



UNIVERSITÀ, E POI?

BESTSTAGE2018

La guida aggiornata
della Repubblica degli Stagisti
al mondo del lavoro.

Tutte le nuove
leggi regionali
sui tirocini

Scopri
le aziende virtuose
dell'RdS Network!



REPUBBLICA DEGLI **STAGISTI**



Talento, investimento nelle nuove tecnologie, competenze digitali e open innovation sono le cifre di EY: siamo una realtà in forte crescita, cavalchiamo l'onda della digital revolution e cerchiamo persone curiose, appassionate e con voglia di mettersi in gioco!

ey.com/IT/careers

Facebook: EY Careers

Twitter: @EY_Italy

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font, with a yellow diagonal line above the 'Y'.

Building a better
working world

INDICE

1. INTRODUZIONE
2. UNIVERSITÀ, E POI?
3. LE AZIENDE TRASPARENTI DELL'RDS NETWORK
4. CAMBIANO LE LEGGI SULLO STAGE:
GLI AGGIORNAMENTI REGIONE PER REGIONE
5. FAQ

Best Stage 2018 è una pubblicazione della testata giornalistica online Repubblica degli Stagisti, registrata presso il Tribunale di Milano, n1.71 dell' 08/04/09, ed è edita da Ventidue srl - News&Events



DUE PAROLE INTRODUTTIVE

E siamo a cinque :-)

Abbiamo dato a questa quinta edizione di Best Stage il titolo “Università, e poi?” dedicando il nostro focus iniziale, per quest’anno, ai giovani che decidono di investire sulla loro formazione, attraverso l’università e talvolta anche percorsi post universitari come stage o master. Cioè... Voi, i nostri lettori!

Quali sono le facoltà che garantiscono più probabilità di trovare lavoro? Che prospettive contrattuali e retributive hanno i laureati italiani? Come stanno funzionando le iniziative pubbliche, come Garanzia Giovani, avviate proprio con l’obiettivo di accompagnare i giovani, se non all’occupazione, quantomeno alla (parola orrenda ma molto in voga nel settore delle politiche attive per il lavoro) “occupabilità”? Cosa si può fare per migliorare il canale di contatto e i meccanismi di interazione tra mondo della formazione e mondo del lavoro?

La Guida anche quest’anno contiene naturalmente una sezione dedicata a conoscere le aziende che fanno parte dell’RdS network, l’iniziativa che la Repubblica degli Stagisti porta avanti da quasi dieci anni per stimolare il mondo delle imprese a garantire buone occasioni di stage e di lavoro ai giovani e a rendere trasparenti le proprie policy HR, valorizzando quelle che si impegnano in questo senso. Perché no, le aziende non sono tutte uguali!

Di ciascuna azienda potrete scoprire con un colpo d’occhio qual è l’indennità mensile erogata agli stagisti, la percentuale di assunzione post stage registrata nel 2017, quali sono eventuali AwaRdS (i premi speciali della Repubblica degli Stagisti!) vinti quest’anno, l’eventuale riconoscimento del “Bollino Ok Stage” per quelle che hanno avuto buone performance di assunzione post stage nel 2017, e - novità! - anche il nuovo marchio “Future@Work” attribuito dalla Repubblica degli Stagisti e Life Based Value, la startup innovativa proprietaria del Master MAAM. “Future@Work” è scaturito appunto dalla partnership tra RdS e MAAM: due realtà che, in modi diversi, propongono un nuovo modo di considerare l’investimento in Risorse umane, valorizzando - anziché penalizzando - le due categorie più svantaggiate del mercato del lavoro: rispettivamente i giovani per RdS e le neomamma per MAAM.



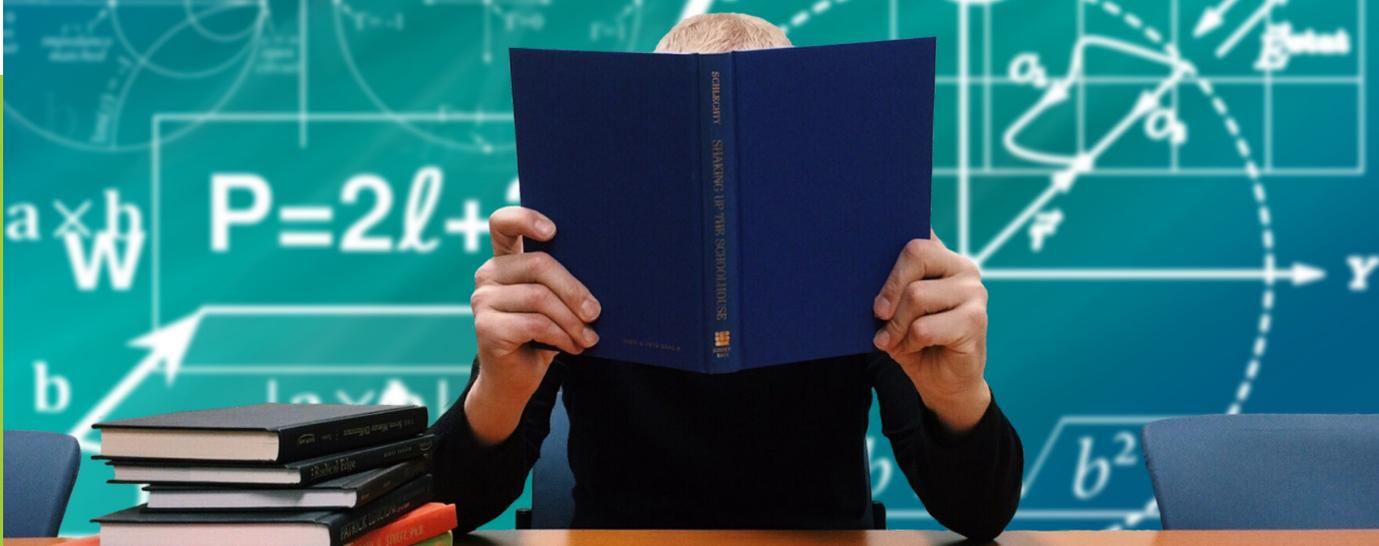
Torna poi, completamente aggiornata, la sezione dedicata alle normative Regione per Regione. Qui gli effetti delle nuove linee guida approvate dalla Conferenza Stato-Regioni a maggio del 2017 consistono in 17 (!!!) nuove leggi regionali (ma diventeranno 21: sono ancora ritardatarie la Regione Sardegna, la Regione Puglia, la Regione Molise e la Provincia autonoma di Bolzano). Un nuovo set di tutele per i tirocinanti con novità anche molto rilevanti come l'aumento, in alcune Regioni, dell'entità dell'indennità minima mensile a favore degli stagisti (in Lazio questo minimo è salito addirittura a 800 euro al mese!). E novità anche meno positive, come l'aumento a 12 mesi della durata massima di tutti gli stage extracurricolari.

È sempre importante, per evitare delusioni e situazioni spiacevoli, avere ben chiaro il quadro dei diritti e doveri della condizione di stagista, ed essere consapevoli che questo quadro può cambiare anche considerevolmente... a seconda del luogo geografico in cui lo stage viene svolto!

A chiudere la guida è come di consueto la sezione dedicata alle FAQ, le "frequently asked questions", completamente revisionate e aggiornate e arricchite con quattro nuovi quesiti, che vertono quasi tutti sull'aspetto economico degli stage. Molti sono i lettori della Repubblica degli Stagisti, infatti, che vengono sul Forum a porre quesiti sulla compatibilità tra indennità di stage e sussidio di disoccupazione (Naspi), segno evidente che questo tema suscita grande interesse ma anche molti dubbi e perplessità.

L'obiettivo di questa Guida è come sempre quello di stare al fianco dei giovani, funzionando come una bussola per aiutarli a orientarsi nel mondo del lavoro italiano.

Buona lettura, e in bocca al lupo per il vostro futuro!



IL DIFFICILE PASSAGGIO TRA UNIVERSITÀ E MONDO DEL LAVORO

La fase di transizione tra l'università e il mondo del lavoro è un momento delicato e sempre più difficile per i giovani italiani. Un primo, lampante dato che lo dimostra è quello sulla disoccupazione tra i giovani all'interno del Paese. In termini statistici il tasso di disoccupazione giovanile italiano è sì migliorato ultimamente, assestandosi poco sotto il 32% nella fascia 15-24 anni (per avere un termine di paragone, il valore medio registrato nell'Unione europea a marzo 2018 era la metà, 15,6%), ma rimane tra i più alti in Europa: peggio di noi fanno solo Spagna e Grecia. E anche il **tasso di disoccupazione nella fascia dai 25 ai 34 anni in Italia è molto alto: 16%**.

Secondo i dati della Commissione europea, inoltre, **a tre anni dal conseguimento del titolo soltanto poco più della metà dei laureati italiani ha un lavoro** – mentre nel resto dell'Unione Europea si sfiora l'80%. E poi, che lavoro? I contratti a termine sono aumentati negli ultimi anni, raggiungendo il 15,4%, e quelli a tempo indeterminato sono diminuiti – mentre è rimasta stabile la quota di occupati part time (tipologia largamente più diffusa tra le donne).

Insomma esiste un problema a monte nel difficile ingresso dei giovani nel mondo del lavoro: **il sistema dell'istruzione italiano non fa abbastanza per favorire l'occupabilità dei suoi giovani, diplomati o laureati che siano**. Tant'è vero che la spesa dell'Italia in istruzione è, secondo il rapporto "Noi Italia" dell'Istat dell'aprile 2018, pari solo al 4% del Pil, quasi in coda alla lista dei Paesi europei. **Ancora pochi sono i 30-34enni che possiedono un titolo di studio universitario (26,9%)** e troppi i giovani che abbandonano precocemente gli studi (13,8% contro una media UE del 10,7%). Per non parlare poi di quelli che non studiano e non lavorano, i cosiddetti Neet (Not in Employment, Study or Training): nel 2016 l'Italia si è confermata al primo posto nella graduatoria UE-28, con un valore superiore di dieci punti percentuali rispetto alla media UE: 2 milioni e 200mila persone in questa condizione, quasi un quarto della popolazione giovanile.

Per capire quanto effettivamente sia problematico il passaggio dalla scuola al lavoro vale la pena di guardare anche ai dati inerenti il mondo dell'istruzione. In particolare, secondo l'annuario statistico dell'Istat, **all'università si iscrive in media il 50,3% dei diplomati, anche se**

poi tra i 25enni italiani solo il 32% ha un titolo universitario di primo livello e soltanto il 19% ha una laurea magistrale. Andare all'università, però, sul medio-lungo periodo aiuta: secondo i dati Istat nel 2015 lavorava appena il 45% dei diplomati del 2011, contro il 72% dei laureati di primo livello e l'83% per cento dei laureati magistrali.

Anche nell'ambito universitario, poi, occorre fare delle distinzioni importanti. Alcuni profili professionali, soprattutto nell'ambito scientifico, trovano lavoro più rapidamente rispetto ad altri. **Secondo le rilevazioni del consorzio interuniversitario AlmaLaurea nel 2017, a cinque anni dalla laurea, i "meglio occupati" sono gli ingegneri (94,6%) e i laureati in professioni medico-sanitarie (93,8%), mentre quelli che hanno trovato meno lavoro sono i laureati nell'ambito giuridico (76,5%).** Conferma l'annuario dell'Istat 2017: per i laureati sia di primo sia di secondo livello i più alti tassi occupazionali (sopra l'80%) si riscontrano nei gruppi difesa e sicurezza, scientifico-medico e ingegneristico, mentre quelli più bassi si trovano tra i laureati dei gruppi giuridico, letterario, psicologico e geo-biologico.

È da ormai qualche tempo che questa disparità si sta rendendo sempre più evidente in termini di sbocchi occupazionali, e in effetti **i giovani stanno iniziando a capire che alcune lauree sono più "convenienti" di altre: nell'ultimo anno le nuove immatricolazioni ai corsi triennali si sono concentrate soprattutto nei gruppi economico-statistico (16,8%) con 37mila nuove domande, e di ingegneria (16,3%, 36mila immatricolati) e in quello politico-sociale (11,5%, 25mila immatricolati),** mentre nei corsi di laurea magistrale biennale le iscrizioni si sono registrate soprattutto negli ambiti economico-statistico (20,9%, 22mila immatricolazioni) e di ingegneria (18,4%, 19mila immatricolati), e solo dopo nei gruppi politico-sociale (10%, 11mila studenti) e letterario (9,5%, 10mila giovani).

Il discorso si inserisce nel contesto di un mondo del lavoro che sta attraversando una profonda trasformazione: l'innovazione tecnologica e la progressiva automazione dei processi produttivi infatti stanno da un lato creando nuovi profili lavorativi, mentre dall'altro minacciano la sopravvivenza di professioni più "obsolete", legate soprattutto ai lavoratori meno qualificati. Di grande attualità è il tema del **mismatch tra competenze apprese durante il corso di studi e quelle richieste dai datori di lavoro.** L'innovazione tecnologica è accompagnata da una crescente polarizzazione della domanda di lavoro, che impatta in termini negativi anche i livelli occupazionali di lavoratori cosiddetti "medium skilled". Questo poiché le competenze più richieste da parte delle aziende sono in gran parte di tipo "hard" e legate alle materie Stem, dunque altamente tecniche e digitali: a fronte del fatto che ben il 19% delle offerte di lavoro per professionalità specializzate rimane inavasa da parte degli employer (dato Unioncamere 2017), diventa ancora più fondamentale aggiustare le competenze della forza lavoro rispetto alle nuove richieste del mercato.

Senza dimenticare, al tempo stesso, le competenze di tipo "soft" e di stampo imprenditoriale – la capacità di lavorare in squadra, la creatività, la capacità di comunicazione e di negoziazione, quella di prendere decisioni, il pensiero critico, la flessibilità e l'apertura mentale, solo per citarne qualcuna. Anche queste sono molto ricercate dai datori di lavoro, e anche



in questo senso il sistema scolastico e universitario, per come è stato pensato fino a questo momento, difficilmente riesce a fornire competenze adatte a muoversi con successo nel mondo del lavoro. Ciliagina sulla torta, **nello skills mismatch rientrano contemporaneamente, oltre alle problematiche di sotto-qualifica** (relative alle competenze tecniche), **anche quelle di sovra-qualifica della forza lavoro**, che com'è noto spesso portano i laureati a lavorare in mansioni molto più basse rispetto alla loro professione.

Insieme alla digitalizzazione c'è anche un'altra, incalzante tendenza nel mondo del lavoro: soprattutto per i retaggi della crisi ma anche per via dei nuovi lavori digitali e della gig economy, sempre più giovani hanno contratti sempre più brevi, esperienze lavorative sempre più discontinue, e quindi un sempre più alto grado di precarietà. Nel suo libro *"Rifare il mondo del lavoro. Un'alternativa alla uberizzazione dell'economia"* Sandrino Graceffa, amministratore delegato di SMart – cooperativa nata in Belgio con lo scopo di aiutare artisti e freelance a rendersi autonomi nel proprio lavoro tramite servizi di contrattualizzazione e garanzie di pagamento – arriva a dire che oggi il lavoro salariato permanente a tempo pieno rappresenta solo il 22,5% dei lavoratori: una minoranza assoluta. Aggiungendo che, se dagli anni Sessanta a oggi il numero medio dei datori di lavoro che ciascuno incontra nel corso della propria carriera professionale si è moltiplicato per tre, con tutta probabilità arriverà a decuplicarsi nei prossimi decenni. Ne sono la prova i dati di AlmaLaurea, che individuano come, tra i laureati del 2012, a cinque anni dal conseguimento del titolo il 12,7% dei laureati di primo livello e il 16% dei laureati del biennio magistrale siano lavoratori autonomi, mentre il 18% dei laureati di primo livello e il 19,4% dei magistrali biennali siano assunti con un contratto non stabile (soprattutto a tempo determinato). **Rispetto a dieci anni fa, insomma, è sensibilmente aumentato il lavoro non standard (+13,7%) e quello autonomo (+ 2,2%), mentre è diminuito il lavoro subordinato a tempo indeterminato (-12,6%).**

E poi, quanto vengono pagati i giovani italiani? Sempre secondo AlmaLaurea, **la retribuzione mensile netta a un anno dal titolo è, in media, di 1.107 euro per i laureati di primo livello e 1.153 euro per i laureati magistrali biennali: siamo ancora fermi alla "generazione mille euro"**. Mentre a cinque anni dalla laurea la retribuzione media sale, rispettivamente, a 1.359 e 1.428 euro. Cifre basse, e addirittura inferiori a quelle del 2012. Ovviamente anche la tipologia di titolo di studio fa la sua parte a livello retributivo: i laureati di ingegneria, del gruppo scientifico e del chimico-farmaceutico possono contare sulle retribuzioni più alte, 1.753, 1.668 e 1.633 euro mensili netti rispettivamente. Mentre i laureati dei gruppi psicologico, insegnamento e letterario non raggiungono nemmeno i 1.200 euro.

Numerosi sono insomma i fronti su cui bisognerebbe agire in termini di policy per ovviare alle problematiche che caratterizzano la transizione tra scuola e lavoro. E non è che gli strumenti non ci siano. In particolare, l'UE ha sviluppato una elaborata strategia per sostenere l'occupazione giovanile e quindi tentare di rendere più fluido il passaggio tra università e lavoro (a questo proposito, a maggio 2018 la Commissione Europea ha presentato i contenuti della nuova **Strategia per la Gioventù per il 2019-2027**, che prossimamente dovranno essere discussi dal Consiglio dell'Unione Europea).



A oggi gli interventi si innestano su diverse linee di azione: la riduzione dell'abbandono precoce degli studi, l'ammodernamento dell'istruzione e della formazione, inclusa la formazione professionale; l'agevolazione dell'accesso al mercato del lavoro e l'ottimizzazione dell'utilizzo dei fondi UE per le attività volte a contrastare la disoccupazione giovanile.

Il fine ultimo dell'UE nel lancio della sua strategia, e in particolare della Garanzia Giovani (Youth Guarantee), è assicurare che tutti i giovani tra i 15 e i 24 anni – 15-29enni in Italia – ricevano, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale, un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio extracurricolare: interventi di politica attiva che vogliono fornire esperienze di lavoro e/o formazione per rafforzare l'occupabilità dei giovani che ne beneficiano. Visto il suo tasso di disoccupazione l'Italia è il Paese che, dopo la Spagna, ha visto assegnarsi la quota più consistente delle risorse dell'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile, per un totale di 1,513 miliardi di euro per il periodo 2014-2018 – dotazione finanziaria peraltro ormai esaurita in molte Regioni italiane.

Ma che risultati ha raggiunto Garanzia Giovani? A livello europeo le statistiche ci dicono di avere, dal 2013, quasi due milioni in meno di giovani disoccupati (il tasso è passato dal 23,7% al 18,7% nel 2016) e un milione in meno di Neet (passati dal 13,2% del 2013 all'11,5% nel 2016). **In Italia a dicembre 2017 erano 1,5 milioni i giovani registrati al programma. Solo la metà di quelli che sono stati presi in carico è però stata avviata ad un intervento di politica attiva**, in particolare tre su cinque attraverso il tirocinio extracurricolare, seguito dagli incentivi occupazionali (23%) e la formazione (12,3%). Tra coloro che hanno completato l'intervento, poco meno della metà (48,1%) ha trovato lavoro entro sei mesi: un dato che dovrebbe far riflettere sull'efficacia delle misure adottate.

Lo strumento dello stage gioca innegabilmente un grande ruolo nella transizione tra studio e lavoro ed è sempre più cruciale come elemento di selezione dal punto di vista dei datori di lavoro. Le aziende infatti sempre più tendono ad effettuare assunzioni mirate e spesso indirizzate a soggetti che possiedono esperienza sul campo. In questo senso **il tirocinio si configura come un'importante occasione per fare conoscenza diretta del mondo del lavoro, oltre che per acquisire una specifica professionalità.**

Garanzia Giovani offre poi misure come l'apprendistato (il programma ne prevede l'utilizzo per il conseguimento di un titolo di studio di primo o terzo livello, così come per l'inserimento professionale dei giovani attraverso una formazione qualificata), il servizio civile, inteso come intervento rivolto al miglioramento dell'occupabilità del giovane attraverso la certificazione delle competenze "trasversali"; azioni di sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità (come il programma Selfiemployment) in termini di accesso al credito agevolato; la promozione della mobilità professionale e l'inserimento in percorsi di formazione professionale. Va detto che, **tolto lo stage, le altre misure di Garanzia Giovani sono state pressoché irrilevanti**: se si guarda ai tipi di intervento, secondo il Rapporto Garanzia Giovani di aprile 2018, **bassissime sono le percentuali di azioni attivate nell'ambito del servizio civile (1,6%),**



quelle di autoimpiego (0,7%) e di mobilità (0,1%). Un peccato, considerando che quasi la metà (48,4%) dei laureati del 2017, secondo AlmaLaurea, sarebbe disponibile a trasferirsi all'estero per lavoro, e il 33,7% anche fuori dall'Europa.

Il tirocinio, quindi, rimane comunque il primo e più importante strumento di approccio al mondo del lavoro per i giovani in Italia. Secondo l'ultimo Rapporto sulle comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro il numero dei tirocini attivati nel 2016 (dentro o fuori da Garanzia Giovani) è pari a circa 318 mila, confermandosi come una sorta di "passaggio obbligato" per i giovani in cerca di lavoro. Nel 2016 il numero dei rapporti di lavoro attivati a seguito di una precedente esperienza di tirocinio è stato superiore a 103mila, sui 318mila attivati nell'anno, in linea con gli anni precedenti. Certo, le problematiche restano: **se un giovane su tre riesce a trovare lavoro dopo la fine del percorso, ve ne sono due su tre che dopo il periodo di formazione on the job si ritrovano "a spasso"**; e sono tanti coloro che lamentano l'utilizzo dello stage per mascherare un lavoro vero e proprio. Insomma, il tirocinio può essere un ottimo strumento di inserimento nel mondo del lavoro, ma bisogna assicurarsi che sia di qualità, qualunque sia il campo o l'azienda in cui viene svolto. Qualcosa per cui la *Repubblica degli Stagisti* lavora – e battaglia – da quasi un decennio.

In conclusione, vale la pena di ricordare come il fatto che la transizione tra scuola e lavoro oggi sia più difficile rispetto al passato non sia un elemento che condiziona soltanto le vite dei giovani, ma come abbia ricadute su tutta la società: **l'entrata "ritardata" nel mondo del lavoro, per via da un lato di percorsi di istruzione più lunghi, ma dall'altro anche della difficoltà di inserimento professionale, ritarda anche il momento in cui i ragazzi diventano indipendenti in termini economici**, pesando più a lungo sulle proprie famiglie e contribuendo all'erosione progressiva del patrimonio familiare. Non solo: lavorando in maniera più irregolare e instabile, la loro contribuzione alle casse dello Stato in termini fiscali difficilmente può garantire un flusso uniforme ai conti pubblici in futuro, con il risultato che le nuove generazioni finiscono per togliere ricchezza al Paese invece di aggiungerne. Secondo uno studio del McKinsey Global Institute condotto nel 2016 questa è la prima generazione della storia ad essere più povera dei propri genitori: basterebbe rendersi conto della devastante portata di questo semplice fatto per iniziare ad adottare un approccio diverso e più lungimirante, che individui i **giovani come target primario di qualsiasi politica volta all'occupazione** (ma non solo) e che inizi a vedere le nuove generazioni come il vero cuore della democrazia. Lo dice bene il giornalista Francesco Cancellato, direttore de Linkiesta.it, nel suo libro "Né sfruttati, né bamboccioni. Risolvere la questione generazionale per salvare l'Italia": «Ai padri e ai figli oggi serve la stessa cosa, che il paese sopravviva. Ed è in un'alleanza tra padri e figli, in un gioco cooperativo tra generazioni per la costruzione di un nuovo modello di sviluppo che si situa l'unica possibile inversione di rotta». E questo **nuovo modello di sviluppo difficilmente può esistere se non supportato da un nuovo modello di comunicazione e integrazione tra mondo della formazione e mondo del lavoro**, per rendere il più possibile fluido il passaggio dei giovani dall'università al lavoro.

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 approcciando, e più in generale di farsi un'idea di quello che può offrire il mercato, in modo da poter confrontare le offerte e scegliere con cognizione di causa. In secondo luogo, le aziende dell'RdS network **garantiscono la qualità delle condizioni di stage offerte.** Tutte si impegnano a offrire un rimborso spese minimo di almeno 500 euro al mese - anche laddove la legislazione vigente dovesse prevedere di meno - agli stagisti laureati, e almeno 250 euro al mese a stagisti diplomati o curriculari. Inoltre, tutti gli annunci di lavoro che appaiono su 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.

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



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

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

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



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

€ 720

47 %

ARVAL

Arval è la società del Gruppo BNP Paribas leader nel noleggio a lungo termine e nei servizi di mobilità. Presente in 29 Paesi, in Italia gestisce oltre 185mila veicoli e 30mila 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. 95 stage attivati nel 2017, di cui 9 curricolari, su 1096 dipendenti, di cui 933 a tempo indeterminato. 47% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 41, di cui 15 direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'organico aziendale è composto al 58% da donne e al 42% da uomini. L'azienda si è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando 7 studenti provenienti da licei e istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.



repubblicadeglistagisti.it



Bip.

Business Integration Partners

€ 800

>90 %

BIP

Bip, fondata in Italia nel 2003, è oggi una delle principali società di consulenza europee e impiega oltre 2.000 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. Abbiamo cominciato a esportare i nostri servizi all'estero seguendo aziende multinazionali, conquistando nuovi clienti e portando a termine alcune acquisizioni mirate che hanno contribuito alla creazione di un network articolato. Bip è oggi presente in Italia, Inghilterra, Spagna, Turchia, Brasile, Belgio, Svizzera, Stati Uniti, Emirati Arabi, Cile e Colombia. La chiave del nostro successo è semplice: puntare all'eccellenza dei servizi con un approccio etico e leale nei confronti dei clienti, trovando sempre soluzioni innovative per problemi tradizionali. Bip ha ricevuto già nel 2016 e 2017 l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro + pc aziendale per tutti. 130 stage attivati nel 2017, di cui 27 curriculari, su 1535 dipendenti, di cui 1373 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. L'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti direttamente 35, tutti con contratto a tempo indeterminato. I giovani accolti in azienda sono al 60% donne e al 40% uomini, mentre l'organico complessivo è composto al 65% da uomini e al 35% da donne. L'azienda si è poi impegnata in programmi di alternanza scuola-lavoro, accogliendo 5 studenti del liceo per periodi da 1 a 3 settimane.



AWA RS 2018
MIGLIOR TASSO DI
ASSUNZIONE POST STAGE



maam
FUTURE@WORK



LA REPUBBLICA
OK STAGE 2018
DEGLI STAGISTI



BOSCH

€ 750

25 %

GRUPPO BOSCH

Il Gruppo Bosch è fornitore leader e globale di tecnologie e servizi; è costituito dall'azienda Robert Bosch GmbH e da circa 450 tra consociate e filiali in oltre 60 Paesi, con 59mila collaboratori impegnati nella ricerca e sviluppo in circa 120 sedi in tutto il mondo. Se si includono i partner commerciali e di servizi, la rete di produzione e vendita di Bosch copre quasi tutti i Paesi nel mondo. Grazie a 390mila collaboratori impiegati nelle quattro aree di business Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods e Energy and Building Technology, il Gruppo ha registrato un fatturato di 78 miliardi di euro nel 2017, con un aumento del 6,7% rispetto all'anno precedente.

In Italia Bosch ha ricevuto negli anni scorsi l'AwaRdS "Speciale giornata lavoro agile", conferito da RdS e dal Comune di Milano, e il premio "Speciale progetto Youth Employment" per il progetto "Allenarsi per il futuro".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 750 euro circa per studenti con laurea magistrale, 550 circa per diplomati e laureandi e studenti con laurea triennale, + benefit variabili a seconda della ragione sociale - mensa, o buoni pasto, PC aziendale.

Il Gruppo Bosch in Italia conta circa 6.000 mila dipendenti, di cui 5.337 a tempo indeterminato, suddivisi su 21 ragioni sociali [su Repubblica degli Stagisti l'elenco completo]. Sommando le 21 ragioni sociali le aziende del gruppo Bosch nel corso del 2017 hanno ospitato 302 stagisti, di cui 86 curriculari. 25% assunti dopo lo stage. Inoltre nel 2017 Bosch ha attivato 298 contratti, di cui 24 a tempo indeterminato, senza passare attraverso lo stage. I giovani accolti in azienda sono al 48% donne e al 52% uomini, e l'organico aziendale è composto al 25% da donne e al 75% da uomini. L'azienda sviluppa programmi dedicati a neolaureati di talento tra cui il Bosch Italia Industry 4.0 talent Program e il Junior Manager Program; con il progetto Allenarsi per il Futuro, è da sempre impegnata nell'alternanza scuola-lavoro dove ha ospitato nel 2017 circa 563 studenti ed è legato alla tematica del fenomeno dei NEET, infatti svilupperà un percorso di autosviluppo per i partecipanti attraverso le Lifetransversallifescills.




BRICO
 CENTER

Vicini di fare

€ 500

31 %

BRICOCENTER

Siamo leader della distribuzione organizzata e offriamo prodotti e servizi orientati al miglioramento dell'habitat. Nei nostri negozi, diretti e affiliati, lavoriamo per fare in modo che ogni giorno tutti i nostri clienti trovino, in modo facile e veloce, prodotti e servizi che rispondono ai loro bisogni di manutenzione, riparazione e miglioramento della casa e del giardino proprio "sotto casa". La nostra missione è la prossimità: significa essere vicini al cliente, sia attraverso la presenza dei nostri negozi nei loro luoghi di vita sia, soprattutto, attraverso l'ascolto, la conoscenza e la costruzione di una relazione esclusiva e quotidiana. Il nostro successo si basa perciò sulla prossimità umana con il cliente, che comincia dalla personalità, dalla passione e dalla competenza dei nostri collaboratori. Facciamo parte di Groupe ADEO, uno dei più importanti leader del settore Habitat, Fai da te e del miglioramento della qualità della vita presente in 13 paesi nel mondo, con oltre 105mila collaboratori e 13 insegne.

INFO SUGLI STAGE

500 euro al mese per tutti, più accesso gratuito alla mensa. 129 stage attivati nel 2017, di cui 18 curriculari, su 1.411 dipendenti, di cui 1.266 a tempo indeterminato. 31% assunti al termine dello stage. Gli stagisti vengono inseriti negli uffici Marketing e comunicazione, Risorse umane, Acquisti, Vendite, Sviluppo immobiliare, Supply chain, Controllo di gestione, Amministrazione e finanza e Sistemi informativi. Inoltre i giovani vengono inseriti anche senza passare per lo stage: nel 2017 27 giovani sono stati assunti direttamente con contratto a tempo indeterminato, più altri 88 a tempo determinato. Tra i programmi specifici di inserimento di profili junior, Allievo Capo Settore Relazione Cliente e Speeduprogram per giovani talenti potenziali. L'azienda si è poi impegnata nella alternanza scuola-lavoro, ospitando nel 2017 una decina di studenti di licei e istituti tecnici.





Cefriel

POLITECNICO DI MILANO

€ 800

>90 %

CEFRIEL

Cefriel, società partecipata dal Politecnico di Milano specializzata in progetti di innovazione digitale, opera dal 1988 al fianco di imprese e pubbliche amministrazioni. Con presenza a Milano, Londra e New York, ha come obiettivo favorire l'innovazione di prodotto, servizio e processo attraverso un approccio multidisciplinare che coniuga strategia, design e tecnologie digitali. Con oltre 130 professionisti e le proprie competenze multidisciplinari distinte, Cefriel è in grado di sviluppare tutte le fasi del processo di innovazione, dall'ideazione fino all'esecuzione di progetti d'innovazione complessi. Nel 2017 Cefriel ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale lavoro agile".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro per laureati e fuori sede e 800 euro per i diplomati/laureandi e residenti + buoni pasto del valore di 7 euro e notebook aziendale. 9 stage attivati nel 2017, di cui 7 curriculari, su 127 dipendenti, di cui 115 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. L'azienda inserisce anche profili junior senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 8, prevalentemente con contratti a tempo determinato o di alto apprendistato per il conseguimento di master universitari; l'organico è composto al 70% da uomini e al 30% da donne. L'azienda si è impegnata in programmi di alternanza scuola-lavoro, accogliendo studenti del liceo.

AWA(RS) 2018
MIGLIOR TASSO DI
ASSUNZIONE POST STAGE





€ 700

89%

DANONE COMPANY

Impegnata a promuovere e diffondere la salute attraverso l'alimentazione al maggior numero possibile di persone, Danone è un'azienda alimentare globale costituita da quattro aree di attività: Prodotti lattiero caseari freschi e di origine vegetale, Nutrizione infantile, Acque e Nutrizione Medica. Attraverso la sua missione e il suo duplice impegno a favore sia del successo di business sia del progresso sociale, l'azienda mira a contribuire a un futuro più salutare, grazie al miglioramento della salute, delle condizioni di vita e del pianeta, per tutti i suoi stakeholder – i suoi 100mila dipendenti, i consumatori, i clienti, i fornitori, gli azionisti e tutte le comunità con le quali interagisce. Presente in oltre 130 Paesi, Danone ha realizzato un fatturato di circa 22 miliardi di Euro nel 2016. Nel 2017 ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale donne al lavoro".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro al mese per tutti + buoni pasto da 8,50 euro e notebook aziendale. 39 stage attivati nel 2017, di cui 2 curricolari, su 521 dipendenti, di cui 483 a tempo indeterminato (complessivamente sulle tre ragioni sociali Danone spa, Mellin spa e Nutricia spa). 89% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 21 con contratto a tempo indeterminato o determinato. Tra i programmi di inserimento di profili junior, Mellin e Danone condividono un team chiamato PUMA, alla cui base ci sono progetti volti a costruire sinergie e a favorire una costante job rotation interna. L'organico è composto al 46% da uomini e al 54% da donne.





Intelligence for sales

€ 600

89%

DPV

Operativa, su oltre 25mila punti vendita, nel mercato delle soluzioni integrate per il Retail Marketing attraverso attività tattiche e strategiche condotte con la collaborazione delle altre aziende del Gruppo. I servizi di DPV includono channel marketing (con team dedicati o multi-client), in-store promotion, logistica promo-pubblicitaria, risorse in out-sourcing ed End-to-End planning & execution. DPV ha ricevuto nel 2017 l'AwaRdS "Miglior tasso di assunzione post-stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro per tutti + buoni pasto da 5,16 euro. 10 stage attivati nel 2017 su 71 dipendenti, di cui 52 a tempo indeterminato. 89% assunti al termine dello stage. L'organico complessivo è composto al 40% da uomini e al 60% da donne. L'azienda si è anche impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.





an NTT DATA Company

€ 1000

>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 oltre 19mila professionisti nel mondo e un fatturato di oltre 1 miliardo di euro, 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 tre anni ha ricevuto gli AwaRdS "Miglior tasso di assunzione post stage" e "Miglior rimborso spese".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 1000 euro al mese per tutti + buoni pasto da 5,29 euro e notebook aziendale. 84 stage attivati nel 2017, di cui 5 curriculari, su 717 dipendenti, di cui 705 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 118, di cui 91 direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'organico è composto al 60% da uomini e al 40% da donne. Everis ha offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a studenti provenienti da istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.

AWA RS 2018
MIGLIOR TASSO DI
ASSUNZIONE POST STAGE

AWA RS 2018
MIGLIOR
RIMBORSO SPESE





€ 850

>90 %

EY

Fondata nel 1989 attraverso la fusione di Ernst & Whinney e Arthur Young & Co, oggi EY occupa 247mila persone in oltre 150 Paesi, con un fatturato mondiale di 31,4 miliardi di dollari. In Italia il gruppo EY è composto da sei società: Global Shared Services, Advisory Spa (ex Ernst & Young Financial Business Advisors), Ernst & Young Business School, Studio Legale Tributario e EY Spa (ex Reconta Ernst & Young). 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 l'AwaRdS "Speciale donne al lavoro".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro per tutti + notebook + buoni pasto del valore di 7 euro (quest'ultimo ad eccezione di Studio Legale Tributario). 560 stagisti accolti nel 2017, di cui 130 curriculari, su 3.886 dipendenti, di cui 2.697 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche direttamente: nel 2017 ne ha assunti 628, di cui 351 con contratto di apprendistato e 170 a tempo indeterminato. L'organico aziendale è composto al 49% da uomini e al 51% da donne. L'azienda promuove la policy Mamme@EY, che bilancia le esigenze di mamme e professioniste in azienda attraverso iniziative di work/life balance e supporti economici nei primi mesi di vita del bambino. Infine, EY è impegnata in percorsi di alternanza scuola-lavoro, offrendo nell'anno scolastico 2017-2018 un percorso di formazione pratica di 2 settimane a cento studenti di licei e istituti commerciali.



Values

Solid values form the foundations of our success.



FERRERO

€ 1000

43%

FERRERO

Ferrero è il terzo Gruppo del Chocolate confectionery a livello globale con un fatturato di 10,5 miliardi di euro, prima azienda mondiale per Reputazione nel settore alimentare e la prima azienda italiana nel ranking mondiale del Reputation Institute. È presente con 22 stabilimenti produttivi in 55 Paesi, e distribuisce i suoi prodotti in oltre 170 Paesi. Ha grandi brand che sono il frutto della passione e dell'innovazione con cui quotidianamente gli oltre 40mila dipendenti e collaboratori Ferrero sviluppano nuovi mercati e rafforzano la leadership in quelli già affermati. Nel 2015 e nel 2017 ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale candidati RdS".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 1000 euro sia per stagisti curricolari che extracurricolari, 750 euro per chi vive a meno di 70 km dalla sede + contributo per 1 mese di residence per chi vive a più di 70 km dalla sede + mensa + laptop, sportello commissioni e spaccio aziendale. 68 stage attivati nel 2017 su circa 6.700 dipendenti di cui circa 5.700 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. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2017 ne ha assunti 90, prevalentemente con contratti di apprendistato o a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda si è impegnata in percorsi di alternanza scuola-lavoro, ospitando 60 studenti delle scuole superiori in azienda.



FLIXBUS

FLIXBUS

€ 550

50%

FLIXBUS

FlixBus è l'operatore di viaggi in autobus leader in Europa, nato nel 2013 in Germania dal connubio unico tra start-up tecnologica, azienda di trasporti e piattaforma di e-commerce per offrire un'alternativa di viaggio confortevole ed economica in tutta Europa e, da maggio 2018, anche negli USA.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 550 euro per tutti, 750 euro in caso di necessità di proroga + buoni pasto da 5,29 euro al giorno. 12 stage attivati nel 2017, di cui 10 curriculari, su 56 dipendenti, di cui 30 a tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti direttamente 11, con contratto di apprendistato o a tempo determinato di 12 mesi. L'azienda si è attivata sul fronte dell'alternanza scuola-lavoro, ospitando una decina di studenti da istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.

AWA (RS) 2018

SPECIALE
LAVORO AGILE

AWA (RS) 2018

ASSUNZIONE
DIRETTA



We Take Care Of Your Entertainment



€ 800

66 %

HBG GAMING

Con oltre sedici anni di esperienza, HBG Gaming è uno dei più grandi operatori italiani presenti nel panorama del gioco sicuro e legale regolato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli di Stato, un'azienda italiana che dà lavoro stabile ad oltre 700 dipendenti. HBG Gaming offre il massimo dell'intrattenimento oggi disponibile sul mercato con prodotti di gioco quali Bingo, NewSlot, Videolottery, Scommesse sportive e Giochi Online. Ad oggi HBG Gaming gestisce 18 sale Bingo, oltre 30mila NewSlot (AWP) distribuite in 11mila esercizi con oltre 500 gestori partner, 4.798 Videolottery distribuite sul mercato italiano, 54 negozi di scommesse ed un'ampia gamma di giochi online.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 800 euro per tutti + notebook se previsto dal ruolo. 3 stage attivati nel 2017 su 741 dipendenti, di cui 508 a tempo indeterminato (su otto ragioni sociali: Hbg Connex Spa, Hbg Entertainment srl, Hbg On Line Gaming srl, Hbg Active srl, Hbg Immobiliare srl, Hbg Pay srl, Innovalia srl e la holding HBG Gaming srl). 66% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 33 direttamente con contratto a tempo determinato. I giovani accolti in azienda sono al 67% donne e al 33% uomini (su un organico aziendale composto al 43% da donne e al 57% da uomini).





GRUPPO TECNOINVESTIMENTI

€ 500

50%

INFOCERT

Siamo la più grande Certification Authority Europea, società del Gruppo Tecnoinvestimenti. Con le nostre soluzioni di Digital Trust accompagniamo grandi aziende, professionisti e PMI di tutta Europa verso la Digital Transformation. Ridefiniamo i loro processi interni e di business in maniera innovativa con soluzioni tecnologiche sempre nuove e conformi alle normative di riferimento. Per noi l'innovazione è un'ossessione! Investiamo in modo significativo nella qualità, nella ricerca e sviluppo e nel tuo Talento con corsi di formazione personalizzati affinché possa sviluppare tutte le tue potenzialità per creare idee sempre nuove e vincenti.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 500 euro per tutti + buoni pasto del valore di 9 euro e notebook aziendale. 7 stage attivati nel 2017, di cui 2 curriculari, su 238 dipendenti, di cui 231 a tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 4 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Tra i programmi di inserimento di profili junior, la InfoCert Academy, un percorso di undici mesi basato su affiancamento on the job, job rotation, formazione specifica e tutoraggio costante. L'organico complessivo è composto al 75% da uomini e al 25% da donne. L'azienda è attiva sul fronte dell'alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di istituti tecnici.



LATTANZIO

■■ GROUP

knowledge intensive business services

€ 500

61 %

LATTANZIO GROUP

Il sistema LATTANZIO KIBS integra diversi knowledge-intensive business services: Advisory, Monitoring & Evaluation, Learning, Communication, Safety-Quality-Environment, ICT Lab e Audit & Risk Management. Tra i più importanti player della consulenza italiani, ha realizzato nel complesso circa 5mila progetti di successo in Italia e all'estero in ambito di riforma delle pubbliche amministrazioni, politiche di sviluppo e valutazione di interventi finanziati da organizzazioni internazionali. Ha sedi in Italia (Roma, Milano e Bari), all'estero a Washington, Bruxelles, Bucarest e Astana, un team di 120 professionisti e una rete di esperti locali e internazionali in oltre 130 paesi. LATTANZIO KIBS aderisce al Global Compact. Nel 2017 ha ricevuto l'AwaRdS "Speciale PMI".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 450 euro per diplomati e stagisti curriculari, 500 euro per stagisti extracurriculari. 21 stage attivati nel 2017, di cui 8 curriculari, su 68 dipendenti, di cui 55 a tempo indeterminato, distribuiti su sei ragioni sociali: Lattanzio Group spa, Lattanzio Advisory spa, Lattanzio Communication srl, Lattanzio Ict Lab srl, Abylia srl-Lattanzio Learning spa e Lattanzio Safety Quality Environment srl. 61% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne ha assunti 4. L'organico complessivo è composto al 58% da donne e al 42% da uomini.





**MAGNETI
MARELLI**

€ 1000

40%

MAGNETI MARELLI

Magneti Marelli progetta e produce sistemi e componenti avanzati per l'industria dell'auto. Con 85 unità produttive, 15 centri R&D e 31 centri applicativi in 20 paesi, circa 43mila addetti e un fatturato di 7,9 miliardi di euro nel 2016, il gruppo fornisce tutti i maggiori car makers in Europa, Nord e Sud America e la regione Asia Pacifico. Le aree di business comprendono Sistemi Elettronici, Lighting, Powertrain, Sistemi Sospensioni e Ammortizzatori, Sistemi di Scarico, Aftermarket Parts & Services, Plastic Components and Modules, Motorsport. Magneti Marelli fa parte di FCA.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: da 250 euro a 1000 euro a seconda del titolo di studio + mensa gratuita per tutti e laptop aziendale. 204 stage attivati nel 2017, di cui 81 curricolari, su 9.938 dipendenti, di cui 9.836 a tempo indeterminato (suddivisi su cinque ragioni sociali: Magneti Marelli spa, Magneti Marelli After Market Parts and Services spa, Automotive Lighting Italia spa, Plastic Components and Modules Automotive spa, Sistemi Sospensioni spa). 40% assunti al termine dello stage. Nel 2017 l'azienda ha anche inserito 75 nuove risorse senza passare attraverso lo stage, di cui 52 direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'azienda ha attivato percorsi di alternanza scuola-lavoro ospitando una decina di studenti provenienti da licei e istituti tecnici.





MARS | *grow beyond*

€ 840

70%

MARS INC

Mars, Inc., azienda a proprietà familiare, è tra i leader del mercato alimentare, con un fatturato di oltre 35 miliardi di dollari. L'azienda opera in sei segmenti di business: Chocolate, Petcare, WrigleyGum&Confections, Food, Drinks, e Symbioscience. Mars Italia è la consociata che commercializza alcuni dei marchi del gruppo sul territorio italiano: occupa oltre circa 220 associati e si è aggiudicata il 3° posto della categoria Small and Medium Workplaces nella classifica Great Place to Work 2018 che identifica i migliori ambienti di lavoro in Italia e ha ottenuto il 'Premio Sviluppo', riconoscimento assegnato per le politiche d'avanguardia e le risorse investite a favore della crescita professionale degli associati (così vengono definiti, in azienda, i dipendenti). Negli anni scorsi Mars ha ricevuto gli AwaRdS "Speciale lavoro agile", "Miglior tasso di assunzione post-stage" e quello per la "miglior performance di assunzione diretta di giovani".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 840 euro per tutti + buoni pasto da 5,29 euro. 21 stage attivati nel 2017, di cui 7 curriculari, su 204 dipendenti, di cui 201 a tempo indeterminato. 70% assunti al termine dello stage. Nel 2017 l'azienda ha anche inserito 16 nuove risorse senza passare attraverso lo stage, di cui la metà direttamente con contratto a tempo indeterminato. I profili junior vengono inseriti attraverso programmi specifici chiamati Mars Leadership Experience e Mars Graduate Program, che comprendono esperienze di rotazione interfunzionale e internazionale. L'organico aziendale è composto al 44% da uomini e al 56% da donne.





€ 800

78%

MARSH

Marsh è leader globale nell'intermediazione assicurativa e nella gestione dei rischi. Opera in più di 130 paesi, aiuta i clienti a prevedere, quantificare e comprendere al meglio i diversi rischi, offrendo servizi di risk management, risk consulting, brokeraggio assicurativo, finanziamento alternativo dei rischi e gestione dei programmi assicurativi a imprese, enti pubblici, organizzazioni e individui in tutto il mondo. Dal 1871 i clienti si affidano a Marsh per rappresentare i loro interessi sul mercato, comprendere la crescente complessità globale e trasformare i rischi in opportunità di crescita. Con circa 30mila colleghi nel mondo, Marsh è parte del gruppo Marsh & McLennan Companies, un team di società leader nei servizi professionali nelle aree del rischio, strategia e persone. Il Gruppo MMC conta oltre 65mila dipendenti nel mondo e un fatturato annuo che supera i 14 miliardi di dollari. Nel 2016 e 2017 Marsh ha ricevuto l'AwaRdS per il "Miglior tasso di assunzione post stage".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 7 euro e laptop aziendale. 50 stage attivati nel 2017, di cui 4 curricolari, su 804 dipendenti, di cui 780 a tempo indeterminato. 78% assunti al termine dello stage (88% se si considerano solo gli stage extracurricolari). Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2017 ne ha assunti 21, di cui 11 direttamente con contratto a tempo indeterminato. Tra i programmi di inserimento di profili junior il Graduate Programme e il Junior Sales Programme, rivolti a neolaureati e laureandi, che alternano momenti di formazione tecnica in aula a formazione on the job. L'organico aziendale è composto al 42% da uomini e al 58% da donne.



ALLEVIARE
IL DOLORE
RIDARE LA
SALUTE
ALLUNGARE
LA VITA

FURTHER,
TOGETHER



Medtronic

€ 800

>90 %

MEDTRONIC

Medtronic migliora la salute e la vita di milioni di persone nel mondo in qualità di azienda leader nelle tecnologie mediche ed è impegnata nello sviluppo di soluzioni innovative per affrontare le sfide più impegnative in ambito tecnologico, clinico, terapeutico ed economico - quali l'aumento dei costi, l'invecchiamento della popolazione e il carico assistenziale delle malattie croniche. Fondata nel 1949, Medtronic è oggi tra le più grandi aziende nel settore delle tecnologie mediche, dei servizi e soluzioni con 85mila dipendenti in oltre 160 paesi.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto del valore di 10 euro. 29 stage attivati nel 2017 su 809 dipendenti, di cui 780 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche direttamente: 9 nel 2017, di cui 6 subito con contratto a tempo indeterminato. L'azienda organizza delle giornate di orientamento per tutti i neo assunti, come l'Orientation Day e il Welcome Day. L'organico aziendale è composto al 48% da uomini e al 52% da donne.

AWA **RS** 2018
MIGLIOR TASSO DI
ASSUNZIONE POST STAGE




MERCER

MAKE TOMORROW, TODAY



€ 800

>90 %

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 la gestione degli 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) e già nel 2016 aveva ricevuto l'AwaRdS per miglior performance di assunzione post stage.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + notebook aziendale. 8 stage attivati nel 2017, di cui 4 curriculari, su 66 dipendenti, di cui 65 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda nel 2017 ha anche inserito 5 giovani senza passare per lo stage, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. L'organico aziendale è composto al 55% da donne e al 45% da uomini.

AWA RS 2018
MIGLIOR TASSO DI
ASSUNZIONE POST STAGE



repubblicadeglistagisti.it



needs
YOUth

€ 720

50 %

GRUPPO NESTLÉ

Il Gruppo Nestlé è presente in Italia dal 1875, quando è stata depositata a Milano l'etichetta "Farina Lattea Nestlé, alimento completo per i bambini lattanti". Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nestlé Nutrition e Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano più di 4800 dipendenti in dieci stabilimenti (oltre alla sede centrale di Assago). Nestlé ha ricevuto negli anni scorsi l'AwaRdS "Speciale Youth Employment" per l'iniziativa "Nestlé needs YOUth", l'AwaRdS "Speciale alternanza scuola-lavoro" e l'AwaRdS "Speciale lavoro agile" conferito da RdS e dal Comune di Milano.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 720 euro per tutti + mensa + notebook aziendale (+ accesso alla palestra aziendale per i dipendenti della sede di Assago). 138 stage attivati nel 2017, tutti extracurricolari, su 3.960 dipendenti, di cui 3.852 a tempo indeterminato. 50% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2017 ne ha assunti 78, prevalentemente con contratto a tempo determinato della durata di un anno. I giovani accolti in azienda sono al 60% donne e al 40% uomini, su un organico complessivo composto al 42% da donne e al 58% da uomini. Inoltre, l'azienda ha offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a 1000 studenti provenienti da licei e istituti tecnici.

AWA(RS) 2018

SPECIALE
LAVORO AGILE

AWA(RS) 2018

SPECIALE
CANDIDATI RDS





€ 1.000

>90%

NIKE GROUP

Siamo un'azienda Regtech specializzata nella trasformazione dei sistemi di Internal Governance. Operiamo da oltre vent'anni per clienti del settore bancario, assicurativo, finanziario, Large Corporate. Progettiamo nuovi modelli e strumenti per le funzioni di Governance, di business e di controllo, sfruttando le potenzialità delle tecnologie più innovative. Abbiamo costruito un approccio al cliente modulare ed integrabile, composto di dati, servizi professionali e tecnologia, attraverso tre Business line dedicate. Regulatory Services, Consulting & Solutions, Security & Innovation possono fondere le loro competenze regolamentari, funzionali e tecnologiche per soddisfare ogni necessità del cliente.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese: 1.000 euro lordi al mese per tutti + notebook aziendale. 10 stage, di cui uno curriculare, attivati nel 2017 su 52 dipendenti, di cui 36 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre i giovani vengono inseriti anche senza passare per lo stage: nel 2017 ne sono stati stati assunti direttamente nove, con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato.

AWA RS 2018
MIGLIOR TASSO DI
ASSUNZIONE POST STAGE

AWA RS 2018
MIGLIOR
RIMBORSO SPESE



Per noi
LE PERSONE
contano



€ 600

>90 %

NOOVLE

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

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro sia per stage curricolari sia per stage extracurricolari + buoni pasto del valore di 5,20 euro. 2 stage attivati nel 2017, su un totale di 106 dipendenti, di cui 95 a tempo indeterminato, entrambi sfociati in assunzioni. In più, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2017 ne ha accolti 4, tutti con contratto a tempo indeterminato. L'azienda si è impegnata nell'alternanza scuola-lavoro, ospitando studenti di licei e istituti tecnici per periodi da una a tre settimane. L'organico aziendale è composto al 70% da uomini e al 30% da donne.





NOVAMONT

€ 600

22 %

NOVAMONT

Novamont è una realtà industriale in continua evoluzione nel campo della ricerca e dei modelli di innovazione per la creazione e definizione di un'economia di sistema. Nata come centro di ricerca Montedison, in anni di intensa attività di ricerca Novamont ha sviluppato e portato sul mercato una nuova famiglia di materiali a basso impatto, riconosciuti commercialmente con il nome Mater-Bi. Ma Novamont non realizza solo prodotti, guarda alla costruzione di ponti tra comparti diversi e alla creazione di valore diffuso e promuove un modello di bioeconomia basato sull'uso efficiente delle risorse rinnovabili e sulla rigenerazione territoriale. Il gruppo di cui Novamont fa parte ha chiuso il 2016 con un turnover di 170 milioni di euro ed investimenti costanti in attività ricerca e sviluppo e detiene un portafoglio di circa 1.000 brevetti. Novamont ha sede a Novara, stabilimento produttivo a Terni e laboratori di ricerca a Novara, Terni e Piana di Monte Verna (CE). È attiva all'estero con sedi in Germania, Francia e Stati Uniti e con un ufficio di rappresentanza a Bruxelles (Belgio).

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro al mese per stagisti extracurriculari, 300 per stagisti curricolari + mensa aziendale. 18 stage attivati nel 2017, di cui 15 curricolari, su 282 dipendenti, di cui 265 a tempo indeterminato. 22% assunti al termine dello stage, ma il tasso di assunzione post stage sale a oltre il 90% se si considerano solo gli stage extracurriculari. In più l'azienda nel 2017 ha assunto direttamente 5 giovani con contratto a tempo determinato di un anno. L'organico è composto al 75% da uomini e al 25% da donne. L'azienda ha anche offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a 2 studenti provenienti da licei e istituti tecnici per periodi da una a tre settimane.



€ 950

>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 200 clienti in venti Paesi nel mondo: banche, assicurazioni, investitori istituzionali, imprese ed enti pubblici.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 950 euro netti per stage extracurricolari, 470 euro netti per stage curricolari + pc aziendale per tutti. 55 stage attivati nel 2017, di cui 26 curricolari, su 788 dipendenti, di cui 522 a tempo indeterminato (su tre ragioni sociali: Prometeia spa, Prometeia Advisor Sim e Prometeia Associazione). Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre l'azienda inserisce giovani anche senza passare dallo stage: nel 2017 ne ha assunti 16, la maggior parte dei quali con contratto di apprendistato.





€ 800

60%

SIC

SIC Servizi Integrati & Consulenze srl nasce a Milano nel 1989. Da quasi 30 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, assieme alla sua consociata SIC LAB, con un organico di 23 dipendenti, può contare su una fedeltà aziendale non comune perché ha sempre cercato di coniugare le attività e le esigenze lavorative con la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e creativo. SIC ha ricevuto nel 2014 l'AwaRdS "Speciale piccola impresa".

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 per tutti. Tasso di assunzione medio intorno al 60% (muta considerevolmente di anno in anno perché il numero di stagisti accolti è molto basso - l'azienda occupa 16 dipendenti, tutti a tempo indeterminato). Nel 2017 ha accolto 5 stagisti extracurricolari, attivando 3 contratti a tempo indeterminato dopo lo stage (assunti dalla consociata SIC Lab). Inoltre, pur non inserendo profili junior senza passare dallo stage, l'azienda attiva specifici programmi di formazione per programmatori volta ad un eventuale inserimento. L'organico aziendale è composto al 67% da uomini e al 33% da donne.





spindox
DIGITAL SOUL

€ 800

81 %

SPINDOX

Spindox è il partner per la trasformazione digitale delle più grandi aziende italiane. Offre servizi di consulenza, system integration, progettazione, sviluppo e manutenzione di applicazioni SW, gestione di infrastrutture HW e SW, supporto all'esercizio IT e ingegneria di rete per le telecomunicazioni, l'industria automobilistica, le banche, la distribuzione e la logistica, la produzione di beni di largo consumo e le public utilities. Fondata nel 2007 da un gruppo di manager con un brillante background, si è affermata in questi anni come una delle realtà più dinamiche sul mercato italiano dell'ICT. Del gruppo, con oltre 500 dipendenti, fanno parte anche Spindox Labs, il centro di R&D con sede a Trento, e i brand Blackdee (experience design, interaction design) e Graydee (digital marketing). Spindox ha ricevuto negli ultimi tre anni l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 6,50 euro al giorno + notebook aziendale. 40 stage extracurricolari attivati nel 2017, su 517 dipendenti, di cui 464 a tempo indeterminato. 81% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2017 ne ha assunti 50, quasi tutti direttamente con contratto a tempo indeterminato. Tra i programmi specifici di inserimento di profili junior, percorsi di alto apprendistato della durata di 24 mesi, percorsi di inserimento a seguito del master in Management, innovazione e ingegneria dei servizi sponsorizzato da Spindox presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, inserimento in stage curriculare a seguito del percorso per Tecnico superiore per i sistemi informatici, virtualizzazione e cloud computing, e un percorso formativo sullo sviluppo Java e l'utilizzo della tecnologia Webmethods. L'organico è composto al 75% da uomini e al 25% da donne.



Welcome to a truly global company



€ 800

>90 %

TETRA PAK

Tetra Pak is one of the world's leading suppliers of food processing and packaging systems. Operating in more than 175 markets with over 24,100 employees, we work in strategic partnership with suppliers and customers to provide efficient, innovative solutions and high quality environmentally sound products to millions of people. Innovation is in our DNA and it's not limited to smart packaging design and engineering: it's in everything we do. Our brand promise, PROTECTS WHAT'S GOOD, requires new thinking from everyone and in every aspect of our operations. Protecting food, people and futures. In 2014 and 2015 Tetra Pak Italia won the AwaRdS for "Miglior rimborso spese" (best grant for interns).

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti, 1.100 se fuori sede + mensa (+ notebook aziendale nel caso della ragione sociale Tetra Pak Packaging Solutions spa; le altre ragioni sociali che compongono il gruppo in Italia sono Tetra Pak Italiana spa, Tetra Pak Carta spa, Tetra Pak Closures Italy srl e Tetra Pak Food Engineering spa). 37 stage attivati nel 2017, di cui 10 curricolari, su 1470 dipendenti, di cui 1325 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage. Inoltre, nel 2017 l'azienda ha anche inserito due giovani senza passare attraverso lo stage. I profili junior vengono inseriti attraverso un graduate programme chiamato Future Talent Programme. I giovani accolti in azienda sono al 49% donne e al 51% uomini, mentre l'organico complessivo è composto al 66% da uomini e al 34% da donne. L'azienda ha anche offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a una ventina di studenti provenienti da licei, istituti tecnici e scuole professionali.



AWARDS 2018

REPUBBLICA DEGLI STAGISTI AWARDS 2018

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



an NTT DATA Company



MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE



Business Integration Partners



POLITECNICO DI MILANO



an NTT DATA Company

MIGLIOR PERFORMANCE DI ASSUNZIONI DIRETTE DI GIOVANI



SPECIALE CANDIDATI RDS

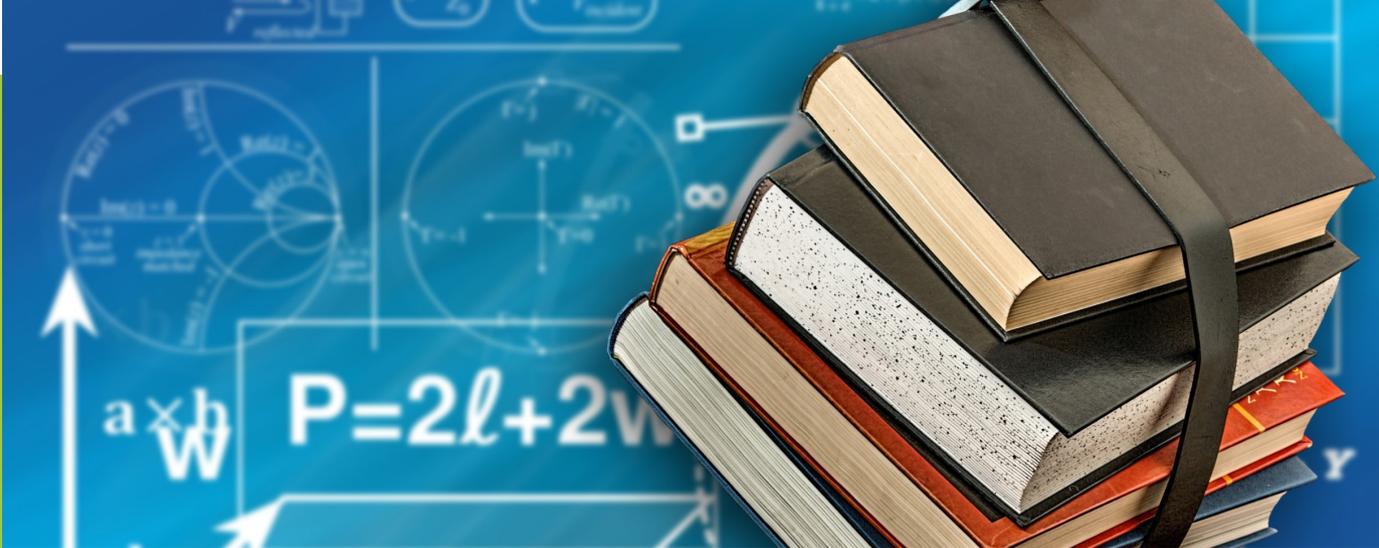


SPECIALE LAVORO AGILE



DANONE





NUOVE LINEE GUIDA SUI TIROCINI EXTRACURRICOLARI NON TUTTE LE REGIONI HANNO LEGIFERATO

A maggio 2017 la Conferenza Stato Regioni ha approvato una nuova versione delle Linee guida in materia di tirocini extracurricolari, con parecchie modifiche rispetto alla prima versione, quella del gennaio 2013.

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è stata portata da 6 a 12 mesi, per “uniformarla” a quelli di inserimento e reinserimento (ma, omologazione per omologazione, perché allora non far scendere entrambe a 6? Misteri...).

L’indennità minima mensile nelle nuove Linee guida è rimasta ferma a 300 euro; rispetto ai limiti numerici, esse hanno disposto che non vi sia cumulabilità tra tirocini curricolari ed extracurricolari (il che pone un serio problema perché rende praticamente impossibile stabilire davvero un numero massimo di stagisti in proporzione all’organico aziendale), e che siano permessi i tirocini anche in aziende prive di dipendenti.

Nuovo è il divieto di essere contemporaneamente soggetto promotore e soggetto ospitante di stage: una pratica tipica delle università, che attivano stage non solo presso soggetti ospitanti esterni, ma anche al proprio interno. Ma comunque i tirocini curricolari sono esclusi dal raggio d’azione delle Linee guida: e dato che la fattispecie della coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante riguarda essenzialmente gli studenti universitari, che sono stagisti curricolari, sembra chiaro che questa nuova prescrizione avrà un raggio d’azione piuttosto limitato.

Ma come era accaduto nel 2013, anche le Linee guida 2017 non hanno alcun valore di per sé. Devono essere declinate in atti normativi dalle singole Regioni, e c’è - o meglio, c’era... - anche un termine ultimo entro il quale ottemperare: sei mesi. Cioè fine novembre 2017.

Si tratta del tallone d’Achille delle linee guida: esse non sono prescrittive, e le Regioni possono tranquillamente scegliere di normare questa materia in maniera differente da quanto concordato. Ciò peraltro è specificamente ammesso nelle linee guida stesse, ma con la



dicitura che vincola a poter porre delle condizioni differenti solo in un'ottica di miglioramento e quindi di maggior tutela dello stagista («Le linee guida indicano taluni standard minimi di carattere disciplinate la cui definizione lascia, comunque, inalterata la facoltà per le Regioni e province autonome di fissare disposizioni di maggior tutela»).

Chi determini cosa voglia dire maggior tutela per una stagista... Non è dato sapere.

Resta il fatto che ancora oggi, nel momento in cui viene chiusa questa Guida Best Stage 2018 (fine giugno 2018) non tutte le Regioni, a oltre sei mesi dalla scadenza del termine ultimo, si sono messe in pari con l'aggiornamento della normativa sugli stage.

A riuscire a rispettare la deadline di novembre 2017 sono state, in effetti, soltanto in sei: le Regioni Lazio, Calabria, Basilicata, Veneto, Sicilia, e la Provincia di Trento. Chi con grandi novità - in Lazio, ad esempio, il rimborso minimo è balzato a 800 euro mensili - e chi limitandosi a recepire le indicazioni delle linee guida senza cambiamenti - come la Basilicata, che ha confermato il proprio rimborso minimo a 450 euro e la durata a 12 mesi.

Le Regioni che invece hanno deliberato in ritardo rispetto alla scadenza, ma che comunque ad oggi hanno concluso il loro iter di aggiornamento, sono Piemonte, Valle d'Aosta, Campania, Abruzzo, Emilia Romagna (anche se la nuova legge, approvata a marzo, entrerà in vigore soltanto il 1° ottobre 2018), Toscana (anche se manca ancora il regolamento attuativo), Marche, Liguria, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Umbria.

Non hanno ancora deliberato riguardo alla normativa: Puglia, Molise, Sardegna (una bozza è stata approvata in Regione, ma per l'effettiva entrata in vigore si deve attendere un adeguamento del sistema informatico), Umbria e Provincia autonoma di Bolzano.

Per le Regioni ritardatarie, ovviamente, restano in vigore le normative precedenti. Di seguito una panoramica del quadro normativo dei tirocini extracurricolari Regione per Regione; vale la pena di ricordare che quelli curricolari seguono un'altra normativa, ad oggi fortemente deficitaria, per la quale la competenza non è regionale bensì nazionale.



PIEMONTE

Normativa regionale più recente:

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

Rimborso spese minimo:

300 euro lordi mensili per stage part-time

600 euro 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. 1898 del 28 dicembre 2017

Rimborso spese minimo:

450 euro lordi mensili

Durata massima:

6 + 6 mesi

12 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati

24 mesi per tirocini in favore di soggetti disabili





LOMBARDIA

Normativa regionale più recente:
Deliberazione regionale n. X/7763 del
17/01/2018

Rimborso spese minimo:

500 euro mensili oppure 400 euro se previsti buoni pasto o servizio mensa
350 euro mensili se l'attività di tirocinio non dura più di 4 ore al giorno
300 euro 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 estivi di orientamento

LIGURIA

Normativa regionale più recente:
Deliberazione della Giunta regionale n.1186 del 28 dicembre 2017

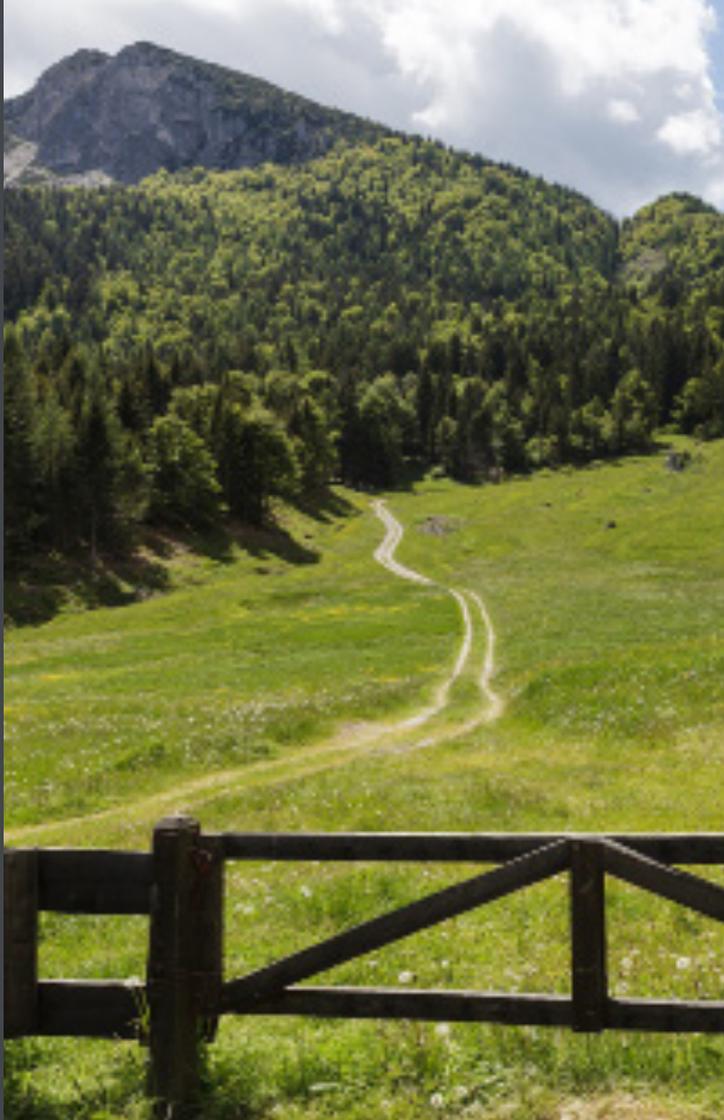
Rimborso spese minimo:

500 euro lordi mensili (riducibili a 400 euro 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:

Per la Provincia di Bolzano: delibera della Giunta provinciale n. 949/2013 (modificata con delibera n. 84 del 02.02.2016)

NORMATIVA ANCORA
NON AGGIORNATA
ALLE LINEE GUIDA 2017

Per la Provincia di Trento: delibera provinciale n. 1953 del 24 novembre 2017

Rimborso spese minimo:

Per la Provincia di 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)

Per la Provincia di Trento: **300 euro** lordi mensili (600 euro massimo)

Durata massima:

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 (a Bolzano 3 mesi per gli studenti di scuole medie e superiori e 6 mesi per studenti universitari)

VENETO

Normativa regionale più recente:

Deliberazione giunta regionale n. 1816 del 7 novembre 2017

Rimborso spese minimo:

450 euro lordi o 350 euro 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

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 19 marzo 1999 n. 68)

3 mesi per tirocini estivi





EMILIA ROMAGNA

Normativa regionale più recente:

Deliberazione giunta regionale n. 356 del 12 marzo 2018

Rimborso spese minimo:

450 euro 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

FRIULI VENEZIA GIULIA

Normativa regionale più recente:

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

Rimborso spese minimo:

300 euro lordi 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





UMBRIA

Normativa regionale più recente:

D.G.R. n. 1354 del 02.12.2013 e Decreto della Giunta regionale n. 597/2014

NORMATIVA ANCORA
NON AGGIORNATA
ALLE LINEE GUIDA 2017!

Rimborso spese minimo:

300 euro lordi mensili fino a 24 ore settimanali

400 euro lordi se l'impegno è pari o superiore a 25 ore settimanali

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

TOSCANA

Normativa regionale più recente:

Legge regionale n. 15 del 16 aprile 2018

Rimborso spese minimo:

500 euro mensili (potrebbe variare dopo la pubblicazione del nuovo regolamento)

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, a patto che il tirocinio sia avviato entro 24 mesi dal conseguimento del titolo di studio e a patto che sia coerente con il titolo di studio ottenuto

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





MARCHE

Normativa regionale più recente:

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

Rimborso spese minimo:

400 euro lordi mensili, 500 euro in caso di orario settimanale superiore 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 giunta regionale n. 533 del 9 agosto 2017

Rimborso spese minimo:

800 euro lordi 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





ABRUZZO

Normativa regionale più recente:

Deliberazione n. 112 del 22 febbraio 2018

Rimborso spese minimo:

600 euro mensili

Durata massima:

6 mesi per soggetti che hanno completato da non più di 12 mesi percorsi di istruzione e formazione professionale

12 mesi per lavoratori disoccupati, beneficiari di sostegno al reddito o a rischio di disoccupazione

12 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati

24 mesi per tirocini in favore di soggetti disabili

MOLISE

Normativa regionale più recente:

Decreto della Giunta regionale n. 600/2013

NORMATIVA ANCORA
NON AGGIORNATA
ALLE LINEE GUIDA 2017!

Rimborso spese minimo:

400 euro lordi per part time (20 ore) per tirocini di inserimento/reinserimento

600 euro fino a 30 ore settimanali

Per le altre tipologie di tirocini:

300 euro per part time (20 ore)

450 euro fino a 30 ore settimanali

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





CAMPANIA

Normativa regionale più recente:

Delibera della Giunta regionale n. 103 del 20 febbraio 2018

Rimborso spese minimo:

500 euro 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

NORMATIVA ANCORA
NON AGGIORNATA
ALLE LINEE GUIDA 2017!

Rimborso spese minimo:

450 euro lordi 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 euro 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:

D.G.R. 360 del 10 agosto 2017

Rimborso spese minimo:

400 euro lordi 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 euro lordi 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:

Decreto della Giunta regionale n. 44-11/2013

NORMATIVA ANCORA
NON AGGIORNATA
ALLE LINEE GUIDA 2017!

Rimborso spese minimo:

400 euro 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





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 fare stage cosiddetti “di alternanza scuola / lavoro”, che generalmente vengono svolti tra la fine della primavera e l’estate e durano dalle 2 alle 4 settimane. Gli studenti universitari (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 anagrafica.

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

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



massima tra stagisti e dipendenti). Nel maggio 2017 sono state approvate dalla Conferenza Stato-Regioni le nuove “Linee guida”, che contengono alcune novità (tra cui ve ne sono anche di significative). Le Regioni avevano tempo fino al 25 novembre 2017 per recepire le nuove prescrizioni contenute nelle Linee guida, anche se non tutte hanno rispettato la scadenza.

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, è iscritto a un percorso formale di istruzione / formazione. È importante sapere che al momento i tirocini curricolari sono al centro di un vuoto normativo: non è chiaro cioè a quale normativa debbano fare riferimento. La precedente, che regolamentava tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, era il decreto ministeriale 142/1998: si continua informalmente a fare riferimento ad essa, in attesa di una nuova regolamentazione che dovrebbe arrivare dal ministero dell’Istruzione o altra fonte centrale. La Regione Lombardia nell’attesa ha inserito nella sua normativa sui tirocini extracurricolari - DGR X/7763 del 17/01/2018 - anche disposizioni riguardanti quelli curricolari (malgrado questi ultimi non siano di competenza regionale).

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

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



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.

Cos’è il soggetto promotore?

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

Cos’è il soggetto ospitante?

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



ospitare stagisti anche per chi è privo di dipendenti. Per effetto delle nuove “Linee guida” del 2017, ormai quasi tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti. Sempre secondo le Linee guida, 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.

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



Cos'è la proroga e come funziona?

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

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 (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).

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, potrà 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.

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

Sì. Per effetto delle nuove "Linee guida", da novembre 2017 praticamente tutte le Regioni permettono anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti, secondo le quote di contingentamento previste dalle singole normative. 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.

NEW FAQ **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 di maggio 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 comporta, per mancato superamento del periodo di prova, per fine appalto o come risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore di lavoro al termine del periodo formativo. Lo stagista non può svolgere più di uno stage all'interno della stessa azienda, e non può essere ospitato presso un soggetto ospitante con il quale ha avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico nei ventiquattro mesi precedenti l'attivazione del tirocinio.



Uno stage può essere interrotto prima della sua scadenza?

Sì. Uno stage non costituisce rapporto di lavoro e prevede la possibilità che una delle due parti decida unilateralmente di interromperlo prima del previsto, senza dover fornire preavviso o motivazioni. Solitamente questa possibilità è vista come a vantaggio dello stagista, che può interrompere l'esperienza formativa qualora non sia soddisfatto oppure riceva un'offerta migliore. Però può capitare che anche l'altra parte, cioè il soggetto ospitante, decida di avvalersene. 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" approvate nel maggio 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».

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

Il primo interlocutore dello stagista è il suo tutor, cioè la persona che all'interno del soggetto ospitante è incaricata di seguire la sua formazione. Questa figura è il primo punto di riferimento in caso lo stagista abbia problemi all'interno della struttura che lo ospita. Non di rado, però, capita che sia proprio il tutor aziendale uno dei problemi: può accadere che non dia attenzione allo stagista, oppure che lo sovraccarichi di compiti, o che gli faccia svolgere mansioni non coerenti con il progetto formativo; o ancora, che si comporti in maniera inappropriata, o che pretenda prestazioni impreviste (orari prolungati, commissioni personali...). A questo punto è bene che lo stagista ricordi che ha anche un secondo tutor, indicato con nome e cognome nella convenzione di stage (è sempre bene farsene rilasciare una copia!), che afferisce al soggetto promotore. Ci si può rivolgere dunque a questo tutor, chiedendogli di intercedere per riportare lo stage nei giusti binari. Vi è però la possibilità che anche il soggetto promotore non sia ricettivo, e "se ne lavi le mani" evitando di occuparsi dei problemi evidenziati dallo stagista. Oppure capita che le criticità siano molto gravi: come per esempio quando lo stagista viene trattato come un dipendente, e si sente richiedere prestazioni in autonomia, efficienza e talvolta addirittura turnazione con i "colleghi". In questo caso, di fatto, lo stage maschera lavoro dipendente. Si può chiamare in causa un sindacato: basta recarsi



nella più vicina sede della sigla sindacale di cui si ha più fiducia ed esporre il proprio caso. L'azione più forte di tutte è poi quella di denunciare la situazione alla Direzione territoriale del lavoro, chiedendo un intervento degli ispettori del lavoro che, se valuteranno sufficientemente credibile e circostanziata la descrizione delle presunte illegalità, potrebbero programmare una visita a sorpresa presso il soggetto ospitante e verificare il corretto trattamento degli stagisti (e a quel punto di tutti i dipendenti). Questo tipo di denuncia non può essere anonimo, anche se gli ispettori sono tenuti a mantenere di fronte all'azienda il riserbo sulla fonte della segnalazione, e va effettuato possibilmente portando materiale a supporto della propria dichiarazioni (documenti, email, testi scritti che attestino la veridicità del racconto). In linea generale, le Direzioni del lavoro vanno sollecitate solo in caso di abusi gravi. A seguito di una ispezione, può anche scaturire un procedimento giudiziario a carico del soggetto ospitante. Nel 2018 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha inserito i tirocini tra i settori prioritari di intervento per la vigilanza.

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

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

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 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 scali, cioè l'Irpef ed eventualmente altre imposte locali. Vale a dire che svolge il ruolo di «sostituto di imposta», che tecnicamente è quel soggetto obbligato per legge a trattenere, in caso di erogazione di somme, una ritenuta – prevalentemente a titolo di acconto, ma in alcuni casi anche a titolo di imposta – Irpef al percettore. Si dice «sostituto» perché sostituisce l'erario: prima trattiene al percettore la somma Irpef e poi la versa, sempre nei tempi dettati dalle norme, allo Stato. Ovviamente ciò comporta da parte del soggetto ospitante un accurato calcolo di somme a carico e detrazioni. E qui vi è l'aspetto interessante e vantaggioso per gli stagisti. Da un punto di vista puramente matematico, infatti, fino alla somma di 8mila euro all'anno (quindi 670 euro al mese), per effetto delle detrazioni, non vengono attuate trattenute fiscali. Il lordo e il netto vengono quindi a coincidere. Ciò ovviamente avviene solo se il percettore (lo stagista) non abbia anche altri redditi, provenienti da altre fonti, che lo portino a sfiorare il tetto degli 8mila euro annui.

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.

NEW FAQ 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 del rimborso spese previsto dalla Regione (se quindi il sussidio è di 300 euro e il limite minimo di rimborso spese 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, malgrado ci sia almeno un esempio di Regioni (la Sicilia) in cui viene fatto divieto alle aziende ospitanti di corrispondere l'indennità di tirocinio ai tirocinanti che godono di forme di sostegno al reddito.

NEW FAQ **Si può accedere al sussidio di disoccupazione dopo aver finito un tirocinio?**

Il sussidio di disoccupazione – da tre anni a questa parte 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.

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



Cosa succede al rimborso spese in caso di assenza per malattia o altro?

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

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

No. Uno stagista non è tenuto a esibire un certificato medico per giustificare un'assenza di uno o pochi giorni, né ha bisogno di permessi speciali per effettuare un'assenza programmata – per esempio, in caso debba sottoporsi a una visita medica, effettuare un esame o altri impegni. Lo stagista non è un lavoratore, non deve timbrare un cartellino e non gli possono essere richieste le stesse prestazioni che si richiedono a un dipendente. Ovviamente è 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. Attenzione, però, perché in alcuni programmi – specialmente se finanziati con fondi pubblici – vi è un tetto massimo di assenze (solitamente espresso in una percentuale di ore sul totale del monte ore settimanale o mensile previsto), superato il quale si perde il diritto all'indennità mensile.

Gli stage gratuiti sono legali?

Non tutti. La risposta è sì in caso di tirocini 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) ad assicurare le migliori condizioni di stage, a partire dalla presenza di un minimo di rimborso spese. Purtroppo la realtà è ben di-



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

NEW FAQ **Si può fare uno stage extracurricolare se si è ancora studenti?**

Dipende. 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. In alcune Regioni, come l'Emilia-Romagna (si veda la nuova legge regionale 356/2018), i tirocini extracurricolari sono riservati alle persone che abbiano assolto al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, e quindi a chi non si qualifica più come studente.

In caso si svolga uno stage extracurricolare, 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 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.



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 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. Gli stage / tirocini non sono contratti di lavoro, dunque non danno luogo a retribuzione né a contributi: i periodi di stage/ tirocinio sono dunque ininfluenti ai fini pensionistici.

2) Tirocini professionali

Definizione completa: "tirocini per l'accesso alle professioni regolamentate". Sinonimo più utilizzato: «praticantato». Qui si passa nel campo delle professioni cosiddette «regolamentate», che sono circa 150: quelle più classiche sono l'avvocato e il commercialista, ma sono compresi anche giornalisti e notai, ingegneri e geometri, architetti e farmacisti, tutte le specialità mediche, etc. L'elenco completo è allegato alla direttiva 2005/36/CE recepita con il decreto legislativo 206/2007. Per alcune di queste professioni è richiesto lo svolgimento di un tirocinio professionale. Spesso tali tirocini prevedono l'obbligo di erogare un compenso, ma tal-



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) FIT (Formazione Iniziale e Tirocinio), ex Tirocinio Formativo Attivo

Il Fit è la nuova modalità di formazione per l'abilitazione all'insegnamento, quindi destinata a coloro che intendono insegnare nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado. Il Fit, che va a sostituire il vecchio Tirocinio Formativo Attivo, prevede tre step fondamentali: un concorso pubblico nazionale, indetto su base regionale o interregionale; un successivo percorso triennale di formazione iniziale, tirocinio e inserimento nella funzione di docente, destinato ai soggetti vincitori del concorso, e una procedura di accesso ai ruoli a tempo indeterminato, previo superamento delle valutazioni intermedie e finali del percorso formativo. Il primo anno, in particolare, è fatto di teoria sulla didattica in collaborazione con gli atenei, mentre negli altri due anni si svolge un tirocinio in una scuola, percependo un compenso. Dunque non esiste più la cosiddetta "abilitazione", quel percorso a pagamento che apriva la strada verso il ruolo. Al ruolo si arriva gradualmente attraverso un percorso di tirocinio, ricevendo durante la fase di formazione un emolumento di alcune centinaia di euro mensili.

4) 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: il numero di ore varia da contratto a contratto, per esempio nel caso del contratto nazionale del commercio le ferie sono pari a 173 ore, cioè 26 giorni, all'anno, e i permessi a 88 ore all'anno (+ 16 in caso l'azienda abbia più di 15 dipendenti).



Si può attivare e gestire in autonomia il proprio stage?

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

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

Capita (per fortuna raramente) che a un aspirante stagista venga chiesto di corrispondere una certa somma per poter 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 agli stessi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo; rispettare i regolamenti aziendali e le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; e mantenere la riservatezza sui dati, le informazioni o le conoscenze sui processi produttivi acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio. È bene dunque che chi si appresta a svolgere uno stage ponga particolare attenzione a eventuali richieste di denaro, perché tali richieste non hanno fondamento nelle norme di legge e regolamentari che disciplinano lo stage; se queste richieste hanno altre giustificazioni (come, per esempio, l’acquisto di materiale didattico necessario allo svolgimento del percorso formativo), tali diverse giustificazioni dovranno essere chiaramente esplicitate e documentate, e la loro legittimità dovrà essere valutata caso per caso.



UNIVERSITÀ, E POI?

BESTSTAGE2018

 **REPUBBLICA** DEGLI **STAGISTI**



Scarica l'app
RdS Job Community

