprendere nel corso dell’esperienza formativa, le mansioni che gli verranno affidate, l’ufficio in cui verrà inserito. La convenzione di stage contiene al suo interno, o in allegato, il progetto formativo che ne è parte integrante. Al tirocinante conviene sempre farsene dare una copia al momento dell’attivazione del suo stage.

Cos’è la proroga e come funziona?

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

Quanti stagisti può ospitare al massimo un soggetto ospitante?

Si deve fare una proporzione con il numero di dipendenti: in genere gli stagisti non possono essere più del 10% dei dipendenti, dunque un’azienda con 100 dipendenti può ospitare non più di 10 stagisti. Qui però le normative cambiano anche sensibilmente da Regione a Regione: vi sono Regioni che permettono un numero maggiore (per esempio la Campania nella sua Delibera della Giunta Regionale n. 243 del 22/07/2013 dice che sono permessi “per i soggetti ospitanti che hanno oltre venti dipendenti a tempo indeterminato, un numero di tirocinanti a partire da sei non superiore al 20 per cento dell’organico a tempo indeterminato”). 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: alcune Regioni prevedono che la proporzione vada fatta solamente considerando tra i dipendenti quelli assunti a tempo indeterminato (come per esempio la Toscana nella sua legge regionale 3/2012) mentre altre invece conteggiano anche tra i dipendenti quelli assunti con contratti temporanei (per esempio il Lazio nella sua deliberazione 199/2013 conteggia tutti i lavoratori “subordinati”, dunque anche chi ha un contratto di apprendistato oppure un contratto a tempo determinato), oppure addirittura i collaboratori parasubordinati (per esempio la Lombardia nella sua DGR X/825 del 25 ottobre 2013 specifica che “Nel conteggio delle “risorse umane”, in questo contesto si devono ricomprendere: il o i titolari di impresa e i coadiuvanti, i liberi professionisti singoli o associati; i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, determinato o di collaborazione non occasionale, di durata pari almeno a 12 mesi; i soci lavoratori di cooperative [...]; per i rapporti non a tempo indeterminato deve essere rispettato il limite minimo di durata di 12 mesi” aggiungendo che “Per le attività di carattere stagionale, lavoratori e collaboratori a tempo determinato potranno essere conteggiati anche in caso di durate inferiori a 12 mesi, a condizione che il loro contratto abbia inizio prima dell’avvio del tirocinio e si concluda successivamente alla conclusione dello stesso”).

Si può fare uno stage in un'impresa che non ha nemmeno un dipendente assunto a tempo indeterminato?

Dipende dalle Regioni. Alcune lo vietano espressamente, come per esempio la Toscana che nella sua normativa prescrive: “per i soggetti ospitanti senza dipendenti a tempo indeterminato non è consentita l’attivazione di tirocini, salvo che per le aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale”. Altre Regioni invece, come per esempio la Lombardia, lo permettono.

Uno stage può essere interrotto prima della sua scadenza?

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

A chi si può rivolgere uno stagista in caso abbia problemi durante il suo stage?

Il primo interlocutore dello stagista è il suo tutor, cioè la persona che all’interno del soggetto ospitante è incaricata di seguire la sua formazione. Questa figura è il primo punto di riferimento in caso lo stagista abbia problemi all’interno della struttura che lo ospita. Non di rado, però, capita che sia proprio il tutor aziendale uno dei problemi: può accadere che non dia attenzione allo stagista, oppure che lo sovraccarichi di compiti, o che gli faccia svolgere mansioni non coerenti con il progetto formativo del tirocinio; 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. Oppure capita che le criticità siano molto gravi: come per esempio quando lo stagista viene trattato come un dipendente, e si sente richiedere prestazioni in autonomia, efficienza e talvolta addirittura turnazione con i “colleghi”. In questo caso, di fatto, lo stage maschera lavoro dipendente. Si può chiamare in causa un sindacato: basta recarsi nella più vicina sede della sigla sindacale di cui si ha più fiducia ed esporre il proprio caso. L’azione più forte di tutte è poi quella di denunciare la situazione alla Direzione

territoriale del lavoro, chiedendo un intervento degli ispettori del lavoro che, se valuteranno sufficientemente credibile e circostanziata la descrizione delle presunte illegalità, potrebbero programmare una visita a sorpresa presso il soggetto ospitante e verificare il corretto trattamento degli stagisti (e a quel punto di tutti i dipendenti). Questo tipo di denuncia non può essere anonimo, anche se gli ispettori sono tenuti a mantenere di fronte all'azienda il riserbo sulla fonte della segnalazione, e va effettuato possibilmente portando materiale a supporto della propria dichiarazioni (documenti, email, testi scritti che attestino la veridicità del racconto). In linea generale, le Direzioni del lavoro vanno sollecitate solo in caso di abusi gravi. A seguito di una ispezione, può anche scaturire un procedimento giudiziario a carico del soggetto ospitante. I casi di abuso dello strumento dello stage finiti in Tribunale sono comunque rarissimi.

Quante ore devono fare gli stagisti?

Rispetto agli orari le normative sugli stage non prescrivono in genere nulla di preciso. Vi sono dei casi in cui si concorda a priori che lo stage sia part-time, per esempio 20 o 25 ore la settimana; la stragrande maggioranza degli stage è tuttavia "full time", quindi presuppone la presenza dello stagista in ufficio per circa 38-40 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 9 di mattina se lì si comincia a mezzogiorno, e però non pretenderà di andarsene alle 6 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": perchè è appunto uno stagista, e non un lavoratore. Ciononostante, il tirocinante potrà decidere di sua volontà di fare qualche volta gli stessi orari dei dipendenti, magari per dimostrare buona volontà, nella prospettiva di inserirsi nel gruppo di lavoro e magari poter essere assunto al termine dello stage. In generale è bene ribadire che lo stage non è un contratto di lavoro e quindi lo stagista non è necessariamente tenuto a rispettare pedissequamente un orario (come se timbrasse un cartellino); allo stesso modo, può uscire prima se ne ha bisogno qualche volta, o anche stare assente, senza che gli possa venir chiesto di recuperare le ore o i giorni di assenza.

Si può svolgere uno stage in orari notturni?

Dipende dalla normativa; nella maggior parte dei casi questi dettagli non sono specificati. La normativa vigente in Campania prevede che «l'orario di attività del tirocinante non eccede quello previsto dal contratto collettivo applicabile al soggetto ospitante e si svolge in fascia diurna, a meno che la specifica organizzazione del lavoro del settore o reparto di inserimento non ne giustifica 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 di norma in fascia diurna, fatti salvi i casi in cui la specifica organizzazione del lavoro del soggetto ospitante non ne giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale e notturna». La normativa lombarda invece rispetto alla «possibilità di svolgimento del tirocinio in orario notturno, vale a dire nella fascia oraria compresa 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».

Uno stagista è obbligato a presentarsi in giorni festivi se gli viene chiesto di farlo?

Purtroppo talvolta può capitare che il soggetto ospitante chieda – o peggio, tenti di imporre – allo stagista di essere presente in ufficio o in negozio in giorni festivi. Ciò accade, è facile intuirlo, in quelle realtà lavorative che non si fermano per le feste, e che addirittura intensificano la propria attività. Dicembre, per esempio, è un mese particolare perché rappresenta il massimo picco per quasi tutte le attività commerciali (negozi, boutique, grandi magazzini). È bene sapere che 8 dicembre (Immacolata), 25 dicembre (Natale) e 26 dicembre (Santo Stefano) sono festivi garantiti, così come 1 gennaio (Capodanno) e 6 gennaio (Epifania). Per i milanesi inoltre sempre a dicembre c'è la festa del santo patrono (il 7, Sant'Ambrogio). In questi e negli altri giorni festivi, a cominciare dalle domeniche, gli stagisti non sono tenuti per forza a presentarsi – a meno che non sia previsto direttamente per iscritto nella convenzione di stage. Soprattutto, a livello economico non bisogna aspettarsi che prestando la propria attività in un giorno festivo si riceverà a fine mese una indennità più alta: le retribuzioni maggiorate per i giorni festivi sono previste per chi ha un contratto di lavoro, e non sono applicabili a chi è in tirocinio.

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 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 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.

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 6 mesi con compenso di 400 euro al mese) venga erogata parzialmente all'inizio e parzialmente al termine del percorso formativo. Il consiglio per gli stagisti è quello di informarsi il prima possibile sulle modalità e le tempistiche di erogazione dell'indennità, per

non avere brutte sorprese in itinere. Attenzione, a questo proposito, agli stage in cui è previsto che l'indennità non venga pagata direttamente dal soggetto ospitante, bensì da altre fonti (per esempio con fondi pubblici, come accade con Garanzia Giovani, gestiti dall'Inps o dalle Regioni): in questi casi è bene mettere in conto che i pagamenti, a causa di frequenti lungaggini burocratiche, potrebbero arrivare anche con molto ritardo.

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

NEW FAQ

C'è bisogno di certificati medici o di permessi speciali per le assenze?

No. Uno stagista non è tenuto a esibire un certificato medico per giustificare un'assenza di uno o pochi giorni, né ha bisogno di permessi speciali per effettuare un'assenza programmata (per esempio, in caso debba sottoporsi a una visita medica, effettuare un esame o altri impegni). Lo stagista non è un lavoratore, non deve timbrare un cartellino e non gli possono essere richieste le stesse prestazioni che si richiedono a un dipendente. Ovviamente è nel suo stesso interesse svolgere lo stage con assiduità e impegno, sia per imparare sia per dimostrare la propria efficienza in vista di una possibilità di assunzione post stage; ma non essendo un dipendente non è vincolato al rispetto assoluto dell'obbligo di presenza. Irricevibili sono in questo senso, per esempio, le situazioni in cui uno stagista avverte che dovrà stare assente un determinato giorno e il tutor cerca di negargli il permesso, adducendo la necessità della sua presenza in ufficio / negozio. Lo stagista non deve essere mai necessario, né tantomeno indispensabile. Attenzione, però, perché in alcuni programmi – specialmente se finanziati con fondi pubblici – vi è un tetto massimo di assenze (solitamente espresso in una percentuale di ore sul totale del monte ore settimanale o mensile previsto), superato il quale si perde il diritto all'indennità mensile.

Gli stage gratuiti sono legali?

Non tutti. La risposta è sì in caso di tirocini curriculari, 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 extracurriculari: in questo caso le Regioni hanno deliberato ciascuna una somma minima, che va da 300 a 600 euro.

Si possono fare due stage contemporaneamente, oppure uno stage contemporaneamente a un lavoro?

Sì, purché gli orari siano compatibili: nessuna norma di legge vieta a chi sia titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di impegnare la parte libera della propria giornata in uno stage presso un'azienda diversa da quella dalla quale dipende, sempre che l'esperienza formativa abbia per oggetto mansioni differenti da quelle già svolte. Allo stesso modo si può pensare di impegnare il proprio tempo in 2 stage diversi, entrambi part-time. Sono

comunque fattispecie molto rare. Vi possono però essere dei particolari programmi di stage (spesso finanziati con fondi pubblici) che richiedono come requisito per l'accesso quello di essere privi di occupazione: significa che in quel caso potrebbe non essere possibile attivare lo stage a favore di una persona che abbia già un impiego (o un altro stage), seppur part-time.

In caso si svolga uno stage extracurricolare, a normativa a cui fare riferimento è quella della Regione nella quale si svolge lo stage?

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

Che differenza c'è tra stagisti, tirocinanti, praticanti e apprendisti?

Per non rischiare di fare confusione, ecco una panoramica.

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

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

3) Tirocini formativi attivi. Anche conosciuti con l'acronimo «tfa», costituiscono (per il momento) l'ultimo passaggio del percorso per poter insegnare nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado. Si tratta di corsi di durata annuale istituiti dalle università che attribuiscono, tramite un esame finale, il titolo di abilitazione all'insegnamento. I tfa sono organizzati in tre gruppi di attività: insegnamenti di materie psico-pedagogiche e di scienze dell'educazione; un tirocinio svolto a scuola sotto la guida di un insegnante tutor, comprendente una fase osservativa e una fase di insegnamento attivo; insegnamenti di didattiche disciplinari che vengono svolti in un contesto di laboratorio mirante a stabilire una stretta relazione tra l'approccio disciplinare e l'approccio didattico. L'accesso ai tfa è a numero chiuso ed è programmato annualmente dal ministero, secondo la previsione di esigenze di personale a livello regionale. Anche i tfa non sono contratti di lavoro, dunque non danno luogo a

retribuzione né a contributi, e sono dunque ininfluenti ai fini pensionistici.

4) Apprendistato. L'apprendistato a differenza dei precedenti è un vero contratto di lavoro. Si suddivide in 3 tipologie: “per la qualifica e per il diploma professionale” (destinato ai giovanissimi), poi “professionalizzante” (o “contratti di mestiere”) e infine “di alta formazione e di ricerca” (per i profili con alto grado di istruzione). A seconda delle tipologie può essere sottoscritto da un giovane di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, ha una durata massima fino a 6 anni e prevede che il lavoratore svolga un determinato numero di ore di formazione. È stato a più riprese definito come la «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro». A livello tecnico, si tratta di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ha la peculiarità di permettere un licenziamento immotivato al termine della parte formativa, senza bisogno da parte del datore di lavoro di addurre giusta causa né giustificato motivo. Per il datore di lavoro è vantaggioso perché ha profili retributivi e contributivi ribassati; è ovviamente vantaggioso anche per i giovani perché prevede retribuzione, contributi, copertura assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le malattie, l'invalidità e la vecchiaia, la maternità, l'assegno familiare, il sussidio di disoccupazione in caso di licenziamento. Inoltre l'apprendista, al pari di un lavoratore a tempo indeterminato, ha diritto a ferie e permessi retribuiti: il numero di ore varia da contratto a contratto, per esempio nel caso del contratto nazionale del commercio le ferie sono pari a 173 ore, cioè 26 giorni, all'anno, e i permessi a 88 ore all'anno (+ 16 in caso l'azienda abbia più di 15 dipendenti).

Si può attivare e gestire in autonomia il proprio stage?

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

È legale che a un giovane vengano chiesti dei soldi per avviare uno stage?

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



#beststage2016



Scarica l'app RdS Job Community

