

# GUIDA BEST **STAGE** 2021-2022

Gli stage  
ai tempi  
del Covid

- ✓ tutte le normative
- ✓ le FAQ più frequenti



# INDICE

- 1** INTRODUZIONE
- 2** GLI STAGE AI TEMPI DEL COVID
- 3** LE AZIENDE TRASPARENTI DELL'RDS NETWORK
- 4** NORMATIVE
- 5** FAQ

Best Stage 2021-2022 è una pubblicazione della testata giornalistica online Repubblica degli Stagisti, registrata presso il Tribunale di Milano, n.171 dell' 08/04/09, ed è edita da Ventidue srl - News&Events



**BESTSTAGE**21-22  
republicadeglistagisti.it



## INTRODUZIONE

Siamo giunti all'edizione numero sette della Guida Best Stage. Il nostro intento nelle prossime pagine è fornire a voi, i nostri lettori, un compendio di tutto quel che c'è da sapere in materia di stage. Informazioni sintetiche ma esaustive sui diritti e i doveri degli stagisti, i riferimenti normativi (che cambiano da Regione a Regione!), i più frequenti dubbi e dilemmi su cui si incappa quando si sta facendo - o si è in procinto di iniziare - un tirocinio.

La nostra copertina non poteva che essere dedicata a come il Covid ha impattato il mondo degli stagisti, in Italia e nel mondo. Perché la pandemia ha avuto un effetto fortissimo su molti aspetti dello stage: dal banale dato numerico - le opportunità di stage si sono ridotte molto, tra il 2019 e il 2020, proprio a causa del Covid - alle modalità di esecuzione: chi avrebbe mai pensato possibile la fattispecie dello stage da remoto? Eppure - adesso esiste!

Come di consueto, una sezione della Guida è dedicata alle aziende virtuose del network della Repubblica degli Stagisti, che abbracciano i nostri valori di trasparenza e di rispetto dei "diritti degli stagisti", prevedendo per i giovani delle opportunità di stage e di lavoro di grande qualità.

Se pensate che questa Guida sia utile potete aiutarci a diffonderla - è scaricabile gratuitamente attraverso il nostro sito, come già sapete se state leggendo queste righe! - condividendo il link o la copertina sui vostri profili social. E se vi accorgete che manca qualcosa che potrebbe arricchire la prossima edizione della Guida... scriveteci e fatecelo sapere!

Buona lettura.

La redazione della *Repubblica degli Stagisti*



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



## GLI STAGE AI TEMPI DEL COVID

La pandemia di Covid 19 ha impattato fortemente sul mondo del lavoro, in Italia così come in tutto il mondo, e “l’universo stage” non ha fatto eccezione. Tre sono gli aspetti più importanti da focalizzare – di cui due sono ancora in atto e validi, e probabilmente avranno strascichi anche nei mesi e forse anni futuri.

Il primo è la situazione difficile che si sono trovati a vivere gli stagisti al momento dello scoppio della pandemia: **sono stati lasciati soli a gestire lo sconquasso di percorsi formativi improvvisamente interrotti**, o sospesi senza che si potesse sapere quando sarebbero potuti riprendere, oppure (per i più fortunati) trasformati da un momento all’altro da normali stage “in presenza” a stage da remoto.

Il secondo aspetto è l’effetto che ha avuto il Covid sull’economia, sulle pratiche – e le priorità – aziendali, e quindi anche sulle opportunità di stage. **Il numero di queste opportunità ha subito un brusco calo nel 2020** proprio a causa della pandemia; e anche se con il 2021 – e l’avvio della campagna vaccinale e delle riaperture – la situazione sta lentamente tornando alla normalità, il numero di attivazioni di tirocini extracurricolari (gli unici che vengono regolarmente monitorati) resta comunque per ora più basso del periodo pre-Covid. E’ dunque diventato più difficile per chi cerca un’opportunità di stage trovarla.

Il terzo aspetto riguarda invece la novità che ha fatto irruzione nella vita quotidiana di giovani, aziende, enti pubblici, università, centri per l’impiego... Lo **stage da remoto**. E’ nata e cresciuta in pochissimo tempo, infatti, una modalità di fare formazione on the job mutuata dallo smart working, e per questo da noi ribattezzata “smart internshiping” (da “internship”, il termine inglese per dire “tirocinio”), che ha permesso a milioni di stagisti in tutto il mondo di poter proseguire l’esperienza formativa, nel momento della pandemia, da casa propria anziché re-



candosi in ufficio. Questa nuova modalità ha permesso di salvare la situazione nei momenti di lockdown, e tra luci e ombre è possibile che non scompaia una volta che ci saremo liberati definitivamente del Covid.

## STAGISTI DIMENTICATI DURANTE IL LOCKDOWN

Il primo effetto dirompente della pandemia di Covid-19 in Italia dal punto di vista degli stagisti – e di chi ha a cuore la loro sorte – è stato che questa categoria è stata forse la più dimenticata dal mondo della politica. Quando è scattato il primo lockdown, **a marzo 2020, decine di migliaia di stage in tutta Italia sono stati sospesi o interrotti in modo brusco e ovviamente inaspettato**, con il risultato che gli (improvvisamente ex...) stagisti si sono trovati da un giorno all'altro senza una attività e senza l'indennità mensile derivante dai tirocini (quantomeno da quelli extracurricolari). Per alcuni di loro la situazione è stata "salvata" dalla possibilità di proseguire lo stage da remoto. Ma per molti altri ciò non è stato possibile: per questo sarebbe stato giusto prevedere anche per loro un qualche indennizzo, com'è accaduto per molte categorie di lavoratori durante la pandemia.

Tra la primavera e l'estate del 2020 noi della *Repubblica degli Stagisti* abbiamo portato avanti una vera e propria campagna perché governo e Parlamento prevedessero, in uno dei decreti d'urgenza, una misura a favore degli stagisti rimasti danneggiati dalla pandemia; ma nonostante l'impegno di alcuni parlamentari – due su tutti: Chiara Gribaudo del Partito Democratico e Massimo Ungaro di Italia Viva – questa proposta non si è mai concretizzata. **Solo poche migliaia di stagisti in tutta Italia hanno ricevuto un indennizzo grazie a provvedimenti regionali**, di quelle Regioni che si sono dimostrate più attente al tema.

Ora il momento di emergenza è passato, ma quel che è successo non va dimenticato: quando c'è stato da decidere a chi erogare un sussidio, anche solo una tantum, per affrontare gli sconquassi dovuti al lockdown, **gli stagisti sono stati di fatto i grandi dimenticati dalla politica**.

## CALO DEL NUMERO DI OPPORTUNITÀ DI STAGE

Il Covid è caduto come una scure sulle opportunità di stage: 234.513 sono i percorsi formativi extracurricolari attivati in tutta Italia nel 2020 a fronte dei quasi 356mila che erano partiti nel 2019. Si è dunque registrato un calo percentuale del 34,1%: più di **un terzo delle opportunità di tirocinio abitualmente disponibili in Italia è stato cancellato dalla pandemia**.

I numeri del ministero del Lavoro raccontano l'andamento del 2020 trimestre per trimestre. Nel trimestre gennaio-marzo, solo parzialmente toccato dalla pandemia, il calo delle attivazioni di tirocini extracurricolari (gli unici, ricordiamolo, monitorati e conteggiati a livello ufficiale) è stato pari a -18%. Poi c'è stato il **vero e proprio crollo, in concomitanza con il primo grande lockdown: tra aprile e giugno 2020 gli stage in Italia sono calati del 73%**, anche in ragione



del fatto che la maggior parte delle Regioni aveva vietato in quel periodo l'attivazione di nuovi percorsi di stage. Il trimestre estivo è stato quello della ripresa, del ritorno a una parvenza di "normalità", e quindi anche gli stage sono ripresi: infatti tra luglio e settembre il calo registrato è stato solo del 12%. I dati dell'ultimo trimestre del 2020 fotografano una situazione in cui **tra ottobre e dicembre 2020, anche a causa della "seconda ondata" di Covid, è stato attivato quasi il 26% in meno di stage** rispetto allo stesso periodo del 2019.

Va poi sottolineato che **le donne hanno patito di più la riduzione di stage rispetto agli uomini**: per loro il numero di attivazioni tra 2019 e 2020 si è ridotto di oltre il 36%, mentre il calo registrato per i maschi è rimasto appena al di sotto del 32%.

Ma il calo è uniforme per tutte le età? La risposta è no. **I giovani sono molto più colpiti, in proporzione, rispetto agli adulti**. Si vede proprio una tendenza lineare: più si sale di età, meno l'effetto del Covid sembra forte. Dunque i più penalizzati, quelli per cui le opportunità sono calate maggiormente, sono proprio quelli per cui lo stage è più importante: i giovani, che hanno meno esperienza nel mercato del lavoro e più bisogno di arricchire il proprio cv.

Se si guarda il calo delle attivazioni considerando singolarmente le **quattro classi anagrafiche** in cui il ministero del Lavoro suddivide tutte le persone che fanno tirocini extracurricolari si scopre che **per gli under 25 il calo è stato del 36%**. In numeri assoluti nel 2020 sono state perse oltre 60mila opportunità per questa fascia di età: risultano infatti essere stati attivati poco più di 107.500 tirocini a favore di persone al di sotto dei 25 anni, quando nel 2019 questo numero aveva rasentato 169mila. La classe immediatamente successiva, che comprende le persone che hanno **tra 25 e 34 anni**, ha patito **un calo del 33%**: nel 2019 erano stati circa 128.500, a causa del Covid il numero è sceso un po' al di sotto degli 86mila. Per gli stagisti (o aspiranti tali) **tra i 35 e i 54 anni l'impatto è stato del -32%**: i dati 2020 parlano di po' più di 33mila tirocini extracurricolari partiti per persone in questa classe di età, circa 16mila meno che l'anno precedente. Ma il risultato più inaspettato è quello degli stagisti attempati: **le persone di più di 55 anni** che sono state avviate in stage, pur poche dal punto di vista numerico, in termini percentuali hanno visto una riduzione delle opportunità molto contenuta: solamente un -20%. Per la precisione, sono stati circa 8mila i tirocini per over 55 che hanno preso avvio nel 2020, mentre nel 2019 erano stati un po' meno di 10mila.

**Il settore più colpito è quello degli Alberghi e ristoranti, che ha registrato un dimezzamento abbondante degli stage: -55%**, con soli 18.631 tirocini partiti nel 2020 contro gli oltre 41mila dell'anno precedente. Ma ciò ovviamente non sorprende, essendo stato il comparto turistico quello più colpito dai ripetuti lockdown e dal crollo del turismo.

Dal punto di vista geografico, se è vero che nessun posto è rimasto immune dalla bastosta del Covid, guardando i dati spaccettati Regione per Regione si trovano delle sorprese. La più macroscopica è che **il Covid ha impattato molto di più sulle Regioni "ricche" d'Italia**, quelle con mercati del lavoro più vivaci, dove le opportunità sono calate molto più della media. Mentre le Regioni del Mezzogiorno – quelle dove di solito il lavoro è più difficile da trovare e i tassi



di disoccupazione giovanile e femminile sono molto alti e tanti giovani fuggono... – sono state quelle che hanno registrato l’impatto minore.

L’esempio più eclatante è la Calabria. **La Regione più povera d’Italia è anche quella dove i tirocini sono calati di meno in assoluto: si sono ridotti solo del 20%**, con poco meno di 10mila tirocini extracurricolari attivati nel 2020 contro i quasi 12.500 che erano partiti nel 2019. Un impatto quindi di ben quattordici punti percentuali più “tenue” di quello registrato in media in tutta Italia. E poi, a seguire, Sicilia con –23% (poco più di 10.500 nel 2020 contro i 13.681 dell’anno precedente) e Basilicata con –26% (appena al di sotto dei 2.500, nel 2019 erano stati 3.286). L’unico territorio del Nord Italia in cui si ritrovano risultati simili è la Provincia autonoma di Bolzano, in Trentino Alto Adige, con un calo pari al 26%.

Sono entrambe al centro Italia le due Regioni che invece hanno patito di più in assoluto l’impatto del Covid sul mondo dello stage registrando un –42%, ben otto punti percentuali più della media nazionale. Si tratta della Toscana, dove nel 2020 sono partiti solo poco meno di 9mila tirocini extracurricolari rispetto ai quasi 15.500 che erano stati avviati nel 2020, e l’Umbria con numeri un po’ più contenuti – 3.278 contro 5.670 – ma il medesimo risultato percentuale.

**Il fatto che nel 2020 i tirocini siano calati è da considerare in larga parte fisiologico e perfino “positivo”**. Se il loro numero non fosse diminuito, com’è accaduto in alcuni casi durante forti crisi economiche recenti, sarebbe stato un campanello d’allarme rispetto a una tendenza delle aziende e delle pubbliche amministrazioni a rimpiazzare “in tempi di magra” dipendenti e collaboratori (con regolare contratto e stipendio) con stagisti, molto meno costosi e di fatto privi di diritti. Il fatto che ciò non sia successo è da considerarsi dunque come una buona notizia, anche se ovviamente la riduzione delle opportunità – quantomeno dal punto di vista quantitativo – ha danneggiato i tanti giovani e meno giovani che avrebbero voluto nel 2020 entrare o rientrare nel mondo del lavoro attraverso un tirocinio.

Solo quando saranno disponibili i primi risultati del 2021 si saprà **con quanta velocità si potrà tornare al volume di attivazioni di tirocinio pre-Covid**. Gli scenari verosimilmente saranno due: o una repentina impennata degli stage, non appena le condizioni lo permetteranno, in un certo senso per “recuperare il tempo perduto”, cui farà seguito poi un riassetamento su valori medi; oppure una risalita più lenta e graduale del numero di attivazioni di tirocini. Con l’ulteriore novità di una possibile modalità mista presenza-remoto anche per gli stagisti.

## STAGE DA REMOTO

Lo smart working esisteva anche prima del Covid – anche se era poco utilizzato, soprattutto in Italia. La pandemia gli ha dato una spinta incredibile: secondo una ricerca dell’Osservatorio Smart Working della School of management del Politecnico di Milano **i “lavoratori agili” sono passati in Italia da 570mila nel 2019 a oltre 6 milioni nel 2020** (cioè circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani!).



Invece di smart internshipping nessuno aveva mai sentito parlare: **uno stage da casa, a chi sarebbe mai venuto in mente?** Fare una esperienza “on the job” di questo tipo ha senso anche perché si va a “scoprire” un luogo di lavoro, si impara a interagire con colleghi e superiori, si apprendono le dinamiche del lavoro in relazione con altre persone. E poi il rapporto diretto con il proprio tutor, insieme al poter osservare gli altri lavorare, è un elemento base per la buona riuscita di un percorso di formazione on the job.

Ma il Covid ha scardinato tutto questo, e nella primavera del 2020 si è creata una situazione imprevedibile in cui decine di migliaia di stage sono stati sospesi o interrotti all'improvviso. Solo pochissime Regioni (la Lombardia per esempio) hanno da subito chiarito che gli stage potevano proseguire anche da casa, aprendo la porta appunto all'introduzione dello smart internshipping, che ha permesso di “salvare il salvabile” per tutti coloro che svolgevano tirocini le cui mansioni erano effettuabili anche da remoto. Le altre Regioni si sono poi lentamente adeguate, nelle settimane e nei mesi successivi.

Noi della *Repubblica degli Stagisti* abbiamo fin da subito sostenuto lo stage a distanza, facendo un bilanciamento tra pro e contro e caldeggiandone l'utilizzo – anche perché **l'alternativa, per gli stagisti, sarebbe stata quella di restare a casa senza far nulla**, senza opportunità di formazione e senza reddito.

Va da sé che lo smart internshipping non è stato e non può essere una soluzione per tutti quei percorsi di stage per i quali la presenza è indispensabile. Le pubbliche amministrazioni si sono scapicollate, negli ultimi mesi, a dare indicazioni in merito a questa nuova fattispecie, individuando quattro criteri base indispensabili perché un tirocinio sia svolgibile anche da remoto. Il primo è che gli obiettivi formativi dello stage siano riconducibili a profili professionali che consentono uno svolgimento dell'esperienza con questa modalità. Il secondo criterio è che a livello pratico-logistico lo stage possa essere svolto anche senza che il tirocinante sia presente in sede. Il terzo è che il tirocinante possieda – o riceva – gli strumenti informatici per poter svolgere lo stage da casa: questo aspetto è di particolare importanza ma purtroppo lo si intende quasi sempre solo come l'aver a disposizione un computer portatile e un telefono cellulare; mentre soprattutto al di fuori delle aree metropolitane bisognerebbe considerare attentamente anche il tema della qualità della connessione Internet, che spesso non consente un traffico dati ottimale. L'ultimo criterio, forse il più importante, è che il soggetto ospitante acconsenta a questa modalità: lo stage a distanza è stato ed è, dunque, una possibilità e mai un “diritto”.

E quando la pandemia sarà finita? L'intero mondo del lavoro è stato scosso e difficilmente tornerà alla situazione pre-Covid: il lavoro agile ha fatto irruzione nelle pratiche di aziende e pubbliche amministrazioni, e pur con le grandi difficoltà di adattamento sia le parti datoriali sia i lavoratori e i loro rappresentanti si sono resi conto di quanto questa modalità possa essere conveniente per conciliare meglio tempi di lavoro con tempi di vita privata, azzerando i tempi di spostamento per esempio, riducendo le spese di trasporto (e quindi anche l'impronta ecologica). Dal punto di vista dei datori di lavoro, poi, avere meno persone in ufficio significa anche avere bisogno di sedi meno grandi, e dover riorganizzare gli spazi di lavoro; e ridurre in maniera sostanziale le spese di trasferta.



Dunque la prospettiva più realistica, su cui la maggior parte degli esperti concorda, è che – quantomeno per le professioni per le quali svolgere le mansioni da remoto è possibile – **si andrà verso una modalità di lavoro “ibrida”, “mista”,** in cui ogni lavoratore svolgerà parte del suo lavoro (magari due o tre giorni) in ufficio, e parte (i restanti giorni) da casa – o da dove vuole.

E gli stage? Qui il discorso è un po’ diverso. Le procedure create in quattro e quattr’otto per permettere agli stagisti di proseguire il percorso formativo da casa – per esempio con telefonate e videocall con il tutor, debriefing periodici, utilizzo di piattaforme condivise – sono comunque faticose e non efficaci tanto quanto il rapporto di persona. Inoltre, **restando a casa gli stagisti perdono una parte fondamentale dell’esperienza del tirocinio, che è quella di poter “imparare con gli occhi”**, osservare come funziona un posto di lavoro, le dinamiche relazionali, le procedure; e la prossimità non solo con il proprio tutor ma anche con colleghi e superiori permette da una parte di apprendere meglio, e dall’altra di dimostrare il proprio valore – che non è un aspetto di poco conto, specialmente se lo stage è orientato a una possibile assunzione.

La modalità da remoto ha avuto e ha, per gli stagisti, il grande valore di aver permesso loro di non perdere tempo, non fermarsi, poter continuare a formarsi (e a guadagnare, se non soldi attraverso l’indennità mensile, quantomeno cfu), poter arricchire il proprio cv anche in tempi di Covid. Ma è probabile che per gli stagisti il ritorno alla normalità vorrà dire anche un ritorno sui luoghi di lavoro, e che per loro la modalità “mista” sarà usata con molta parsimonia.



# LE AZIENDE DELL'RDS NETWORK



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

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

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

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



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

Il “Bollino OK STAGE” è annuale e viene conferito sulla base dei dati dell'anno precedente durante l'evento annuale della Repubblica degli Stagisti, Best Stage, solitamente a fine primavera / inizio estate.



Alcune aziende hanno, sulla pagina a loro dedicata in questa Guida, uno o più “AwaRdS”, che sono i premi della Repubblica degli Stagisti. Uno, in particolare, è un AwaRdS che si ottiene “una tantum”: si chiama 10anni+ con RdS e viene dato alle aziende dell’RdS network che tagliano il traguardo di dieci anni (and counting!) al fianco della Repubblica degli Stagisti. Queste aziende contribuiscono da un decennio (e più!) a permettere l’esistenza e il lavoro della Repubblica degli Stagisti: con la loro fedeltà, e il loro entusiasmo anno dopo anno nel proseguire la collaborazione con noi, ci permettono di lavorare ogni giorno per difendere i diritti degli stagisti e migliorare il mondo del lavoro per i giovani italiani, e non solo.

Far parte dell’RdS network per un’azienda ha un valore etico, di corporate social responsibility: serve a dimostrare con un atto concreto di volersi occupare in maniera responsabile di uno dei più gravi problemi che affligge l’Italia in questi anni, e cioè la disoccupazione (e sotto-occupazione) giovanile.

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





**ARVAL**  
BNP PARIBAS GROUP

€ 720

57 %

## ARVAL

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

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 720 euro per tutti + notebook aziendale. 103 stage attivati nel 2020, di cui 5 curriculari, su 1244 dipendenti, di cui 1100 a tempo indeterminato. 57% assunti al termine dello stage, tutti con contratto a tempo determinato di un anno.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it

The BIP logo consists of the letters 'bip.' in a bold, red, lowercase sans-serif font. The 'b' is stylized with a thick vertical stroke and a curved bottom. The 'i' has a dot, and the 'p' has a long descender. The period is a simple dot.

HERE TO DARE

€ 800  
-  
1000

70 %

## BIP

BIP, fondata in Italia nel 2003 e presente in 13 Paesi nel mondo, è oggi una delle principali multinazionali di consulenza in Europa e impiega oltre 3.500 persone a livello globale. I suoi professionisti offrono servizi di consulenza direzionale e business integration, seguono le aziende nei processi di ricerca e adozione di soluzioni tecnologiche disruptive.

La chiave del successo di BIP è semplice: puntare all'eccellenza dei servizi con un approccio etico e leale nei confronti dei clienti, trovando sempre soluzioni innovative per problemi tradizionali.

BIP ha varie volte negli anni anni l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage e quello per il miglior tasso di assunzione diretta di giovani; ha inoltre ricevuto il label Future@Work per essere un'azienda che contemporaneamente fa parte dell'RdS network e usa la piattaforma Maam, dimostrando in contemporanea una doppia attenzione al tema dei giovani e delle donne in azienda. BIP è anche stata certificata tra le aziende Top Employer Italy 2021.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro + notebook aziendale per tutti. 1000 euro per i fuori sede. 178 stage attivati nel 2020 su 2.164 dipendenti, di cui 2.030 a tempo indeterminato. 70% assunti al termine dello stage, praticamente tutti con contratto a tempo indeterminato. L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 220, anche in questo caso quasi tutti direttamente a tempo indeterminato.

Anche nel 2021 si è aggiudicata l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione diretta di giovani.

AWA  2021

MIGLIOR PERFORMANCE  
DI ASSUNZIONE DIRETTA



BEST **STAGE** 21-22  
repubblicadeglistagisti.it



€ 500  
-  
700

83 %

## BRUSCHI

Bruschi spa è un'azienda che opera da anni nel settore della pressofusione di leghe di zinco. Le ottime referenze acquisite nella produzione di componenti complessi per diverse applicazioni ed in molti settori (fra i quali Automotive, Elettronica, Elettrodomestici) l'hanno portata a sviluppare una forte expertise in tutto il processo che parte dalla ideazione fino alla produzione in larga scala di componenti ad alta valenza tecnica e altissima diffusione. Il suo vantaggio competitivo consiste nella capacità di interagire con il cliente ad uno stadio molto precoce riuscendo ad affrontare tutti i problemi tipicamente connessi alla producibilità ed alla qualità (anche estetica) dei manufatti.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per diplomati e studenti universitari, 700 euro per laureati. 11 stage attivati nel 2020, di cui 6 curriculari, su 127 dipendenti, di cui 87 a tempo indeterminato. 83% assunti al termine dello stage.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it

# ONE PLANET. ONE HEALTH

By You.



**DANONE**  
ONE PLANET. ONE HEALTH

€ 700  
+ welfare  
aziendale

33 %

AWA  2021

10 ANNI  con 

## DANONE

Danone è un'azienda che mette la salute delle persone e del pianeta al primo posto, perché crede che queste dipendano l'una dall'altra. La visione "One Planet. One Health" evidenzia l'impegno a far sì che il benessere delle persone e del pianeta si incontrino per sostenersi vicendevolmente, operando in modo responsabile. Perché se il nostro pianeta sta bene, anche noi stiamo bene. Da quando, nel 1919, nelle farmacie è stato venduto il primo yogurt Danone per aiutare a migliorare la salute intestinale, si impegna a portare la salute attraverso l'alimentazione al maggior numero di persone possibile; ha ottenuto la certificazione B Corp, in Italia, con l'ambizione di dare un contributo per il bene collettivo.

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

Negli anni ha ricevuto l'AwaRdS speciale "Donne al lavoro", l'AwaRdS speciale "Welfare per gli stagisti" e l'AwaRdS speciale "Lavoro Agile".

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro al mese per tutti più buoni pasto da 9 euro + Welfare aziendale, 2000 euro netti da riproporzionare in base alla durata dello stage. 32 stage attivati nel 2020 su 486 dipendenti, di cui 460 a tempo indeterminato. 33% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 4 direttamente con contratto a tempo indeterminato o determinato.

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



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



€ 400  
-  
1000

25 %

## EDELMAN

Edelman è la più grande agenzia di comunicazione indipendente a livello globale. Con più di 60 uffici nel mondo, lavora al fianco delle imprese per sostenere la reputazione aziendale e di brand. In linea con il proprio purpose “to create a better future by building trust between brands, people and society”, Edelman sviluppa strategie di comunicazione capaci di creare e mantenere la fiducia dei consumatori e di tutti gli stakeholder di riferimento.

Per poter raggiungere i traguardi più ambiziosi, Edelman investe nei migliori talenti dando la possibilità di crescere professionalmente e individualmente, spaziando dalla comunicazione corporate e di brand a quella digitale, dalle media relation alla consulenza per la comunicazione interna e al networking B2B. Del gruppo Edelman in Italia fanno parte anche Zeno Italia srl e Digital Machine srl.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 400 euro per stage curriculari, 1000 per stage extracurriculari + notebook aziendale. 5 stage attivati nel 2020, di cui 4 curriculari, su 40 dipendenti, di cui 34 a tempo indeterminato. 25% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunto uno direttamente con contratto a tempo determinato.





energia  
creativa



€ 1000

oltre 90 %



## EVERIS

Everis è una società multinazionale che si occupa di consulenza, system integration ed outsourcing nel settore assicurativo, bancario, telecomunicazioni, media, industria manifatturiera, utilities ed energia. Con un organico di 27mila professionisti tra Europa, Stati Uniti e Latino America e un fatturato di circa 1.454 miliardi di euro nell'ultimo anno fiscale, dal 2013 everis fa parte del gruppo NTT Data ed è presente in Europa, America Latina e Stati Uniti. Da azienda globale che eccelle in termini finanziari, etici ed emozionali, everis punta a creare un ambiente in cui ogni aspirazione possa trovare realizzazione, mettendo al centro della sua attività le persone ed il loro sviluppo complessivo. Negli ultimi anni ha ricevuto AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage e per il miglior rimborso spese.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro al mese per tutti + buoni pasto da 5,29 euro + notebook aziendale. 103 stage attivati nel 2020, di cui 6 curriculari, su 1.026 dipendenti, di cui 954 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage, tutti a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 57, tutti con contratto a tempo indeterminato. L'azienda ha una collaborazione in corso con Specialisterne per l'inserimento in azienda di ragazzi con sindrome di Asperger ad alto funzionamento. Anche nel 2021 everis si è aggiudicata gli AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage e per il miglior rimborso spese.



BESTSTAGE21-22  
repubblicadeglistagisti.it



**FERRERO**

€ 1000

43 %

AWA  2019

10 ANNI  con 

## FERRERO

Ferrero, con un fatturato consolidato di 12,3 miliardi di euro, è il terzo Gruppo a livello mondiale nel mercato del chocolate confectionery e da anni ai vertici delle classifiche del Reputation Institute. È presente con oltre 41mila persone in 55 Paesi e 31 stabilimenti di produzione. I prodotti e i brand Ferrero, presenti e venduti in più di 170 Paesi, sono amati di generazione in generazione e spesso considerati vere icone culturali. L'Azienda ha da sempre la responsabilità sociale nel proprio dna e investe nel tessuto sociale delle comunità nelle quali opera, in particolare con la Fondazione Ferrero.

Negli anni scorsi ha ricevuto l'AwaRdS per il "Miglior rimborso spese" per gli stagisti, e l'AwaRdS "Speciale candidati RdS". I profili più frequentemente inseriti in stage hanno background in Economia o Ingegneria, ma in Ferrero c'è spazio anche per altre esperienze universitarie a seconda dell'area in cui viene attivato lo stage. Ferrero collabora con numerose università e scuole post-laurea.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 1000 euro per tutti + mensa + laptop, sportello commissioni e spaccio aziendale. Contributo affitto per il primo mese per chi si deve trasferire da altrove. 25 stage, di cui 13 curricolari, attivati nel 2020 su 6.458 dipendenti, di cui 4.837 a tempo indeterminato (su cinque ragioni sociali: Ferrero Commerciale Italia srl, Ferrero Management Services Italia srl, Ferrero Industriale Italia srl, Ferrero Technical Service e Soremartec Italia srl). 43% assunti dopo lo stage. L'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2020 ne ha assunti 56, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato.

Anche nel 2021 Ferrero si è aggiudicata l'AwaRdS per il "Miglior rimborso spese".

AWA  2021

MIGLIOR  
RIMBORSO SPESE



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



€ 1000

%  
non calcolabile

## FLEX

Flex began as a family run start-up called Flextronics over 50 year ago. Its core business was to make circuit boards for the emerging computer industry; a product line we still design and manufacture today.

Rebranded as Flex in 2015, we have grown to become an international powerhouse of product design, manufacturing and supply chain services to customers in multiple industries.

Every day over 160,000 employees, including 20,000 designers and engineers, come to work for one purpose – to make great products for our customers that create value and improve people's lives.

Our Milan campus is part of the Flex Health Solutions segment. Here a team of 200 engineers design and build medical devices for many of the world's largest pharmaceutical and medical technology companies.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1.100 euro lordi (1000 netti) per tutti + buoni pasto da 7 euro e laptop aziendale. 5 stage attivati nel 2020 su 211 dipendenti, di cui 206 a tempo indeterminato [percentuale di assunzione post stage non calcolabile]. L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 3, tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'azienda si è poi impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2019/2020 due studenti provenienti da istituti tecnici e scuole professionali.

Anche nel 2021 Flex si è aggiudicata l'AwaRdS per il "Miglior rimborso spese"

AWA  2021

MIGLIOR  
RIMBORSO SPESE



BEST **STAGE** 21-22  
repubblicadeglistagisti.it



€ 600  
-  
700

50 %

## GIAPPICHELLI

Giappichelli è la casa editrice giuridica ed economica leader in Italia in ambito universitario ed accademico. I nostri numeri non parlano solo di cifre, ma di un percorso basato sulle relazioni umane costruito in quasi cento anni di storia, con milioni di persone che hanno studiato sulle nostre opere, collaborato con noi e deciso di scrivere la storia del Paese. Nati a Torino nel 1921 siamo al fianco di chi fa dello studio del Diritto, dell'Economia e delle Scienze Politiche la base della propria realizzazione universitaria e in seguito della propria carriera professionale.

G. Giappichelli Editore srl è oggi parte di un gruppo di una cinquantina di persone che collaborano a diverso titolo in tutto il territorio italiano. Pronti per il nostro primo centenario nel 2021 siamo alla costante ricerca di chi, come noi, crede che realizzare se stessi sia un diritto di ogni essere umano e la conoscenza il migliore strumento per farlo.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per stagisti laureati o con master, 600 euro per stagisti diplomati. 3 stage attivati nel 2020 su 34 dipendenti, di cui 31 tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage.

Nel 2020 Giappichelli ha vinto l'AwaRdS speciale "Piccola impresa".



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it

What if you could  
personalize your  
career like you do  
your playlists?

A career as unique as you are.  
It's yours to build.



€ 850

70 %

## GRUPPO EY

EY è leader mondiale nei servizi professionali di revisione e organizzazione contabile, assistenza fiscale e legale, transaction e consulenza. La nostra conoscenza e la qualità dei nostri servizi contribuiscono a costruire la fiducia nei mercati finanziari e nelle economie di tutto il mondo. I nostri professionisti si distinguono per la loro capacità di lavorare insieme per assistere i nostri stakeholder al raggiungimento dei loro obiettivi. Così facendo, svolgiamo un ruolo fondamentale nel costruire un mondo professionale migliore per le nostre persone, i nostri clienti e la comunità in cui operiamo.

EY ha negli ultimi anni ricevuto AwaRdS per il miglior tasso di assunzioni dirette di giovani, per il miglior tasso di assunzione post-stage e anche nel 2019 l'AwaRdS "Speciale Women in Stem".

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro per tutti + laptop aziendale + buoni pasto del valore di 7 euro (quest'ultimo ad eccezione di Studio Legale Tributario) + tutte le convenzioni aziendali dedicate ai nostri dipendenti. Nel 2020 sono stati accolti 437 stagisti, di cui 205 curriculari, su 4.155 dipendenti; del totale dei dipendenti, 3.084 sono a tempo indeterminato (divisi sulle sette ragioni sociali). Il 70% degli stagisti è stato assunto al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato. EY inserisce i giovani anche direttamente e non solo in stage: EY nel 2020 ne ha assunti 339, prevalentemente con contratto di apprendistato e 82 direttamente con contratto a tempo indeterminato.



BESTSTAGE21-22  
repubblicadeglistagisti.it



€ 900

26 %

AWA  201910 ANNI<sup>+</sup> con 

## GRUPPO NESTLÉ ITALIA

Da più di 100 anni presente in Italia, Nestlé si impegna ogni giorno con azioni concrete ad esprimere con i propri prodotti e le marche tutto il buono dell'alimentazione. Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nestlé Nutrition, Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano più di 4.600 dipendenti in dieci sedi compreso l'head office di Assago. Da sempre alla ricerca di giovani talentuosi e brillanti dotati di spirito di iniziativa e proattività, negli anni Nestlé ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale Lavoro Agile", l'AwaRdS "Speciale candidati RdS" e nel 2014 anche anche l'AwaRdS "Speciale Youth Employment" per il suo progetto "Nestlé needs YOUth", ancora in atto.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 900 euro per tutti + mensa + notebook aziendale + accesso gratuito alla palestra aziendale per chi lavora nella sede di Assago. 96 stage attivati nel 2020, di cui 18 curricolari, su 3.649 dipendenti, di cui 3.497 a tempo indeterminato, sulle tre ragioni sociali Nestlé Italiana spa, San Pellegrino spa e Nestlé Purina spa, 26% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2020 ne ha assunti 345, prevalentemente con contratto a tempo determinato della durata di un anno.

AWA  2021MIGLIOR PERFORMANCE  
DI ASSUNZIONE DIRETTABEST**STAGE**21-22  
repubblicadeglistagisti.it



**SAPIO**  
GRUPPO

Respirare il futuro

€ 600  
-  
1000

30 %

## GRUPPO SAPIO

Il Gruppo Sapiro, fondato nel 1922 con sede a Monza, opera nel settore dei gas industriali, medicinali e nell'homecare su tutto il territorio nazionale e, all'estero in Francia, Germania, Spagna, Slovenia, Turchia.

Da quasi 100 anni è al servizio della comunità con la produzione di gas tecnici e la fornitura di servizi integrati. Produce e commercializza gas e miscele speciali in ambito industriale, gas medicinali in ambito sanità e fornisce servizi di assistenza domiciliare integrata con Sapiro Life. È presente anche nel mondo delle biotecnologie con BioRep, fornendo servizi conto terzi per la crioconservazione di materiale biologico e la gestione di trial clinici. Fa parte del gruppo anche Pazienti.it, primo portale italiano per il videoconsulto medico. Il Gruppo conta 2277 collaboratori nel mondo che hanno contribuito alla realizzazione di un fatturato nel 2020 di oltre 628 milioni di euro.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro per tutti [tranne per la ragione sociale BioRep per cui è 600] + mensa gratuita (o, nel caso di BioRep, buoni pasto da 7 euro). 5 stage attivati nel 2020, di cui 1 curriculare, su 929 dipendenti, di cui 892 a tempo indeterminato. 30% assunti al termine dello stage (su cinque ragioni sociali: Sapiro Life, Sapiro Produzione Idrogeno Ossigeno, BioRep, MySapiro, Life Cure). Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 4, con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it

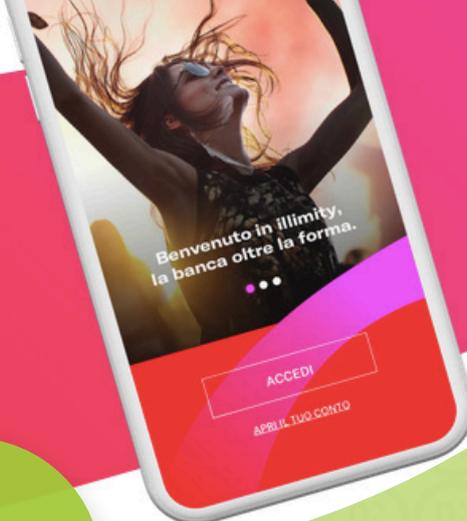


**illimity**  
BANCA OLTRE LA FORMA



€ 700

76 %



## ILLIMITY

Illimity fornisce credito ad imprese ad alto potenziale. Acquista crediti distressed corporate e li gestisce attraverso la propria piattaforma neprix. Offre servizi innovativi di banca diretta digitale per la clientela retail e corporate attraverso la propria banca digitale diretta illimitybank.com. Istituisce e gestisce Fondi di Investimento Alternativi con illimity SGR.

Nel 2020 illimity ha vinto l'AwaRdS per la miglior performance di assunzioni dirette di giovani realizzate nel 2019, e inoltre anche l'AwaRdS speciale "Women in Stem" per il suo progetto IllimitHER.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro al giorno e laptop aziendale. 43 stage attivati nel 2020, di cui 7 curricolari, su 443 dipendenti, di cui 439 a tempo indeterminato; 76% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 31, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'azienda ha lanciato nel 2020 la sua "illimity Academy" per creare percorsi di alta formazione che uniscono didattica e training on the job come il Master in Gestione del Credito con l'obiettivo di formare gli Asset Manager del futuro.

Anche nel 2021 illimity ha vinto l'AwaRdS per la miglior performance di assunzioni dirette di giovani, in questo caso riferito a quelle realizzate nel 2020.

AWA  2021

MIGLIOR PERFORMANCE  
DI ASSUNZIONE DIRETTA



BEST **STAGE** 21-22  
repubblicadeglistagisti.it



€ 500

30 %

## MANPOWERGROUP

Presente in Italia dal 1994, ManpowerGroup – leader mondiale nelle innovative workforce solutions – offre soluzioni strategiche per la gestione delle risorse umane: ricerca, selezione e valutazione di personale; somministrazione di lavoro; formazione; consulenza; career management; outsourcing. Unendo la conoscenza del potenziale umano e delle esigenze dei propri clienti ManpowerGroup crea valore per imprese e individui, affiancandoli nel raggiungimento degli obiettivi di business e di carriera. Attraverso una rete di oltre 230 uffici, impiega 1.800 persone su tutto il territorio nazionale. Per il dodicesimo anno consecutivo ManpowerGroup è stata inclusa nella classifica “World’s Most Ethical Companies” (2021) elaborata da Ethisphere, organizzazione internazionale specializzata nella creazione e condivisione di best practice a livello di etica aziendale, governance, misure anti-corrruzione e sostenibilità.

Nel 2020 Manpower ha vinto l’AwaRdS speciale “Lavoro Agile” nato dalla collaborazione della Repubblica degli Stagisti con l’assessorato al Lavoro del Comune di Milano per incentivare le buone pratiche di smart working.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per tutti + buoni pasto da 5,16 euro al giorno. 208 stage attivati nel 2020, di cui 59 curriculari, su 1.811 dipendenti, di cui 1.761 a tempo indeterminato (su quattro ragioni sociali: Manpower srl, Experis srl, Talent Solutions srl e Manpower TBO srl). 30% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto a tempo determinato o indeterminato.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



€ 800

83 %

## MARSH

Marsh è leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella gestione dei rischi. Opera in più di 130 paesi aiutando i clienti a prevedere, quantificare e comprendere al meglio i propri rischi e offrendo servizi di risk management, risk consulting, brokeraggio assicurativo, finanziamento alternativo dei rischi e gestione dei programmi assicurativi a imprese, enti pubblici, organizzazioni e individui in tutto il mondo. Dal 1871 i clienti si affidano a Marsh per rappresentare i loro interessi sul mercato, comprendere la crescente complessità globale e trasformare i rischi in opportunità di crescita. Con 40mila colleghi nel mondo, Marsh è un business di Marsh McLennan, leader nei servizi professionali nelle aree del rischio, strategia e persone. Marsh McLennan conta circa 76mila dipendenti nel mondo e un fatturato annuo di oltre 17 miliardi di dollari.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro e laptop aziendale. 31 stage attivati nel 2020, di cui 4 curriculari, su 820 dipendenti, di cui 816 a tempo indeterminato. 83% assunti al termine dello stage, tutti con contratto di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2020 ne ha assunti 15, di cui 12 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Per l'inserimento dei giovani vi è un Graduate Programme, rivolto a laureandi e neolaureati interessati/e ad avviare la propria carriera nell'ambito della intermediazione assicurativa e della consulenza strategica del rischio; esso prevede una alternanza di momenti di formazione tecnica in aula e di formazione on the job. Marsh ha ricevuto in diverse occasioni, negli ultimi anni, l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



**MERCER**

ITALY

€ 800

67 %

## MERCER

Mercer è leader globale nella consulenza e nella soluzioni tecnologiche per lo sviluppo e l'organizzazione del capitale umano (Career), per i servizi attuariali, previdenziali e per gli investimenti degli investitori istituzionali (Health, Wealth). Mercer ha sedi in 44 paesi, con oltre 22mila consulenti ed opera in oltre 130 nazioni. Opera in Italia dal 1990 con sedi a Roma e Milano. Serve circa 400 clienti, con un portafoglio di servizi ricco e differenziato, lavorando in partnership con alcuni dei più importanti gruppi industriali italiani ed esteri e con i principali istituti finanziari italiani. Mercer fa parte del gruppo Marsh & McLennan Companies (lo stesso di Marsh); negli anni ha ricevuto per due volte l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + laptop aziendale. 8 stage attivati nel 2020, di cui 4 curriculari, su 86 dipendenti, di cui 85 a tempo indeterminato. 67% assunti al termine dello stage, quasi tutti a tempo indeterminato.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



€ 450  
-  
800

43 %

## META SYSTEM

Meta System Spa, fondata nel 1973 a Reggio Emilia, dal 2015 parte del gruppo DEREN Electronics, in più di 45 anni di attività è consolidata oggi tra le più note aziende specializzate nella ricerca, sviluppo e produzione di elettronica applicata alla telematica e ai sistemi di potenza nel settore automotive, rappresentando un'eccellenza italiana nel mondo. Oltre ad essere leader globale nella telematica, collabora con le più importanti case automobilistiche per le quali progetta, sviluppa e produce sistemi Safety & Security, On-board Battery Charger, DC/DC Converters e Combi per le auto elettriche ed ibride "plug-in". Il team di R&S di oltre 300 tecnici è in grado di progettare, sviluppare e realizzare prodotti elettronici ad elevato contenuto innovativo, potendosi avvalere di un laboratorio interno di testing all'avanguardia, in grado di qualificare i propri dispositivi secondo i dettami dei capitolati Automotive.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 450 euro per diplomati e studenti universitari, 600 euro per laureati, 800 per laureati fuori sede e per persone con master post lauream + mensa gratuita e laptop aziendale per tutti. 7 stage attivati nel 2020, di cui uno curriculare, su 670 dipendenti, tutti a tempo indeterminato. 43% assunti al termine dello stage, tutti con contratto di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 15, la metà con contratto a tempo indeterminato, l'altra metà con contratto di apprendistato. In Meta System esiste per l'inserimento dei profili junior un Talent Program della durata di 6/9 mesi che prevede job rotation all'interno di più dipartimenti.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



**NWG**  
ENERGIA

€ 500

oltre 90 %

### NWG ENERGIA

NWG Energia è un operatore del mercato libero della fornitura di energia elettrica interamente proveniente da fonti rinnovabili, da statuto, si impegna a fornire esclusivamente energia 100% green, convinta che responsabilità-sostenibilità-futuro siano concetti strettamente connessi. Dal 2016 è Società Benefit e certificata B-Corp. Ad oggi ha raggiunto i 115mila clienti in fornitura.

### INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per tutti + buoni pasto da 6,50 euro e notebook aziendale. 2 stage attivati nel 2020 su 77 dipendenti, di cui 64 a tempo indeterminato, oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ne ha assunti 4, di cui due direttamente a tempo indeterminato.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



**NWG**  
ITALIA

€ 500

%  
non calcolabile

### **NWG ITALIA**

NWG Italia nasce nel 2003 ed è specializzata nella commercializzazione, installazione e assistenza post-vendita di impianti fotovoltaici e impianti di efficientamento energetico. Ad oggi ha installato oltre 19mila impianti in tutto il territorio nazionale. L'impegno verso l'ambiente, attraverso la diffusione di tecnologie per il risparmio energetico delle famiglie, ha permesso a NWG Italia di ottenere la certificazione B-Corp. Nel 2020 è anche diventata società Benefit.

### **INFO SUGLI STAGE**

Rimborso spese mensile: 500 euro per tutti + buoni pasto da 6,50 euro e notebook aziendale. 37 dipendenti, di cui 32 a tempo indeterminato. Nessuno stagista ospitato nel 2020.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



**prometeia**

€ 500  
-  
1000

oltre 90 %

## PROMETEIA

Prometeia è un'azienda di consulenza, sviluppo software e ricerca economica. Un'unione unica di competenze che ha reso Prometeia una delle principali società europee nelle soluzioni per il Risk e il Wealth Management e nei servizi per gli investitori istituzionali. La tecnologia e la consulenza specialistica Prometeia sono scelte ogni giorno da oltre 400 clienti in venti Paesi nel mondo: banche, assicurazioni, investitori istituzionali, imprese ed enti pubblici. Nel 2020 Prometeia ha vinto l'AwaRdS per la miglior performance di assunzioni dirette di giovani realizzate nel 2019.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro per tutti i tirocinanti extracurricolari (indipendentemente dal titolo di studio), 500 euro per gli stage curriculari + laptop aziendale per tutti. 60 stage attivati nel 2020, di cui 26 curriculari, su 921 dipendenti, di cui 743 a tempo indeterminato (su tre ragioni sociali: Prometeia spa, Prometeia Advisory Sim e Prometeia Associazione). Oltre 90% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratto di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2020 ne ha assunti 31, quasi tutti con contratto di apprendistato o a tempo indeterminato. Prometeia promuove delle Academy per profili software developer, che prevedono un mese di formazione specifica sulle tematiche informatiche d'interesse per il settore aziendale in cui verranno successivamente inserite le risorse assunte. Nel 2021 si è aggiudicata l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

AWA **RS** 2021

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE  
POST STAGE



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



€ 650  
-  
800

oltre 90 %

AWA  2019

10 ANNI+  con 

### SIC SERVIZI INTEGRATI & CONSULENZE

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

### INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: per i diplomati/laureandi 650 euro al mese, per i laureati 800 euro + buoni pasto da 7,50 euro al giorno e laptop aziendale per tutti. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Il tasso di assunzione muta di anno in anno perché il numero di stagisti accolti è molto basso; l'azienda occupa 27 dipendenti, tutti a tempo indeterminato. Nel 2020 ha accolto due stagisti extracurriculari.



BEST **STAGE** 21-22  
repubblicadeglistagisti.it



**Sperlari**  
TRADIZIONE ITALIANA DAL 1836

€ 500  
-  
700

50 %

## SPERLARI

In Sperlari, dal 1836, portiamo avanti la grande tradizione dolciaria italiana creando prodotti capaci di regalare momenti di felicità, eccellenti e unici. Vogliamo essere riconosciuti e amati come la prima società al mondo per le specialità dolciarie, per questo ci dedichiamo con passione alla creazione di nuovi prodotti in grado di soddisfare i gusti dei nostri clienti.

Siamo orgogliosi di far parte di un'azienda capace di guardare al futuro con positività e di conquistarlo un obiettivo alla volta. Ci sentiamo parte di questo grande progetto, a supporto del quale lavoriamo insieme con competenza ed energia, ispirati da un ambiente collaborativo e stimolante che ci spinge a superare i nostri limiti. Offriamo il gusto di un lavoro emozionante, che punta all'eccellenza e valorizza la tradizione. Ci impegniamo ad offrire alle nostre persone la possibilità di esprimere il proprio talento grazie a piani che permettono di crescere in un'azienda che dedica grande attenzione alle proprie persone ed è in grado di valorizzare il potenziale di ognuno.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro fuori sede, 500 euro per stagisti in sede, senza distinzione tra curricolari ed extracurricolari, + buoni pasto da 6 euro al giorno. 9 stage attivati nel 2020 su 356 dipendenti, di cui 351 a tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2020 ha assunto 6 under 30, tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



# technology



**spindox**  
DIGITAL SOUL

€ 800

50 %

## SPINDOX

Spindox opera nel mercato dei servizi e dei prodotti ICT posizionandosi come società che progetta, sviluppa e integra innovazione. Essa si colloca fra le prime 50 imprese del settore nel nostro Paese per volume d'affari (fonte: IDC / Data Manager, dati 2019) e una di quelle con il più alto tasso di crescita negli ultimi quattro anni (CAGR 2017-2020 pari al 20%). Il gruppo conta circa 800 dipendenti (inizio 2021) distribuiti in otto sedi italiane: Milano, Roma, Maranello, Torino, Cagliari, Trento, Bari e Ivrea e quattro filiali estere in Spagna, Svizzera, Regno Unito e USA. La missione di Spindox è sostenere l'innovazione del business dei propri clienti, offrendo consulenza, servizi IT e di ingegneria di rete, integrando tecnologia, ricerca e intelligenza artificiale. Spindox ha ricevuto per diversi anni l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro + notebook aziendale + rimborso mezzi di trasporto zona urbana. 23 stage, di cui 2 curricolari, attivati nel 2020 su 745 dipendenti, di cui 633 a tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage, quasi tutti con contratti di apprendistato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2020 ne ha assunti 36, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato. Tra i programmi specifici di inserimento di profili junior c'è Spindox Academy, iniziativa gratuita rivolta a giovani talenti che prevede dei percorsi di inserimento che consistono in un mese di formazione in aula specifica e poi un apprendistato in azienda.



**BESTSTAGE21-22**  
repubblicadeglistagisti.it



€ 500  
-  
700

oltre 90 %

## TRUST4VALUE

T4V è una società ICT specializzata in soluzioni di Big Data Analytics per le aziende utilizzando la formula TECHNOLOGY + DATA + ANALYTICS = VALUE

T4V archivia e gestisce enormi quantità di dati e applica i più avanzati modelli analitici, di intelligenza artificiale e di machine learning per aiutare i clienti a prendere le migliori decisioni di business, con particolare attenzione ai temi di: CRM Strategy & Plan, Marketing Automation, Campaign Media Mix, Digital Strategy, Employee Strategy, Sales Forecast, Demand Planning, Cyber Risk Management e Manufacturing Predictive Models. Partner di SAS, Microsoft Azure, Salesforce, TIBCO, Tableau, T4V collabora con molti enti formativi e ha chiuso il 2020 con un fatturato di oltre 7 milioni di euro, grazie a clienti di ogni settore di mercato e ai circa 70 collaboratori delle sedi di Milano e Roma.

## INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro senza differenziazione tra stage curricolari e stage extra-curricolari, 1000 in caso lo stagista sia fuori sede + buoni pasto da 6 euro al giorno, notebook aziendale. 10 stage, di cui 3 curricolari, attivati nel 2020 su 67 dipendenti, di cui 62 a tempo indeterminato, sulle due ragioni sociali Trust4Value srl ed Excellence srl. Oltre 90% assunti al termine dello stage, tutti con contratto a tempo indeterminato. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2020 ha effettuato una assunzione di un under 30, anch'essa direttamente a tempo indeterminato. L'azienda si è anche impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando nell'anno scolastico 2019/2020 uno studente di un istituto tecnico.

Nel 2021 si è aggiudicata l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

AWA  2021

MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE  
POST STAGE



BESTSTAGE21-22  
repubblicadeglistagisti.it

# AWA **RS** 2021

REPUBBLICA DEGLI STAGISTI AWARDS 2021

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

## MIGLIOR RIMBORSO SPESE



**FERRERO**

**flex**

## MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE



## MIGLIOR PERFORMANCE DI ASSUNZIONI DIRETTE DI GIOVANI



10 ANNI+ con



BESTSTAGE21-22  
repubblicadeglistagisti.it

**NORMATIVE**  
REGIONALI



# PIEMONTE

## Normativa regionale più recente:

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

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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



# VALLE D'AOSTA

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione Giunta Regionale n. 693/2021

## Rimborso spese minimo:

- da **300 €** mensili per stage part-time (20 ore settimanali) a **600 €** per stage full-time
- da **300 euro** per programmi di tirocinio promossi da ministeri
- per tirocini finalizzati all'inclusione sociale l'indennità non è obbligatoria e comunque non può superare i 4 euro l'ora

## Durata minima

- non inferiore a 2 mesi

## Durata massima:

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

Per persone straniere residenti all'estero: durata minima non inferiore a tre mesi, durata massima 12 mesi



# LOMBARDIA

## Normativa regionale più recente:

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

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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

# LIGURIA

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta regionale n.1186 del 28 dicembre 2017

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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



# TRENTINO ALTO ADIGE

## Normativa regionale più recente:

**Bolzano:** delibera della Giunta provinciale n.1405/2018.

**Trento:** delibera provinciale n. 1953 del 24 novembre 2017

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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



# VENETO

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione giunta regionale n. 1816 del 7 novembre 2017

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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



# FRIULI VENEZIA GIULIA

## Normativa regionale più recente:

Decreto del Presidente della Regione n. 057/ Pres. del 19 marzo 2018 con le modifiche introdotte dal DPRReg 10 febbraio 2020, n. 18

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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



# EMILIA ROMAGNA

## Normativa regionale più recente:

Legge regionale 4 marzo 2019 n. 1

## Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

## Durata massima:

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



# TOSCANA

## Normativa regionale più recente:

Legge regionale n. 15 del 16 aprile 2018

## Rimborso spese minimo:

- **500 €** mensili

## Durata massima:

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



# UMBRIA

## Normativa regionale più recente:

deliberazione della Giunta regionale n. 202 del 25 febbraio 2019

## Rimborso spese minimo:

- **450 €**

## Durata massima:

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



# MARCHE

## Normativa regionale più recente:

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

## Rimborso spese minimo:

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

## Durata massima:

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



# LAZIO

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta regionale n. 576 del 2 Agosto 2019

## Rimborso spese minimo:

- **800 €** mensili

## Durata minima

- non inferiore a 2 mesi

## Durata massima:

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



# ABRUZZO

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione n. 112 del 22 febbraio 2018

## Rimborso spese minimo:

- **600 €** mensili

## Durata massima:

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



# MOLISE

## Normativa regionale più recente:

DGR n. 252 del 7 luglio 2017

## Rimborso spese minimo:

Tirocini di inserimento / reinserimento lavorativo:

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

Tirocini di orientamento e formazione:

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

## Durata massima:

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



# CAMPANIA

## Normativa regionale più recente:

Delibera della Giunta regionale n. 103 del 20 febbraio 2018

## Rimborso spese minimo:

- **500 €** mensili

## Durata massima:

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



# PUGLIA

## Normativa regionale più recente:

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

## Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

## Durata massima:

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



# BASILICATA

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta regionale n. 1130 del 24 ottobre 2017

## Rimborso spese minimo:

- **450 €** mensili

## Durata massima:

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



# CALABRIA

## Normativa regionale più recente:

delibera della Giunta Regionale n. 360 del 10 agosto 2017 modificata con la Deliberazione della Giunta regionale n. 613 dell'11 dicembre 2017

## Rimborso spese minimo:

- **400 €** mensili

## Durata massima:

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



# SICILIA

## Normativa regionale più recente:

Delibera di giunta n. 292 del 19 luglio 2017

## Rimborso spese minimo:

- **300 €** mensili

## Durata massima:

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



# SARDEGNA

## Normativa regionale più recente:

Deliberazione della giunta regionale n. 34/7 del 3 luglio 2018 (e dal regolamento approvato con Determinazione dirigenziale n. 1838/ASPAL del 9 ottobre 2018, solo per i tirocini per i quali Aspal - Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro - svolge funzioni di soggetto promotore)

## Rimborso spese minimo:

- **400 €** mensili

## Durata massima:

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





## FAQ

### QUANDO SI PUÒ FARE UNO STAGE?

In Italia uno stage si può fare praticamente a qualsiasi età, ad alcune condizioni. I giovani studenti di scuole superiori e di scuole professionali possono svolgere esperienze che comunemente vengono definite “stage”, anche se non sono propriamente tali. Gli studenti universitari (o di master, o in generale di corsi di formazione formalmente riconosciuti) possono fare stage “curricolari”, che sono sempre caratterizzati dalla denominazione “di formazione e orientamento” perché hanno come primo obiettivo quello di aiutarli a conoscere un determinato settore lavorativo. Chi non è più uno studente può invece fare stage “extracurricolari”. Chi ha concluso da poco gli studi (dunque i neodiplomati e i neolaureati) può fare, nei primi 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, stage “extracurricolari” sempre denominati “di formazione e orientamento”. Dopodiché, si passa alla denominazione “di inserimento / reinserimento lavorativo”: questa tipologia di stage è accessibile a tutti coloro che risultino inoccupati o disoccupati, indipendentemente dall’età.

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

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



che vengono svolti nella maggior parte dei casi da persone minorenni – forse sarebbe più corretto trovare un nome diverso per definirli.

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

Tale differenziazione è stata istituzionalizzata indicativamente a partire dal 2012. I tirocini cosiddetti “curricolari” sono quelli che vengono svolti durante un percorso di studio (nella maggior parte dei casi, mentre si fa l’università). I tirocini extracurricolari sono tutti gli altri. La differenza più rilevante è la competenza normativa: i tirocini curricolari sono di competenza statale, cioè devono essere normati da leggi del Parlamento e/o da decreti ministeriali. I tirocini extracurricolari invece sono di competenza regionale, dunque ogni Regione ha un suo provvedimento normativo in materia. Per fare in modo che le normative regionali non fossero troppo differenti l’una dall’altra, nel gennaio del 2013 si è raggiunto in sede di Conferenza Stato-Regioni un accordo su un documento denominato “Linee guida”, che delinea il quadro normativo di riferimento ponendo anche una indicazione rispetto alla cifra minima – 300 euro al mese – che ogni Regione deve prevedere come indennità obbligatoria a favore di tutti gli stagisti extracurricolari. È bene sapere però che queste linee guida non sono vincolanti e dunque che le Regioni possono anche decidere di non seguirle (come in effetti è accaduto nei casi di alcune normative regionali che si sono significativamente discostate dai dettami contenuti nelle linee guida, per esempio relativamente alla proporzione massima tra stagisti e dipendenti). Nel maggio 2017 sono state approvate dalla Conferenza Stato-Regioni le nuove “Linee guida”, e conseguentemente tra il 2017 e il 2019 la maggior parte delle Regioni ha adeguato la propria normativa ad hoc sui tirocini.

## **CHE DIFFERENZE CI SONO TRA TIROCINI CURRICOLARI E TIROCINI EXTRACURRICOLARI?**

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

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

Questa denominazione deriva dal fatto che negli ultimi anni all’interno dei piani formativi delle facoltà universitarie – ma non solo – sono stati sempre più frequentemente inseriti dei tirocini obbligatori per il curriculum studiorum dello studente, spesso con uno specifico valore di cfu (crediti formativi universitari). Poi, per osmosi, si è cominciato a chiamare “curricolari” anche i tirocini svolti spontaneamente dagli studenti universitari, anche senza valore di cfu. Oggi dicendo “curricolari” si intendono tutti gli stage nei quali lo stagista, quantomeno al momento dell’attivazione dello stage, sia iscritto a un percorso formale di istruzione / formazione.



È importante sapere che al momento i tirocini curricolari sono al centro di una sorta di vuoto normativo: non è chiaro cioè a quale normativa debbano fare riferimento. La precedente, che regolamentava tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, era il decreto ministeriale 142/1998: si continua a fare riferimento ad essa, in attesa di una nuova regolamentazione che dovrebbe arrivare dal ministero dell’Istruzione o altra fonte centrale. La Regione Lombardia nell’attesa ha inserito nella sua normativa sui tirocini extracurricolari anche disposizioni riguardanti quelli curricolari (malgrado questi ultimi non siano di competenza regionale).

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

Di solito, niente. L’inquadramento dello stage viene riferito al momento dell’attivazione; dunque, per fare un esempio, uno stage curricolare di 6 mesi attivato a favore di uno studente universitario laureando, che dopo qualche settimana dovesse laurearsi, potrà essere completato senza problemi. In alcuni casi però capita che il soggetto promotore o il soggetto ospitante abbiano adottato delle policy “speciali”, per cui in caso di laurea lo stage curricolare va interrotto e subito dopo ne va attivato uno nuovo extracurricolare.

In particolare, secondo quanto emerso dal monitoraggio dello strumento dello stage commissionato nel 2018 dal Comune di Milano alla Repubblica degli Stagisti, quattro università milanesi (Politecnico, Bocconi, Iulm e Cattolica) prevedono esplicitamente che se durante lo svolgimento di un tirocinio curricolare lo studente consegue il titolo di studio (es. discute la laurea), indipendentemente dalla data di attivazione del tirocinio, esso debba essere interrotto – ed eventualmente ripartire con la configurazione di extracurricolare.

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

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

### **SI PUÒ FARE UNO STAGE A QUARANT’ANNI?**

Sì. La normativa vigente non pone limiti all’età degli stagisti; in effetti, lo stage (purtroppo) viene utilizzato molto spesso in Italia come strumento di “riqualificazione” dei disoccupati, nonché di sostegno al reddito quando l’indennità per lo stage va a sommarsi all’indennità di disoccupazione. Nello specifico, il numero di persone tra 35 e 54 anni coinvolte in esperienze di tirocinio extracurricolare è aumentato del 90% – cioè è quasi raddoppiato – nell’ultimo decennio, passando da poco meno di 26mila nel 2012 a poco meno di 49mila nel 2019; e il numero di stagisti over 55 anni è più che triplicato, da poco più di 3mila a quasi 10mila all’anno. Non sono numeri confortanti: spesso in questi casi lo stage si trasforma sostanzialmente in un ammortizzatore sociale di ultima istanza.



## **COS'È IL SOGGETTO PROMOTORE?**

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

## **COS'È IL SOGGETTO OSPITANTE?**

È la realtà che accoglie – “ospita” – lo stagista. Deve mettere a disposizione un tutor che lo segua con costanza, trasferendo conoscenze e competenze e supervisionando la sua formazione “on the job”. Secondo le nuove “Linee guida” del 2017, il soggetto ospitante deve trasmettere al soggetto promotore le comunicazioni effettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortuni; garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature idonee e necessarie allo svolgimento delle attività assegnate. I principali soggetti ospitanti sono naturalmente le aziende private, ma anche gli enti pubblici, le associazioni non profit, gli studi professionali e in generale qualsiasi attività produttiva / professionale. In alcune Regioni possono ospitare stagisti solamente le realtà che hanno almeno un dipendente assunto a tempo indeterminato; in altre Regioni invece è legale ospitare stagisti anche per chi è privo di dipendenti; anche se, per effetto delle Linee guida del 2017, ormai quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti.

## **NEW COS'È IL PFI?**

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



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

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

## **COS’È LA CONVENZIONE DI STAGE?**

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

## **UNO STAGE PUO’ PREVEDERE UN PERIODO DI PROVA?**

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

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



## **COS'È LA PROROGA E COME FUNZIONA?**

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

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

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

## **QUANTI STAGISTI PUÒ OSPITARE AL MASSIMO UN SOGGETTO OSPITANTE?**

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



novità: l'attivazione di nuovi tirocini, se supera la quota di contingentamento del 10% già prevista, può essere permessa se l'azienda avrà superato una certa quota di assunzioni post-stage. Inoltre, le "Linee guida" prevedono esplicitamente che nel calcolo della proporzione numerica tra stagisti e dipendenti non ci debba essere cumulabilità tra tirocinanti curricolari e quelli extracurricolari. Di fatto questo vuol dire che un'azienda può avere un numero di stagisti extracurricolari in contemporanea pari al 10% del numero dei suoi dipendenti, più un numero (purtroppo, allo stato attuale, di fatto indefinito) di stagisti curricolari.

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

Sì, quasi dappertutto. Per effetto delle nuove "Linee guida" del 2017, ora quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti, secondo le quote di contingentamento previste dalle singole normative. Ma alcune Regioni continuano a disincentivarlo; per esempio la Toscana lo permette solo in quattro situazioni: nelle aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale; presso imprenditori agricoli professionali; nelle start-up innovative; e presso soggetti ospitanti aderenti alle associazioni rappresentative delle professioni non organizzate.

In generale, nel conteggio del numero dei dipendenti utile al fine di calcolare il numero di stagisti che si possono accogliere i dipendenti a tempo determinato potranno essere conteggiati purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla data di fine del tirocinio.

### **SI POSSONO FARE PIÙ STAGE PER LA STESSA MANSIONE?**

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



## UNO STAGE PUÒ ESSERE INTERROTTO PRIMA DELLA SUA SCADENZA?

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

Le Linee Guida del 2017 indicano esplicitamente che lo stage possa «essere interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti. In caso di interruzione del tirocinio da parte del tirocinante, quest'ultimo deve dare motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e al tutor del soggetto promotore; il tirocinio può essere altresì interrotto dal soggetto ospitante o dal soggetto promotore, in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto».

## **NEW** COME FA UNO STAGISTA A INTERROMPERE ANTICIPATAMENTE UNO STAGE?

Il tirocinante che desideri interrompere il suo percorso formativo prima del previsto è tenuto a darne motivata comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e a quello del soggetto promotore. Talvolta è disponibile un modulo prestampato, messo a disposizione dalla Regione o dallo stesso soggetto promotore, che permette di compilare in pochi minuti tale comunicazione. L'università di Cagliari, per esempio, ha un form predisposto in cui basta inserire i propri dati anagrafici e indicare con una crocetta se l'interruzione è dovuta al «mancato rispetto del regolamento sui tirocini da parte della struttura ospitante», al «mancato rispetto del progetto formativo da parte della struttura ospitante», alla «poca disponibilità e interesse da parte della struttura ospitante»; oppure a una «improvvisa impossibilità da parte dell'azienda ad ospitare il tirocinante», o ancora alla «vincita di una selezione d'accesso a master, scuole di specializzazione, altri tirocini»; o infine (in questi due ultimi casi la notizia dell'interruzione è positiva!) alla «assunzione presso la struttura ospitante del tirocinio» o «presso una struttura diversa da quella del tirocinio». E se nessuna di queste motivazioni fosse quella giusta, è sempre possibile indicare i classici «motivi personali».

In caso il tirocinio sia curricolare, bisogna considerare attentamente l'aspetto dei crediti



formativi (cfu); è buona norma non interrompere fino a che tali crediti non sono stati maturati. In alternativa si può richiedere al soggetto promotore (che nel caso di curricolari è sempre una istituzione formativa: università, master, scuola etc) di essere collocati presso un diverso soggetto ospitante.

## **A CHI SI PUÒ RIVOLGERE UNO STAGISTA IN CASO ABBIAM PROBLEMI DURANTE IL SUO STAGE?**

Il primo interlocutore dello stagista è il suo tutor, cioè la persona che all'interno del soggetto ospitante è incaricata di seguire la sua formazione. Questa figura è il primo punto di riferimento in caso lo stagista abbia problemi all'interno della struttura che lo ospita. Non di rado, però, capita che sia proprio il tutor aziendale uno dei problemi: può accadere che non dia attenzione allo stagista, oppure che lo sovraccarichi di compiti, o che gli faccia svolgere mansioni non coerenti con il progetto formativo; o ancora, che si comporti in maniera inappropriata, o che pretenda prestazioni impreviste (orari prolungati, commissioni personali...). A questo punto è bene che lo stagista ricordi che ha anche un secondo tutor, indicato con nome e cognome nella convenzione di stage (è sempre bene farsene rilasciare una copia!), che affrisce al soggetto promotore. Ci si può rivolgere dunque a questo tutor, chiedendogli di intercedere per riportare lo stage nei giusti binari. Vi è però la possibilità che anche il soggetto promotore non sia ricettivo, e "se ne lavi le mani" evitando di occuparsi dei problemi evidenziati dallo stagista. Oppure capita che le criticità siano molto gravi: come per esempio quando lo stagista viene trattato come un dipendente, e si sente richiedere prestazioni in autonomia, efficienza e talvolta addirittura turnazione con i "colleghi". In questo caso, di fatto, lo stage maschera lavoro dipendente. Si può chiamare in causa un sindacato: basta recarsi nella più vicina sede della sigla sindacale di cui si ha più fiducia ed esporre il proprio caso. L'azione più forte di tutte è poi quella di denunciare la situazione alla Direzione territoriale del lavoro, chiedendo un intervento degli ispettori del lavoro che, se valuteranno sufficientemente credibile e circostanziata la descrizione delle presunte illegalità, potrebbero programmare una visita a sorpresa presso il soggetto ospitante e verificare il corretto trattamento degli stagisti (e a quel punto di tutti i dipendenti). Questo tipo di denuncia non può essere anonimo, anche se gli ispettori sono tenuti a mantenere di fronte all'azienda il riserbo sulla fonte della segnalazione, e va effettuato possibilmente portando materiale a supporto della propria dichiarazioni (documenti, email, testi scritti che attestino la veridicità del racconto). In linea generale, le Direzioni del lavoro vanno sollecitate solo in caso di abusi gravi. A seguito di una ispezione, può anche scaturire un procedimento giudiziario a carico del soggetto ospitante. Nel 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro aveva inserito i tirocini tra i settori prioritari di intervento per la vigilanza; purtroppo però dal 2020 i tirocini non sono più tra questi settori prioritari.

## **ESISTONO GLI STAGE IN NERO?**

Nel caso una persona cominci uno stage senza che sia stata predisposta la documentazione necessaria (cioè senza la formalizzazione dello stage attraverso un progetto formativo individuale e una convenzione di stage, senza l'intervento di un soggetto promotore, senza l'apertura di una posizione Inail e rc), o senza che – nel caso di un tirocinio extracurricolare – sia stata fatta la comunicazione obbligatoria di avvio, allora si può parlare di "stage in nero", in diretta analogia con il lavoro in nero.



In realtà, però, una distinzione del genere è pretestuosa, dunque si può affermare che non esistano gli stage in nero: ogni volta che vi è la presenza di una persona in una realtà lavorativa senza che questa persona sia correttamente inquadrata, si è di fatto di fronte a un caso di lavoro in nero.

### **NEW QUANTO TEMPO CI VUOLE DI SOLITO PER ATTIVARE UNO STAGE?**

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

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

### **QUANTE ORE DEVONO FARE GLI STAGISTI?**

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



## **SI PUÒ SVOLGERE UNO STAGE IN ORARI NOTTURNI?**

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

## **UNO STAGISTA PUÒ ESSERE LASCIATO SOLO?**

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

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

## **NEW UNO STAGE PUÒ ESSERE SVOLTO DA CASA?**

Fino al febbraio del 2020 la risposta sarebbe stata: “Certo che no! Che senso avrebbe fare uno stage da casa?”. Ma con il Covid-19 è apparsa la fattispecie prima inesistente di “stage da remoto”. Perché, se lo smart working esisteva anche prima del Covid – anche se era poco utilizzato, soprattutto in Italia – di smart internshipping nessuno aveva mai sentito parlare. Ma nella primavera del 2020 milioni di stage sono stati sospesi o interrotti all'improvviso in tutto il mondo: l'introduzione della possibilità di smart internshipping ha permesso di “salvare il salvabile” per tutti coloro che svolgevano tirocini le cui mansioni erano effettuabili anche da remoto. Va da sé che tale modalità non è stata e non può essere una soluzione per tutti quei



percorsi di stage per i quali la presenza è indispensabile, come per esempio uno stage come commessi in un negozio.

Lo smart internshipping è possibile solo se vengono soddisfatti quattro criteri fondamentali: gli obiettivi formativi dello stage sono riconducibili a profili professionali che consentono uno svolgimento dell'esperienza con questa modalità; a livello pratico-logistico lo stage può essere svolto anche senza che il tirocinante sia presente in sede; il soggetto ospitante acconsente a questa modalità; e il tirocinante possiede (o riceve) gli strumenti informatici per poter svolgere lo stage da casa. Di solito questa modalità viene formalizzata dal tutor del soggetto ospitante aggiungendo nel fascicolo del tirocinante, o in un addendum alla convenzione di tirocinio, la documentazione relativa alla modalità "a distanza".

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

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

### **GLI "STRAORDINARI" DURANTE LO STAGE DEVONO ESSERE PAGATI?**

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



## **COME È CONFIGURATA A LIVELLO SCALE L'INDENNITÀ MENSILE PERCEPITA DAGLI STAGISTI?**

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

## **È VIETATO DARE SOLDI A UNO STAGISTA CURRICOLARE?**

Assolutamente no, non è vietato. Solo, non è obbligatorio: perché, a differenza dei tirocini extracurricolari, per quelli curricolari la normativa non prevede l'obbligo di corrispondere allo stagista una indennità mensile. È stata presentata alla Camera dei deputati nell'agosto 2018 una proposta di legge che mira a introdurre una indennità minima anche per tutti i tirocini curricolari di durata superiore a 160 ore (un mese), ma l'iter ad oggi – estate 2021 – non è ancora cominciato, dunque non è dato sapere se una tutela del genere verrà mai introdotta!

## **UNO STAGISTA DEVE FARE LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI?**

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



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

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

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

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

## **NEW L'INDENNITÀ DI STAGE È COMPATIBILE CON IL REDDITO DI CITTADINANZA?**

Sì, il reddito di cittadinanza è compatibile con lo svolgimento sia di attività lavorativa sia di tirocini. I redditi derivanti da questo tipo di attività formativa “on the job” non sono soggetti agli obblighi di comunicazione previsti dalla legge 26/2019, che è appunto quella che regola la misura del reddito di cittadinanza: lo conferma anche una circolare Inps del 2019 precisando che «non devono essere comunicati i redditi derivanti da attività socialmente utili, tirocini, servizio civile, nonché da contratto di prestazione occasionale e libretto di



famiglia». Come tutti i redditi da lavoro, anche gli introiti derivanti da tirocinio comunque andranno successivamente valorizzati in sede Isee: sono gli indicatori economici di ciascun nucleo familiare a determinare infatti il diritto a percepire il reddito di cittadinanza.

Per un tirocinante che percepisce tale sussidio le circostanze possono essere due. La prima è che viva a casa dei genitori, e faccia parte dunque dello stesso nucleo familiare: in quel caso il reddito derivante da tirocinio concorrerà alla composizione del reddito familiare e di conseguenza al diritto della famiglia a percepire il reddito di cittadinanza. Se invece il giovane vivesse da solo e fosse affrancato dai genitori, allora sarà solo la sua indennità di stage a essere calcolata ai fini Isee, e a determinare dunque (insieme alle eventuali altre sue fonti di reddito) l'accesso alla misura.

### **L'INDENNITÀ A FAVORE DELLO STAGISTA È SEMPRE MENSILE?**

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

### **COSA SUCCEDA AL RIMBORSO SPESE IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA O ALTRO?**

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

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

No. Uno stagista non è tenuto a esibire un certificato medico per giustificare un'assenza di uno o pochi giorni, né ha bisogno di permessi speciali per effettuare un'assenza programmata – per esempio, in caso debba sottoporsi a una visita medica, sostenere un esame universitario o altri impegni. Lo stagista non è un lavoratore, non deve timbrare un cartellino e non gli possono essere richieste le stesse prestazioni che si richiedono a un dipendente. Ovviamente



è nell'interesse dello stagista stesso svolgere lo stage con assiduità e impegno, sia per imparare sia per dimostrare la propria efficienza in vista di una possibilità di assunzione post stage; ma non essendo un dipendente non è vincolato al rispetto assoluto dell'obbligo di presenza. Irricevibili sono in questo senso, per esempio, le situazioni in cui uno stagista avverte che dovrà stare assente un determinato giorno e il tutor cerca di negargli il permesso, adducendo la necessità della sua presenza in ufficio / negozio. Lo stagista non deve essere mai necessario, né tantomeno indispensabile.

### **NEW LO STAGE VALE AI FINI DELLA FUTURA PENSIONE?**

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

### **GLI STAGE GRATUITI SONO LEGALI?**

Non tutti. La risposta è sì in caso di tirocini curricolari, ovvero quelli svolti «nel periodo di frequenza del corso di studi anche se non direttamente in funzione del riconoscimento dei crediti formativi», per i quali non vi è una normativa di riferimento che preveda l'obbligo di corrispondere una indennità minima. La risposta è invece no in caso di tirocini extracurricolari: in questo caso le Regioni hanno deliberato ciascuna una somma minima, che va da 300 a 800 euro. I tirocini gratuiti sono quindi illegali se il tirocinio è configurato come “extracurricolare”, ma se invece è inserito all'interno di un percorso di studio, come per esempio un corso di laurea o un master, è inquadrato come “curricolare” e non gode di tutte le garanzie che le nuove normative regionali hanno fornito.

Quella attuale è dunque una situazione paradossale di tirocini di serie A e tirocini di serie B, dove i tirocini curricolari sono purtroppo quelli di serie B, al momento privi di un quadro normativo preciso, e come detto privi anche di compenso minimo. Per i tirocini curricolari sarebbe buona regola che fossero i soggetti promotori (l'ufficio stage universitario o la segreteria del master) a richiedere ai soggetti ospitanti di prevedere un minimo di rimborso spese. Purtroppo la realtà è ben diversa, e spesso il soggetto promotore si limita a compilare i moduli di convenzione di stage e a provvedere agli obblighi di legge come l'assicurazione Rc e la posizione Inail per lo stagista. La decisione, per questo tipo di tirocini, è quindi a completa discrezione dell'azienda ospitante – che può decidere sia di erogare un rimborso spese mensile ma anche di non dare nulla allo stagista, senza comunque uscire dal perimetro della legalità.

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

Per non rischiare di fare confusione, ecco una panoramica.

### 1) Stage o tirocini

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

### 2) Tirocini professionali

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

### 3) Apprendistato

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



#### **4) FIT (Formazione Iniziale e Tirocinio) e TFA (Tirocinio Formativo Attivo)**

Il Fit, e prima ancora il TFA, erano modalità di formazione per l'abilitazione all'insegnamento destinata agli aspiranti insegnanti di scuola secondarie. Ad oggi non esistono più.

#### **SI PUÒ ATTIVARE E GESTIRE IN AUTONOMIA IL PROPRIO STAGE?**

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

#### **È LEGALE CHE A UN GIOVANE VENGA CHIESTI DEI SOLDI PER AVVIARE UNO STAGE?**

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

