



GUIDA BEST STAGE

2023

GUIDA INDISPENSABILE ALLO STAGE IN ITALIA

Tutto quello che ti serve sapere sullo stage:

- Cosa è cambiato con (e dopo) la pandemia
- Tutti i riferimenti normativi aggiornati
- Le FAQ per conoscere diritti e doveri
- E le aziende virtuose dell'RdS network!

INDICE

Best Stage 2023 è una pubblicazione della testata giornalistica online Repubblica degli Stagisti, registrata presso il Tribunale di Milano, n.171 dell' 08/04/09, ed è edita da Ventidue srl - News&Events



1

Normative sugli stage, l'occasione di riforma mancata del 2022



2

Job hunting tips



3

Le aziende trasparenti dell'RdS network



4

Regione che vai, stage che trovi



5

FAQ. Risposte alle domande più frequenti

How do you go
from impossible
to unstoppable?

EY

Building a better
working world

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

Visita il nostro sito
ey.com/it_it/careers



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





Ed eccoci con la nuova edizione della **Guida Best Stage**, uno strumento che dal 2014 la Repubblica degli Stagisti mette a disposizione dei giovani per permettere loro di avere sottomano, in un pdf agile e sintetico, tutte le informazioni più importanti quando si tratta di formazione e primi passi nel mondo del lavoro.

Giunta alla sua nona edizione, anche quest'anno la Guida fa il punto sui diritti e doveri degli stagisti con un quadro sintetico sulle normative vigenti nelle varie Regioni italiane (e qualche numero su quanto sono diffusi gli stage in ciascuna di esse) e risponde alle domande più frequenti che arrivano sul Forum e sulle pagine social (venite a trovarci su Facebook, LinkedIn e Twitter!) attraverso oltre cinquanta FAQ.



Troverete quest'anno, nelle prime pagine, un focus sull'occasione mancata del 2022, quando siamo arrivati a un passo dall'ottenere nuove leggi più tutelanti per i tirocinanti italiani... prima che tutto andasse in fumo con le elezioni anticipate, lasciando dunque il quadro normativo esattamente come prima.





C'è anche un contributo di EY, da molti anni tra le aziende virtuose del network della Repubblica degli Stagisti (a proposito, le trovate tutte nella sezione “Le aziende trasparenti dell’RdS network”), che quest’anno è sponsor della Guida Best Stage e mette a disposizione dei lettori le sue “tips”, i suggerimenti ai giovani che stanno per affrontare un colloquio per uno stage (o un lavoro!).

Naturalmente potete condividere il link di questa Guida con tutti coloro ai quali pensate potrebbe essere utile: il pdf è scaricabile gratuitamente attraverso il nostro sito (come già sapete se state leggendo queste righe!). E se pensate che manchi qualcosa che potrebbe arricchire la prossima edizione della Guida... non esitate a scriveterci e farcelo sapere!

Buona lettura e buono stage a tutti,

*Eleonora Voltolina
e la redazione della Repubblica degli Stagisti*



Normative sugli stage, l'occasione di riforma mancata del 2022

Il riassunto più sintetico dell'anno appena passato, visto dalla lente dei diritti degli stagisti, potrebbe essere questo: *“abbiamo scherzato”*.

Il 2022 infatti avrebbe potuto essere l'anno delle grandi riforme: si profilavano all'orizzonte **cambiamenti significativi sia per il segmento dei tirocini curriculari** (quelli svolti mentre si studia, di competenza legislativa statale) **sia per il segmento dei tirocini extracurriculari** (di competenza regionale). Le proposte sul tavolo avrebbero portato a quadri normativi molto più favorevoli per gli stagisti, con una notevole diminuzione degli spazi per l'abuso dello strumento, un monitoraggio più stretto e un'attenzione più forte alla sostenibilità economica.

Ecco perché abbiamo deciso di raffigurare nella copertina di questa nostra Guida Best Stage 2023 una persona giovane ferma di fronte a un treno in corsa: perché i giovani italiani sono rimasti al palo, e il treno delle riforme è passato senza fermarsi per far salire gli stagisti – e “far salire” la qualità delle loro esperienze di formazione “on the job”.

Dal punto di vista dei **tirocini curriculari**, era in pieno svolgimento alla **Camera dei deputati l'iter di discussione del testo unico della proposta di legge** che aveva condensato le proposte depositate in primis, nel lontano agosto 2018, dal parlamentare Massimo Ungaro e poi, più di recente, da Rina De Lorenzo, Manuel Tuzi, Niccolò Invidia e Rosa Maria Di Giorgi. Il testo unico, bipartisan, si riprometteva di aggiornare il decreto

ministeriale attualmente in vigore e ancora utilizzato per i curricolari, vecchio di un quarto di secolo (addirittura del 1998!) e non più in grado di regolare adeguatamente i tirocini – anche per alcune parti ormai in palese conflitto con le 21 normative regionali emesse negli ultimi anni specificamente sui tirocini extracurricolari.

La proposta voleva, tra le altre cose, introdurre un minimo di indennità a favore dei tirocinanti curricolari; il percorso verso l'approvazione della proposta era arduo perché c'erano su questo specifico punto del compenso, così come su quello dell'introduzione della comunicazione obbligatoria, **resistenze dentro e fuori del Parlamento**. Sul fronte del no si ponevano soprattutto alcune aziende private ed enti pubblici che guardavano con insofferenza la prospettiva di essere obbligati a pagare anche gli stagisti curricolari (come otto anni fa erano stati obbligati a cominciare a pagare gli extracurricolari), e di conseguenza le università e istituti di formazione che temevano che questa insofferenza si potesse tradurre in porte chiuse per i loro studenti, cioè in una riduzione del numero di opportunità di tirocinio curricolare. In ogni caso la proposta di legge prevedeva la possibilità di non pagare nulla per i tirocini di durata inferiore a un mese.

Ma **prima ancora che l'iter di discussione del testo unico sui curricolari potesse concludersi alla Camera e passare al Senato il governo Draghi è caduto** e sono state indette nuove elezioni, da cui a ottobre 2022 è scaturito un nuovo Parlamento. Tabula rasa, dunque, di tutte le proposte di legge rimaste a metà del guado: **ora bisognerà ricominciare daccapo, individuando i parlamentari più attenti ai temi dell'occupazione giovanile** (nessuno dei cinque primi firmatari delle proposte di legge che erano state fuse nel testo unico è stato purtroppo rieletto) e nello specifico disponibili a presentare proposte di legge in materia di tirocini. Per fortuna, qualcuno c'è ancora!

La deputata Chiara Gribaudo per esempio si è impegnata, già all'inizio della nuova legislatura, a portare avanti la proposta di riforma dell'ordinamento normativo dei tirocini e a depositare nel corso del 2023 una proposta di legge riprendendo i punti chiave del testo unico finito nel cassetto - dunque comunicazione obbligatoria e indennità minima obbligatoria anche per i curricolari. Ma quando e se questa proposta di legge potrà effettivamente cominciare il suo iter e la discussione in Parlamento, purtroppo, non è dato sapere: basti pensare che la proposta Ungaro aveva passato ben tre anni nel dimenticatoio prima di essere finalmente calendarizzata. I tirocinanti non sembrano essere una priorità della politica italiana.

E il 2022 ha segnato anche il naufragio del progetto di riforma di un altro tipo di tirocini: quelli extracurricolari. Qui la discussione partiva dalla necessità di dare concretezza all'**indicazione del governo Draghi (contenuta**

in un comma della legge di bilancio 2022) di disegnare un nuovo e più stretto perimetro di azione per i tirocini extracurricolari con l'obiettivo di ridurre il numero (e di conseguenza gli abusi). Compito non facile, considerando il dovere di rispettare la competenza esclusiva delle Regioni in materia di formazione professionale e tirocini extracurricolari.

In particolare, il comma 721 della legge di Bilancio 2022 elencava i «criteri» sulla base dei quali avrebbero dovuto basarsi le decisioni della Conferenza Stato Regioni, e l'obiettivo era di circoscriverne «l'applicazione in favore di **soggetti con difficoltà di inclusione sociale**». Le classiche categorie di soggetti “con difficoltà di inclusione sociale” sono facilmente intuibili: persone in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti ed ex tossicodipendenti, alcolisti ed ex alcolisti, condannati ammessi a misure alternative di detenzione, ex detenuti, rifugiati, richiedenti asilo... Ma è stato chiaro fin dal principio che, se ci fosse limitati a queste categorie, il numero di tirocini extracurricolari si sarebbe ridotto davvero drasticamente: a spanne, oltre il 90% dei tirocini di questo tipo sarebbe stato cancellato, perché a oggi solo una piccolissima percentuale di essi riguarda appunto quei soggetti svantaggiati lì.

La soluzione sarebbe dovuta dunque essere un nuovo testo di Linee Guida sui tirocini extracurricolari, da concordare e approvare in sede di Conferenza Stato-Regioni, che aggiornasse le Linee Guida del 2017 attraverso una **restrizione “soft” della platea**, cioè una interpretazione della frase “soggetti con difficoltà di inclusione sociale” che includesse anche i giovani meno scolarizzati o Neet di lungo corso, e i disoccupati “di lungo periodo” di tutte le età.

Il ministero del Lavoro aveva lavorato nel corso del 2022 alla redazione di una bozza di testo di nuove Linee Guida che potesse andare bene a tutti, pur variando in maniera significativa le posizioni delle varie Regioni specie a seconda del loro colore politico. Lo aveva fatto anche raccogliendo spunti dal Gruppo di lavoro “Politiche giovanili: lavoro e welfare” di cui era stata chiamata anche a far parte anche la fondatrice della Repubblica degli Stagisti, Eleonora Voltolina. **La Conferenza Stato-Regioni avrebbe dovuto approvare le nuove linee guida entro il 30 giugno 2022.**

Ma al 30 giugno il nuovo testo non era ancora pronto, figuriamoci approvato; **e anche in questo caso la caduta del governo e le elezioni anticipate hanno interrotto il percorso.** Inoltre, già prima c'era stato un intoppo rilevante e cioè il **ricorso della Regione Veneto per illegittimità costituzionale** sul passaggio della legge di bilancio 2022 che chiedeva appunto di rivedere il perimetro del raggio d'azione dei tirocini. Il ricorso,

depositato dalla Regione Veneto alla cancelleria della Corte Costituzionale all'inizio di marzo del 2022 contro la decisione del governo di legiferare su un tema di competenza “residuale” (così si dice in gergo tecnico) delle Regioni, cioè appunto i tirocini extracurricolari, sarà **calendarizzato solo nel corso del 2023**; quindi al momento in cui questa Guida va in stampa, non si sa quale sarà il verdetto.

In ogni caso, essendosi interrotti entrambi i percorsi di riforma sia per la normativa sui tirocini curricolari sia per quella sui tirocini extracurricolari, **restano in vigore in entrambi i segmenti le vecchie normative**. Per ottenere cambiamenti bisognerà ora ricominciare daccapo. **Una grandissima occasione perduta dunque, quella del 2022**: se nuove normative avessero visto la luce, avremmo potuto dare più dignità agli stagisti e prevedere un quadro più efficace nel prevenire gli usi distorti di questo strumento.





JOB HUNTING TIPS

by

EY

Building a better
working world

CERCARE UNO STAGE, CERCARE UN LAVORO: I CONSIGLI DEL TALENT TEAM DI EY ITALY

IL TUO CURRICULUM VITAE: LA TUA STORIA

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

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

LA PRIMA CHIAMATA E COME AFFRONTARLA AL MEGLIO

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

TEST ONLINE

A volte potrà esserti richiesto di effettuare dei test online, al fine di sondare diverse tipologie di competenze. Durante lo svolgimento del test tecnici cerca di concentrarti e di controllare bene il tempo. Non aver fretta nel rispondere ed evita risposte di impulso.

Se si tratta di un test che indaga le competenze trasversali attinenti alla tua sfera caratteriale, cerca di rispondere in maniera sincera: solo così verrà fuori veramente la tua reale personalità.

GUIDA BEST STAGE 2023

ASSESSMENT

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

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

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

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

ARRIVARE PREPARATI

Per fare la differenza durante un colloquio è importante conoscere l'organizzazione: business, cultura e valori. Sapere come l'azienda lavora rappresenta sicuramente un punto a tuo favore. Oltre al sito aziendale puoi consultare le pagine sui social network come Instagram, Facebook, LinkedIn e Twitter.

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

IL RECRUITER

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

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

COSA SAI DEL TUO PROSSIMO LAVORO?

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

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

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

IL COLLOQUIO DA REMOTO: SCEGLI L'AMBIENTE ADATTO

Assicurati innanzitutto che la posizione scelta per il tuo colloquio online sia dotata di buona connessione. Cerca un luogo in cui ti senti a tuo agio e che ti consenta di esprimerti con sicurezza. Opta per un ambiente confortevole, privo di rumori e distrazioni, e in cui tu possa parlare con un tono di voce adeguato.

GESTISCI L'ANSIA

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

DURANTE IL COLLOQUIO: RACCONTA CHI SEI

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

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

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

CONCENTRATI E RISPETTA I MOMENTI

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

RACCONTATI ATTRAVERSO UNA STORIA

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

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

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

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

SEI (ANCHE) TU A SCEGLIERE: FAI DOMANDE

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

DOPO IL COLLOQUIO: COSA FARE E COME COMPORTARSI

QUALI TEMPISTICHE ASPETTARSI

Concluso il colloquio di selezione, che sia il primo o di una fase più avanzata, è importante rispettare le tempistiche. Anche se dopo alcuni giorni non hai ancora ricevuto nessun riscontro, non allarmarti.

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

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

GESTISCI L'ATTESA IN MODO COSTRUTTIVO

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

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

RISCONTRO NEGATIVO: ACCORGIMENTI

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

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



Le aziende del Network

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

Prima di tutto la trasparenza. Ogni impresa che aderisce al circuito della 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 approcciando, e di farsi un'idea di quello che può offrire il mercato, in modo da poter confrontare le offerte e scegliere con cognizione di causa. In secondo luogo, le aziende dell'RdS network garantiscono la qualità delle condizioni di stage offerte. Tutte si impegnano a garantire un rimborso spese minimo di almeno 500 euro al mese - anche laddove la legislazione vigente dovesse prevedere di meno - agli stagisti



extracurricolari, e almeno 250 euro al mese agli stagisti 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” - ad autoincensarsi - sui loro siti istituzionali o nelle interviste, parlando di quanto hanno a cuore i giovani e quante buone opportunità offrono. No: loro si mettono in gioco e ci mettono la faccia. Accettano di essere trasparenti di fronte alla Repubblica degli Stagisti e ai giovani italiani. Raccontano con sincerità la propria realtà e i propri numeri. E questo, per un giovane che cerca lavoro, è il miglior biglietto da visita.

Il “**Bollino OK STAGE**” viene conferito a quelle aziende aderenti all’RdS network che vanno oltre i requisiti standard e rispettano tutti i punti della Carta dei diritti dello stagista, il più importante dei quali è quello di realizzare almeno il 30% di assunzioni al termine dello stage. Il “Bollino OK STAGE” è annuale e viene conferito sulla base dei dati dell’anno precedente durante l’evento annuale della Repubblica degli Stagisti, Best Stage, solitamente a fine primavera / inizio estate.

GUIDA BEST STAGE 2023





ARVAL

BNP PARIBAS GROUP



RIMBORSO SPESE **1000€**

ASSUNZIONI **46%**

ARVAL ITALIA

Arval è la società del Gruppo BNP Paribas leader nel noleggio a lungo termine e nei servizi di mobilità. Nasce nel 1989 ed approda in Italia nel 1995. Presente in 30 Paesi, in Italia gestisce oltre 228mila veicoli e 50mila aziende clienti. Grazie a un'eccellente qualità del servizio e a una struttura commerciale che pone il cliente al centro, Arval punta da sempre ad offrire soluzioni di mobilità innovative ai propri clienti: grandi aziende internazionali, PMI, professionisti e utenti privati che cercano la soluzione perfetta per ottimizzare la propria mobilità o quella dei loro collaboratori).

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **1000 euro per tutti** + notebook aziendale.

148 stage attivati nel 2021, di cui 6 curriculari, su 263 dipendenti, di cui 237 a tempo indeterminato (dati aggiornati a fine 2022).

46% assunti al termine dello stage, tutti con contratto a tempo determinato di un anno.

Nel 2023 Arval festeggia i 10 anni consecutivi di presenza nel network di aziende virtuose della Repubblica degli Stagisti: e la collaborazione continua!



GUIDA BEST STAGE 2023

BANCA PSA

STELLANTIS

RIMBORSO SPESE **900€**

ASSUNZIONI **80%**



Banca PSA

Banca PSA Italia da oltre 40 anni è partner di riferimento in Italia per il finanziamento e il leasing sulle vetture Peugeot, Citroën e DS. Dal 2016 la società ha consolidato il know how e l'affidabilità finanziaria grazie alla costituzione della joint venture paritetica tra Banque PSA Finance S.A. e Santander Consumer Finance. Nel 2021 infine Banca PSA è entrata a far parte del Gruppo Stellantis, leader a livello mondiale di servizi di mobilità, nato dalla fusione di Groupe PSA e FCA Group. Il futuro della società si prospetta ricco di opportunità: la nascita del gruppo Stellantis, il mercato dell'automotive che assiste ad un incremento della vendita online ed al passaggio a prodotti elettrificati, oltre alla volontà di continuare a migliorare e progettare nuovi finanziamenti per i nostri clienti. Per essere pronti a cogliere queste sfide cerchiamo persone appassionate del mondo bancario e automobilistico che portino creatività, determinazione e passione nei nostri team. Banca PSA aderisce all'RdS network anche con PSA Renting Italia, conosciuta con il marchio commerciale Free2Move Lease, che è una controllata presente in Italia dal 2008 che si occupa di leasing e renting per le autovetture Peugeot, Citroën, DS e Opel.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **900 euro** per tutti + mensa gratuita e laptop aziendale.

18 stage attivati nel 2021, di cui 6 curriculari, su 241 dipendenti, di cui 205 a tempo indeterminato sulle due ragioni sociali Banca PSA Italia spa e PSA Renting Italia spa.

80% assunti al termine dello stage. L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti 14, quasi tutti in somministrazione.

GUIDA BEST STAGE 2023





RIMBORSO SPESE

500€
700€

ASSUNZIONI

30%



BENE ASSICURAZIONI

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

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **700 euro** al mese per gli stagisti extracurricolari + ticket restaurant da 5 euro + notebook aziendale; **500 euro** per gli stagisti curricolari + notebook aziendale.

12 stage attivati nel 2021, di cui 2 curricolari, su 72 dipendenti, di cui 45 a tempo indeterminato, cui si aggiungono 25 collaboratori (sulle tre ragioni sociali Bene Assicurazioni Spa, Fit srl e bService scarl).

30% assunti al termine dello stage, con contratto di apprendistato. Ulteriori informazioni sui tirocini in Bene Assicurazioni: elevata multidisciplinarietà, rapida crescita professionale, grazie ad attività di formazione continua in aula e on the job, meritocratici sviluppi di carriera, strettamente connessi ad impegno e atteggiamento positivo, ambiente di lavoro giovane e friendly.



GUIDA BEST STAGE 2023

BIP.

HERE TO DARE

RIMBORSO SPESE **800€
1000€**

ASSUNZIONI **90%**



BIP

“BIP, fondata in Italia nel 2003 e presente in 13 Paesi nel mondo, è oggi una delle principali multinazionali di consulenza in Europa e impiega 4.600 persone a livello globale. I suoi professionisti offrono servizi di consulenza direzionale e di business integration, seguono le aziende nei processi di ricerca e adozione di soluzioni tecnologiche disruptive. La chiave del successo di BIP è semplice: puntare all’eccellenza dei servizi con un approccio etico e leale nei confronti dei clienti, trovando sempre soluzioni innovative per problemi tradizionali. BIP ha ricevuto per quattro anni l’AwaRdS per il “Miglior tasso di assunzione post stage” e per il secondo anno consecutivo ha ricevuto da Top Employers Institute la certificazione di azienda Top Employer Italy 2022 per la qualità dell’employee experience offerta, l’impegno avviato a favore dell’inclusività, la dedizione rivolta alla Talent Acquisition e alla formazione, sviluppo e coinvolgimento delle persone

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** + notebook aziendale per tutti. 1000 euro per i fuori sede.

322 stage, di cui 129 curricolari, attivati nel 2021 su 2673 dipendenti, di cui 2.525 a tempo indeterminato.

Oltre il 90% assunti al termine dello stage, praticamente tutti con contratto a tempo indeterminato.

L’azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti 401, anche in questo caso quasi tutti direttamente a tempo indeterminato. Nel 2022 BIP si è aggiudicata anche l’AwaRdS per la “Miglior performance di assunzione diretta di giovani”.



GUIDA BEST STAGE 2023



RIMBORSO SPESE **750€**

ASSUNZIONI **70%**



BOOSTER BOX

We are a Scientific Online Marketing and Technology Agency. That is a long sentence to say that we love numbers and marketing. We are based in sunny Tuscany and from there we help large, international businesses in succeeding online by using a scientific approach. We also like cats and funny videos.

Our moms always told us we were special, but now it is official: after winning the best small PPC Agency at the European Search Award 2019, in 2022 we won the PPC Agency of the Year at the Global Agency Awards!

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **750 euro** al mese per tutti + eventuali agevolazioni fiscali + notebook & tech gear aziendale. 23 stage attivati nel 2021, di cui 18 curriculari, su 70 dipendenti, di cui 50 a tempo indeterminato.

70% assunti al termine dello stage, tutti con contratto di apprendistato.



Cefriel[®]

POLITECNICO DI MILANO

RIMBORSO SPESE

800€
1000€
1100€

ASSUNZIONI

56%



CEFRIEL

Cefriel è un centro di innovazione digitale not-for-profit, fondato nel 1988 dal Politecnico di Milano; è costituito da attori pubblici e privati per promuovere lo sviluppo delle realtà del Paese grazie all'applicazione delle tecnologie e dei servizi digitali.

Cefriel integra in modo organico ricerca, innovazione e formazione per promuovere competitività, sviluppo delle conoscenze e delle competenze.

Con oltre 140 professionisti con competenze multidisciplinari distintive, Cefriel aiuta le imprese e il tessuto socio-economico del Paese a crescere e svilupparsi grazie alla valorizzazione e alla crescita delle conoscenze e competenze nel campo delle tecnologie e servizi digitali.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** per diplomati e studenti di triennale; **1000 euro** per diplomati fuorisede, studenti di triennale (se fuorisede), e laureati triennali, **1100 euro** per studenti di specialistica e di master e per laureati quinquennali + buoni pasto del valore di 7 euro, notebook aziendale e l'accesso ad alcuni benefit aziendali (english corner e corsi di formazione). 13 stage attivati nel 2021, di cui 11 curricolari, su 141 dipendenti, di cui 130 a tempo indeterminato.

56% assunti al termine dello stage. Nel 2022 Cefriel si è aggiudicata l'AwaRdS per il "Miglior rimborso spese".



GUIDA BEST STAGE 2023



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

RIMBORSO SPESE **800€**

ASSUNZIONI **38%**



DANONE

Danone è un'azienda che mette la salute delle persone e del pianeta al primo posto, perché crede che queste dipendano l'una dall'altra. La visione "One Planet. One Health" evidenzia l'impegno a far sì che il benessere delle persone e del pianeta si incontrino per sostenersi vicendevolmente, operando in modo responsabile.

Perché se il nostro pianeta sta bene, anche noi stiamo bene. Da quando, nel 1919, nelle farmacie è stato venduto il primo yogurt Danone per aiutare a migliorare la salute intestinale, si impegna a portare la salute attraverso l'alimentazione al maggior numero di persone possibile; ha ottenuto la certificazione B Corp, in Italia, con l'ambizione di dare un contributo per il bene collettivo.

Presente in più di 120 Paesi, con oltre 100mila dipendenti che lavorano in oltre 55 nazioni, nel 2020 Danone ha realizzato un fatturato di oltre 23 miliardi di euro.

Negli anni ha ricevuto l'AwaRdS speciale "Donne al lavoro", l'AwaRdS speciale "Welfare per gli stagisti" e l'AwaRdS speciale "Lavoro Agile". Se vuoi conoscerci meglio, seguici sulla nostra pagina IG [idanoners_italia!](#)

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** al mese per tutti più buoni pasto da 10 euro + Welfare aziendale, 2400 euro netti da riproporzionare in base alla durata dello stage. 41 stage attivati nel 2021 su 439 dipendenti, di cui 417 a tempo indeterminato.

38% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti 13, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Nel 2021 Danone ha festeggiato i 10 anni consecutivi di presenza nel network di aziende virtuose della Repubblica degli Stagisti: e la collaborazione continua!



GUIDA BEST STAGE 2023



RIMBORSO SPESE **400€**
1000€

ASSUNZIONI **50%**

EDELMAN

Siamo una società di comunicazione globale che aiuta le imprese a far crescere, promuovere e proteggere i propri brand e la propria reputazione.

Dalla cultura pop alla politica, dai social alla società civile, lavoriamo per costruire un futuro migliore attraverso la creazione di fiducia tra le aziende, le persone e la società.

Siamo Trust Makers: guadagniamo relazioni con i media, influencer e partner strategici per co-creare la giusta narrazione, utilizzando la creatività per sbloccare questioni sociali culturalmente rilevanti e sviluppare una comunicazione empatica, trasparente e incentrata sull'azione.

La nostra offerta integrata, oltre alla comunicazione e le PR, abbraccia l'employee experience, la reputazione aziendale, il brand marketing, la ricerca, i contenuti social.

Abbiamo un programma dedicato all'inserimento e alla valorizzazione dei nostri growing talents e, nel 2022 abbiamo vinto l'AwaRdS "Speciale Piccola Azienda", per aver costantemente migliorato, nel corso degli anni, le condizioni economiche offerte agli stagisti e le prospettive di assunzione post stage.

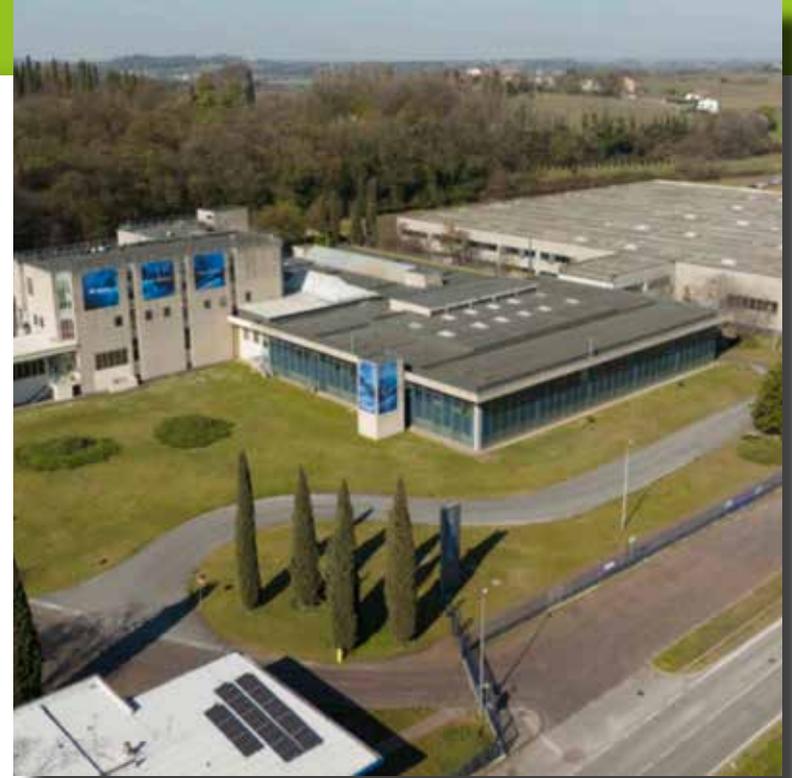
Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **400 euro** per stage curricolari, **1000 euro** per stage extracurricolari + notebook e cellulare aziendale. 11 stage attivati nel 2021, di cui 5 curricolari, su 45 dipendenti, di cui 32 a tempo indeterminato.

50% assunti al termine dello stage, tutti a tempo indeterminato.



GUIDA BEST STAGE 2023



RIMBORSO SPESE **500€**

ASSUNZIONI **50%**

EVEREL GROUP

La nostra storia inizia il secolo scorso e si dipana in questi anni pieni di intelligenza ed innovazione. Le nostre linee prodotto (interruttori, selettori, encoder, sub-assemblies, segnalatori, motori, mecatronica e interruttori per automotive) sono cresciute con noi. Negli anni, infatti, abbiamo acquisito realtà italiane ed internazionali come Dreefs, Molveno, Signal Lux e Giem e abbiamo maturato una profonda conoscenza, che ci hanno reso punto di riferimento per il nostro settore, nel mondo. Nel sistema Everel Group, oggi, convivono la divisione prodotto Everel Solutions ed E-Lab, il nostro laboratorio di innovazione strategica, nel quale sperimentiamo il futuro.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **500 euro** per tutti + mensa e notebook aziendale. 13 stage attivati nel 2021, di cui 3 curriculari, su 166 dipendenti, di cui 158 a tempo indeterminato.

50% assunti al termine dello stage. L'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2021 ne ha assunti 8, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. Si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2021/2022 2 studenti di istituti tecnici.



GUIDA BEST STAGE **2023**

FERRERO

RIMBORSO SPESE **1000€**

ASSUNZIONI **58%**



FERRERO

Fondata nel 1946 da Pietro e Giovanni Ferrero, Ferrero è oggi una delle più grandi aziende di prodotti dolciari al mondo. Il Gruppo Ferrero è da anni ai vertici delle classifiche reputazionali, sia del comparto alimentare che del ranking complessivo, a livello nazionale e mondiale, stilato annualmente dal RepTrak. Il Gruppo è guidato da Giovanni Ferrero, terza generazione della famiglia fondatrice. È presente con oltre 38mila persone in 55 Paesi, con oltre 35 marchi molto amati come Kinder®, Nutella®, Ferrero Rocher® e Tic Tac®, venduti in più di 170 Paesi e diventati parte della memoria collettiva e dei costumi di molti di questi, dove sono amati e consumati di generazione in generazione e spesso considerati vere icone culturali. Freschezza del prodotto e altissima qualità, accurata selezione delle migliori materie prime, pratiche agricole sostenibili e continua ricerca ed innovazione sono alcuni degli elementi chiave del successo di Ferrero. L'Azienda investe nel tessuto sociale delle comunità locali nelle quali opera, in particolare con la Fondazione Ferrero. Ferrero ha da sempre la Responsabilità Sociale nel proprio DNA, su cui poggiano le scelte e le azioni quotidiane del Gruppo.

Info sugli stage

Rimborso spese: **1000 euro** per tutti + mensa + laptop, sportello commissioni e spaccio aziendale. Contributo affitto per il primo mese per chi si deve trasferire da altrove.

15 stage, di cui 13 curricolari, attivati nel 2021 su 6.458 dipendenti, di cui 5.760 a tempo indeterminato (su cinque ragioni sociali: Ferrero Commerciale Italia srl, Ferrero Management Services Italia srl, Ferrero Industriale Italia srl, Ferrero Technical Service e Soremartec Italia srl).

58% assunti dopo lo stage. L'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2021 ne ha assunti 63, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato. Nel 2019 Ferrero ha festeggiato i 10 anni consecutivi di presenza nel network di aziende virtuose della Repubblica degli Stagisti, e la collaborazione continua; nel 2022 si è aggiudicata l'AwaRdS per il "Miglior rimborso spese".

GUIDA BEST STAGE 2023





FIERA MILANO

RIMBORSO SPESE **700€**

ASSUNZIONI **%**



FIERA MILANO

Fiera Milano is the leading exhibition Group in Italy and one of the top in the world. Expertise, excellence in professional exhibitions and services and cutting edge facilities, as well as its success in the foremost international conference management, all make Fiera Milano the ideal partner for promotion, development and internationalisation of any company. Fiera Milano helps companies expand their business opportunities in Italy and abroad; communicate most effectively with reference markets; nurture human capital through continual professional training; share knowledge at high profile conferences.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **700 euro** per tutti + laptop aziendale + buoni pasto del valore di 7 euro oppure mensa gratuita. 22 stagisti accolti nel 2021, di cui 5 curriculari, su 603 dipendenti, di cui 597 a tempo indeterminato (sulle sei ragioni sociali Fiera Milano spa, Fiera Milano Congressi spa, Nolostand spa, Mico DMC srl, Made Eventi srl e Ipack Ima srl).

% di assunzione post stage non calcolabile per l'impatto che la pandemia sulla possibilità di attivare stage nel settore fieristico nel 2020 e 2021. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche direttamente: nel 2021 ne ha assunti 5, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato.



EY

Building a better
working world

RIMBORSO SPESE **850€**

ASSUNZIONI **75%**



Gruppo EY

In EY diamo un significato speciale al nostro lavoro: vogliamo costruire ogni giorno un Better Working World per le persone, per i nostri clienti e per la società nel suo complesso.

Ci occupiamo di consulenza direzionale, strategica, legale, tributaria, tecnologica, organizzativa e di revisione contabile. Lo facciamo attraverso un network mondiale di servizi professionali presente con oltre 312mila persone in più di 700 sedi in più di 150 paesi in tutto il mondo. In Italia siamo un team di 8mila persone, distribuite in 17 città su tutto il territorio nazionale. Lavoriamo con energia, entusiasmo e costruiamo relazioni basate sulla fiducia, che garantendo la massima flessibilità su spazi, tempi e modi di collaborare, in accordo col nostro team.

Siamo alla continua ricerca di persone che abbiano un mindset analitico, globale e orientato all'innovazione, coerente con i nostri valori e la nostra visione del mondo. Stai pensando di candidarti per uno stage? Fallo subito! EY ha negli ultimi anni ha più volte ricevuto AwaRdS per il miglior tasso di assunzioni dirette di giovani e per il miglior tasso di assunzione post-stage e l'AwaRdS "Speciale donne al lavoro".

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **850 euro** per tutti + laptop aziendale + buoni pasto del valore di 7 euro (quest'ultimo ad eccezione di Studio Legale Tributario) + laptop e convenzioni aziendali (tra cui Gympass, Corporate Benefits, Edenred4You). 899 stagisti accolti nel 2021, di cui 449 curriculari, su 4.712 dipendenti, di cui 3.346 a tempo indeterminato (dati al 31.12.2021 sulle sette ragioni sociali EY spa, EY Advisory spa, E&Y Business School srl, Global Shared Services srl, Teorema srl, Xorovo srl e Studio Legale Tributario).

75% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche direttamente: nel 2021 ne ha assunti 880, soprattutto con contratto di apprendistato, e 155 direttamente a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2021/2022 130 ragazzi di liceo scientifici e classici, istituti professionale alberghieri, istituti tecnici e magistrali, con una modalità di 1 giorno a settimana per 4 o 8 settimane.

GUIDA BEST STAGE 2023

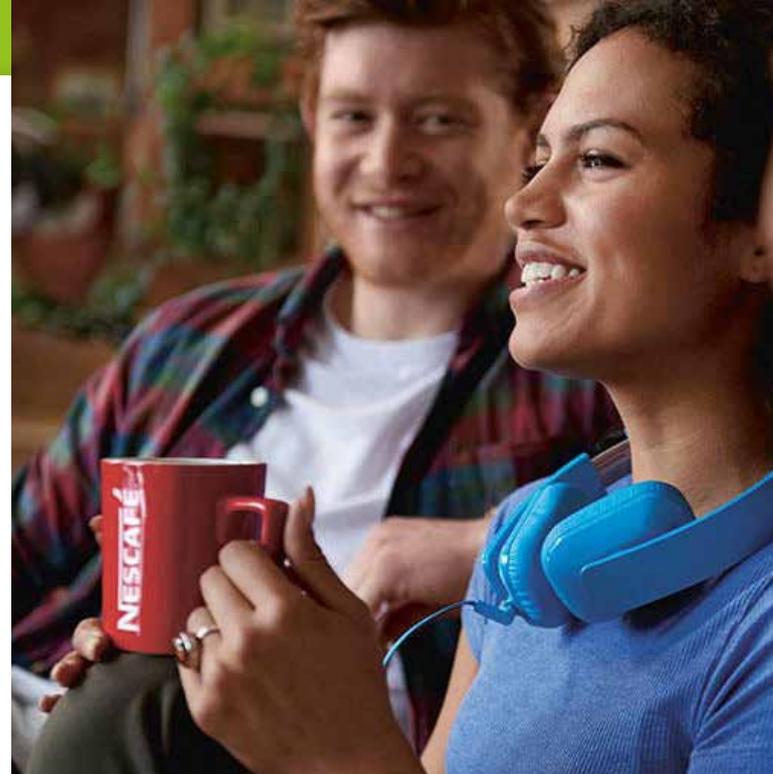




Good food, Good life

RIMBORSO SPESE **900€**

ASSUNZIONI **31%**



GRUPPO NESTLÉ ITALIA

Da più di 100 anni presente in Italia, Nestlé si impegna ogni giorno con azioni concrete ad esprimere con i propri prodotti e le marche tutto il buono dell'alimentazione. Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nestlé Nutrition e Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano più di 4.600 dipendenti in dieci sedi compresa l'head office di Assago. Il processo di Talent Acquisition avviene attraverso la pagina carriera del nostro sito corporate, le vacancies vengono anche postate in LinkedIn e sui portali delle Università. Le aree aziendali di inserimento sono: Marketing & Sales, Finanza e Controlling, Technical & Production, Supply Chain, Sistemi Informativi, Comunicazione, Internal Auditing, Risorse Umane, Legal. Le lauree più richieste sono: Economia, Ingegneria gestionale, Ingegneria meccanica, Informatica, Statistica, Scienze della comunicazione, Scienze e tecnologie alimentari e facoltà umanistiche. Negli anni Nestlé ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale Lavoro Agile", l'AwaRdS "Speciale candidati RdS"; l'AwaRdS "Speciale Youth Employment" per il suo progetto "Nestlé needs YOUth", ancora in atto; e nel 2022 l'AwaRdS "speciale Gender equality & work- life balance" per la policy "Baby Leave", attraverso la quale ha assicurato ai suoi dipendenti un congedo di paternità retribuito di tre mesi.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **900 euro** per tutti + mensa + notebook aziendale + accesso gratuito alla palestra aziendale per chi lavora nella sede di Assago. 113 stage attivati nel 2021 su 3.925 dipendenti, di cui 3.674 a tempo indeterminato. **31% assunti** al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2021 ne ha assunti 84, di cui oltre la metà direttamente con contratto a tempo indeterminato e il resto con contratti a tempo determinato o, in alcuni casi, apprendistato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando "virtualmente" 130 studenti di licei e istituti tecnici nell'anno scolastico 2021/2022. Nel 2019 Nestlé ha festeggiato i 10 anni consecutivi di presenza nel network di aziende virtuose della Repubblica degli Stagisti: e la collaborazione continua!

GUIDA BEST STAGE 2023





RIMBORSO SPESE **700€**

ASSUNZIONI **45%**



ILLIMITY

illimity è il Gruppo bancario ad alto tasso tecnologico fondato e guidato da Corrado Passera, nato per rispondere a specifiche esigenze di mercato attraverso un business model innovativo e specializzato. illimity opera in tre specifici segmenti di mercato: fornisce credito a PMI ad alto potenziale; acquista crediti distressed corporate e li gestisce attraverso la propria piattaforma - neprix; offre servizi di banca diretta digitale attraverso illimitybank.com. Fanno parte del Gruppo anche illimity SGR che gestisce Fondi di Investimento Alternativi, il primo dei quali dedicato a crediti UTP, e abilio specializzato nella vendita di beni provenienti da procedure concorsuali ed esecutive, società di leasing e vendite volontarie. Queste anime sono unite da un'unica missione: valorizzare il potenziale di persone, famiglie e imprese. Una squadra competente, specializzata e in continua crescita che conta oltre 850 illimiters, tutti con background diversi, motivati a “guardare oltre” insieme. Nel 2020 illimity ha vinto l’AwaRdS per la miglior performance di “Assunzioni dirette di giovani” realizzate nel 2019, e inoltre anche l’AwaRdS speciale “Women in Stem” per il suo progetto illimitHER.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **700 euro** per tutti + buoni pasto da 7 euro al giorno e laptop aziendale. 40 stage attivati nel 2021, di cui 14 curricolari, su 844 dipendenti, di cui 788 a tempo indeterminato, sulle due ragioni sociali Arc neprix srl e illimity bank spa.

45% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato. Inoltre l’azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti 33, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. L’azienda porta avanti dal 2020 la sua “illimity Academy” per creare percorsi di alta formazione che uniscono didattica e training on the job come il master in Gestione del credito con l’obiettivo di formare gli Asset Manager del futuro.



GUIDA BEST STAGE 2023



ManpowerGroup™

RIMBORSO SPESE **500€**

ASSUNZIONI **35%**



MANPOWERGROUP

Presente in Italia dal 1994, la realtà nazionale di ManpowerGroup - multinazionale leader mondiale nelle innovative workforce solutions - realizza e offre soluzioni strategiche per la gestione delle risorse umane: ricerca, selezione e valutazione di personale per tutte le posizioni professionali; somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato; pianificazione e realizzazione di progetti di formazione; talent & career management; servizi di outsourcing. Unendo efficacemente la sua profonda conoscenza del potenziale umano e delle esigenze dei propri clienti, ManpowerGroup crea valore per imprese e individui affiancandoli nel raggiungimento dei propri obiettivi di business e di carriera. Attraverso una rete di oltre 200 uffici, impiega 1923 persone su tutto il territorio nazionale. Per il tredicesimo anno ManpowerGroup è stata inclusa nella classifica “World’s Most Ethical Companies” (2022) elaborata da Ethisphere, organizzazione internazionale specializzata nella creazione, nello sviluppo e nella condivisione di best practice a livello di etica aziendale, governance, misure anticorruzione e sostenibilità. La proposta di soluzioni di ManpowerGroup in Italia viene offerta attraverso Manpower, Experis, Talent Solutions e Jefferson Wells.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **500 euro** per tutti + buoni pasto da 5,16 euro al giorno. 435 stage attivati nel 2021, di cui 205 curriculari, su 1.923 dipendenti, di cui 1.761 a tempo indeterminato (su quattro ragioni sociali: Manpower srl, Experis srl, Talent Solutions srl e Manpower TBO srl).

35% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto a tempo determinato o indeterminato.

Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti quasi 100, quasi tutti con contratto a tempo determinato o indeterminato.



GUIDA BEST STAGE 2023



RIMBORSO SPESE **800€**

ASSUNZIONI **90%**

MARSH

Marsh è leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella consulenza sui rischi. Con circa 45mila colleghi in oltre 130 paesi nel mondo, Marsh affianca i clienti per fornire soluzioni data-driven per la gestione dei rischi e servizi di consulenza. Marsh è un business di Marsh McLennan (NYSE: MMC), leader nell'offerta di servizi professionali nelle aree del rischio, strategia e persone. Con un fatturato annuo di più di 20 miliardi di dollari, Marsh McLennan aiuta i clienti a orientarsi in un contesto sempre più dinamico e complesso attraverso i quattro business che ne fanno parte: Marsh, Guy Carpenter, Mercer e Oliver Wyman. Marsh ha ricevuto in diverse occasioni, negli ultimi anni, l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** per tutti + buoni pasto da 7 euro e laptop aziendale. 88 stage attivati nel 2021, di cui 10 curriculari, su 953 dipendenti, di cui 820 a tempo indeterminato.

Oltre **90% assunti** al termine dello stage, tutti con contratto di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2021 ne ha assunti 33, la maggior parte a tempo indeterminato o con apprendistato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2021/2022 due studenti provenienti da licei. Per l'inserimento dei giovani vi è un Graduate Programme, rivolto a laureandi e neolaureati interessati/e ad avviare la propria carriera nell'ambito della intermediazione assicurativa e della consulenza strategica del rischio; esso prevede una alternanza di momenti di formazione tecnica in aula e di formazione on the job.



GUIDA BEST STAGE **2023**



RIMBORSO SPESE **800€**

ASSUNZIONI **70%**

MERCER ITALIA

Mercer è leader globale nella consulenza per lo sviluppo e l'organizzazione del capitale umano, nelle soluzioni tecnologiche per la gestione delle risorse umane, nel welfare aziendale, nei servizi attuariali, previdenziali e negli investimenti degli investitori istituzionali.

Ha sedi in 44 paesi, con oltre 22mila consulenti, ed opera in oltre 130 nazioni. È attiva in Italia dal 1990 con sedi a Milano, Roma e Bologna. Serve circa 400 clienti con un portafoglio di servizi ricco e differenziato, lavorando in partnership con alcuni dei più importanti gruppi industriali italiani ed esteri e con i principali istituti finanziari italiani.

Mercer fa parte del gruppo Marsh & McLennan Companies (lo stesso di Marsh); la sede italiana è all'avanguardia su temi di Diversity & Inclusion e sostenibilità, e promuove per i propri dipendenti programmi di wellbeing e benessere e supporta attività di sostegno sociale nella zona in cui opera. Negli anni ha ricevuto per due volte l'AwaRdS per la miglior performance di assunzione post stage.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** per tutti + laptop aziendale. 15 stage attivati nel 2021, di cui 5 curriculari, su 93 dipendenti, di cui 85 a tempo indeterminato.

70% assunti al termine dello stage, quasi tutti a tempo indeterminato. Lo stage rappresenta una porta di ingresso in azienda ed è un importante momento formativo per i futuri giovani professionisti di Mercer. Lo stagista vive e lavora con il team sui progetti cliente e partecipa alle attività di servizio al cliente. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2021 ne ha assunti 3, tutti direttamente a tempo indeterminato.



GUIDA BEST STAGE 2023

NWG ENERGIA

RIMBORSO SPESE **250€
700€**

ASSUNZIONI **60%**



NWG ENERGIA

NWG Energia è un operatore del mercato libero della fornitura di energia elettrica interamente proveniente da fonti rinnovabili, da statuto, si impegna a fornire esclusivamente energia 100% green, convinta che responsabilità, sostenibilità, futuro siano concetti strettamente connessi. Dal 2016 è Società Benefit e certificata B-Corp. Ad oggi ha raggiunto i 100mila clienti in fornitura.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **700 euro** per gli extracurricolari, 250 euro per i curricolari + per tutti buoni pasto da 6,50 euro + notebook aziendale. 5 stage, di cui 1 curricolare, attivati nel 2021 su 86 dipendenti, di cui 76 a tempo indeterminato.

60% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti 6, di cui due direttamente a tempo indeterminato.



NWG ITALIA

RIMBORSO SPESE **250€**
700€

ASSUNZIONI %



NWG ITALIA

NWG Italia nasce nel 2003 ed è specializzata nella commercializzazione, installazione e assistenza post-vendita di impianti fotovoltaici e impianti di efficientamento energetico. Ad oggi ha installato oltre 25mila impianti in tutto il territorio nazionale. L'impegno verso l'ambiente, attraverso la diffusione di tecnologie per il risparmio energetico delle famiglie, ha permesso a NWG Italia di ottenere la certificazione B-Corp. Nel 2020 è anche diventata società Benefit.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **700 euro** per i tirocini extracurricolari, 250 euro per i curricolari + buoni pasto da 6,50 euro e notebook aziendale. 54 dipendenti, di cui 45 a tempo indeterminato. Nessuno stagista ospitato nel 2021, ma l'azienda ha inserito 7 giovani senza passare per lo stage, di cui due direttamente a tempo indeterminato.



RIMBORSO SPESE **500€
1000€**

ASSUNZIONI **84%**

PROMETEIA

Prometeia è un'azienda di consulenza, sviluppo software e ricerca economica. Un'unione unica di competenze che ha reso Prometeia una delle principali società europee nelle soluzioni per il Risk e il Wealth Management e nei servizi per gli investitori istituzionali. La tecnologia e la consulenza specialistica Prometeia sono scelte ogni giorno da 500 clienti in venti Paesi nel mondo: banche, assicurazioni, investitori istituzionali, imprese ed enti pubblici. In Prometeia lavorano 1.000+ professionisti. Nel 2020 Prometeia ha vinto l'AwaRdS per la miglior performance di "Assunzioni dirette di giovani" realizzate nel 2019.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **1000 euro** lordi per tutti i tirocinanti extracurricolari (indipendentemente dal titolo di studio), 500 euro per gli stage curriculari + laptop aziendale per tutti. 95 stage attivati nel 2021, di cui 24 curriculari, su 1049 dipendenti, di cui 791 a tempo indeterminato (su tre ragioni sociali: Prometeia spa, Prometeia Advisory Sim e Prometeia Associazione).

84% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato; considerando solo i tirocini extracurricolari la percentuale di assunzione post stage sale a oltre il 90%. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2021 ne ha assunti 14, quasi tutti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2021/2022 quattro studenti provenienti da istituti tecnici. Prometeia promuove delle Academy per profili software developer, che prevedono un mese di formazione specifica sulle tematiche informatiche d'interesse per il settore aziendale in cui verranno successivamente inserite le risorse assunte.



GUIDA BEST STAGE 2023



RIMBORSO SPESE **750€
900€**

ASSUNZIONI **90%**

SIC SERVIZI INTEGRATI & CONSULENZE

SIC Servizi Integrati & Consulenze srl nasce a Milano nel 1989. Da quasi 33 anni è la società informatica italiana di riferimento per il settore energetico e per molte altre aziende del settore chimico, alimentare e meccanico. SIC, assieme alla sua consociata SIC LAB, con un organico di 30 dipendenti, può contare su una fedeltà aziendale non comune perché ha sempre cercato di coniugare le attività e le esigenze lavorative con la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e creativo. SIC ha ricevuto nel 2014 l'AwaRdS "Speciale piccola impresa" e ospita ogni anno uno/due stagisti: i settori in cui gli stagisti vengono coinvolti sono quello dello sviluppo software e quello dei servizi di assistenza.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: per i diplomati/laureandi **750 euro** al mese, per i laureati **900 euro** + buoni pasto da 8,00 euro al giorno e laptop aziendale per tutti.

Nel corso della sua storia SIC ha assunto il **90%** degli stagisti. Nel 2020 ha accolto due stagisti extracurricolari, uno nel 2021. Nel 2019 SIC ha festeggiato i 10 anni consecutivi di presenza nel network di aziende virtuose della Repubblica degli Stagisti: e la collaborazione continua!



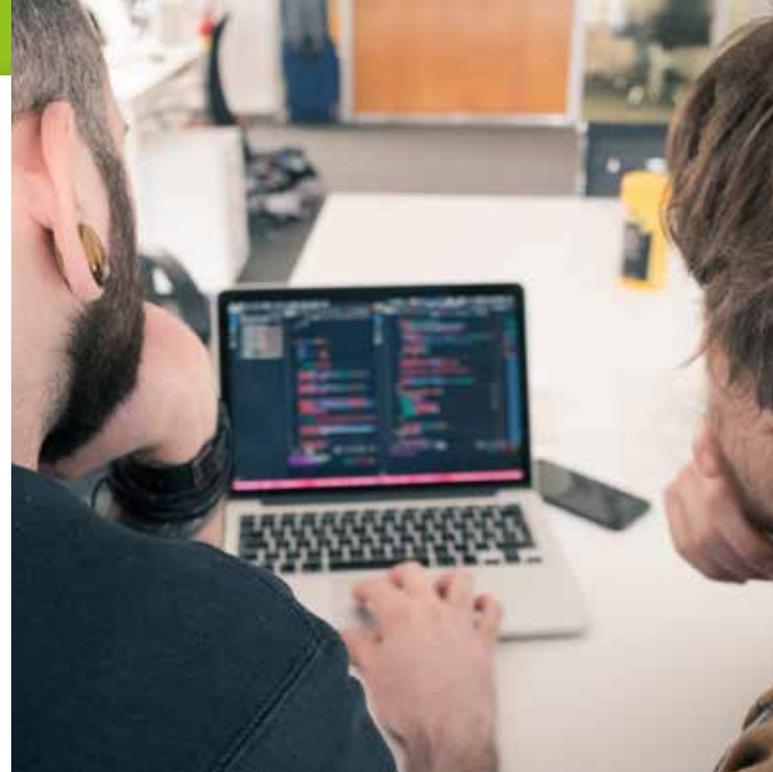
GUIDA BEST STAGE **2023**

spindox

DIGITAL SOUL

RIMBORSO SPESE **800€**

ASSUNZIONI **79%**



SPINDOX

Spindox opera nel mercato dei servizi e dei prodotti ICT progettando, sviluppando e integrando innovazione per le imprese. La missione di Spindox è sostenere l'innovazione del business dei propri clienti, in Italia e all'estero, offrendo consulenza progettuale e di business, servizi IT e di ingegneria di rete, servizi e soluzioni per la cybersecurity, tecnologie per il decision making basate sull'intelligenza artificiale e supporto alla ricerca. La società si colloca, per volume d'affari, fra le prime 50 imprese nel nostro Paese nel settore dei servizi IT (fonte: IDC / Data Manager, dati 2020) ed è una di quelle con il più alto tasso di crescita (CAGR 2017-2021 pari al 21%). Il gruppo conta circa 1000 dipendenti (inizio 2022) distribuiti in nove sedi italiane: Milano, Roma, Maranello (MO), Torino, Firenze, Cagliari, Trento, Bari e Ivrea (TO). Spindox è inoltre presente all'estero attraverso quattro filiali, in Spagna, Svizzera, Regno Unito e USA; ha ricevuto per diversi anni l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** per tutti + buoni pasto da 7,5 euro + notebook aziendale + rimborso mezzi di trasporto zona urbana. 64 stage, di cui 6 curricolari, attivati nel 2021 su 858 dipendenti, di cui 698 a tempo indeterminato.

79% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratti di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2021 ne ha assunti 117, quasi tutti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato. Tra i programmi specifici di inserimento di profili junior c'è Spindox Academy, iniziativa gratuita rivolta a giovani talenti che prevede dei percorsi di inserimento che consistono in un mese di formazione in aula specifica e poi un apprendistato in azienda.



GUIDA BEST STAGE **2023**



RIMBORSO SPESE **800€**
1000€

ASSUNZIONI **90%**



TRUST4VALUE

T4V è un'azienda di consulenza informatica che offre servizi e soluzioni di Big Data Analytics per aiutare i propri clienti, che appartengono alle più diversificate realtà aziendali a trovare le migliori soluzioni per il loro business. Nel 2021 e 2022 T4V si è aggiudicata l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

Info sugli stage

Rimborso spese mensile: **800 euro** senza differenziazione tra stage curricolari e stage extracurricolari, 1000 in caso lo stagista sia fuori sede + buoni pasto da 6 euro al giorno, notebook aziendale. 14 stage, di cui 10 curricolari, attivati nel 2021 su 83 dipendenti, di cui 74 a tempo indeterminato, sulle due ragioni sociali Trust4Value srl ed Excele srl.

Oltre **90% assunti** al termine dello stage, tutti con contratto a tempo indeterminato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2021 ne ha assunti 4, direttamente a tempo indeterminato.



GUIDA BEST STAGE **2023**



**NORMATIVE
REGIONALI**

2023



PIEMONTE

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 42mila tirocini all'anno

- 32.340 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022) di cui 543 hanno riguardato persone con più di 55 anni (fonte: Ministero del Lavoro per RdS)
- 10mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



VALLE D'AOSTA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione Giunta Regionale n. 839
del 21 luglio 2022

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 600 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 500 tirocini all'anno

- 406 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 120 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



LOMBARDIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 90mila tirocini all'anno

- 70.110 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022) di cui 1.211 hanno riguardato persone con più di 55 anni (fonte: Ministero del Lavoro per RdS)
- 21mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



LIGURIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione della Giunta regionale n.1186 del 28 dicembre 2017 + deliberazione della Giunta regionale n. 238 del 23 marzo 2022 (su svolgimento da remoto)

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 14mila tirocini all'anno

- 10.924 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 3.300 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



TRENTINO ALTO ADIGE

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Bolzano: delibera della Giunta provinciale n.1405/2018

Trento: delibera provinciale n. 1953 del 24 novembre 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 5mila tirocini all'anno

- 3.951 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 1.200 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



VENETO

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione giunta regionale n. 1816 del 7 novembre 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 45mila tirocini all'anno

- 34.983 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022) di cui 894 hanno riguardato persone con più di 55 anni (fonte: Ministero del Lavoro per RdS)
- 11mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



FRIULI VENEZIA GIULIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 5mila tirocini all'anno

- 3.894 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 1.200 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



EMILIA ROMAGNA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Legge regionale n. 1 del 4 marzo 2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 37mila tirocini all'anno

- 28.820 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022) di cui 1.123 hanno riguardato persone con più di 55 anni (fonte: Ministero del Lavoro per RdS)
- 9mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



TOSCANA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Legge regionale n. 15 del 16 aprile 2018

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 500 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 17mila tirocini all'anno

- 13.162 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 4mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



UMBRIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Normativa regionale più recente: DGR 202/2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 5mila tirocini all'anno

- 3.975 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 1.200 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



MARCHE

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

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

DURATA MASSIMA:

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

Circa 13mila tirocini all'anno

- 9.741 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 3mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



LAZIO

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

deliberazione della Giunta regionale n. 576
del 2 agosto 2019

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 800 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 40mila tirocini all'anno

- 30.631 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 10mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



ABRUZZO

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 600 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 9mila tirocini all'anno

- 6.796 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 2mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



MOLISE

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

DGR n. 252 del 7 luglio 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo:
- 300 € per part-time (meno di 20 ore settimanali)
 - 600 € per full-time (fino a 30 ore settimanali)

Tirocini di orientamento e formazione:

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

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per disabili e soggetti svantaggiati

Circa 2mila tirocini all'anno

- 1.348 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 400 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



CAMPANIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 500 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 32mila tirocini all'anno

- 24.823 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 7.500 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



PUGLIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 euro al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 25mila tirocini all'anno

- 19.067 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 5.700 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



BASILICATA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Deliberazione della Giunta regionale n. 1130 del 24 ottobre 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 450 € al mese

DURATA MASSIMA:

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

Circa 4.500 tirocini all'anno

- 3.617 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 1000 tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



CALABRIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

DGR 360 del 10 agosto 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 400 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili

Circa 12mila tirocini all'anno

- 10.247 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022), di cui 1.855 hanno riguardato persone con più di 55 anni (fonte: Ministero del Lavoro per RdS)
- 2mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)



SICILIA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

Delibera di giunta n. 292 del 19 luglio 2017

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 300 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili



SARDEGNA

NORMATIVA REGIONALE PIÙ RECENTE:

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

RIMBORSO SPESE MINIMO:

- 400 € al mese

DURATA MASSIMA:

- 12 mesi
- 24 mesi per soggetti disabili

Circa 18mila tirocini all'anno

- 13.707 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 4mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)

Circa 9mila tirocini all'anno

- 7.008 tirocini extracurricolari attivati nel 2021 (fonte: Rapporto CO 2022)
- 2mila tirocini curricolari attivati nel 2021 (stima RdS)

FAQ





QUANDO SI PUÒ FARE UNO STAGE?

In Italia uno stage si può fare praticamente a qualsiasi età, ad alcune condizioni. I giovani studenti di scuole superiori e di scuole professionali possono svolgere esperienze che comunemente vengono definite “stage”, anche se non sono propriamente tali. Gli studenti universitari (o di master, o in generale di corsi di formazione formalmente riconosciuti) possono fare stage “curricolari”, che sono sempre caratterizzati dalla denominazione “di formazione e orientamento” perché hanno come primo obiettivo quello di aiutarli a conoscere un determinato settore lavorativo. Chi non è più uno studente (non solo i neodiplomati e i neolaureati, ma chiunque risulti inoccupato o disoccupato, indipendentemente dall’età e dal tempo trascorso dall’ultimo ciclo di studi) può invece fare stage “extracurricolari”.

IN ALTERNANZA SCUOLA LAVORO (ORA PCTO) SI FANNO STAGE?

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

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

Tale differenziazione è stata istituzionalizzata indicativamente a partire dal 2012. I tirocini cosiddetti “curricolari” sono quelli che vengono svolti durante un percorso di studio (nella maggior parte dei casi, mentre si fa l’università). I tirocini extracurricolari sono tutti gli altri. La differenza più rilevante è la competenza normativa: i tirocini curricolari sono di competenza statale, cioè devono essere normati da leggi del Parlamento e/o da decreti ministeriali. I tirocini extracurricolari invece sono di competenza regionale, dunque ogni Regione ha un suo provvedimento normativo in materia. Per fare in modo che le normative regionali non fossero troppo differenti l’una dall’altra, nel 2013 si è raggiunto in sede di Conferenza Stato-Regioni un accordo su un documento denominato “Linee guida”, che delinea il quadro normativo di massima ponendo anche una indicazione rispetto



alla cifra minima – 300 euro al mese – che ogni Regione deve prevedere come indennità obbligatoria a favore di tutti gli stagisti extracurricolari. È bene sapere però che queste linee guida non sono vincolanti e dunque che le Regioni possono anche decidere di non seguirle (come in effetti è accaduto nei casi di alcune normative regionali che si sono significativamente discostate dai dettami contenuti nelle linee guida, per esempio relativamente alla proporzione massima tra stagisti e dipendenti). Nel 2017 sono state approvate dalla Conferenza Stato-Regioni le nuove “Linee guida”, e conseguentemente tra il 2017 e il 2019 la maggior parte delle Regioni ha adeguato la propria normativa ad hoc sui tirocini.



COSA SONO I TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE?

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

CHE DIFFERENZE CI SONO TRA TIROCINI CURRICOLARI E TIROCINI EXTRACURRICOLARI?

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

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

Questa denominazione deriva dal fatto che negli ultimi anni all’interno dei piani formativi delle facoltà universitarie – ma non solo – sono stati sempre più frequentemente inseriti dei tirocini obbligatori per il curriculum studiorum dello studente, spesso con uno specifico valore di cfu (crediti formativi universitari). Poi, per analogia, si è cominciato a chiamare “curricolari” anche i tirocini svolti spontaneamente dagli studenti universitari, anche senza valore di cfu. Oggi dicendo “curricolari” si intendono tutti gli stage nei quali lo stagista, quantomeno al momento dell’attivazione dello stage, sia iscritto a un percorso formale di istruzione / formazione. È importante sapere che al momento i tirocini curricolari sono al centro di una sorta di vuoto normativo: non è chiaro cioè a quale normativa debbano fare riferimento. La precedente, che regolamentava tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, era il decreto ministeriale 142/1998: si continua a fare



riferimento ad essa, in attesa di una nuova regolamentazione che dovrebbe arrivare dal ministero dell'Istruzione o altra fonte centrale. La Regione Lombardia nell'attesa ha inserito nella sua normativa sui tirocini extracurricolari anche disposizioni riguardanti quelli curricolari (malgrado questi ultimi non siano di competenza regionale).

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

Di solito, niente. L'inquadramento dello stage viene riferito al momento dell'attivazione; dunque, per fare un esempio, uno stage curricolare di 6 mesi attivato a favore di uno studente universitario laureando, che dopo qualche settimana dovesse laurearsi, potrà essere completato senza problemi. In alcuni casi però capita che il soggetto promotore o il soggetto ospitante abbiano adottato delle policy "speciali", per cui in caso di laurea lo stage curricolare va interrotto e subito dopo ne va attivato uno nuovo extracurricolare. In particolare, secondo quanto emerso dal monitoraggio dello strumento dello stage commissionato nel 2019 dal Comune di Milano alla Repubblica degli Stagisti, quattro università milanesi (Politecnico, Bocconi, Iulm e Cattolica) prevedono esplicitamente che se durante lo svolgimento di un tirocinio curricolare lo studente consegue il titolo di studio (es. discute la tesi di laurea), indipendentemente dalla data di attivazione del tirocinio, esso debba essere interrotto - ed eventualmente ripartire con la configurazione di extracurricolare.

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

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

SI PUÒ FARE UNO STAGE A QUARANT'ANNI?

Sì. La normativa vigente non pone limiti all'età degli stagisti; in effetti, lo stage (purtroppo) viene utilizzato molto spesso in Italia come strumento di "riqualificazione" dei disoccupati, nonché di sostegno al reddito quando l'indennità per lo stage va a sommarsi o sostituirsi all'indennità di disoccupazione. Nello specifico, il numero di persone tra 35 e 54 anni coinvolte in esperienze di tirocinio extracurricolare è quasi raddoppiato nell'ultimo decennio, passando da poco meno di 26mila a quasi 50mila; e il numero di stagisti over 55 anni è più che triplicato, da poco più di 3mila a quasi 10mila all'anno. Non sono numeri confortanti: spesso in questi casi lo stage si trasforma sostanzialmente in un ammortizzatore sociale di ultima istanza.



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

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



COME SI DICE STAGE-TIROCINIO IN ALTRE LINGUE?

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

COS'È IL SOGGETTO PROMOTORE?

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

COS'È IL SOGGETTO OSPITANTE?

È la realtà che accoglie – “ospita” – lo stagista. Deve mettere a disposizione un tutor che lo segua con costanza, trasferendo conoscenze e competenze e supervisionando la sua formazione “on the job”. Secondo le “Linee guida” del 2017 il soggetto ospitante deve garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature idonee e necessarie allo svolgimento delle attività assegnate. I principali soggetti ospitanti sono naturalmente le aziende private, ma anche gli enti pubblici, le associazioni non profit, gli studi professionali e in generale qualsiasi attività produttiva / professionale. In alcune Regioni possono ospitare stagisti solamente le



realtà che hanno almeno un dipendente assunto a tempo indeterminato; in altre Regioni invece è legale ospitare stagisti anche per chi è privo di dipendenti; anche se, per effetto delle Linee guida del 2017, ormai quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti.

COS'È IL PFI?

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

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

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



UN CITTADINO STRANIERO PUÒ FARE UNO STAGE IN ITALIA?

Certo; se è già regolarmente residente in Italia o in un altro Paese dell'Unione europea le procedure sono le stesse delle persone di nazionalità italiana. Se invece si tratta di un cittadino extracomunitario che è ancora residente al di fuori dell'Unione Europea la procedura è più complessa, innanzitutto perché il tirocinio dev'essere compreso nei limiti del “contingente triennale” relativo ai flussi migratori. La Regione di competenza deve inoltre approvare o rifiutare il progetto formativo; se il progetto viene approvato, il tirocinante riceve nel suo Paese tutti i documenti e deve rivolgersi alla Rappresentanza diplomatico-consolare italiana del Paese in cui risiede per richiedere un visto di ingresso in Italia per motivi di studio/formazione. Tra i requisiti necessari per ottenere il visto c'è «la disponibilità dei mezzi di sussistenza» che deve essere comprovata «facendo riferimento al vitto, alloggio e all'indennità di partecipazione corrisposti al tirocinante» (o meglio, al futuro tirocinante). Ottenuto il visto, il



(sempre futuro) tirocinante entra in Italia e entro 8 giorni deve richiedere il permesso di soggiorno per motivi di tirocinio alla Questura della Provincia in cui si trova. Solo una volta accolta anche la richiesta di permesso di soggiorno può iniziare il tirocinio. Per tutti i dettagli si consiglia la lettura del documento “Vademecum - Attivazione di tirocini formativi per cittadini stranieri residenti in un Paese terzo” pubblicato dal ministero del Lavoro nell’autunno del 2022.

COS'È LA CONVENZIONE DI STAGE?

Poiché lo stage non è un rapporto di lavoro, non si può usare il termine “contratto”; dunque si usa la parola “convenzione”. Questa parola assume però in questo contesto un doppio significato. Vi è una “convenzione quadro” che siglano un soggetto promotore (es. università, centro per l’impiego etc) e un soggetto che si dichiara disponibile a ospitare tirocinanti (es. un’azienda privata, un ente pubblico etc). Tale disponibilità è generica e non riferita a un tirocinante in particolare. Vi è poi una “convenzione di stage” per ciascuno stage che viene attivato. In questa convenzione sono riportati, oltre ai dati del soggetto promotore e di quello ospitante, anche il nominativo del tirocinante e altri dati specifici relativi allo stage in questione (la data di inizio, la durata). La convenzione di stage contiene al suo interno, o in allegato, il progetto formativo individuale che ne è parte integrante. Al tirocinante conviene sempre farsene dare una copia al momento dell’attivazione del suo stage.

UNO STAGE PUO' PREVEDERE UN PERIODO DI PROVA?

No. Non essendo lo stage un contratto di lavoro, non avrebbe alcun senso che prevedesse un periodo di prova. La ratio del periodo di prova, infatti, è quella di concedere alle parti (la persona che sta per essere assunta e l’azienda che la vuole assumere) un periodo prima di procedere con il “completamento” dell’assunzione in cui entrambe sono libere di “recedere”. Dato che uno stage può essere interrotto con facilità, non avrebbe senso prevedere questa fattispecie. La dicitura “periodo di prova” applicata a uno stage cela, purtroppo, un tentativo da parte del soggetto ospitante di far partire lo stage in una data anteriore rispetto a quella concordata attraverso la convenzione di stage; ma di fatto se una persona inizia prima del previsto, i giorni in cui si reca sul luogo di lavoro da “stagista in prova” sono, di fatto, giorni di stage in nero... cioè di lavoro nero.

COS'È LA PROROGA E COME FUNZIONA?

Al termine di uno stage, può capitare di sentirsi proporre una “proroga”. Teoricamente ciò dovrebbe costituire un’eccezione, per esempio in caso il percorso formativo non sia stato per qualche ragione completato; ma capita che venga utilizzato come “procedura standard”, tanto che in alcuni annunci di ricerca stagisti c’è addirittura indicata a priori la durata 3+3 o 6+6. Si parla di “proroga” quando solitamente sussistono contemporaneamente tre condizioni: che il soggetto ospitante resti il medesimo, che lo stage prosegua senza soluzione di continuità e che la convenzione di stage con annesso progetto formativo non cambi – cioè che settore di inserimento dello stagista, nominativo del tutor aziendale e percorso formativo restino immutati. La ratio della proroga è che i tre



protagonisti dello stage (soggetto promotore, soggetto ospitante e stagista) concordino che per qualche motivo il tempo inizialmente previsto per lo stage non sia stato sufficiente per svolgere appieno il percorso formativo, e vi sia dunque bisogno di altro tempo. Può capitare che questa motivazione sia solo di facciata, e venga usata per poter trattenere una risorsa che si ritiene valida ma a cui, per ragioni contingenti, non si ha la possibilità di offrire nell'immediato un vero contratto di lavoro.

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

No, non esiste un numero massimo di stage che si possono fare nella vita, ma solo un limite alla durata massima di ogni singolo stage (differenziata a seconda delle normative regionali). Alcune Regioni prevedono un generico divieto a svolgere più di uno stage per la stessa mansione, ma tale divieto è di fatto impossibile da far rispettare, perché anche all'interno dello stesso settore professionale e addirittura della stessa funzione vi possono essere mansioni differenti da apprendere. Risulta invece applicabile il divieto di svolgere più di uno stage all'interno della stessa azienda (in particolare: della stessa ragione sociale, o "denominazione"): ma anche questo può essere aggirato, se i due stage si svolgono in uffici diversi della stessa azienda e con un progetto formativo radicalmente diverso; oppure nel caso l'azienda sia in realtà un gruppo formato da diverse ragioni sociali / denominazioni.

QUANTI STAGISTI POSSONO ESSERCI AL MASSIMO IN UNO STESSO POSTO?

Si deve fare una proporzione con il numero di dipendenti: in genere gli stagisti non possono essere più del 10% dei dipendenti, dunque un'azienda con 100 dipendenti può ospitare non più di 10 stagisti. Qui però le normative cambiano anche sensibilmente da Regione a Regione: vi sono Regioni che permettono un numero maggiore (per esempio la Campania prevede che la proporzione sia addirittura il doppio, 20%). Inoltre nella maggior parte dei casi questo numero massimo si riferisce a stagisti ospitati contemporaneamente; dunque in caso gli stage durino 6 mesi, per esempio, un'azienda con 100 potrebbe ospitarne 10 nel primo semestre e altri 10 nel secondo semestre (cioè 20 in totale). Infine, molto significativa è anche la scelta della "base" da conteggiare: secondo le "Linee guida" del 2017, la modalità di conteggio dei dipendenti di ciascuna unità non deve più essere basata solo sugli assunti a tempo indeterminato, ma anche sui dipendenti a tempo determinato. Per i soggetti ospitanti con unità operative aventi più di 20 dipendenti a tempo indeterminato si aggiunge poi una novità: l'attivazione di nuovi tirocini, se supera la quota di contingentamento del 10% già prevista, può essere permessa se l'azienda avrà superato una certa quota di assunzioni post stage. Inoltre, le "Linee guida" prevedono esplicitamente che nel calcolo della proporzione numerica tra stagisti e dipendenti non ci debba essere cumulabilità tra tirocinanti curricolari e quelli extracurricolari. Di fatto questo vuol dire che un'azienda può avere un numero di stagisti extracurricolari in contemporanea pari al 10% del numero dei suoi dipendenti, più un numero (purtroppo, allo stato attuale, di fatto indefinito) di stagisti curricolari.



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

Sì, quasi dappertutto. Per effetto delle “Linee guida” del 2017, quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti, secondo le quote di contingentamento previste dalle singole normative. Ma alcune Regioni continuano a disincentivarlo; per esempio la Toscana lo permette solo in quattro situazioni: nelle aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale; presso imprenditori agricoli professionali; nelle start-up innovative; e presso soggetti ospitanti aderenti alle associazioni rappresentative delle professioni non organizzate. In generale, nel conteggio del numero dei dipendenti utile al fine di calcolare il numero di stagisti che si possono accogliere, i dipendenti a tempo determinato potranno essere conteggiati purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio.

SI POSSONO FARE PIÙ STAGE PER LA STESSA MANSIONE?

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

UNO STAGE PUÒ ESSERE INTERROTTO PRIMA DELLA SUA SCADENZA?

Sì. Uno stage non costituisce rapporto di lavoro e prevede la possibilità che una delle due parti decida unilateralmente di interromperlo prima del previsto, senza dover fornire preavviso o motivazioni. Solitamente questa possibilità è vista come a vantaggio dello stagista, che può interrompere l’esperienza formativa qualora



non sia soddisfatto oppure riceva un'offerta migliore. Però può capitare che anche l'altra parte, cioè il soggetto ospitante, decida di avvalersene. Le Linee Guida del 2017 indicano esplicitamente che lo stage possa «essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti. In caso di interruzione del tirocinio da parte del tirocinante, quest'ultimo deve dare motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e al tutor del soggetto promotore; il tirocinio può essere altresì interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore, in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto».

COME FA UNO STAGISTA A INTERROMPERE ANTICIPATAMENTE UNO STAGE?

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

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

Il primo interlocutore dello stagista è il suo tutor, cioè la persona che all'interno del soggetto ospitante è incaricata di seguire la sua formazione. Questa figura è il primo punto di riferimento in caso lo stagista abbia problemi all'interno della struttura che lo ospita. Non di rado, però, capita che sia proprio il tutor aziendale uno dei problemi: può accadere che non dia attenzione allo stagista, oppure che lo sovraccarichi di compiti, o che gli faccia svolgere mansioni non coerenti con il progetto formativo; o ancora, che si comporti in maniera inappropriata, o che pretenda prestazioni impreviste (orari prolungati, commissioni personali...). A questo punto è bene che lo stagista ricordi che ha anche un secondo tutor, indicato con nome e cognome nella convenzione di stage (è sempre bene farsene rilasciare una copia!), che afferisce al soggetto promotore. Ci si può rivolgere dunque a questo tutor, chiedendogli di intercedere per riportare lo stage nei giusti binari. Vi è però la possibilità che anche il soggetto promotore non sia ricettivo, e “se ne lavi le mani” evitando di occuparsi dei problemi evidenziati dallo stagista. 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. Nel 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro aveva inserito i tirocini tra i settori prioritari di intervento per la vigilanza; purtroppo però dal 2020 i tirocini non sono più tra questi settori prioritari.

ESISTONO GLI STAGE IN NERO?

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

QUANTO TEMPO CI VUOLE DI SOLITO PER ATTIVARE UNO STAGE?

Dipende dal soggetto promotore, da quanto sono efficienti le sue policy nel gestire le attivazioni, e da fattori specifici: per esempio, sarà più veloce far partire uno stage in un'azienda che è già convenzionata con il soggetto promotore rispetto a farlo partire in un'azienda non ancora convenzionata. I soggetti promotori più rapidi sono in grado di far partire un tirocinio, sbrigando tutte le procedure burocratiche, anche in sole 24-48 ore.

In media di solito ci vuole più o meno una settimana. Secondo una ricerca effettuata dalla Repubblica degli Stagisti su commissione dell'assessorato al Lavoro del Comune di Milano nel 2019, che ha coinvolto ben 42 soggetti promotori di tirocini attivi sul territorio milanese, per quanto riguarda i tempi di attivazione “standard” il 53% ha dichiarato di riuscire a svolgere la pratica in meno di una settimana; il 40% tra una e due settimane, e solo il 7% oltre le due settimane.

QUANTE ORE DEVONO FARE GLI STAGISTI?

Rispetto agli orari le normative sugli stage non prescrivono in genere nulla di preciso. Vi sono dei casi in cui si concorda a priori che lo stage sia part-time, per esempio 20 o 25 ore la settimana; la stragrande maggioranza degli stage è tuttavia “full time”, quindi presuppone la presenza dello stagista in sede per circa 36-40 ore settimanali (che è l'orario standard di lavoro). Presuppone anche – qui è il buonsenso che parla – che lo stagista si uniformi all'orario della struttura presso cui opera: e cioè arrivi all'ora in cui il lavoro comincia all'interno dell'ufficio, e



se ne vada all'ora in cui il lavoro termina. Ciò significa, nel caso per esempio di uno stage nella redazione di un quotidiano, che lo stagista non si presenterà alle nove di mattina se lì si comincia a mezzogiorno, e però non pretenderà di andarsene alle sei di sera se nei quotidiani si lavora solitamente fino all'ora di cena. Sempre il buonsenso, tuttavia, suggerisce che se in una data azienda vi è l'abitudine di lavorare 10-11 ore al giorno, tirare nottata per rispettare le scadenze o altro, allo stagista non venga richiesto di assicurare una presenza continuativa secondo quegli orari "massacranti": perché è appunto uno stagista, e non un lavoratore. Ciononostante, il tirocinante potrà decidere di sua volontà di fare qualche volta gli stessi orari dei dipendenti, magari per dimostrare buona volontà, nella prospettiva di inserirsi nel gruppo di lavoro e magari poter essere assunto al termine dello stage. In generale è bene ribadire che lo stage non è un contratto di lavoro e quindi lo stagista non è necessariamente tenuto a rispettare pedissequamente un orario (come se timbrasse un cartellino); allo stesso modo, può uscire prima se ne ha bisogno qualche volta, o anche stare assente, senza che gli possa venir chiesto di recuperare le ore o i giorni di assenza.

SI PUÒ SVOLGERE UNO STAGE IN ORARI NOTTURNI?

Dipende dalla normativa; nella maggior parte dei casi questi dettagli non sono specificati. La normativa vigente in Campania prevede che «l'orario di attività del tirocinante [...] si svolge in fascia diurna, a meno che la specifica organizzazione del lavoro del settore o reparto di inserimento non ne giustifichi lo svolgimento anche in fascia serale. È viceversa del tutto vietata l'attività formativa in fascia notturna», similmente a quella vigente in Veneto che dice che «il tirocinio dovrà svolgersi in fascia diurna. Il tirocinio in fascia serale e/o notturna si potrà realizzare solo se la tipologia dell'attività e la specifica organizzazione del lavoro non consenta lo svolgimento dell'esperienza di tirocinio in fascia diurna». La normativa lombarda invece rispetto alla «possibilità di svolgimento del tirocinio in orario notturno, vale a dire nella fascia oraria compresa tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7» prevede che possa «essere prevista, nell'ambito di intese sindacali aziendali e ferme restando le tutele già previste dalla normativa vigente ed particolare per i minori, a condizione che la specifica attività del soggetto ospitante giustifichi tale modalità di svolgimento».

UNO STAGISTA PUÒ ESSERE LASCIATO SOLO?

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



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

UNO STAGE PUÒ ESSERE SVOLTO DA CASA?

Fino al 2020 la risposta sarebbe stata: “Certo che no! Che senso avrebbe fare uno stage da casa?”. Ma con il Covid-19 è apparsa la fattispecie prima inesistente di “stage da remoto”. Perché, se lo smart working esisteva anche prima del Covid – anche se era poco utilizzato, soprattutto in Italia – di smart internshipping nessuno aveva mai sentito parlare. Ma nella primavera del 2020 milioni di stage sono stati sospesi o interrotti all’improvviso in tutto il mondo: l’introduzione della possibilità di proseguirli da remoto ha permesso di “salvare il salvabile” per tutti coloro che svolgevano tirocini le cui mansioni erano effettuabili anche da casa. Va da sé che tale modalità non è stata e non può essere una soluzione per tutti quei percorsi di stage per i quali la presenza è indispensabile, come per esempio uno stage come commessi in un negozio o come tecnici di laboratorio. Lo smart internshipping è possibile solo se vengono soddisfatti quattro criteri fondamentali: gli obiettivi formativi dello stage sono riconducibili a profili professionali che consentono uno svolgimento dell’esperienza con questa modalità; a livello pratico-logistico lo stage può essere svolto anche senza che il tirocinante sia presente in sede; il soggetto ospitante acconsente a questa modalità; e il tirocinante possiede (o riceve) gli strumenti informatici per poter svolgere lo stage da casa. Di solito questa modalità viene formalizzata dal tutor del soggetto ospitante aggiungendo nel fascicolo del tirocinante, o in un addendum alla convenzione di tirocinio, la documentazione relativa alla modalità “a distanza”.

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

Effettivamente capita che il soggetto ospitante chieda – o peggio, tenti di imporre – allo stagista di essere presente in ufficio (o in negozio, o in fabbrica, o ovunque si svolga il tirocinio) in giorni festivi. Ciò accade, è facile intuirlo, in quelle realtà lavorative che non si fermano per le feste, e che addirittura intensificano la propria attività. Dicembre, per esempio, è un mese particolare perché rappresenta il massimo picco per quasi tutte le attività commerciali – negozi, boutique, grandi magazzini. È bene sapere che 8 dicembre (Immacolata), 25 dicembre (Natale) e 26 dicembre (Santo Stefano) sono festivi garantiti, così come 1 gennaio (Capodanno) e 6 gennaio (Epifania). E poi in ogni città c’è la festa del santo patrono (a Milano il 7 dicembre, Sant’Ambrogio; a Roma il 29 giugno, San Pietro e Paolo; e così via). In questi e negli altri giorni festivi, a cominciare dalle domeniche, gli stagisti non sono tenuti per forza a presentarsi – a meno che non sia previsto per iscritto nella convenzione di



stage. Soprattutto, a livello economico non bisogna aspettarsi che prestando la propria attività in un giorno festivo si riceverà a fine mese una indennità più alta: le retribuzioni maggiorate per i giorni festivi sono previste per chi ha un contratto di lavoro, e non sono applicabili a chi è in tirocinio.

GLI “STRAORDINARI” DURANTE LO STAGE DEVONO ESSERE PAGATI?

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

È VIETATO DARE SOLDI A UNO STAGISTA CURRICOLARE?

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

COME È CONFIGURATA A LIVELLO FISCALE L'INDENNITÀ MENSILE PERCEPITA DAGLI STAGISTI?

L'indennità – che può assumere varie denominazioni: “premio”, “borsa di studio”, “borsa lavoro”, “rimborso spese forfettario” – va obbligatoriamente erogata nel caso dei tirocini extracurricolari, e può essere anche erogata in caso di tirocini curricolari. Essa è sempre fiscalmente inquadrata come un «reddito assimilabile a quelli di lavoro dipendente». Bisogna dunque fare riferimento all'art. 50 del DPR 917/86 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi – TUIR) applicando le disposizioni tributarie dei redditi di lavoro dipendente: trattenuta Irpef lorda con aliquota del 23% per somme fino a una certa soglia (intorno ai 15mila euro), nonché detrazioni dall'imposta lorda rapportate al periodo di lavoro nell'anno. L'Irpef è infatti un'imposta personale a carico di chiunque abbia un reddito: in questo caso, lo stagista. Al momento di erogare il rimborso spese il soggetto ospitante trattiene già gli oneri fiscali, cioè l'Irpef ed eventualmente altre imposte locali. Vale a dire che svolge il ruolo di «sostituto di imposta», che tecnicamente è quel soggetto obbligato per legge a trattenere, in caso di erogazione di somme, una ritenuta – prevalentemente a titolo di acconto, ma in alcuni casi anche a titolo di imposta – Irpef al percettore.



Si dice «sostituto» perché sostituisce l'erario: prima trattiene al percettore la somma Irpef e poi la versa, sempre nei tempi dettati dalle norme, allo Stato. Ovviamente ciò comporta da parte del soggetto ospitante un accurato calcolo di somme a carico e detrazioni. E qui vi è l'aspetto interessante e vantaggioso per gli stagisti. Da un punto di vista puramente matematico, infatti, fino alla somma di circa 8mila euro all'anno (quindi 670 euro al mese), per effetto delle detrazioni, non vengono attuate trattenute fiscali. Il lordo e il netto vengono quindi a coincidere. Ciò ovviamente avviene solo se il percettore (lo stagista) non abbia anche altri redditi, provenienti da altre fonti, che lo portino a sfiorare il tetto degli 8mila euro annui.

UNO STAGISTA DEVE FARE LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI?

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

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

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



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

No. Il sussidio di disoccupazione – Naspi, che sta per “nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego” – spetta solamente a chi ha avuto, e al momento non ha più, un contratto di lavoro; bisogna cioè aver lavorato – non necessariamente con un contratto a tempo indeterminato, però con un contratto di tipologia subordinata – e aver versato contributi per un certo tempo, nello specifico almeno trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l’inizio del periodo di disoccupazione e almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l’inizio del periodo di disoccupazione. Ciò significa che lo stage, non essendo un contratto di lavoro e non dando luogo a retribuzione né a contribuzione, non permette di poter accedere a una prestazione di questo tipo.

L’INDENNITÀ DI STAGE È COMPATIBILE CON IL REDDITO DI CITTADINANZA?

Sì, il reddito di cittadinanza è compatibile con lo svolgimento sia di attività lavorativa sia di tirocini. I redditi derivanti da questo tipo di attività formativa “on the job” non sono soggetti agli obblighi di comunicazione previsti dalla legge 26/2019, che è appunto quella che regola la misura del reddito di cittadinanza: lo conferma anche una circolare Inps del 2019 precisando che «non devono essere comunicati i redditi derivanti da attività socialmente utili, tirocini, servizio civile, nonché da contratto di prestazione occasionale e libretto di famiglia». Come tutti i redditi da lavoro, anche gli introiti derivanti da tirocinio comunque andranno successivamente valorizzati in sede Isee: sono gli indicatori economici di ciascun nucleo familiare a determinare infatti il diritto a percepire il reddito di cittadinanza. Per un tirocinante che percepisce tale sussidio le circostanze possono essere due. La prima è che viva a casa dei genitori, e faccia parte dunque dello stesso nucleo familiare: in quel caso il reddito derivante da tirocinio concorrerà alla composizione del reddito familiare e di conseguenza al diritto della famiglia a percepire il reddito di cittadinanza. Se invece il giovane vive da solo ed è affrancato dai genitori, allora sarà solo la sua indennità di stage a essere calcolata ai fini Isee, e a determinare dunque (insieme alle eventuali altre sue fonti di reddito) l’accesso alla misura.

L’INDENNITÀ A FAVORE DELLO STAGISTA È SEMPRE MENSILE?

Solitamente l’entità dell’indennità viene esplicitata con il suo valore mensile, per esempio “400 euro al mese”. Ma non è detto che venga erogata mensilmente; a volte i pagamenti vengono effettuati ogni due mesi, oppure può accadere che la cifra totale (esempio, 2.400 euro complessivi per uno stage di sei mesi con compenso di 400 euro al mese) venga erogata parzialmente all’inizio e parzialmente al termine del percorso formativo. Il consiglio è quello di informarsi il prima possibile sulle modalità e le tempistiche di erogazione dell’indennità, per non avere sorprese in itinere. Attenzione, a questo proposito, agli stage in cui è previsto che l’indennità non venga pagata direttamente dal soggetto ospitante, bensì in tutto o in parte da altre fonti (per esempio con fondi pubblici, come 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 SUCCEDA AL RIMBORSO SPESE IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA O ALTRO?

Un eventuale periodo di malattia dello stagista non determina il diritto a percepire comunque il compenso. Il soggetto ospitante non è tenuto a corrispondere per intero il rimborso spese se lo stagista sta a casa, a meno che non lo abbia messo per iscritto nella convenzione di stage. Ciò non toglie che possa farlo, corrispondendo comunque l'indennità nei periodi non frequentati dallo stagista per cause derivanti da assenza per malattia o in caso di interruzione anticipata. Sta insomma al "buon cuore" del soggetto ospitante decidere se decurtare l'importo del rimborso spese o no. Attenzione, però, perché in alcuni programmi – specialmente se finanziati con fondi pubblici – vi è un tetto massimo di assenze (solitamente espresso in una percentuale di ore sul totale del monte ore settimanale o mensile previsto), superato il quale si perde il diritto all'indennità mensile, o l'importo viene riparametrato alle ore effettivamente effettuate.

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

No. Uno stagista non è tenuto a esibire un certificato medico per giustificare un'assenza di uno o pochi giorni, né ha bisogno di permessi speciali per effettuare un'assenza programmata – per esempio, in caso debba sottoporsi a una visita medica, sostenere un esame universitario o altri impegni. Lo stagista non è un lavoratore, non deve timbrare un cartellino e non gli possono essere richieste le stesse prestazioni che si richiedono a un dipendente. Ovviamente è nell'interesse dello stagista stesso svolgere lo stage con assiduità e impegno, sia per imparare sia per dimostrare la propria efficienza in vista di una possibilità di assunzione post stage; ma non essendo un dipendente non è vincolato al rispetto assoluto dell'obbligo di presenza. Irricevibili sono in questo senso, per esempio, le situazioni in cui uno stagista avverte che dovrà stare assente un determinato giorno e il tutor cerca di negargli il permesso, adducendo la necessità della sua presenza in ufficio / negozio. Lo stagista non deve essere mai necessario, né tantomeno indispensabile.

LO STAGE VALE AI FINI DELLA FUTURA PENSIONE?

No. Non essendo lo stage un contratto di lavoro, così come non dà luogo a una retribuzione – motivo per cui le somme che gli stagisti ricevono vanno definite "indennità", "premio", "borsa di studio", "borsa lavoro", "rimborso spese forfettario", e mai "retribuzione" o "stipendio" – non dà nemmeno diritto a contributi previdenziali. I periodi di stage dunque non hanno valore a fini pensionistici.

Questo è il motivo per il quale attivare tirocini in favore di persone adulte, over 35 e in particolare over 55, è particolarmente controverso: i periodi di tirocinio causano inevitabilmente dei "buchi" nella storia previdenziale, e ciò risulta problematico specialmente nel caso di tirocini di lunga durata.

GLI STAGE GRATUITI SONO LEGALI?

Non tutti. La risposta è sì in caso di tirocini curricolari, ovvero quelli svolti «nel periodo di frequenza del corso di studi anche se non direttamente in funzione del riconoscimento dei crediti formativi», per i quali non vi è una



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

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

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

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

In linea generale, la qualità di studente non è incompatibile con eventuali altri "status" come quello di inoccupato o disoccupato, e quindi è possibile anche per uno studente intraprendere uno stage extracurricolare: in quel caso si verrà coinvolti non in quanto studenti, ma in quanto appartenenti ad altre categorie quali inoccupato, disoccupato, soggetto disabile o svantaggiato. Ciò implica però che uno studente universitario non si potrà rivolgere, per esempio, all'ufficio stage / placement del proprio ateneo (perché rivolgendosi lì, automaticamente lo status di studente prevarrebbe su tutti gli altri), ma a un centro per l'impiego o a un'agenzia per il lavoro per far attivare lo stage.



PER GLI STAGE EXTRACURRICULARI LA NORMATIVA A CUI FARE RIFERIMENTO È QUELLA DELLA REGIONE NELLA QUALE SI SVOLGE LO STAGE?

Sì, nel 99% dei casi la normativa da seguire sarà quella della Regione dove vive e dove fa lo stage. È però possibile che il soggetto ospitante sia “multilocalizzato”, cioè abbia uffici/sedi/filiali in varie città in Regioni diverse, e per poter semplificare le sue procedure amministrative nella gestione dei tirocini abbia scelto di avvalersi della facoltà – prevista praticamente da tutte le normative regionali – di utilizzare in tutte le sue sedi la normativa di riferimento della Regione ove ha la sua sede legale. In questo caso, per capire a quale normativa seguire bisognerà considerare appunto quella della Regione dove è ubicata la sede legale del soggetto ospitante.

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

No. La Garanzia Giovani (Youth Guarantee) è un'iniziativa specifica a cui l'Unione europea ha dato vita nel 2014 per favorire l'occupazione giovanile attraverso lo stanziamento di finanziamenti per l'orientamento, la formazione e l'inserimento al lavoro. In particolare, in Italia il programma si rivolge ai giovani dai 15 ai 29 anni che non studiano e non lavorano, i cosiddetti Neet, e punta a fornire loro entro 4 mesi dalla fine degli studi o dall'inizio del periodo di disoccupazione un'offerta qualitativamente valida di impiego, formazione permanente, apprendistato o tirocinio. Il programma, quindi, è pensato per una specifica fascia giovanile e abbraccia tutto il tema del lavoro, inclusi gli stage. L'iscrizione al programma da parte di un giovane (che rispetti i requisiti di ammissione) non è obbligatoria, ma può rappresentare un buon modo per ricevere un aiuto concreto nella ricerca di stage o lavoro ed entrare in contatto con diverse opportunità. Inoltre, può succedere che nel momento in cui si trova un'azienda disponibile ad iniziare un percorso di questo tipo, all'aspirante stagista venga richiesta l'iscrizione al programma. Per aderire a Garanzia Giovani occorre registrarsi sul sito dedicato nazionale oppure sui portali regionali. Attivando il profilo personale, si scelgono una o più Regioni dove si preferisce usufruire delle opportunità previste dal programma (corsi di formazione, tirocinio, proposta di lavoro, sostegno all'autoimprenditorialità...).

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

Per non rischiare di fare confusione, ecco una panoramica.

1. Stage o tirocini Questo tipo di tirocini si suddivide in due sottogruppi: i “curricolari”, svolti durante un percorso di studi, per i quali non è previsto l'obbligo di erogare un rimborso spese a favore del tirocinante; e gli “extracurricolari”.

Possono essere variamente definiti come “di formazione”, “di orientamento”, “di inserimento lavorativo” (se lo stagista non ha esperienze lavorative precedenti) o “di reinserimento lavorativo” (se ne ha). Questi sono gli stage / tirocini più diffusi e noti, quelli che possono essere svolti in qualsiasi settore professionale, da chiunque stia compiendo un percorso di studi (es. studenti delle superiori, o universitari, o allievi di corsi e master), oppure da chi lo abbia già concluso. In generale, quelli formativi dovrebbero essere riservati a persone ancora prive di esperienza lavorativa.



2. Tirocini professionali Definizione completa: “ tirocini per l’accesso alle professioni regolamentate”.

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

3. Apprendistato L’apprendistato a differenza dei precedenti è un vero contratto di lavoro.

Si suddivide in tre tipologie: “per la qualifica e per il diploma professionale” (destinato ai giovanissimi), poi “professionalizzante” (o “contratti di mestiere”) e infine “di alta formazione e di ricerca” (per i profili con alto grado di istruzione). A seconda delle tipologie può essere sottoscritto da un giovane di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, ha una durata massima fino a 6 anni e prevede che il lavoratore svolga un determinato numero di ore di formazione. È stato a più riprese definito come la «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro». A livello tecnico, si tratta di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ha la peculiarità di permettere un licenziamento 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.



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

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

SI PUÒ ATTIVARE E GESTIRE IN AUTONOMIA IL PROPRIO STAGE?

No. Lo stage è una convenzione tra un “soggetto promotore” (università, centro per l’impiego, agenzia per il lavoro...) e un “soggetto ospitante” (ente pubblico, azienda privata...), che definiscono insieme un progetto formativo in cui vengono indicate le mansioni che il tirocinante imparerà nel corso dello stage. Dunque non si può



prescindere dal soggetto promotore. Ad ogni stagista devono essere sempre attribuiti due tutor, uno all'interno del soggetto ospitante – cioè il “tutor aziendale”, che avrà un rapporto quotidiano con il tirocinante e sarà il responsabile della qualità formativa dello stage – e uno all'interno del soggetto promotore. Per ogni stage vengono attivate inoltre un'assicurazione rc e una posizione Inail per eventuali infortuni. Per poter svolgere il ruolo di ente promotore bisogna essere in possesso di particolari requisiti; gli enti promotori più comuni sono i centri per l'impiego, gli uffici stage delle università, le agenzie per il lavoro.

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

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



**GUIDA
BEST STAGE**

2023

vienici a trovare su Repubblicadeglistagisti.it