

Milano



Comune
di Milano



**Come viene usato lo strumento del
tirocinio, una fotografia**

MILANO, ANCORA CAPITALE DEGLI STAGISTI

**I risultati dell'aggiornamento e
ampliamento della mappatura
realizzata dalla
Repubblica degli Stagisti
per il Comune di Milano**

INDICE

pag. 3	Premessa
pag. 4	1. I risultati della mappatura: highlights
pag. 7	2. La mappatura 2019: un quadro generale
	2.1 Chi sono e chi “servono” i soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura
	2.2 Informazioni generali sull'attività di promozione di tirocini: quanti, dove, come
	2.3 Le verifiche sulle realtà che vanno a ospitare gli stagisti (i “soggetti ospitanti”)
	2.4 Vecchi e nuovi “diritti” degli stagisti
	2.5 Consapevolezza e attenzione verso lo stagista, i soggetti ospitanti “valutano” i soggetti promotori
	2.6 Le “procedure” prima, durante e dopo lo stage
pag. 14	Il focus sui tirocini curricolari
	3.1 Due o tre cose inedite sugli stage curricolari – a cominciare dal numero
	3.2 Collocazione geografica dei tirocini curricolari mappati
	3.3 Chi sono gli stagisti curricolari, quando e dove vanno in stage
	3.4 I “diritti” degli stagisti curricolari: normativa di riferimento, indennità
	3.5 Stage curricolari, procedure e policy
	3.6 Costi di attivazione degli stage curricolari
	3.7 Assunzione post stage curricolare, dato non pervenuto
pag. 20	Il focus sui tirocini extracurricolari
	4.1 Milano ancora capitale degli stagisti
	4.2 Collocazione geografica dei tirocini extracurricolari mappati
	4.3 Chi sono gli stagisti extracurricolari, quando e dove vanno in stage
	4.4 I “diritti” degli stagisti extracurricolari: normativa di riferimento, indennità
	4.5 Stage extracurricolari, procedure e policy
	4.6 Costi di attivazione degli stage extracurricolari
	4.7 Assunzione post stage extracurricolare, anche qui dato non pervenuto
pag. 27	Il confronto tra la mappatura 2012 e la mappatura 2019
pag. 29	Note metodologiche
pag. 32	L'elenco dei soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura 2019

PREMESSA

Nell'autunno del 2018 l'assessorato al Lavoro del Comune di Milano ha deciso di commissionare una mappatura per monitorare l'utilizzo dello strumento del tirocinio sul proprio territorio, anche alla luce dei recenti cambiamenti normativi. Per meglio dire, ha commissionato un *aggiornamento* di una prima mappatura che era stata proposta e realizzata alla fine del 2011 dalla *Repubblica degli Stagisti*, testata giornalistica online focalizzata sul tema dell'occupazione giovanile e della transizione dalla formazione al lavoro, i cui risultati erano stati presentati al pubblico dall'assessora Cristina Tajani nel gennaio del 2012.

Quella prima mappatura era servita per puntare un primo faro sullo strumento dello stage come passaggio molto frequente verso il mondo del lavoro, con luci e ombre.

Qui di seguito sono i risultati della nuova mappatura. Una mappatura molto più ricca e ambiziosa sotto tutti i punti di vista.

Prima di tutto, più inclusiva: mentre sette anni fa erano stati invitati a partecipare solo pochi soggetti promotori (università, i centri per l'impiego, le strutture specializzate in tirocini), e solo undici avevano effettivamente partecipato, questa volta l'invito è stato esteso *urbi et orbi* a tutti i soggetti promotori attivi sul territorio milanese – dunque anche agenzie per il lavoro, fondazioni, associazioni non profit – e i partecipanti sono stati ben quarantadue.

La nuova mappatura è poi più dettagliata: è stata introdotta una distinzione nella raccolta dei dati per permettere di suddividere i risultati e analizzare separatamente le policy riguardanti i tirocini curricolari, cioè svolti durante un percorso di istruzione o formazione riconosciuto, e quelle riguardanti i tirocini extracurricolari. Anche perché la competenza normativa di queste due tipologie di tirocinio è diversa (i primi sono di competenza statale, i secondi di competenza regionale).

La nuova mappatura, infine, è più completa perché indaga molti aspetti che l'edizione precedente non aveva considerato, permettendo ai soggetti promotori di esprimere meglio il loro funzionamento, le modalità attraverso cui si rapportano ai soggetti ospitanti, e così via.

Soprattutto, per la prima volta in assoluto, grazie a questa mappatura è dato conoscere il numero dei tirocini curricolari su un dato territorio. Possiamo sapere non solo quanti sono questi tirocini ma in che tipo di strutture vengono svolti, per quale durata, con quale (eventuale) trattamento economico e quale (sempre eventuale) esito occupazionale.

Ad oggi non esiste purtroppo alcuna rilevazione, né nazionale né locale, che monitori questa tipologia di tirocini: dunque il loro numero è di fatto ignoto, e la presente mappatura permette invece di rendere pubblici alcuni dati inediti, importantissimi per poter avere un quadro chiaro del fenomeno e produrre proposte politiche per migliorare l'utilizzo di questa tipologia di tirocini.

I RISULTATI DELLA MAPPATURA: HIGHLIGHTS

Milano è davvero la capitale degli stagisti? Innegabilmente è un territorio dove si concentrano tutti i fattori chiave che favoriscono gli stage: ci sono molti giovani, anche per l'alto numero di istituzioni formative universitarie e non. Ci sono molte aziende. Ci sono molti studi professionali. C'è un mercato del lavoro più vivo della media. In una parola: ci sono più *opportunità*.

Ma lo stage è anche spesso una “nebulosa”, uno strumento dai confini indefiniti, dai contenuti spesso vaghi, dai contorni normativi incerti. Fin dal nome: “stage” (alla francese), il termine più utilizzato nel linguaggio comune, oppure “ tirocinio”, termine prediletto dalle normative ma che presta il fianco alla confusione con altri tipi di tirocinio (primo fra tutti quello per l'accesso alle professioni regolamentate, cioè il praticantato)?

Chi fa gli stage? Quando? Dove? Perché? E chi organizza questi stage, come li gestisce? Come li monitora? Come li regola?

Ecco perché è importante gettare una luce sull'argomento, evidenziare le policy, confrontarle, approfondirne la conoscenza; e cominciare da Milano, la città che probabilmente ospita più stagisti in Italia, è il passo giusto.

La presente mappatura ha coinvolto quarantadue soggetti promotori: se si pensa che la mappatura del 2012 ne aveva coinvolti solamente undici, si capisce quanto effettivamente sia cresciuta la base – e anche la rilevanza – di questa ricerca.

La prima e più importante conseguenza è che è più che triplicato il numero degli stage che la mappatura 2019 è riuscita a “censire” rispetto alla precedente: se nel 2012 i dati raccolti erano riferiti complessivamente a circa 23.600 stage realizzati nel 2010, questa è riuscita a raccogliere informazioni su poco meno di 73mila stage attivati nel 2017 (sommando gli oltre 22mila curricolari ai quasi 51mila extracurricolari).

In particolare 21mila di questi sono stati svolti sul territorio del Comune di Milano, più altri 10mila nell'area della Città metropolitana di Milano: ne risulta che il 42% degli stage mappati si sono svolti nel territorio di Milano e dei suoi Comuni limitrofi.

Si tratta, in generale, di un numero significativo: se rapportiamo solo i 51mila extracurricolari al totale rilevato dal ministero del Lavoro per l'anno di riferimento (367.698 nel 2017, fonte Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro), vuol dire che la mappatura ha intercettato più o meno il 14% di tutti i tirocini di questo tipo effettuati in Italia nel 2017.

La mappatura peraltro ha permesso anche di consolidare una verità già evidenziata dai numeri ufficiali sui tirocini extracurricolari negli ultimi anni: e cioè che l'introduzione dell'obbligo di corrispondere un emolumento agli stagisti, che a lungo era stata osteggiata sostenendo che avrebbe finito per far ridurre il numero di opportunità di stage a disposizione dei giovani, non ha affatto avuto un effetto “calmierante” sul numero delle

posizioni di stage aperte.

Oltre il 90% dei soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura ha confermato di *non aver rilevato* una diminuzione del numero di opportunità di tirocinio extracurricolare: anzi, oltre un terzo ha risposto addirittura che, al contrario, il numero di tirocini extracurricolari attivati è *umentato* dopo il 2013.

Ma il dato più significativo che emerge da questa mappatura non sta nei tirocini extracurricolari. Sta nel fatto che siano stati censiti *anche i curricolari*. E non pochi: più di 22mila, tutti attivati nel corso del 2017 dai soggetti promotori interpellati.

Considerando che i tirocini curricolari sono come i “figli di un Dio minore” – non vengono monitorati da nessun ministero o altra istituzione, non esistono rapporti che ne rendano pubblico il numero complessivo o altri dati – ne deriva che la presente mappatura per la prima volta (o per meglio dire: per la seconda volta, dopo la mappatura precedente del 2012, di cui questa costituisce al contempo un aggiornamento e un ampliamento) fornisce uno spaccato specifico su questo tipo di tirocini: quanti sono, chi coinvolgono, come vengono gestiti.

Una delle più importanti criticità emerse è che i soggetti promotori sembrano refrattari a monitorare due aspetti fondamentali degli stage: la presenza (e l'ammontare) dell'indennità economica a favore degli stagisti, e l'esito occupazionale. In entrambi i casi, sia considerando i curricolari sia considerando gli extracurricolari, il monitoraggio viene effettuato poco e spesso superficialmente.

Si tratta di un aspetto che andrebbe decisamente potenziato, invece, per poter effettuare degli approfondimenti sulla sostenibilità e sulla efficacia dello strumento dello stage. Interessante sarebbe anche legare i due fattori, e capire se e quanto indennità più generose siano correlate a una maggiore propensione all'assunzione dello stagista al termine del periodo formativo.

Ma probabilmente il fatto che questi due aspetti non vengano indagati deriva anche dalla situazione di “superlavoro” che caratterizza la quotidianità lavorativa dei soggetti promotori di stage: è abbastanza impressionante che ogni addetto in media gestisca ogni anno duecentocinquanta tirocini (procedure di attivazione, verifiche in itinere, chiusura della procedura...), e ancor di più che nelle università questo numero medio salga a dismisura, fino a toccare il limite di ottocentocinquanta stage per addetto che si ritrova in uno degli atenei milanesi.

Dunque forse il problema sta nel fatto che alcuni soggetti promotori non hanno *materialmente* il tempo e la forza di fare più dello stretto indispensabile per ciascuno stage: e registrare l'ammontare dell'indennità mensile, o l'eventuale assunzione post stage (per non parlare della differenziazione per tipologia di contratto...) non è, al momento, indispensabile.

Dal canto loro, spesso i soggetti promotori si ritrovano come controparte dei soggetti ospitanti (cioè le realtà che vanno a *ospitare* i tirocinanti) poco ferrate sull'argomento stage. I risultati delle valutazioni che i soggetti promotori hanno dato rispetto alla “consapevolezza” dei soggetti ospitanti rispetto a cos'è uno stage e come va trattato un

tirocinante parlano chiaro: solo quattro categorie su otto – amministrazioni pubbliche centrali, medie imprese, enti pubblici locali e grandi imprese – raggiungono (spesso a stento) la sufficienza. Microimprese, piccole imprese, organizzazioni non profit e studi professionali restano al di sotto del 6.

Fortunatamente un po' meglio va quando ad essere valutata è l'attenzione dedicata agli stagisti: qui tutte e otto le categorie raggiungono quantomeno la sufficienza.

In linea generale si può dire che la situazione che emerge da questa mappatura è prevalentemente positiva. Rimane tuttavia aperta la questione delle indennità. I dati sugli emolumenti erogati agli stagisti raccontano che raramente quelli curricolari prevedono un compenso; e nel caso degli extracurricolari, per i quali da qualche anno è un diritto, esso è di importo medio davvero basso. Una situazione non rosea, tanto più se messa in relazione con il dato degli stagisti fuori sede. Ne emerge la fotografia di una situazione in cui lo stage rimane appannaggio di quelle famiglie che si possono permettere di sostenere un affitto a Milano: siamo ancora molto lontani dal concetto di stage come esperienza equa, democratica, aperta a tutti, economicamente sostenibile.

LA MAPPATURA 2019: UN QUADRO GENERALE

2.1 Chi sono e chi “servono” i soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura

Quarantadue soggetti promotori hanno risposto positivamente all'invito a partecipare alla rilevazione: tra essi vi sono università, enti pubblici, aziende private, associazioni non profit, cooperative, fondazioni (l'elenco completo si trova nell'ultimo capitolo di questo documento).

Questi quarantadue soggetti promotori operano complessivamente con quasi quattrocento uffici sparsi sul territorio di Milano e della sua città metropolitana; l'86% dei soggetti promotori che hanno partecipato è attivo sul territorio di Milano da oltre tre anni. Complessivamente occupano all'incirca 3.700 persone, con un organico medio quindi di 86 dipendenti. Solo nel 30% dei casi tutto il personale è full-time.

Circa un quarto dei partecipanti dichiara di non avere personale espressamente dedicato alla attivazione di tirocini; dai dati forniti dai restanti tre quarti emerge che vi è una media di poco meno di sei persone dedicate a queste attività per ciascun soggetto promotore. Da notare però che quasi uno su cinque, tra gli addetti espressamente dedicati agli stage, non lavora full-time bensì solo part-time.

Chi “servono” queste strutture? Va specificato innanzitutto che, essendo i soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura molto diversi tra loro, il target degli utenti cambia notevolmente da soggetto a soggetto: gli utenti di un'università saranno prevalentemente studenti, gli utenti di un ente legato a un'associazione di categoria saranno prevalentemente le aziende di quella categoria, e così via. In linea generale, comunque, oltre metà (il 56%) dei soggetti promotori dichiara di non avere dati sul numero di persone che utilizzano i propri servizi (come potrebbe essere per esempio il dato del numero di iscritti a un database).

Tra coloro che dichiarano di avere dati sulla propria utenza, a livello di età risulta che il 4% ha meno di vent'anni; il 20% ha tra i 20 e i 25 anni; il 40% ha tra i 26 e i 35 anni, e un 36% oltre 35 anni.

A livello di titolo di studio, questa utenza ha per il 28% la terza media, per un 47% un diploma di scuola superiore o abilitazione, per un 12% una laurea triennale, per un 11% una laurea specialistica, solo in un 2% dei casi un diploma di master o un dottorato, residuale la quota di persone con diploma ITS.

Attenzione: questi dati non si riferiscono all'età e al titolo di studio dei *tirocinanti*, bensì all'età e al titolo di studio in generale degli *utenti* dei soggetti promotori (che potrebbero essere stati, o diventare in futuro, tirocinanti, ma anche no).

2.2 **Informazioni generali sull'attività di promozione di tirocini: quanti, dove, come**

E veniamo alle prime informazioni, generali, sull'attività di promozione di tirocini. La media di tirocini attivati ogni anno da ciascuno di questi soggetti promotori considerando i tre anni tra il 2015 e il 2017 – in questa fase non è stata fatta una distinzione tra curricolari ed extracurricolari, è stato chiesto semplicemente un “ordine di grandezza” – è di poco inferiore a 1.500 all'anno.

Grossolanamente, facendo una proporzione con quanti hanno dichiarato di avere personale esclusivamente adibito alla attivazione e gestione dei tirocini, si può dire che ogni addetto si ritrovi mediamente a gestire ogni anno circa duecentocinquanta tirocini.

In particolare, la Garanzia Giovani risulta piuttosto utilizzata dai soggetti promotori partecipanti: tre su quattro rispondono di aver attivato tirocini extracurricolari all'interno del programma Garanzia Giovani negli ultimi tre anni, cioè tra il 2015 e il 2017. Il numero medio di tirocini Garanzia Giovani attivati (calcolato su una media degli ultimi tre anni – 2015-2017) dai soggetti promotori che hanno dichiarato di utilizzare questo strumento è pari a 106 all'anno.

Meno utilizzata risulta essere la DUL, la Dote Unica Lavoro della Regione Lombardia: solo il 47% dei soggetti promotori dichiara di averla utilizzata per attivare tirocini extracurricolari ultimi tre anni (tra il 2015 e il 2017). Tra coloro che hanno risposto di aver usato questo strumento la media numerica di tirocini in DUL è 54 all'anno .

Per sapere mediamente dove vengono effettuati i tirocini, bisogna innanzitutto chiedersi quanti sono i posti “convenzionati” dove questi soggetti promotori mandano i propri stagisti. La risposta è che risultano complessivamente oltre 102mila enti e aziende “convenzionati” (cioè realtà dove gli stagisti vengono inviati a fare il proprio percorso on the job), con una media di circa 2.700 per ogni soggetto promotore: anche se poi la media vale poco perché si passa da poche realtà convenzionate (Humanitas University ne ha solo cinque!) a un numero esorbitante (i 45mila del Politecnico, i 30mila della Fondazione Lavoro, i 15mila dell'università Cattolica, i 13mila della Statale).

I soggetti promotori stipulano con queste realtà (che possono essere aziende private di qualsiasi dimensione, enti pubblici locali o centrali, associazioni non profit, fondazioni, cooperative, studi professionali e così via) la cosiddetta “convenzione”, che sancisce l'avvio della collaborazione ai fini di far effettuare a una o più persone un tirocinio all'interno di quella struttura. Così come già nella mappatura del 2012, anche in quella attuale è stato chiesto ai soggetti promotori partecipanti di dire la loro sulla possibilità di convenzionarsi con, e quindi di attivare stage in, aziende senza dipendenti. Quasi l'80% ha risposto di sì, “in quanto la normativa lombarda lo prevede esplicitamente”. Il 14% ha detto invece di no, in questo caso *malgrado* la normativa lombarda lo preveda. C'è poi una percentuale residuale che afferma di valutare caso per caso.

2.3 Le verifiche sulle realtà che vanno a ospitare gli stagisti (i “soggetti ospitanti”)

I soggetti promotori talvolta effettuano anche delle “verifiche” sui soggetti ospitanti convenzionati. Dalle risposte dei partecipanti alla mappatura, escludendo quel 28% che dichiara di non effettuare mai questo tipo di attività di controllo, emerge che le verifiche vengono effettuate in un 71% dei casi quando il soggetto promotore ha “motivo di credere che il soggetto convenzionato non rispetti qualche aspetto della normativa vigente”; in un 55% dei casi quando arriva una segnalazione negativa. C'è poi un 42% di casi in cui si tratta di una “attività di controllo a campione casuale”, e infine un 35% di casi in cui la verifica viene effettuata quando si invia “un congruo numero di tirocinanti presso uno stesso soggetto ospitante”. (naturalmente qui il totale non fa 100 perché possono essere varie le motivazioni che di volta in volta spingono a effettuare una verifica).

Le modalità attraverso cui questi controlli vengono effettuati sono varie: più che le visure camerali e il networking (cioè condividere informazioni con altri soggetti promotori), i soggetti promotori raccontano di contattare al telefono o di persona le aziende e chiedere riscontri ai tirocinanti.

Ma al di là dei controlli specifici è interessante scoprire se i soggetti promotori, al momento di attivare un tirocinio, verificano quanti tirocini siano già attivi presso quel soggetto ospitante – per accertarsi di non inviare i propri stagisti in un posto già saturo di persone in stage. Qui solo il 7% risponde di no; tra chi risponde sì, il 60% raccoglie l'informazione su tutti i tirocini già attivi in quel dato momento all'interno del soggetto ospitante, attivati da altri soggetti promotori, sia extracurricolari sia curricolari; il restante 40% invece solo extracurricolari.

C'è poi un altro tipo di verifica: e cioè la supervisione sul buon andamento del tirocinio. I soggetti promotori, cioè, adesso sono chiamati ad accertarsi periodicamente che, per così dire, “tutto stia andando bene”. Quando nel giugno 2018 è entrata in vigore la nuova normativa lombarda sui tirocini, in particolare, è divenuta operativa anche una prescrizione che impone ai soggetti promotori di effettuare verifiche in itinere rispetto all'andamento dei tirocini extracurricolari. Abbiamo dunque chiesto ai soggetti promotori di raccontare se svolgevano questo tipo di monitoraggio anche prima che divenisse obbligatorio: a fronte di un 16% che ha risposto di no, vi è un 56% che ha confermato di avere già l'abitudine di farlo, e un ulteriore 28% che ha risposto di sì ma specificando che lo faceva “a campione” (mentre ora le verifiche, almeno in Lombardia, vanno svolte per ogni singolo tirocinio). Dunque complessivamente un 84% di soggetti promotori già da tempo effettuava questi controlli. Come? Attraverso vari metodi: contatti diretti con i tutor del soggetto ospitante, email e telefonate periodiche ai tirocinanti, ma anche spesso (in una percentuale pari quasi al 20%) visite in loco per verificare di persona la situazione.

E se a un certo punto una di queste verifiche desse un esito negativo? Se emergesse qualche criticità? Nei casi più gravi i soggetti promotori possono procedere non solo con l'interruzione del singolo tirocinio, ma anche con un annullamento della convenzione generale con quel dato soggetto ospitante “problematico”. Abbiamo chiesto ai soggetti

promotori se negli ultimi tre anni (periodo di riferimento: dal 2015 al 2017) fosse capitato loro di sospendere o annullare convenzioni con qualche soggetto ospitante. Oltre tre quarti hanno risposto di no; solo un 23% ha detto di sì, senza però fornire purtroppo molti dettagli sui motivi più frequenti di questi annullamenti. L'unico dettaglio degno di nota qui è l'università Statale, che dichiara che tutte queste azioni avvengono a seguito di segnalazioni negative da parte di propri studenti o neolaureati.

2.4 **Vecchi e nuovi “diritti” degli stagisti**

La mappatura è andata poi a indagare la percezione dei soggetti promotori riguardante l'effetto dell'introduzione dell'obbligo di indennità sulla quantità di opportunità di stage extracurricolari “immesse” sul mercato. Abbiamo dunque chiesto: “A seguito del cambiamento normativo introdotto dalla Regione Lombardia a partire dal dicembre 2013, che ha reso obbligatoria l'indennità minima mensile a favore dei tirocinanti extracurricolari, avete rilevato una diminuzione del numero di opportunità di tirocinio extracurricolare?”. A fronte di un esiguo 7% che ha risposto di sì – indicando percentuali di flessione delle opportunità di stage oscillanti tra il 40% e l'80% – la grande maggioranza ha risposto di no. In particolare il 56% dei soggetti promotori dichiara che la quantità di opportunità di tirocinio extracurricolare non è cambiata; il restante 37% risponde addirittura che, al contrario, il numero di tirocini extracurricolari attivati è *umentato* dopo il 2013.

Questo è un aspetto estremamente significativo perché dimostra nella percezione diretta dei soggetti promotori (se non bastassero i dati annuali del ministero del Lavoro) che sbagliava chi sosteneva, sei-sette anni fa, che introducendo una indennità minima obbligatoria si sarebbe creato un danno ai giovani perché il numero di opportunità di tirocinio si sarebbe automaticamente ridotto. La realtà è esattamente opposta.

Coerentemente con quanto sopra, solo il 7% dei soggetti promotori intervistati ha dichiarato di aver rilevato un fenomeno di tendenza allo “slittamento” delle opportunità di tirocinio dalla forma extracurricolare alla forma curricolare, essendo quest'ultima ancora priva di un obbligo economico nei confronti del tirocinante.

Un risultato sorprendente, e non in positivo, è il grado di conoscenza della circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro intitolata “Tirocini formativi e di orientamento - indicazioni operative per il personale ispettivo” (n° 8 del 18 aprile 2018). Qui ben il 28% dei soggetti promotori ha risposto che non conosce(va) questa circolare.

E anche tra coloro che la conoscono, solo due su tre scelgono di segnalarla ai soggetti ospitanti convenzionati al momento dell'attivazione dei tirocini; gli altri dichiarano di conoscerla ma *non* segnalarla.

La circolare, per la cronaca, fornisce agli ispettori del lavoro indicazioni per metterli in grado di individuare durante le ispezioni «possibili fenomeni di elusione quali, ad esempio, il ricorso sistematico ai tirocini da parte di taluni soggetti ospitanti o l'attivazione di un numero dei tirocini particolarmente elevato in rapporto all'organico aziendale», e di avere gli elementi necessari per poter valutare «complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio in modo tale da poter ritenere l'attività del tirocinante effettivamente funzionale

all'apprendimento e non piuttosto all'esercizio di una mera prestazione lavorativa». Un documento, quindi, che sarebbe ben utile anche i soggetti ospitanti visionassero. Specie considerando i risultati illustrati nel prossimo paragrafo, che raccontano di una consapevolezza ancora molto scarsa da parte di molti soggetti ospitanti rispetto a come si organizza uno stage “effettivamente funzionale all'apprendimento dello stagista”.

2.5 Consapevolezza e attenzione verso lo stagista, i soggetti ospitanti “valutano” i soggetti promotori

Ci siamo poi spinti a chiedere ai soggetti promotori di “dare un voto”, da uno a dieci, ai soggetti ospitanti. In particolare andando a giudicare due aspetti specifici. Il primo: la consapevolezza dei soggetti ospitanti rispetto a cos'è uno stage e come va trattato un tirocinante: cioè quanto chi accoglie gli stagisti sia consapevole di cosa sia (e non sia...) uno stage, quali regole debba seguire e come vadano trattati i tirocinanti.

Abbiamo suddiviso i soggetti promotori a seconda della tipologia e della grandezza, chiedendo di votare otto categorie: le microimprese (meno di dieci occupati, meno di due milioni di euro di fatturato annuo), le piccole imprese (tra 10 e 49 occupati; non oltre dieci milioni di euro di fatturato), le medie imprese (tra 50 e 249 occupati; non oltre cinquanta milioni di euro di fatturato), le grandi imprese (più di 249 occupati), le amministrazioni pubbliche centrali, gli enti pubblici locali, gli studi professionali e le organizzazioni non profit.

I risultati non sono molto lusinghieri: solo quattro categorie su otto hanno raggiunto (spesso a stento) la sufficienza.

Le microimprese sono le peggiori: prendono 4 e mezzo. Le piccole imprese fanno poco meglio, con un 5, stesso voto ottenuto dalle organizzazioni non profit. Anche gli studi professionali restano sotto la sufficienza: qui il voto è 5,2. Le amministrazioni pubbliche centrali racimolano la sufficienza, arrivando giusto giusto a 6. Le medie imprese e gli enti pubblici locali fanno leggermente meglio, ottenendo un 6,2. A meritare a un sette pieno sono solo le grandi imprese: secondo i soggetti promotori sono le uniche ad avere piena consapevolezza, almeno in media, di cos'è uno stage e come vadano trattati gli stagisti.

La seconda tematica su cui abbiamo chiesto ai soggetti promotori di giudicare i soggetti ospitanti è quella dell'attenzione dedicata agli stagisti: il voto qui andava dato valutando in media la qualità formativa e l'attenzione rivolta agli stagisti all'interno dei percorsi di stage.

I risultati qui descrivono una situazione migliore: tutte e otto le categorie raggiungono quantomeno la sufficienza. Nell'ordine, dalla performance meno brillante a quella migliore, troviamo le amministrazioni pubbliche centrali e gli enti pubblici locali a parimerito in fondo alla classifica, con un voto pari a 6. Poi gli studi professionali con 6,1 e le microimprese con 6,2. Le piccole imprese arrivano a 6,4 – stesso voto ottenuto dalle organizzazioni non profit. Le medie imprese totalizzano un voto medio pari a 6,6, e la palma per la migliore attenzione dedicata agli stagisti va (anche in questo caso) alle grandi imprese, che prendono un 6,7.

2.6 Le “procedure” prima, durante e dopo lo stage

Nel 44% dei casi i soggetti promotori si fanno anche parte attiva nel veicolare proposte di stage attraverso i propri siti internet. Tra questi spiccano i 12mila annunci che hanno trovato spazio sul sito della università Cattolica, gli 8mila dell'università Statale, i 5mila di Adecco. Solo il 12% dei soggetti promotori però indica il numero medio di candidature per ogni annuncio, che comunque risulta enormemente variabile (dalle tre alle cinquecento!).

Una volta effettuato, online o offline, il giusto “match” tra persona in cerca di stage e struttura disponibile ad accogliere uno stagista, parte la procedura di attivazione vera e propria, con la stesura del piano formativo individuale e altri passaggi burocratici (con differenze a seconda che si tratti di tirocini curricolari e tirocini extracurricolari). In linea generale, quanto riguarda i tempi di attivazione degli stage, in generale, poco più della metà dei soggetti promotori intervistati (53%) dichiara di riuscire a svolgere la pratica in meno di una settimana. Un ulteriore 40% ci impiega tra una e due settimane, e solo il 7% va oltre le due settimane.

Un aspetto interessante è che non di rado gli stagisti sono disposti a fare molta strada per poter cogliere un'occasione di stage. E Milano conferma di essere attrattiva, così come lo è per gli studenti universitari, per i neolaureati, per gli aspiranti startupper, anche per chi cerca un'opportunità di stage per affacciarsi al mondo del lavoro. Il tasso di “fuorisede” tra i tirocinanti, cioè le persone che svolgono un percorso di tirocinio in un luogo lontano dal proprio domicilio, è pari al 27%.

Lavoropiù è il soggetto promotore che dichiara la maggiore percentuale di stagisti fuori sede (70%, di cui un 10% di stranieri e un 30% di italiani provenienti da altre Regioni), seguito dal Comune di Milano (60%, di cui due terzi stranieri).

E poi, quando si giunge alla fine del percorso formativo, arriva il momento di tirare le somme, e verificare se gli obiettivi formativi che erano stati prefissati dal progetto formativo individuale siano stati raggiunti, se lo stagista abbia acquisito nuove competenze.

La mappatura è andata a indagare quanto spesso i soggetti promotori richiedano da parte del soggetto ospitante la compilazione di un modulo di fine stage con la valutazione del percorso di stage. Solo l'11,5% dei soggetti promotori partecipanti qui risponde di no. Il 42% risponde di sì per tutti i percorsi di tirocinio, mentre la maggior parte – il 46,5% – prevede questo modulo solo al termine dei tirocini extracurricolari.

Tre su quattro tra i soggetti promotori che dichiarano di richiedere ai soggetti ospitanti questo modulo di fine stage indicano anche la percentuale di feedback, che nel 45% dei casi è addirittura un 100% (le percentuali indicate variano tra il 25% e il 100%).

In particolare un 26,5% di soggetti promotori risponde di far compilare un'attestazione di fine stage con l'elenco delle competenze acquisite dal tirocinante; un 42% richiede una scheda di valutazione sull'andamento del tirocinio; e il restante 31,5% richiede la compilazione di entrambi questi documenti (scheda di valutazione sull'andamento del tirocinio E attestazione di fine stage con l'elenco delle competenze acquisite).

Da notare che uno dei soggetti promotori specifica di richiedere, oltre alla scheda di valutazione sull'andamento del tirocinio, anche la compilazione di un dossier individuale che permetta di creare l'attestato delle attività svolte da parte del tirocinante.

Meno frequente è la richiesta di un report da parte dello stagista. Alla domanda se il soggetto promotore richieda da parte dello *stagista* la compilazione di un modulo di fine stage con la valutazione del percorso di stage infatti ben il 30% dei soggetti promotori risponde di no.

Tra coloro che lo richiedono, quasi la metà (47%) dichiara di farlo solo per i tirocini extracurricolari, un 13% solo per quelli curricolari, e il restante 40% per tutti i percorsi di tirocinio.

La percentuale di feedback rilevata è tra l'80 e il 100% in un 77% dei casi (ma attenzione: alla domanda hanno risposto solo la metà dei soggetti promotori coinvolti nell'indagine).

E cosa fanno i soggetti promotori in caso di feedback negativo da parte degli stagisti? Qui in effetti solo il 35% degli intervistati si pronuncia. Le risposte indicano quasi tutte un confronto con il tutor del soggetto ospitante. Interessante notare che un solo soggetto promotore includa nella sua risposta un "eventuale chiusura" della convenzione con il soggetto ospitante criticato.

FOCUS SUGLI STAGE CURRICOLARI

3.1 Due o tre cose inedite sugli stage curricolari – a cominciare dal numero

Tredici soggetti promotori, tra i quarantadue che hanno partecipato alla mappatura, promuovono anche tirocini cosiddetti curricolari (cioè tutti gli stage nei quali lo stagista, quantomeno al momento dell'attivazione dello stage, è iscritto a un percorso formale di istruzione/formazione).

Naturalmente si tratta di tutte le università (Politecnico di Milano, Università Commerciale L. Bocconi, Università degli Studi di Milano, Iulm, Università Vita-Salute San Raffaele, università Cattolica) e delle altre istituzioni formative (Fondazione Enaip Lombardia, Scuole Civiche di Milano, Ciofs Lombardia, IED Istituto europeo di design, Boston group, s.c. Formaprof, e associazione Cnos-Fap Lombardia), anche se poi le Scuole Civiche e Boston Group hanno dichiarato che il numero di tirocini curricolari da loro attivati nel 2017 è stato pari a zero.

Questa sezione della mappatura è particolarmente importante perché indaga un argomento sul quale non esistono, di fatto, altre rilevazioni (che non siano le informazioni divulgate spontaneamente da qualche ateneo in maniera estemporanea).

Il numero di tirocini curricolari mappati da questo monitoraggio è di poco più di 22mila, tutti attivati nel corso del 2017 dai soggetti promotori interpellati (per la precisione: 22.096).

Questa rilevazione permette per la prima volta di fornire un numero – non esaustivo, ma certamente molto significativo – sul numero di tirocini curricolari attivati nelle università italiane: tale numero come si diceva è attualmente sconosciuto, perché non esistono monitoraggi pubblici né privati, locali o nazionali, che “continuo” quanto questo tipo di tirocini venga utilizzato.

Si può quindi dire che è *una notizia* sapere che le università milanesi nel loro complesso (ad eccezione della Bicocca, che non ha partecipato alla mappatura) hanno attivato nel corso del 2017 poco più di 21mila (per la precisione 21.181) tirocini curricolari.

In particolare l'università Cattolica ne ha attivati 7mila, il Politecnico 5.554, la Bocconi 4.112, la Statale 3.350, la Iulm 1.147, Vita-Salute San Raffaele 18.

Alcuni soggetti promotori hanno anche dato alcuni dettagli sulla destinazione di questo tipo di tirocini: in particolare il 57% degli stagisti curricolari del Politecnico è andato in aziende private, e un ulteriore 39% in studi professionali (il che del resto è del tutto coerente con i settori professionali cui le facoltà del Politecnico, Architettura in primis, formano i propri studenti). Di conseguenza, è anche logico che meno del 2% di tirocini curricolari del Politecnico abbia riguardato uffici pubblici; vanno invece, per esempio, a fare tirocini curricolari negli enti pubblici molto più frequentemente (25%) gli studenti dell'università Statale. In questo caso gli stage in imprese private rappresentano il 55%, e poi un 10% a testa le

associazioni non profit e gli studi professionali.

La Bocconi ha un 81% di stage in aziende private, un 10% in enti pubblici e poi quote residuali negli studi professionali (6%) e nelle associazioni non profit (2%).

3.2 **Collocazione geografica dei tirocini curricolari mappati**

Ma quanti di questi oltre 22mila stage curricolari hanno avuto luogo sul territorio del Comune di Milano? Si tratta di *almeno* 10mila tirocini, anche se il numero non può essere preciso e nemmeno esaustivo perché non tutti i soggetti promotori hanno fornito i dettagli rispetto alla collocazione geografica dei propri stage.

Per esempio, a Milano si sono svolti 3.500 dei tirocini curricolari della università Cattolica, 2.452 di quelli del Politecnico, 2.179 di quelli dell'università Bocconi, 887 di quelli dell'università Statale, 688 di quelli della Iulm, 110 di quelli attivati da Ciofs Lombardia (il Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – Formazione Professionale – Lombardia), 200 di quelli di Cnos-Fap (il Centro Nazionale Opere Salesiane / Formazione Aggiornamento Professionale), e vari altri.

Allargando lo sguardo e contando quelli attivati non proprio nel Comune di Milano, ma in tutti gli altri Comuni della Città metropolitana, gli stage curricolari mappati sono *almeno* 4mila.

Dunque questa mappatura ha permesso di mappare oltre 14mila tirocini curricolari che si sono svolti sul territorio di Milano e della sua città metropolitana nel corso del 2017.

Allargando ancora lo sguardo, e contando tutti gli stage attivati in Lombardia esclusi quelli di Milano + Città metropolitana, si scopre poi che 2.890 stage sono stati svolti in quest'area.

Dunque 9.900 strettamente sul territorio del Comune di Milano, più 4mila nella sua città metropolitana, più 2.900 nelle altre regioni lombarde, equivale a dire che questo monitoraggio ha mappato *almeno* 16.800 tirocini curricolari che si sono svolti nel 2017 sul territorio della Regione Lombardia.

E quanti invece all'estero? In questo caso i giovani che dal territorio di Milano sono stati inviati a fare stage curricolari all'estero sono stati *almeno* 2.430 nel 2017: la palma d'oro va (com'era già accaduto nella prima mappatura, quella del 2012) all'università Bocconi che ha spedito fuori dall'Italia ben 1.234 studenti.

(I restanti tirocini curricolari – poco meno di 2.900 – sono avvenuti in altre Regioni italiane, diverse dalla Lombardia).

3.3 **Chi sono gli stagisti curricolari, quando e dove vanno in stage**

Quanti anni hanno i tirocinanti curricolari? In oltre il 70% dei casi hanno meno di 25 anni. In particolare, dei 22mila mappati da questa mappatura, oltre 7.500 tirocinanti curricolari

nel 2017 erano studenti di una qualche laurea triennale, e invece quasi 12mila erano studenti di una qualche laurea specialistica. A questi vanno aggiunti poco più di 2mila tirocini curriculari legati a master/dottorati.

Vale la pena menzionare che invece il 100% dei 400 tirocini curriculari attivati dall'associazione Cnos-Fap e dei 130 attivati da Ciofs Lombardia hanno riguardato invece studenti di percorsi formativi professionalizzanti regionali (da notare che tutti i 400 tirocinanti di cui si è occupata Cnos-Fab erano minorenni).

Altro capitolo: quanto sono grandi le aziende (o gli enti) che ospitano gli stagisti curriculari? Anche in questo caso, non tutti i soggetti promotori hanno condiviso questa informazione. Grazie a quelli che l'hanno fatto possiamo dire che più o meno un 8,5% degli stage curriculari viene attivato in realtà senza dipendenti, anche se probabilmente questa percentuale è anche più alta, perché alcuni soggetti promotori quando registrano le realtà con cui sono convenzionati utilizzano il raggruppamento 0-5 dipendenti, senza differenziare tra le aziende con zero dipendenti e quelle con "più di zero"; e altri soggetti promotori non sono stati in grado di condividere la suddivisione per dimensione.

Un 40,5% va in realtà con un numero di dipendenti tra uno e cinque, un ulteriore 17% in realtà con 6-19 dipendenti, e un 34% in realtà con oltre venti dipendenti.

Il questionario ha poi indagato la policy di ciascun soggetto promotore in merito alle tempistiche dell'attivazione di tirocini curriculari, evidenziando che la quasi totalità dei soggetti promotori prevede dei paletti affinché l'inquadramento "curricolare" non ecceda l'effettivo periodo in cui lo stagista è anche studente.

In particolare qui quattro università (Politecnico, Bocconi, Iulm e Cattolica) hanno dichiarato che, indipendentemente dalla data di attivazione di un dato tirocinio curricolare, se durante lo svolgimento di tale tirocinio il tirocinante consegue il titolo di studio (es. discute la laurea), il tirocinio curricolare deve essere interrotto – ed eventualmente ripartire con la configurazione di extracurricolare.

Questo è significativo soprattutto in quanto il tirocinio extracurricolare prevede molte tutele in più a favore del tirocinante (a cominciare dal diritto a ricevere una indennità). Altri otto soggetti promotori (Enaip Lombardia, Scuole civiche di Milano, Ciofs, università Statale, Ied, San Raffaele, Formaprof, Cnos-Fap) hanno risposto che il tirocinio può essere attivato come curricolare solo se la durata prevista è compatibile con la conclusione del tirocinio stesso prima della data prevista per il conseguimento del titolo di studio (es. data di discussione della tesi di laurea).

Quanto durano i tirocini curriculari? La durata più breve (fino a 150 ore, cioè indicativamente al di sotto delle 4 settimane) ha riguardato nel 2018 solamente il 10% dei 22mila tirocini curriculari intercettati dalla presente mappatura; curiosamente nessuna università a parte il Politecnico di Milano ha dichiarato di utilizzare queste formula così brevi di tirocinio.

La gran parte degli stage – oltre il 54%, vale a dire quasi 12mila sui 22mila mappati – ha una durata entro i tre mesi; in particolare circa 2.600 dei tirocini curriculari in questione risultavano durare tra le 150-250 ore, vale a dire tra uno e due mesi, circa 3.700 tra le 250 e le 400 ore cioè due – tre mesi, e quasi 5.700 fino a circa 3 mesi.

La formula “classica” dei sei mesi sfiora il 30%, pari a quasi 6.500 tirocini di questa durata sui 22mila mappati, ed è molto usata soprattutto dalla Bocconi (quasi la metà dei suoi tirocini curricolari prevede questa durata), ma anche da Politecnico, Statale e Cattolica. Residuale la quantità di tirocini curricolari di durata superiore ai sei mesi.

Un altro aspetto indagato è quello dell'impegno orario. Poiché i tirocini curricolari si svolgono proprio nel bel mezzo del periodo di studi, spesso potrebbe essere utile avere una formula “part-time” che consentisse al giovane di non dover interrompere completamente l'attività di studio.

Purtroppo la modalità part-time non è ancora così diffusa: ha riguardato solo il 15% circa degli stage curricolari mappati. Il soggetto promotore che in assoluto usa di più lo stage part-time è Formaprof: il 90% dei suoi stage curricolari nel 2018 si è svolto in questa formula.

3.4 I “diritti” degli stagisti curricolari: normativa di riferimento, indennità

Come riferimento normativo, quasi tutti i soggetti promotori hanno indicato che la loro attività di attivazione di tirocini curricolari si svolge avendo come punto di riferimento normativo gli Indirizzi regionali in materia di tirocini approvati dalla Regione Lombardia (più di recente: deliberazione n° X / 7763 del 17/01/2018 e in particolare la sezione “Disciplina specifica / Tirocini curricolari).

In più l'università Bocconi ha citato anche il suo Regolamento Stage d'Ateneo, e Formaprof anche la vecchia normativa regionale, la DGR n.825/2013 e le sue disposizioni attuative (Dduo 10031/2013).

E veniamo alla questione dell'indennità. Diversamente dai tirocini extracurricolari, per i quali dal 2014 in poi vi sono specifiche normative regionali che impongono di corrispondere allo stagista un emolumento mensile, per i tirocini curricolari la gratuità è ancora permessa. Non *obbligatoria*, certo: ma nemmeno *vietata*.

Abbiamo dunque chiesto ai soggetti promotori se, fermo restando che per i tirocini curricolari non vige l'obbligo di erogare una indennità mensile, loro monitorino quanti dei tirocini curricolari attivati prevedono una indennità a favore dello stagista.

Il 38% dei partecipanti alla mappatura non monitora questo aspetto: questi soggetti promotori non hanno dunque idea se i loro tirocinanti curricolari ricevano o no un compenso.

Stando alle risposte di chi monitora, e che ha deciso di condividere i suoi dati, purtroppo i tirocini curricolari sono ancora il più delle volte gratuiti: in particolare nel 90% dei casi in Statale e nel 100% in Formaprof e Cnos.

Una rilevante differenza, stavolta procedurale, tra tirocini curricolari e tirocini extracurricolari è che mentre i secondi prevedono l'obbligo di COB (la comunicazione obbligatoria di avvio di un rapporto di lavoro), i primi no. Abbiamo dunque chiesto ai soggetti promotori di curricolari a chi e come comunicano l'attivazione di ciascuno stage. E il risultato è molto significativo: oltre il 60% dichiara di non comunicarlo proprio a

nessuno (ma naturalmente di tenere agli atti convenzione e il piano formativo specifico sottoscritti). Un fattore che influisce, naturalmente, anche sul fatto che *non* esistano rilevazioni periodiche ufficiali sugli stage curricolari.

3.5 **Stage curricolari, procedure e policy**

Uno dei nodi della normativa (e a dirla tutta anche uno dei talloni d'Achille della attuale normativa sui tirocini curricolari, sia che si voglia considerare il vecchio dm 142/1998 con raggio d'azione nazionale, oppure la normativa sui tirocini curricolari varata dalla Regione Lombardia già dal 2013...) sta nella definizione della proporzione massima tra stagisti e dipendenti. Abbiamo dunque chiesto ai soggetti promotori se, nella loro specifica attività di promozione di tirocini curricolari, ne attivino in soggetti ospitanti che non hanno dipendenti a tempo indeterminato.

Il 77% ha risposto di sì. In particolare, un 38% di soggetti promotori dichiara di sentirsi "autorizzato" a farlo dalla normativa lombarda sui tirocini curricolari, che non prevede nulla di specifico al riguardo; e un 31% sulla base del dettato del decreto ministeriale 142/1998, interpretando la frase "aziende con *non più di* cinque dipendenti a tempo indeterminato" nel senso di "da zero a cinque dipendenti".

Rispetto alla dicotomia tra soggetto ospitante e soggetto promotore, abbiamo poi chiesto se questi uffici attivino stage al proprio interno, con una coincidenza cioè tra soggetto promotore e soggetto ospitante. Qui la schiacciante maggioranza (85%) ha risposto di no. Interessanti le risposte "aperte" sul perché di questa decisione: il 30% è convinto che lo vieti la normativa (in realtà non vi è un esplicito divieto in questo senso), ma vi sono anche soggetti promotori che semplicemente lo considerano "inopportuno" (Cattolica) o "non funzionale" (Ciosp). In effetti, questa pratica come già emerso nella precedente edizione della mappatura presenta molteplici criticità: prima fra tutte la maggiore difficoltà per uno stagista che avesse un problema col suo tutor o comunque nell'andamento del suo stage a trovare un soggetto "neutrale" in grado di aiutarlo.

Questione tutor: chi viene designato come tutor del soggetto promotore, quando un tirocinio è curricolare? Il 40% dei soggetti promotori che hanno risposto a questa domanda indica che nella maggior parte dei casi il tutor è un docente (significativo, anche se del tutto prevedibile, è che a dare questa risposta sia tra gli altri anche l'università Statale), mentre un 30% dice che nella maggior parte dei casi è un dipendente dell'ufficio. L'ultimo 30% risponde che capita con la stessa frequenza che sia un dipendente dell'ufficio o che sia un docente, e che dunque dipende dai casi.

Questi tutor nella stragrande maggioranza dei casi (77%) possono avere un numero indefinito di stagisti a loro assegnati, in quanto i soggetti promotori non hanno una specifica policy in merito al numero massimo di tirocinanti curricolari assegnabili a un singolo tutor del soggetto promotore contemporaneamente.

Alla domanda se l'ufficio effettui verifiche in itinere rispetto all'andamento dei tirocini curricolari (attenzione, qui siamo nel campo dei curricolari e dunque – a differenza di quanto accade oggi con gli extracurricolari – non vi sono normative che impongano questo

tipo di controlli) ha risposto di sì il 62% dei soggetti promotori, mentre il 38% (tra cui anche “pesi massimi” come Politecnico di Milano e l'università Cattolica) non ne effettua.

Tra chi le effettua, la modalità più frequente per questo tipo di rilevazioni è il contatto con il tutor del soggetto ospitante (75%) seguita dal contatto telefonico (50%) o via email (38%) col tirocinante. (Ovviamente anche in questo caso il totale non fa 100% perché i soggetti promotori possono usare più strumenti contemporaneamente per monitorare l'andamento dei tirocini).

3.6 Costi di attivazione degli stage curricolari

Quando si fa una qualsiasi attività – un lavoro, ma anche uno stage – c'è sempre il rischio che capiti un incidente: che una persona si possa far male, o possa danneggiare qualcosa. Bisogna dunque sempre assicurarsi che sia attiva una protezione che “copra” verso eventi di questo tipo: tipicamente, un posizione Inail e una copertura assicurativa rc. Che però hanno un costo.

Una domanda specifica ha dunque riguardato gli oneri economici, chiedendo se in qualità di soggetto promotore l'ufficio si faccia carico della posizione Inail e copertura assicurativa rc a favore degli stagisti curricolari. Abbiamo un 85% di “sì, sempre” e un 15% di “no, mai”.

Nessun soggetto promotore di tirocini curricolari richiede per il servizio di attivazione di stage una “fee di attivazione” monetaria; tutti ribadiscono che il 100% delle attivazioni è gratuito sia per gli stagisti sia per i soggetti ospitanti.

3.7 Assunzione post stage curricolare, dato non pervenuto

C'è poi il tema degli sbocchi lavorativi al termine di un percorso di formazione “on the job”. Premesso che gli stage curricolari non hanno come principale obiettivo quello dell'inserimento lavorativo, monitorare l'eventuale assunzione scaturita da uno stage sarebbe comunque un elemento significativo da rilevare e analizzare; anche perché sono inquadrati come “curricolari” anche un gran numero di stage finalizzati alla redazione della tesi di laurea (i cosiddetti “stage per tesi”), e comunque quando un tirocinio curricolare viene effettuato da un laureando, la prospettiva di assunzione post stage acquisisce una certa rilevanza.

Ciononostante, purtroppo stando ai dati raccolti in questa mappatura solamente il 30% dei soggetti promotori monitora la percentuale degli stage curricolari che si trasformano in contratto di lavoro: e tra questi nessuna delle istituzioni universitarie milanesi.

FOCUS SUGLI STAGE EXTRACURRICOLARI

4.1 Milano ancora capitale degli stagisti

Quasi tutti i quarantadue soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura hanno attivato tirocini extracurricolari nel corso del 2017. In particolare, solo il 7% non lo ha fatto.

I tirocini extracurricolari che siamo riusciti a mappare sono oltre 50mila (per la precisione, 50.859). Si va da realtà piccolissime, che hanno attivato pochissimi tirocini (in un caso, soltanto uno!) nel 2017, a realtà enormi abituate a gestire migliaia – o decine di migliaia – di tirocini.

In particolare, il soggetto promotore che in assoluto ha attivato più tirocini extracurricolari tra quelli che hanno partecipato alla mappatura 2019 è la Fondazione Lavoro, con ben 24.300 attivazioni nel corso del 2017. Seguono Manpower (5mila), Afol Metropolitana (3.339), T-Key Work Experience (3.295), Randstad (2.565) e Adecco Italia (2.505).

Abbastanza sorprendente il fatto che i numeri delle attivazioni di tirocini extracurricolari da parte delle università sia molto ridotto, estremamente più basso dei curricolari: quella che ne ha attivati di più nell'anno di riferimento è la Cattolica (2mila), seguita da Politecnico di Milano (1.421), Statale (700) Bocconi (649), Iulm (194).

Il 42% dei soggetti promotori partecipanti alla mappatura ha dichiarato di aver attivato nel corso del 2017 tirocini extracurricolari all'interno del programma Garanzia Giovani, per un totale di 1.215 tirocini Garanzia Giovani.

Il questionario chiedeva di indicare a quale “fascia di intensità di aiuto” afferissero i beneficiari di Garanzia Giovani avviati in tirocinio. Dai dati riferiti a quei soggetti promotori utilizzatori di Garanzia Giovani che hanno fornito dettagli in merito risulta che il 22,5% dei tirocinanti Garanzia Giovani fosse collocabile nella fascia di intensità “bassa”, cioè con un grado di occupabilità buono e nessuna particolare difficoltà nell'essere inserito nel mondo del lavoro. Un ulteriore 25% in fascia di intensità “media”, un 41% in fascia di intensità “alta”, e un 11,5% in fascia di intensità “molto alta”.

Ai soggetti promotori che hanno dichiarato di avere usato Garanzia Giovani nel 2017 veniva poi chiesto se, oltre all'attivazione di tirocini, avessero anche svolto altre attività previste dal programma Garanzia Giovani. Praticamente tutti hanno dichiarato di aver garantito “attività di accoglienza, presa in carico, orientamento” (94%). A seguire vi sono i “servizi di accompagnamento al lavoro” (effettuati dal 72% dei soggetti promotori che hanno risposto al quesito) e, a parimerito, l'attivazione di contratti di apprendistato e le attività di formazione (39% cadauno). Solo il 17% ha indicato tra i servizi svolti a favore degli iscritti a Garanzia Giovani quello di “sostegno all'autoimpiego e all'auto-impresarialità”; da segnalare lo zero per cento assoluto ottenuto dalle attività di “mobilità professionale transnazionale e territoriale”.

Il 28% dei soggetti promotori partecipanti alla mappatura ha poi dichiarato di aver attivato nel corso del 2017 tirocini extracurricolari all'interno del programma Garanzia Giovani, per un totale di 370 tirocini DUL.

Quasi tutti i soggetti promotori che hanno utilizzato la DUL hanno anche indicato la classe anagrafica dei tirocinanti percettori di DUL: il 42% aveva più di trent'anni, il restante 58% stava invece al di sotto dei trent'anni.

4.2 Collocazione geografica dei tirocini extracurricolari mappati

I soggetti promotori che hanno partecipato alla rilevazione sono, come detto, molto vari per dimensione, collocazione geografica e raggio d'azione. Ne deriva che alcuni di essi attivano stage solamente a Milano, mentre altri hanno un raggio d'azione regionale o addirittura nazionale.

Ma dunque quanti di questi oltre 50mila tirocini extracurricolari "mappati" sono stati effettuati all'interno del Comune di Milano? Non tutti i rispondenti sono stati in grado di collocare geograficamente i propri tirocini; quelli che siamo in grado di collocare geograficamente sono poco meno di 48mila.

Di questi, circa il 23% è stato svolto nel Comune di Milano. Sommando i dati di chi ha risposto emerge infatti che questa mappatura è stata in grado di censire oltre 11mila tirocini extracurricolari avvenuti nel 2017 sul territorio milanese.

Allargando lo sguardo anche alla città metropolitana, se ne possono aggiungere altri 5.643, che sommati agli 11.158 di Milano città portano il numero di tirocini extracurricolari "milanesi" mappati a quasi 17mila (16.801), ovvero il 35% del totale di questa mappatura.

I restanti sono: un 11% in altre province della Lombardia; un 53% nel resto d'Italia; e un residuale 1%, pari a 327 tirocini, all'estero.

Il motivo per il quale la percentuale di tirocini extra Lombardia è così alta è che vi sono alcuni soggetti promotori molto rilevanti che operano su tutto il territorio nazionale: in particolare per esempio la Fondazione Consulenti del Lavoro da sola ha attivato nel 2017 ben 15.800 in Regioni diverse dalla Lombardia, 4mila Manpower, 2.287 Randstad, 1.845 T-Key Work Experience.

4.3 Chi sono gli stagisti extracurricolari, quando e dove vanno in stage

La destinazione più frequente dei tirocini extracurricolari è l'impresa privata: qui nel 2017 sono finiti quasi 32mila tirocinanti, pari al 70% dei quelli che questa rilevazione ha mappato. Negli studi professionali confluisce un'altra fetta consistente di stagisti, pari al 18% di quelli mappati; negli enti pubblici invece sono finiti soltanto il 6% dei tirocini extracurricolari mappati.

Rispetto alla dimensione delle realtà ospitanti, non tutti i rispondenti siano stati in grado di descrivere dimensionalmente le strutture che hanno ospitato i tirocini.

Dai soggetti ospitanti che hanno fornito questo dettaglio emerge che il 7% sono gli stage attivati presso aziende senza dipendenti, il 27,5% sono quelli attivati in strutture con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 1 e 5; il 35,5% sono gli stage in strutture con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19, e il rimanente 30% in strutture con un numero di dipendenti a tempo indeterminato da 20 in su.

Capitolo età e grado di istruzione: stando ai soggetti promotori che hanno fornito dati sulle classi anagrafiche dei propri tirocinanti, i tirocinanti extracurricolari che questa mappatura ha "seguito" hanno nel 13% dei casi meno di vent'anni; c'è poi un 37% di giovani tra i venti e i venticinque anni, un 35% tra i ventisei e i trentacinque anni, e un 15% di over 35.

Similmente, basandoci sulle risposte dei soggetti promotori che hanno fornito informazioni sul titolo di studio dei propri tirocinanti, il 10% aveva la terza media o titoli inferiori; un 34% aveva il diploma (o abilitazione) di scuola superiore; un 23% una laurea triennale; un 17% la laurea specialistica; un 9% master o dottorati; e infine un 7% diplomi ITS o IFTS.

Quanto tempo prima gli stagisti avevano terminato il proprio percorso di studi? Ergo, quanto dopo la fine degli studi si svolgono stage? Un 18% dei tirocinanti risulta diplomato da meno di 12 mesi; il 22% ha conseguito il diploma da uno a tre anni prima; un ulteriore 15% lo ha conseguito invece più di tre anni prima. Similmente, passando a chi ha compiuto studi universitari, abbiamo un 28% di neolaureati (cioè laureati da meno di 12 mesi); poi un 9% che ha conseguito la laurea da uno a tre anni prima; e infine un 8% laureato oltre tre anni prima.

Per quanto riguarda le categorie svantaggiate, proporzionalmente è Enaip Lombardia la realtà forse più significativa del campione: dei suoi 300 tirocinanti ne aveva quasi due terzi con queste caratteristiche, in particolare un 33% qualificabili come "disoccupati di lungo periodo", cioè persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti (o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni), e un ulteriore 32% di detenuti ammessi alle misure alternative alla detenzione. Anche il Comune di Milano, dei 320 stagisti del 2017, ne aveva un 28% disoccupati di lungo periodo, oltre a un 3% di invalidi fisici, psichici e sensoriali. Vi sono poi nel campione delle realtà che si occupano praticamente solo di queste categorie svantaggiate, con numeri più contenuti, come per esempio il Consorzio SiR.

Quanto durano, in media, i tirocini extracurricolari?

Qui il quadro rispetto ai curricolari cambia notevolmente: gli stage extracurricolari sono decisamente più lunghi. La durata inferiore a un mese e mezzo è pressoché irrilevante, uno zero virgola. Quelli di due-tre mesi rappresentano il 25%. La durata preferita – 42% del totale – è quella dei classici sei mesi, ma poi c'è una percentuale molto significativa di stage tra i sei e gli undici mesi (12%) e ancor più significativa di stage di un anno, che è anche il limite di durata massima stabilito dalla normativa regionale lombarda (e anche dalla stragrande maggioranza delle altre Regioni) per i tirocini extracurricolari: di quelli intercettati da questa mappatura, il 21% ha avuto una durata di dodici mesi.

Sebbene meno rilevante che nel caso dei curricolari, anche nella sezione dedicata ai tirocini extracurricolari è stata indagata la propensione a utilizzare formule part-time.

Un 74% di tirocini extracurricolari risulta full time; un 24% full time “classici” a mezza giornata (20 ore settimanali), e un residuale 2% di tirocini hanno avuto una durata inferiore alle venti ore.

4.4 I “diritti” degli stagisti extracurricolari: normativa di riferimento, indennità

Come noto per i tirocini extracurricolari vige l’obbligo di erogare una indennità mensile, che nel 2017 era pari in Lombardia a 400 euro al mese per i tirocini svolti presso soggetti privati e 300 euro al mese per tirocini svolti presso soggetti pubblici (ora il minimo è stato innalzato a 500 per i tirocini in aziende private, ma è rimasto invariato per quelli in enti pubblici).

Abbiamo chiesto ai soggetti promotori se monitorino l'entità precisa della indennità erogata a favore dello stagista: il 21% ha risposto di no. Del 79% che invece ha risposto di sì, però, molti non hanno saputo/voluto indicare l'ammontare medio di queste indennità.

Il quadro che emerge dalle risposte di chi ha fornito informazioni su questo argomento è abbastanza deludente. Ben il 41% dei tirocini extracurricolari mappati prevedeva una indennità inferiore a 500 euro al mese: e se è vero che, come detto, per la normativa regionale lombarda fino a pochi mesi fa indennità inferiori a 500 euro non erano tecnicamente “illegali”, ciò non toglie che siano molto basse e non mettano gli stagisti in grado di mantenersi autonomamente in città care come Milano.

C'è poi un 37% di stage la cui indennità è collocata tra i 500 e i 750 euro al mese, e solamente un 22% che prevede un rimborso spese superiore ai 750 euro.

In aggiunta all'indennità, circa un quarto degli stage (26%) prevedeva anche il benefit dei buoni pasto; un 12% prevedeva altri tipi di rimborsi “a pié di lista” (come per esempio può essere il rimborso dell'abbonamento ai mezzi pubblici).

4.5 Stage extracurricolari, procedure e policy

Una prima buona notizia viene dalle risposte alla questione degli eventuali tentativi di eludere la prescrizione della durata massima. Alla domanda “Vi è mai capitato di imbattervi in un soggetto ospitante che tentasse di aggirare la prescrizione relativa alla durata massima?” l'86% degli interpellati ha risposto di no. La minoranza che invece ha raccontato di essersi imbattuta in casi del genere specifica che nella maggior parte dei casi l'inghippo” ha avuto luogo in questo modo: al momento della richiesta di attivazione del tirocinio, o successivamente, il soggetto promotore ha scoperto che il soggetto ospitante “ufficiale” che era stato indicato era semplicemente una diversa ragione sociale afferente alla stessa realtà presso cui la persona aveva già svolto di recente un (altro) tirocinio.

Ci sono poi segnalazioni di soggetti ospitanti che “ex post sostenevano che il tirocinante avesse goduto di periodi di ferie/sospensione”, e che dunque avesse dovuto in qualche

modo *recuperare* i giorni non svolti andando oltre la durata prevista dal progetto formativo (ma ovviamente uno stage, non essendo un contratto di lavoro, salvo casi particolari non prevede alcun obbligo di “recuperare” le assenze!); oppure proprio di stage proseguiti “in nero”, senza nemmeno proroghe ufficiali.

Ma vi è a volte la necessità “lecita” di allungare il periodo di stage, perché il tempo a disposizione non è stato sufficiente a raggiungere gli obiettivi formativi prefissati; o, più prosaicamente, per creare un “periodo ponte” in vista di un'assunzione che non può essere effettuata immediatamente.

Alla domanda sulla eventuale policy sulla concessione di “proroghe” per i tirocini extracurricolari solo il 32,5% dei soggetti promotori sceglie di rispondere: quasi tutti specificano che richiedono un elenco scritto delle ulteriori competenze da acquisire; diversi sottolineano che per la proroga è necessario il benessere del diretto interessato (lo stagista). In un caso la proroga viene concessa, appunto, solo come *ponte* verso una assunzione “certa”.

Un altro dettaglio della policy che abbiamo voluto indagare è se i soggetti promotori attivino di regola stage extracurricolari se di recente è stato svolto dallo stesso stagista presso lo stesso soggetto ospitante uno stage curricolare. Qui un 40% dei soggetti promotori che hanno partecipato alla mappatura risponde che no, non lo fa, e un 30% dice di sì. Il restante 30% valuta di caso in caso l'opportunità di far fare a una persona un tirocinio extracurricolare nello stesso posto dove ha già fatto un tirocinio curricolare. Indagando i fattori che incidono su questa valutazione, il primo è quello che, indipendentemente dalla durata del primo stage, il soggetto promotore ravvisi che vi siano ancora competenze da acquisire da parte dello tirocinante, seguito a ruota dal caso in cui lo stage extracurricolare si svolga in un'area aziendale differente rispetto a quella del primo stage (quello curricolare). Altri fattori rilevanti possono essere la durata molto breve del primo stage (quello curricolare), oppure l'eventualità in cui il soggetto ospitante comunichi l'intenzione di procedere a un'assunzione al termine del secondo stage (quello extracurricolare).

Un aspetto critico, interessante da indagare, è cosa succede quando qualcosa va storto durante lo stage. Il 49% dei soggetti promotori ha risposto alla domanda sui feedback negativi pervenuti da un soggetto ospitante rispetto a un tirocinante, in particolare le valutazioni negative o le segnalazioni di criticità emerse.

In realtà poi solo il 48% dichiara effettivamente di aver ricevuto nel 2017 uno o più feedback negativi da soggetti ospitanti che si lamentavano di tirocinanti, segnalando un numero variabile nel 2017 tra 2 e 40 segnalazioni.

Il 52% dichiara di non aver ricevuto nemmeno un feedback di questo tipo nel 2017.

La situazione è simile anche quando si invertono le parti e si indagano i feedback negativi pervenuti da un tirocinante rispetto a un soggetto ospitante. (Anche qui risponde solo il 49% dei soggetti promotori).

Anche in questo caso il 52% dichiara di non aver ricevuto segnalazioni di questo tipo; del 48% di soggetti ospitanti che dichiara di aver ricevuto uno o più feedback negativi da

tirocinanti che si lamentavano dei soggetti ospitanti presso cui avevano svolto il loro stage emerge che questa circostanza si è verificata nel 2017 in un numero variabile tra le tre e le cinquanta segnalazioni.

4.6 **Costi di attivazione degli stage extracurricolari**

Anche nel caso dei tirocini extracurricolari c'è il tema della posizione Inail e della copertura assicurativa rc. Chi ne copre i costi?

Il 28% dei soggetti promotori (tra loro, nessuna delle università) risponde che non sono loro a pagarla; il 32,5% dichiara di coprire sempre questa spesa per propria policy; la maggior parte – il restante 39,5% – spiega di farlo solo qualora il soggetto ospitante non voglia/possa farsene carico.

A chi copre sempre o talvolta tali spese abbiamo provato a chiedere a quanto ammonti il costo medio indicativo dell'apertura della posizione Inail per ciascun stagista extracurricolare; dalle – poche – risposte ricevute a questa domanda si evince che il costo varia sensibilmente, da un minimo di 30 euro a un massimo di 300 euro.

Similmente, abbiamo chiesto il costo medio indicativo dell'assicurazione rc per ciascun stagista extracurricolare; anche in questi casi poche risposte e un ampio range, da 4 a 100 euro.

Ma al di là della quota per Inail e Rc, i soggetti promotori si fanno pagare per attivare questi stage? Stiamo parlando infatti ora di extracurricolari: dunque gli stagisti non sono più studenti di qualche scuola, corso di formazione o università, e soggetti promotori non sono più (solo) le università e gli istituti formativi.

E infatti quasi la metà dei soggetti promotori – per la precisione il 49% – prevede una fee di attivazione: cioè l'attivazione di uno stage è un servizio che ha un costo.

Da cosa dipende l'ammontare della fee di attivazione, ove presente? Nel 90% dei casi l'importo della fee è fisso indipendentemente dalla durata dello stage; in soli due casi viene descritto un importo fisso più un importo variabile a seconda della durata dello stage, che scatta rispettivamente in caso si superino le quattro oppure le otto settimane di durata.

Nel concreto, quando il servizio non viene offerto gratuitamente, attivare uno stage extracurricolare nel 33% dei casi costa tra i 100 e i 200 euro, e nel 52% dei casi costa oltre 200 euro; solo in un 5% dei casi l'ammontare della fee di attivazione risulta al di sotto dei 100 euro.

Ovviamente – e fortunatamente – queste fee vengono richieste non agli stagisti, ma ai soggetti che desiderano accoglierne uno.

4.7 Assunzione post stage extracurricolare, anche qui dato non pervenuto

A differenza dello stage curricolare, dove l'accento è giustamente sempre posto sul valore puramente formativo e di orientamento dell'esperienza "on the job", lo stage extracurricolare è ormai innegabilmente uno strumento di punta delle politiche attive del lavoro. Nella maggior parte dei casi ha l'obiettivo di aumentare il grado di "occupabilità" di una persona, oltre a quello (esplicito o implicito) di possibilmente sfociare in un'assunzione – che sia presso la stessa realtà dove lo stage è stato svolto, oppure presso un'altra.

Emerge però dalla mappatura che tale obiettivo di inserimento nel mondo del lavoro non viene pienamente focalizzato. Vi è infatti un 63% di soggetti promotori che non effettua un monitoraggio dell'esito occupazionale degli stage extracurricolari attivati. In particolare dichiarano di registrare gli esiti degli stage solo: Politecnico di Milano, Ciofs Lombardia, Infor Group, Afol Metropolitana, Clom, Adecco Italia, Formaprof, Cesil Lavoro, Comune Di Milano, Cs&L, T-Key Work Experience e Consorzio SiR.

Ancor meno sono i soggetti promotori che condividono le informazioni sugli esiti di queste rilevazioni. Qui, in particolare, Ciofs indica un 50% di assunzione post stage (tutti con contratto di apprendistato e tutti nella stessa realtà dove il tirocinio è stato svolto), Afol un 27% di assunzioni presso lo stesso soggetto ospitante e un ulteriore 7% di persone che sono state assunte altrove dopo (e presumibilmente anche grazie alle competenze acquisite durante) lo stage. Clom rileva un 15% di assunzioni post stage, prevalentemente con contratti di apprendistato o a tempo determinato; 16% è la percentuale di assunzione registrata da Adecco, e qui gli inquadramenti contrattuali più frequenti sono il tempo determinato e la somministrazione. 67% è la percentuale di stagisti di Formaprof poi assunti, praticamente tutti con contratto di apprendistato; 30% per Cesil Lavoro.

Il Comune di Milano rileva un 29% di assunzioni post stage nella stessa realtà e un ulteriore 9% in realtà diverse. 29% anche per CS&L nella stessa realtà, e un 5% in realtà diverse. T-Key Work Experience registra un 9%, prevalentemente con contratto a tempo determinato o di apprendistato; il Consorzio Sir infine indica un 14%.

MAPPATURA 2012 – MAPPATURA 2019, UN CONFRONTO

La mappatura del 2012, presentata al pubblico nel gennaio 2012, aveva coinvolto solamente undici soggetti promotori: Università Statale, Università Cattolica, Università Bocconi, Politecnico di Milano, Università Bicocca (l'unico ateneo milanese ad aver declinato l'offerta di partecipare all'aggiornamento della mappatura), Iulm, Vita-Salute San Raffaele, Afol Milano Jobcaffé Ufficio tirocini, CPI di Milano Afol Milano Ufficio Tirocini sede di viale Jenner, Cpi di Melzo Afol Milano Est, e l'istituto di formazione aziendale Ifoa.

La mappatura del 2019 ne ha coinvolti quarantadue!

La prima e più importante conseguenza è che è più che triplicato il numero degli stage che la presente mappatura è riuscita a “censire” rispetto alla precedente: se nel 2012 i dati raccolti erano riferiti complessivamente a circa 23.600 stage, questa del 2019 è riuscita a raccogliere informazioni su poco meno di 73mila stage attivati nel 2017.

Paragonare i risultati di allora con quelli di oggi è pressoché impossibile, perché la maggior parte dei partecipanti della mappatura attuale non aveva partecipato alla precedente: e ben tre soggetti che sette anni fa avevano partecipato singolarmente sono invece confluiti nella realtà “Afol Metropolitana” che per la mappatura 2019 ha fornito i suoi dati in maniera aggregata.

Sostanzialmente, un paragone si può fare solo sulle istituzioni universitarie. E qui la prima differenza che salta all'occhio è quella dei numeri: in questi sette anni gli stage sono aumentati moltissimo.

Si pensi che nel corso del 2010 l'università Cattolica aveva attivato 5.500 stage; nel 2017 ne ha attivati ben 9mila, di cui 7mila curricolari e 2mila extracurricolari: l'incremento è stato del 64% in sette anni.

All'università Statale nel 2010 erano stati attivati un po' più di 2.800 tirocini, per il 70% a favore di studenti (quindi "curricolari") e per il restante 30% a favore di neolaureati. Nel 2017 tale numero è salito a 3.550 per i tirocini curricolari e 700 tirocini extracurricolari, per un totale di 4.250 stage: il 50% in più rispetto a sette anni fa. Inoltre si può notare che la percentuale di stage post-laurea si fa più esigua, passando dal 30% del 2010 al 16% del 2017.

Similmente il Politecnico di Milano dai 4.542 tirocini del 2010 arriva a 6.975 nel 2017: si tratta di aumento del 53%.

Più contenuto l'incremento numerico della Bocconi, che passa dai 4.312 tirocini del 2010 ai 4.761 del 2017 registrando quindi solo un +10%. I 1.159 stage del 2010 alla Iulm sono aumentati nel 2017 a 1.341, un +16%.

L'unica università milanese "in controtendenza" è la Vita-Salute San Raffaele, ma per la peculiarità dei percorsi formativi offerti i numeri qui sono davvero contenutissimi (33 tirocini nel 2010, 21 nel 2017).

Ma dato che i numeri sono ancor più importanti che in passato, l'organico degli uffici "stage e placement" delle università milanesi è stato... adeguato?

In due casi decisamente sì: vi sono due università che hanno cambiato passo e immesso nuove risorse nel proprio ufficio stage. Una è la Cattolica: qui l'ufficio stage unificato di ateneo nel 2011 impiegava nove dipendenti (sei full time e tre part-time): ora il numero è salito a venti, i tre quarti dei quali full-time. Facendo una proporzione, indicativamente a ciascun addetto spettava sette anni fa la supervisione di oltre seicento stage all'anno (5.500 / 9). La situazione ora è migliorata perché l'immissione di nuovo personale ha fatto in modo che ogni addetto dell'ufficio stage della Cattolica oggi debba gestire in media "solo" quattrocentocinquanta stage all'anno.

L'altra università dove la situazione è migliorata è la Iulm: qui l'ufficio stage era dotato nel 2011 di tre dipendenti a tempo indeterminato full time, quindi idealmente a ciascuno spettava la supervisione di poco meno di quattrocento stage (1.159 / 3). Ora l'organico dell'ufficio è passato a nove addetti, di cui quattro espressamente dedicati al servizio tirocini: quindi il numero di stage di cui ogni addetto mediamente si deve occupare ogni anno è sceso a 335.

La Statale, invece, ha un ufficio stage unificato a livello di ateneo denominato Cosp (Centro di servizio di ateneo per l'orientamento allo studio e alle professioni) in cui nel 2011 lavoravano sette addetti di cui tre a tempo indeterminato full time, due a tempo determinato full time, e due collaboratori con contratti atipici part-time. Ogni addetto era idealmente chiamato a gestire circa quattrocento stage all'anno (2.824 / 7). Oggi l'organico è sceso a cinque (ora tutti assunti a tempo indeterminato): ed essendo salito a 4.250 il numero di tirocini, ora ogni addetto del Cosp gestisce mediamente ottocentocinquanta tirocini!

L'università Bocconi non aveva sette anni fa fornito dati specifici sul suo organico; la situazione attuale è che vi sono sei dipendenti, tutti a tempo indeterminato full time, dedicati espressamente al servizio di attivazione/gestione stage, che gestiscono ciascuno mediamente 790 tirocini all'anno.

Il Career Service del Politecnico aveva nel 2011 un organico di quindici dipendenti (dieci a tempo indeterminato full time, uno a tempo indeterminato part time e quattro con contratti a tempo determinato full time): ogni addetto aveva quindi idealmente la responsabilità di circa trecento stage all'anno (4.500 / 15). Inversamente rispetto alla Bocconi, il Politecnico nella mappatura di quest'anno non ha invece fornito dati relativamente al personale in forza presso il suo Career Service, dunque la proporzione tra numero di addetti e numero di stage attivati non si può aggiornare.

NOTE METODOLOGICHE

La presente mappatura viene denominata “mappatura 2019”, anche se è stata commissionata dal Comune di Milano nell'autunno del 2018 e anche se i dati raccolti sono relativi ai tirocini attivati dai soggetti promotori partecipanti nel 2017 (v. sotto il perché).

La precedente mappatura, di cui la presente è un aggiornamento e ampliamento, viene denominata “mappatura 2012”, anche se era stata commissionata dal Comune di Milano nell'autunno del 2011 e anche se i dati raccolti erano relativi ai tirocini attivati dai soggetti promotori partecipanti nel 2010.

Il questionario della mappatura 2019 è stato proposto a tutti i soggetti promotori attivi sul territorio del Comune di Milano: oltre all'elenco delle istituzioni universitarie e formative e degli uffici pubblici per l'impiego, il punto di riferimento iniziale per rintracciare i soggetti ai quali proporre la partecipazione alla ricerca è stato l'Albo regionale degli operatori accreditati per i servizi al lavoro pubblicato in formato excel sul sito della Regione Lombardia.

Gli operatori accreditati sono stati tutti contattati più volte via email, a partire da dicembre 2018, ed è stato loro proposto di compilare il form online per partecipare alla rilevazione. Nel corso del mese di gennaio e poi febbraio 2019 pressoché tutti gli operatori che ancora non avevano risposto (partecipando o spiegando perché non potevano/volevano partecipare) sono stati contattati anche telefonicamente.

Insieme al link al form è stata anche inviata una breve guida in pdf alla compilazione del questionario, con una struttura a “FAQ” per risolvere in anticipo le possibili incertezze.

Alcuni soggetti promotori hanno chiesto e ottenuto di fornire, in tutto o in parte, i propri dati tramite tabelle excel anziché compilando il form online.

Ai partecipanti è stato chiesto di fornire i dati relativi ai tirocini attivati nel corso del 2017. Questo per tre ragioni: innanzitutto perché la rilevazione è stata avviata quando il 2018 non era ancora terminato, e dunque chi avesse compilato il form subito si sarebbe trovato a sentirsi chiedere dei dati relativi a un anno non ancora concluso. In secondo luogo perché solitamente l'archiviazione delle informazioni viene effettuata dai soggetti promotori con calma, e dunque anche nelle prime settimane del 2019 non era realistico che tutti avessero già elaborato i dati relativi agli stage attivati nel 2018. La terza ragione, la più importante, è che uno dei quesiti previsti dal questionario era relativo alle assunzioni post stage. E sarebbe stato letteralmente impossibile, a gennaio 2019, essere già in grado di fornire dettagli sull'esito occupazionale di tirocini attivati nel 2018: anche perché parte di quei tirocini sarebbero stati ancora in corso (si pensi per esempio a un tirocinio semestrale attivato a ottobre 2018: esso non si concluderà che a marzo 2019, e l'eventuale assunzione post stage non potrà che essere successiva).

Alla mappatura 2019 hanno partecipato quarantadue soggetti promotori (quarantatre occorrenze perché un soggetto promotore ha risposto separatamente per le sue due sedi).

IED ha partecipato alla mappatura pur non essendo “ufficialmente” un soggetto promotore: infatti, pur monitorando minuziosamente i percorsi di stage, per l'attivazione vera e propria si appoggia appunto a un'agenzia per il lavoro (tra quelle che *non* hanno partecipato). Lo IED è l'unico dei partecipanti alla mappatura a non essere propriamente un soggetto promotore, ma è stato in grado di fornire dati precisi sugli stage svolti dai propri allievi.

Il questionario era suddiviso in quattro sezioni. Una prima sezione con una quindicina di domande riguardanti il funzionamento di ciascun soggetti promotore (quanti sedi, quanti dipendenti...). Una seconda sezione con una cinquantina di domande in generale sull'attività dell'ufficio. E poi una terza e una quarta sezione, ciascuna con una quarantina di domande specifiche sui tirocini curricolari ed extracurricolari attivati nel 2017. Molte delle domande erano identiche in queste due ultime sezioni, ma vi erano anche delle domande specifiche nella terza riferite esclusivamente ai tirocini curricolari, e delle domande specifiche nella quarta riferite esclusivamente ai tirocini extracurricolari.

In totale dunque ciascun soggetto promotore ha affrontato un percorso di circa 150 domande (“soltanto” un centinaio, però, in caso non avesse attivato tirocini curricolari o extracurricolari nel 2017).

Le domande erano prevalentemente a risposta multipla, spesso con la possibilità di specificare “altro”.

Come prevedibile, non tutti i soggetti promotori che hanno partecipato alla rilevazione hanno risposto a tutte le domande. Questo per una serie di ragioni: in alcuni casi perché non avevano le risposte (alcune delle informazioni richieste non vengono abitualmente archiviate), in altri perché estrapolarle dal proprio database sarebbe stato troppo difficoltoso, altre ancora perché hanno scelto di non condividere tali informazioni.

(Ogni percentuale presente in questa ricerca è stata calcolata proporzionando i risultati agli effettivi rispondenti).

I dati numerici che emergono da questa ricerca sono relativi ai quarantadue partecipanti. Rappresentano quindi una porzione importante dei tirocini attivati nel 2017, soprattutto (ma non solo) sul territorio milanese, ma non sono la *totalità* dei tirocini.

In particolare, va segnalata l'assenza dalla rilevazione di una delle università milanesi, la Bicocca, che pur avendo preso parte all'edizione della mappatura 2012 ha scelto di non partecipare nel 2019.

Va segnalata anche l'assenza di due rilevanti soggetti promotori che si occupano prevalentemente di tirocini sul territorio lombardo, ACTL Sportello Stage e Four Stars: come già accaduto nel 2012, malgrado numerosi solleciti entrambi hanno scelto di non partecipare.

Tra le agenzie per il lavoro più rilevanti non hanno partecipato Synergie, Maw, Job spa, Etjca, Umana.

Il fatto di aver coinvolto nella mappatura non solo soggetti promotori operanti a livello locale, ma anche i grandi player che attivano stage su tutto il territorio italiano (Fondazione Lavoro, Manpower, Adecco...) ha fatto sì che una gran parte dei tirocini mappati – pur essendo questa ricerca stata commissionata dall'assessorato al Lavoro del Comune di Milano al fine di indagare in particolare l'utilizzo dello strumento del tirocinio sul proprio territorio – sia stata svolta anche al di fuori di Milano e della Lombardia.

Sarebbe stato pressoché impossibile chiedere ai soggetti promotori “nazionali” di fornire i dati solo ed esclusivamente relativi ai tirocini attivati su Milano. Dunque abbiamo preso tutto, nell'ottica che più informazioni sono meglio che meno informazioni.

Una nota lessicale: nel questionario, e in questo documento che ne riporta i risultati, le parole “stage” e “tirocinio”, così come “stagista” e “tirocinante”, sono state usate come sinonimi perfetti.

Infine, un ringraziamento. Questa mappatura non avrebbe potuto vedere la luce senza l'attenzione, la serietà e la lungimiranza dell'assessora Cristina Tajani e alla preziosa collaborazione del suo staff, in particolare il direttore Roberto Munarin e poi Giuseppina Corvino, Fiorella Imprenti, e tutto lo staff dell'assessorato al Lavoro del Comune di Milano.

I PARTECIPANTI ALLA MAPPATURA 2019

Università private

1) Humanitas University

L'Università Humanitas, conosciuta anche come Hunimed, è un'università privata italiana dedicata alle scienze mediche. Il campus ha sede nel comune di Rozzano, una parte della città metropolitana di Milano, e si trova all'interno del Campus Humanitas Research Hospital.

2) Università Commerciale L. Bocconi

L'Università commerciale Luigi Bocconi, meglio nota come Università Bocconi o UniBocconi, è un ateneo privato di Milano, fondata nel 1902 e specializzata nell'insegnamento delle scienze economiche e sociali, giuridiche, manageriali e politiche

3) IULM

La Libera università di lingue e comunicazione IULM è un'università privata italiana di Milano, fondata nel 1968 dal francesista Silvio Federico Baridon, insieme al letterato e senatore a vita Carlo Bo. È stato il primo ateneo in Italia ad istituire il corso di laurea in relazioni pubbliche.

4) Università Vita-Salute San Raffaele

L'Università Vita-Salute San Raffaele è un ateneo privato italiano con sede a Segrate, comune nell'area metropolitana di Milano, in via Olgettina 58, fondata nel 1996 all'interno dell'Opera San Raffaele da don Luigi Maria Verzé, che ne è stato rettore fino alla morte, nel 2011.

5) Università Cattolica

L'Università Cattolica del Sacro Cuore, fondata nel 1921, è una università privata italiana di ispirazione cattolica, con sede centrale a Milano e altre sedi a Brescia, Cremona, Piacenza e Roma. Ente fondatore e promotore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore è l'«Istituto Giuseppe Toniolo di Studi Superiori».

Università pubbliche

6) Politecnico di Milano

Il Politecnico di Milano è un istituto universitario italiano di carattere scientifico e tecnologico, fondato nel 1863. I campi di studio e ricerca comprendono le tre macro-aree ingegneria, architettura e disegno industriale.

7) Università degli Studi di Milano

L'Università degli Studi di Milano è un'università statale italiana fondata nel 1923. È la più grande istituzione universitaria milanese e della Lombardia. La sede centrale è situata nell'edificio rinascimentale della Ca' Granda, voluto dal Duca di Milano Francesco Sforza.

Altre istituzioni formative

8) IED Istituto Europeo di Design

Lo IED Istituto Europeo di Design spa, noto anche semplicemente come Istituto Europeo di Design o IED, è una scuola professionale privata italiana di disegno industriale, moda e arti visive, che offre corsi post-diploma, master e specializzazioni.

9) Scuole Civiche di Milano Fondazione di partecipazione

Fondazione Milano - Scuole Civiche di Milano è un ente partecipato del Comune di Milano che opera nel campo dell'Alta formazione. Articolata in quattro dipartimenti con diverse sedi nella città, la Fondazione forma professionisti nelle diverse discipline (musica, teatro, cinema e televisione, traduzione, interpretariato e relazioni internazionali) attraverso la Civica Scuola di Cinema Luchino Visconti, la Civica Scuola Interpreti e Traduttori Altiero Spinelli, la Civica Scuola di Musica Claudio Abbado e la Civica Scuola di Teatro Paolo Grassi.

Associazioni non profit, Fondazioni e cooperative

10) Consorzio SiR

SiR – Solidarietà in Rete è un Consorzio di cooperative sociali costituitosi nel 2000 quale risultato di un progetto sviluppato in comune con Anffas Milano onlus. Il Consorzio è nato per promuovere la cooperazione sociale; oggi è un sistema di imprese sociali di comunità la cui azione è centrata sui bisogni e i diritti delle fasce più deboli della popolazione. I servizi alla persona costituiscono l'ambito prioritario di intervento del Consorzio SiR e delle cooperative ad esso associate. Dal 2010 il Consorzio è ente gestore a marchio Anffas di un servizio sociale (consultorio familiare) e di un servizio socio-sanitario (servizio di riabilitazione), di un CFP – Centro di formazione professionale e di un'agenzia per il lavoro accreditati dalla Regione Lombardia.

11) Fondazione Enaip Lombardia

Enaip Lombardia è un'agenzia formativa in grado di fornire ai bisogni di giovani, lavoratori, aziende e cittadini. Nasce nel 1951 come struttura coordinata dell'ENAIIP nazionale (Ente Acli Istruzione Professionale). Nel 1980 avviene la trasformazione in entità regionale autonoma con il nome di Enaip Lombardia a seguito del decentramento della Formazione Professionale alle Regioni. Dal 1993 ha lo status di Fondazione per delibera della Giunta Regionale Lombarda.

12) ASSOCIAZIONE CNOS-FAP LOMBARDIA

La Federazione nazionale "CNOS-FAP" – Centro Nazionale Opere Salesiane / Formazione Aggiornamento Professionale – è un'associazione non riconosciuta, costituita nel 1977, che coordina i Salesiani d'Italia impegnati a promuovere un servizio di pubblico interesse nel campo dell'orientamento, della formazione e dell'aggiornamento professionale con lo stile educativo di don Bosco. La Federazione CNOS-FAP non ha scopo di lucro. Sono soci della Federazione le Istituzioni salesiane e le Associazioni/Federazioni locali e regionali CNOS-FAP che promuovono iniziative e azioni

di orientamento e di formazione professionale, soprattutto attraverso i Centri di formazione professionale (CFP) polifunzionali. “CNOS-FAP” è stato autorizzato dal Ministero del Lavoro per erogare servizi al lavoro in Italia.

13) CIOFS LOMBARDIA

Il C.I.O.F.S.-F.P. Lombardia (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – Formazione Professionale – Lombardia) è un’associazione senza scopo di lucro costituita nel 1977. Con i suoi centri di Castellanza (VA), Cesano Maderno (MB), Cinisello Balsamo (MI), Milano, Pavia e Varese, opera nell’ambito della formazione professionale (leFP), dell’apprendistato di primo e secondo livello, della formazione continua e permanente, della formazione superiore, dell’orientamento, della certificazione delle competenze e dei servizi al lavoro. Fa parte di un insieme di Associazioni Regionali coordinate dall’Associazione Nazionale C.I.O.F.S.-F.P., a sua volta inserita in un sistema associativo più ampio: quello del C.I.O.F.S., Ente promosso dall’Istituto delle Figlie di Maria Ausiliatrice (“Salesiane”). Il CIOFS-FP è presente in dodici Regioni italiane con sessanta sedi operative.

14) CLOM SOC.COOP.SOC

Cooperativa sociale presente da più di quindici anni sul territorio milanese. Le principali aree di intervento sono: formazione alle imprese e al terzo settore, consulenza alle imprese in ambito risorse umane e formazione e orientamento professionale ai privati. Grazie all’accreditamento di Regione Lombardia per la formazione e i servizi al lavoro Clom ha accesso alle principali forme di finanziamento pubblico; inoltre, avendo ottenuto l’accreditamento a Forma.Temp, Fondo per la Formazione dei lavoratori in somministrazione, collabora con le agenzie per il lavoro per la realizzazione di percorsi formativi rivolti ai lavoratori interinali.

15) CS&L

CS&L Consorzio Sociale si propone come impresa cooperativa sociale in grado di leggere i bisogni sociali e favorire lo sviluppo della comunità locale, senza finalità speculative di lucro. Area Lavoro è il settore di CS&L che realizza interventi per l’integrazione lavorativa di persone svantaggiate in stretta collaborazione con i servizi sociali e territoriali. Area Lavoro nasce nei primi anni 90’ e ha sviluppato la propria esperienza all’interno dei consorzi Lavorint e Cascina Sofia. Nel 2002 le attività di Area Lavoro si sono ulteriormente consolidate grazie all’unione dei due consorzi che hanno dato vita a CS&L. A partire dal dicembre 2009 l’Area Lavoro di CS&L ha ottenuto l’accreditamento per l’erogazione dei servizi al lavoro con conseguente iscrizione all’Albo Regionale degli operatori accreditati. Grazie all’accreditamento CS&L può gestire percorsi di inserimento lavorativo tramite lo strumento delle “Doti Lavoro”.

Realtà legate ad associazioni di categoria e sindacati

16) Cescot della provincia di Milano

Cescot Milano è l’ente di formazione promosso da Confesercenti che si occupa di fornire interventi formativi indirizzati alle imprese appartenenti ai settori del Commercio, del

turismo e del terziario avanzato. Offre progetti didattici sviluppati come corsi abilitanti alla professione (Sab ex Rec – Haccp – Sicurezza) , corsi di formazione finanziati attraverso bandi provinciali e regionali, formazione obbligatoria in apprendistato di base trasversale e tecnico professionale, corsi finanziati attraverso il Fondo Fon.Ter (Fondo paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione Continua del Terziario) e formazione continua a catalogo.

17) ECOLE ENTI CONFINDUSTRIALI LOMBARDI PER L'EDUCATION SOC. CONS. A R.L.

ECOLE – Enti CONfindustriali Lombardi per l'Education è una società nata nel 2009 con lo scopo di coordinare iniziative di orientamento, formazione, addestramento e perfezionamento professionale e servizi al lavoro. Unisce competenze di sette associazioni del sistema confindustriale – Assolombarda Milano Monza e Brianza, Associazione Industriali di Cremona, Confindustria Alto Milanese, Confindustria Como, Confindustria Lecco e Sondrio, Confindustria Pavia, Ucimu-Sistemi per Produrre – attive su un territorio che comprende le province di Como, Cremona, Lecco, Lodi, Milano, Monza e Brianza, Pavia e Sondrio. Tra le sue attività vi sono quelle di orientamento e formazione e iniziative di istruzione e di formazione professionale, istruzione e formazione tecnica superiore, specializzazione professionale, formazione continua, formazione abilitante finanziate da organismi internazionali, pubbliche amministrazioni, fondi paritetici interprofessionali o privati.

18) IAL Lombardia srl impresa sociale

Opera nel settore della formazione professionale con dodici unità organizzative dislocate sul territorio lombardo, in continuità con l'attività dell'ente di formazione accreditato IAL CISL Lombardia, attivo a partire dal 1955. Realizza attività in obbligo formativo, di formazione superiore, continua e permanente, e i servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro quale operatore accreditato da Regione Lombardia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale e i Servizi al Lavoro. Accompagna i giovani nell'inserimento nel mercato del lavoro, realizza interventi di formazione attraverso ogni tipologia di finanziamento pubblico e privato e assiste aziende e lavoratori con attività di servizi al lavoro individuali finalizzati alla riqualificazione e al ricollocamento.

19) Cesil Lavoro

Creato dalla Cisl nel 2014, Cesil è un soggetto attivo nei temi dell'occupazione, dell'occupabilità, della formazione professionale, delle politiche attive anche attraverso percorsi di Dote Unica Lavoro e Garanzia giovani. Tra le attività: incontro domanda-offerta, valutazione competenze e servizio di orientamento ai lavoratori in cerca di nuove opportunità, identificazione di vacancies presso realtà aziendali, utili al ricollocamento lavorativo, percorsi di riqualificazione professionale/bilancio professionale.

Agenzie per il lavoro e altre aziende

20) GI GROUP SPA

Agenzia per il lavoro multinazionale attiva nei campi del lavoro temporaneo, permanent e

professional staffing, ricerca e selezione, executive search, formazione, supporto alla ricollocazione, outsourcing e consulenza HR. I servizi offerti in Italia sono focalizzati sia sulle esigenze di aziende corporate e multinazionali, grazie a 14 divisioni specializzate per settore, sia alle esigenze del mercato retail, grazie a una copertura territoriale di oltre 200 filiali.

21) INFOR GROUP SPA

IG è l'azienda del Gruppo De Pasquale specializzata nella gestione e sviluppo delle risorse umane. Ai candidati offre servizi di orientamento, formazione anche gratuita, coaching, accompagnamento al lavoro, tirocinio e apprendistato. Alle imprese si propone come partner per il recruiting, la selezione, la somministrazione e la formazione del personale.

22) LAVOROPIU' SPA

Nata nel 1997 a Firenze (oggi ha sede legale a Bologna), è un'agenzia per il lavoro con capitale interamente italiano e con più di 65 sedi tra filiali e divisioni specializzate presenti in sei Regioni: Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Piemonte, Toscana e Veneto.

23) Eurointerim Spa

Nel gennaio 1998, subito dopo l'entrata in vigore della Legge 196/97, Eurointerim è stata tra le prime agenzie per il lavoro ad operare in Italia, per iniziativa di un gruppo di consulenti del lavoro. È accreditata ai servizi per il lavoro per la Regione Lombardia, Veneto e Friuli Venezia Giulia, e da marzo 2017 è accreditata anche a livello nazionale.

24) Adecco Italia Spa

Adecco è la società di The Adecco Group dedicata al capitale umano. Con un team di 2mila professionisti e oltre trecento filiali sul territorio nazionale, offre alle aziende soluzioni dedicate e servizi su misura per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con un'attività d'intermediazione polifunzionale. Non solo lavoro in somministrazione a tempo determinato, ma anche lavoro in somministrazione a tempo indeterminato, ricerca e selezione, formazione e outplacement.

25) E-WORK SPA

Dall'inizio del 2000 alle imprese servizi nel settore dell'intermediazione della manodopera. Presente in quasi tutte le regioni italiane, e-work serve annualmente oltre 1.200 aziende e 40mila persone. Ha aderito ad Assolavoro e fa parte del suo Consiglio direttivo.

26) Quanta SpA

Nel 1997-1998 è tra le primissime agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro.

27) Articolo1 srl

Nata nel 2000 all'interno del mondo ANCI (Associazione Comuni Italiani), poi acquisita nel 2003 da un gruppo di imprenditori privati e nel 2016 acquisita da Idea Lavoro spa, Articolo 1 è una società italiana di Servizi HR, autorizzata dal ministero del Lavoro. Il nome

rimanda all'articolo 1 della Costituzione Italiana: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro". La società progetta campagne di employer branding; è ente promotore di stage; è certificata Great Place to Work per la qualità del suo ambiente di lavoro.

28) Randstad Italia Spa-società unipersonale

La storia di Randstad in Italia inizia nel 1999; oggi conta trecento filiali e offre servizi complementari di staffing, specialties, permanent placement, inhouse services, professionals, hr solutions. Autorizzata dal ministero del Lavoro e iscritta all'Albo delle Agenzie per il lavoro, tra i risultati del 2017 ha raggiunto 1.504 milioni di euro di ricavi (+46% rispetto al 2016); 2.195 dipendenti diretti (in crescita del 32% rispetto all'anno precedente); circa 70mila studenti orientati.

29) Manpower Srl

ManpowerGroup Inc. è un'agenzia per il lavoro multinazionale statunitense con sede principale a Milwaukee, Wisconsin; fondata da Elmer Winter e Aaron Scheinfeld nel 1948, conta su un network mondiale di 2.800 uffici in 80 paesi. Presente in Italia dal 1994, il Gruppo opera sull'intero territorio attraverso 6 brand: Manpower, ExperisTM, FuturSkill, ManpowerGroupTM Solutions, Manpower Professional e Right Management.

30) Evosolution srl

Operativa dal 2007, offre alle aziende servizi nell'ambito nell'amministrazione efficiente dei propri processi produttivi e di lavoro. Ha sedi a Mantova, Brescia, Milano, Verona e Modena.

31) T-Key Work Experience srl

Nata nel 2014, fornisce servizi di ricerca e selezione del personale e di attivazione di stage. Ha sede legale a Varese ed è provvista dell'autorizzazione ministeriale per l'esercizio delle attività di Ricerca e Selezione del personale.

32) S.A. STUDIO SANTAGOSTINO

Nato nel 1967 con l'obiettivo di supportare imprese ed enti pubblici nelle scelte strategiche ed operative; oggi supporta le imprese in processi di organizzazione, selezione e formazione delle risorse umane. Opera nel campo della consulenza aziendale proponendo servizi tra cui la consulenza di direzione (pianificazione strategica, controllo di gestione, organizzazione aziendale e corporate finance); la formazione manageriale (coaching aziendale e percorsi formativi per manager ed imprenditori); i finanziamenti per la formazione (gestione di fondi interprofessionali); la ricerca e selezione del personale ed head hunting. Opera su tutto il territorio nazionale ed internazionale con uffici a Milano e Varese.

33) Fondazione Consulenti per il Lavoro

La Fondazione Consulenti per il Lavoro è l'Agenzia per il Lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. È presente su tutto il territorio nazionale per il tramite dei Consulenti del Lavoro "DELEGATI" che ne costituiscono sedi operative, talvolta anche differenziate per tipologie di servizi. La Fondazione conta su oltre 2700 punti

operativi dislocati capillarmente in tutte le province italiane, gestiti da Consulenti del lavoro. Le attività delle sedi periferiche sono coordinate e supportate dalla sede centrale di Roma dove opera un team di persone esperte e costantemente aggiornate sulle tematiche dei servizi per l'impiego e delle politiche del lavoro sia regionali e nazionali.

Enti formativi

34) Making srl

Making srl è un ente di formazione accreditato presso la Regione Lombardia per i servizi al lavoro e per i servizi di istruzione e formazione professionale (sezione B).

Nasce dall'esperienza di During S.p.A. – Agenzia per il Lavoro, e attorno ad un gruppo di professionisti con ampia esperienza nel campo delle Risorse Umane. Svolge attività di servizi al lavoro, servizi di istruzione, formazione professionale, ricerca e selezione del personale e attivazione di tirocini formativi.

35) Yous srl

Realtà italiana attiva nel settore delle politiche attive del lavoro e della formazione, accreditata presso la Regione Lombardia, offre servizi di orientamento per la ricerca attiva del lavoro, di accompagnamento continuo e di incontro tra domanda e offerta. Yous è anche un ente di formazione che organizza corsi su tutto il territorio nazionale, ed è accreditata come ente attuatore presso il Fondo Formatemp.

36) BOSTON GROUP

Ente accreditato presso la Regione Lombardia per la Formazione e i Servizi al Lavoro; presso Formatemp per la gestione di attività formative e diversi fondi interprofessionali per la formazione a livello nazionale. Attraverso la Regione e tutti gli strumenti finanziari e legislativi esistenti si occupa di orientamento e formazione dei giovani grazie anche al Fondo Sociale Europeo.

37) Studio Ti con Zero srl

Accreditato dal 2008 presso la Regione Lombardia per la formazione superiore e per la formazione continua, è anche accreditato presso i principali Fondi Interprofessionali per la formazione Aziendale (Fondimpresa, Fondartigianato, Fapi, Fondo Professioni, FBA, Foragri, Foncoop, Forma.Temp, Fonter, Forte). Ha partecipato a numerosi bandi FSE e dei Fondi Interprofessionali come soggetto unico e in ATS con altri enti. Collabora stabilmente con altri enti di formazione. Oltre all'ampia gamma di attività formative, si occupa dei Servizi per il Lavoro per l'inserimento (o il reinserimento) nel mercato del lavoro di persone in cerca di occupazione; è accreditato presso Regione Lombardia per le Politiche Attive del lavoro.

38) S.C. FORMAPROF srl

Dal 2011 opera nel settore della formazione come ente accreditato dalla Regione Lombardia, e dal 2016 è accreditato ai Servizi al lavoro; è certificato secondo le norme ISO 9001:2015 per la "Progettazione ed erogazione di corsi di formazione e di

aggiornamento professionale” e per l’”Erogazione di servizi al lavoro e di accompagnamento all’autoimprenditorialità”. Si propone come ente organizzatore ed erogatore di percorsi formativi finalizzati ad accrescere le competenze professionali per aumentare le opportunità di inserimento nel mondo del lavoro.

39) Promos Scarl

PROMOS è un Centro di Formazione Professionale accreditato da Regione Lombardia nell’Albo “A” degli Operatori che erogano servizi formativi e per il lavoro. Sostiene giovani e adulti nel percorso di inserimento e reinserimento professionale attraverso percorsi gratuiti finanziati da Regione Lombardia e Province di Milano e Varese. Assiste le aziende del territorio per la formazione specialistica e professionalizzante dei propri dipendenti. È inoltre centro specializzato nella formazione di persone con disabilità sia attraverso finanziamenti provinciali specifici che attraverso percorsi personalizzati sostenuti da Regione Lombardia.

Enti pubblici

40) Comune di Milano

Il Comune di Milano è l'ente pubblico che amministra il capoluogo della regione Lombardia, dell'omonima città metropolitana, servendo una popolazione di circa 1 milione e 400mila abitanti.

41) Afol Metropolitana

Afol Metropolitana è un’azienda speciale consortile partecipata dalla Città Metropolitana di Milano e da 67 Comuni, compreso il capoluogo. Nata da un graduale processo aggregativo di tutte le AFOL territoriali, l’agenzia garantisce ai cittadini e alle imprese del territorio milanese un unico interlocutore pubblico sui temi del lavoro e della formazione. Propone un’offerta di servizi in tema di formazione professionale, orientamento e lavoro, costruiti sulle esigenze dei cittadini e delle imprese del territorio. Afol Metropolitana è accreditata presso Regione Lombardia per i servizi per il lavoro e per la formazione.

42) Formaper

Formaper - Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi è un’azienda speciale nata nel 1987 con lo scopo di contribuire alla diffusione della cultura d’impresa e allo sviluppo dell’imprenditorialità. Oggi Formaper è «Hub» sui temi orientamento, formazione e lavoro per i soggetti che a diverso titolo contribuiscono allo sviluppo del capitale umano. Tra i suoi focus di intervento: realizzare servizi che facilitano l’accesso di nuove risorse in azienda, formare figure professionali richieste dal mercato del lavoro, favorire l’incontro tra imprese e scuole attraverso interventi e progetti su percorsi per competenze trasversali e orientamento.