



ISFOL



GLI STAGISTI ITALIANI ALLO SPECCHIO

IL SONDAGGIO ISFOL - REPUBBLICA DEGLI STAGISTI

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è un ente pubblico di ricerca scientifica istituito con il D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973 che opera sulla base di uno Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003.

L'Isfol svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione, valutazione per lo sviluppo dei sistemi di formazione, di orientamento e delle politiche del lavoro con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo delle risorse umane e della crescita dell'occupazione. Per queste attività fornisce Assistenza tecnica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, agli altri Ministeri, alle Regioni, alle Province, agli enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore Generale

Domenico Sugamiele

Autori: Ginevra Benini, Giuseppe Iuzzolino, Silvia Lotito e Pietro Taronna del Progetto Orientaonline dell'Isfol; Paolo E. Cardone e Michele Cuppone dell'Ufficio Statistico dell'Isfol; Eleonora Voltolina della testata giornalistica on line "Repubblica degli Stagisti"

Elaborazioni statistiche: Paolo Emilio Cardone e Michele Cuppone

Elaborazioni grafiche: Antonio De Meo

Si ringraziano per la preziosa collaborazione:

Emmanuele Crispolti e Roberto Maini, Area Politiche e offerte per la formazione professionale iniziale e permanente, Isfol (I Centri di formazione professionale)

Emiliano Mandrone, Area Ricerche sui Sistemi del Lavoro, Isfol (L'indagine ISFOL PLUS)

Carmen Serra, Area Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione, Isfol e Stefania Rossetti, Istat (I Centri per l'Impiego)

Antonella Zuccaro, Agenzia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica, Sezione Scuola Lavoro (L'alternanza scuola-lavoro e la terza area professionalizzante)

INDICE

PREMESSA <i>di Pietro Taronna</i>	4
IL QUADRO DI RIFERIMENTO <i>di Ginevra Benini</i>	7
CAPITOLO 1 - GLI STAGISTI CATTURATI DAL SONDAGGIO <i>di Silvia Lotito</i>	15
1. Chi sono, cosa fanno e che cosa vogliono	
CAPITOLO 2 – LE AZIENDE OSPITANTI <i>di Giuseppe Iuzzolino</i>	23
1. Dimensioni, settori e funzioni aziendali	
2. La ricerca dello stage e il tutor aziendale	
CAPITOLO 3 – LE CARATTERISTICHE DELLO STAGE <i>di Eleonora Voltolina</i>	32
1. Quanti, quando, per quanto tempo e dove	
2. Il rimborso spese e i benefit	
CAPITOLO 4 – GLI ESITI DELLO STAGE <i>di Ginevra Benini</i>	49
1. Le opportunità offerte e negate	
2. La valutazione dello stage	
RIFLESSIONI E PROPOSTE	64
NOTA METODOLOGICA <i>di Paolo E. Cardone e Michele Cuppone</i>	66

PREMESSA

di Pietro Taronna

Che lo stage rappresenti una delle poche opportunità concrete, per i giovani, di sperimentare la realtà del mondo produttivo è convinzione diffusa e consolidata. Sappiamo tutti, peraltro, quali e quante difficoltà debbano affrontare i neo diplomati e i neo laureati nel momento in cui si interrogano sul proprio futuro professionale. E sappiamo anche come lo stage, proprio in queste circostanze, possa svolgere un ruolo di grande importanza nella fase di transizione dalla scuola al lavoro. Chiunque si sia confrontato con lo strumento stage, inoltre, sa bene quali e quanti siano i problemi che una corretta applicazione di questo strumento generi. In questo senso una buona, ed autorevole, sintesi dello stato dell'arte è rappresentata da quanto dichiarato dai Ministri Gelmini e Sacconi nel documento del settembre 2009 **"ITALIA 2020: Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro"**. Dopo aver attribuito ai tirocini formativi un ruolo centrale *"...per avvicinare, anche in un'ottica di placement, le sedi della istruzione e della formazione al mercato del lavoro"*, si riconosce a questo strumento il fatto di essere uno dei pochi canali di inserimento nei diversi mercati del lavoro delle giovani generazioni, assieme al nuovo apprendistato.

Dallo stesso documento, peraltro, emerge una esplicita e corretta attenzione per quelli che vengono definiti *"fenomeni di preoccupante degenerazione"* da attribuire agli stage. Molto spesso, infatti, i tirocini formativi e di orientamento rappresentano, da parte di un numero consistente di aziende, una scorciatoia per acquisire manodopera a basso o bassissimo costo, con scarse tutele, senza che venga erogata effettivamente una qualche forma di attività di tipo formativo o di orientamento al lavoro. Su questi aspetti, evidentemente, riteniamo sia opportuno riflettere per evitare che uno strumento importante e delicato come lo stage, nato per agevolare in particolare il dialogo tra il mondo delle imprese e i giovani, perda la sua natura originaria.

In questo senso alcune proposte avanzate da diversi soggetti, anche sotto forma di disegni di legge presentati in Parlamento, pongono all'attenzione del legislatore riflessioni e valutazioni per cercare di ovviare ad alcuni degli abusi più gravi riscontrati. Numerosi sono i punti su cui si dibatte: durata, retribuzione (agganciate in percentuale alle retribuzioni tabellari dei CCNL; borse-lavoro), valenza formativa e ruolo del tutor, differenziazione per livelli professionali e tipologie di mansioni (maggiore durata per mansioni di concetto, minore per mansioni esecutive), raccordo con l'apprendistato e relativi contratti.

Sulla base delle risultanze dell'indagine che viene presentata, riteniamo altamente auspicabile una riflessione profonda sugli aspetti di maggiore criticità, e un ripensamento complessivo della normativa attualmente in vigore per giungere ad una maggiore chiarezza definitoria e procedurale. Tutto ciò al fine di rendere più trasparente il rapporto tra giovani aspiranti stagisti da un lato e aziende, enti e studi professionali dall'altro, contribuendo ad eliminare, o almeno a contenere, alcuni degli abusi più gravi così opportunamente segnalati anche dal documento sottoscritto dai Ministri Gelmini e Sacconi.

Il contributo che vogliamo dare a questo processo, non semplice ma necessario, per quanto ci riguarda, poggia su un dato di originalità: con lo strumento del sondaggio online, infatti, è stata data la parola direttamente agli stagisti, mettendoli nelle condizioni di esprimersi e di rendere esplicite le loro valutazioni sulle esperienze di stage fatte. Le riflessioni rese possibili a partire dai dati che provengono dagli oltre 5.000 stage censiti, a nostro modo di vedere, rappresentano un importante contributo alla definizione di un quadro concettuale che, assieme alle consapevolezze già diffuse presenti nel nostro Paese, può costituire il valore aggiunto che l'indagine realizzata mette a disposizione delle sedi istituzionali.

Dalla lettura dei dati emergono alcune linee interpretative che in taluni casi rafforzano convinzioni consolidate, mentre in altri risultano non concordanti, in toto o in parte, con le opinioni prevalenti. E' opportuno riflettere, ad esempio, sui dati che riguardano gli esiti occupazionali degli stage. E cercare di capire il tipo di ricaduta che tali riflessioni potrebbero avere sul sistema di istruzione e formazione del nostro Paese. Ad esempio, è da considerare con grande attenzione, a nostro parere, il fatto che le aziende offrano con frequenza maggiore opportunità di lavoro, magari precario o a tempo determinato ma pur sempre lavoro, agli stagisti con qualifica o con laurea specialistica, piuttosto che a quelli con laurea triennale considerati scarsamente appetibili.

Altre considerazioni scaturiscono dal fatto che una quota del campione che ha risposto all'indagine, ha fatto fino a 5 stage! E' del tutto evidente che, in simili casi, viene snaturato il senso stesso dello strumento dello stage formativo o di orientamento che finisce per diventare la rappresentazione di uno stato di necessità che riguarda una quota di giovani di cui si può anche comprendere l'urgenza e le motivazioni sociali, ma che poco o nulla hanno a che fare con gli obiettivi di fondo che sono alla base della messa a punto dello strumento stage.

Senza entrare ulteriormente nel merito dei singoli aspetti che emergono dalla lettura della corposa analisi dei dati presentati - a cui rinvio per gli approfondimenti del caso - non posso esimermi dall'esprimere un auspicio: che i futuri stagisti possano avere qualche certezza in più, un sistema di tutele più esteso ed efficace di quello attuale, un rapporto più corretto e trasparente con le aziende. In questo modo gli stagisti saranno più motivati a "conoscere" realmente la realtà aziendale, e imprenditori e manager potranno apprendere chi sono quelle persone che – anche per un periodo limitato di tempo - girano nei reparti e nei corridoi delle loro aziende cercando di capire cosa possono fare.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

di Ginevra Benini

Lo stage non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro, ma immette e fa partecipare lo stagista ad una reale situazione di lavoro. Mentre la disoccupazione in Italia è arrivata nell'aprile del 2010 all'8,9%, con 2 milioni e 220 mila persone in cerca di lavoro, e quella giovanile ha toccato il 29,5%¹, gli stage, il cui scopo principale è quello di "realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.....e agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro" (Art. 1, DM 142/98²), aumentano progressivamente di anno in anno.

Ci è sembrato indispensabile, prima di compiere una diagnosi del fenomeno, partire dall'analisi delle fonti disponibili. La difficoltà di avere un quadro nazionale esaustivo del numero di stage realizzati nel nostro Paese dipende essenzialmente dalla natura e dal diverso valore che può assumere il tirocinio, orientativo, formativo e/o professionalizzante, in quanto da un lato esso è nella maggior parte dei casi³ regolamentato a livello nazionale⁴ da un unico strumento legislativo, il D.M. 142/98, dall'altro lo stesso è promosso da numerosi e diversi promotori, a cui si deve necessariamente far riferimento per poterne ricavare un dato affidabile.

I principali promotori di tirocini sono: le Università, le Fondazioni ad esse collegate (come ad esempio la CRUI) e gli Istituti di Istruzione universitaria (Accademie, Conservatori ecc.), sia pubblici che privati, le Agenzie e i Centri per l'Impiego, i Centri di formazione in genere, sia pubblici che privati (se autorizzati dalla regione competente) e gli Istituti di Istruzione Superiore, statali e non statali.

Possono promuovere tirocini anche i Centri di Orientamento sia pubblici che privati, accreditati dalla regione o dalla provincia competente, gli Uffici scolastici regionali e provinciali, le Comunità terapeutiche, le Cooperative sociali e gli enti ausiliari, iscritti agli albi regionali, nonché i Servizi di orientamento per disabili gestiti da enti pubblici accreditati dalla regione.

¹ Cfr. IstatNews – Comunicato Stampa, Occupati e disoccupati, aprile 2010: stime provvisorie, 1 giugno 2010 - www.istat.it/salastampa/comunicati/in_calendario/occprov/20100601_00/testointegrale20100601.pdf.

² Cfr. www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/25487033-BA20-4A93-BDF0-6476B29F6EC5/0/19980325_DI_142.pdf

³ Gli stage promossi nell'ambito dell'alternanza scuola lavoro e della cosiddetta "Terza area" di Professionalizzazione, fanno parte integrante dei progetti di volta in volta approvati e regolamentati dalle specifiche normative di riferimento (vedi più avanti nel testo).

⁴ Negli ultimi 5 anni sono uscite una serie di Leggi o Regolamenti regionali, in Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto e Lazio (vedi su www.repubblicadeglistagisti.it/law/), che regolamentano gli stage promossi nei rispettivi territori regionali, con alcune differenze sia per quanto riguarda le tipologie dei promotori, più numerosi rispetto a quelli previsti dal DM 142/98, che la durata: il Veneto ad esempio limita la durata massima dello stage a 9 mesi invece che a 12.

Soltanto alcuni dei promotori di stage sono in grado di fornire una serie di dati sui tirocini promossi ogni anno dalle proprie strutture. Ciò avviene oramai da 10 anni sia per gli stage promossi dalle Università, nell'ambito dell'indagine annuale realizzata dal **Consorzio interuniversitario Almalaurea** sul profilo e la situazione occupazionale dei laureati, che per i tirocini promossi dai **Centri per l'Impiego**, presi in esame dal monitoraggio, anch'esso annuale, condotto dall'Isfol sui CPI.

L'Isfol fotografa annualmente a livello nazionale lo stato dell'arte dei **Centri di formazione professionale**, gestiti direttamente dalle Regioni, anch'essi fra i possibili organismi promotori di stage, fornendo i dati sul numero di corsi e di allievi, suddivisi per tipologia. In particolare, nei corsi di formazione iniziale (destinati a chi deve espletare l'obbligo formativo o vuole ottenere in soli tre anni una qualifica professionalizzante), nei corsi post diploma, in quelli di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) e nei corsi per disoccupati, è previsto nella quasi totalità dei casi un periodo di tirocinio, per cui è possibile estrapolare dal numero degli allievi una stima del dato sugli stage realizzati.

Inoltre, nell'ambito dell'indagine condotta prima dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Miur) e dal 2006 in poi dall'Agenzia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica (AS), ex-Indire, sulle esperienze legate alla **"terza area"**⁵ cosiddetta professionalizzante (Decreto Ministeriale del 15 aprile del 1994) e su quelle di **alternanza scuola lavoro**, avviate dopo la Riforma dell'Istruzione del 2003 (Art. 4, L. 53/03) e rese attuative con il DL 77/05, è possibile risalire al numero di stage promossi ogni anno dalle scuole secondarie superiori.

Un dato di più difficile reperibilità è infine quello sui tirocini effettuati nell'ambito dei numerosissimi master promossi ogni anno in Italia non solo dalle Università pubbliche e private, ma da innumerevoli Centri di formazione di varia appartenenza, nella maggior parte privati e diversamente organizzati.

Accanto alle fonti legate, come si è detto, ai promotori di stage, si aggiunge una fonte molto importante, quella delle aziende che hanno ospitato gli stagisti, ricavabile dall'indagine annuale **"Excelsior"** realizzata dall'**Unioncamere**, l'Unione delle Camere di Commercio d'Italia, sui fabbisogni di manodopera delle imprese italiane.

⁵ La "terza area" riguarda tutte quelle esperienze formative che possono essere realizzate degli alunni degli Istituti Professionali di Stato, che abbiano fatto accordi con la regione dove sono localizzati, per poter permettere ai propri allievi di frequentare ed ottenere insieme alla qualifica o al diploma erogato dall'Istituto di appartenenza, anche una qualifica regionale equipollente.

Purtroppo non esiste un'analoga indagine, da cui sia possibile ricavare il dato relativo al numero dei tirocini, sempre più frequenti in questi ultimi anni, anche a causa del blocco dei concorsi, effettuati all'interno della Pubblica Amministrazione.

È possibile infine, nell'ambito dell'indagine ISFOL PLUS (*Partecipazione, Labour, Unemployment, Survey*), condotta a partire dal 2005 su 5 target della popolazione italiana dai 18 ai 64 anni (giovani, donne, over 50, disoccupati/inoccupati e occupati) rilevare alcune caratteristiche di tipo qualitativo degli stagisti italiani.

Esaminiamo dunque brevemente i dati finora disponibili, forniti da ciascuna fonte, che siano promotori o aziende.

L'indagine Almalaurea

Secondo l'ultima indagine del 2010 sul *Profilo dei laureati italiani*, promossa dal **Consorzio Interuniversitario Almalaurea**⁶, complessivamente circa il **55%**⁷ **dei laureati sia triennali che specialistici del 2009 ha fatto un tirocinio**, il che significa che oltre **103.500** giovani dei quasi 190.000 laureati del campione esaminato in quell'anno, hanno potuto mettere nel proprio CV uno stage svolto nel corso dei propri studi universitari.

Fra coloro che in misura maggiore hanno avuto questa esperienza, sempre secondo i dati elaborati da Almalaurea, troviamo **82** su cento neo-dottori in educazione fisica, più dell'**81%** dei laureati in scienze dell'educazione e della formazione, quasi il **79%** dei laureati in agraria e in psicologia e fra il **77** e il **76%** dei neo-dottori in chimica e farmacia e nelle professioni sanitarie, fino a scendere al **70%** dei laureati del gruppo geo-biologico. Sempre secondo quest'indagine, meno di 1 quarto dei laureati del 2009 ha svolto tirocini superiori ai tre mesi; 34 su 100 sono andati in stage in un'azienda privata, il 32% l'ha svolto in una struttura pubblica e il 20% in ambito universitario: ben 77 laureati su 100 del campione sono rimasti soddisfatti della loro esperienza.

Molto maggiore risulta inoltre, secondo Almalaurea, il vantaggio di chi ha fatto un tirocinio durante i propri studi universitari: dall'indagine emerge infatti che **l'aver fatto uno stage durante o dopo il conseguimento del titolo incrementa comunque, in generale, la possibilità di trovare lavoro.**

⁶ www.almalaurea.it/universita/profilo/profilo2009/premessa/pdf-file/sezione1.pdf

⁷ www.almalaurea.it/universita/profilo/profilo2009/premessa/pdf-file/sezione6.pdf

I monitoraggi dell'Isfol

I Centri per l'Impiego

L'Isfol fotografa da oltre 10 anni lo stato dell'arte dei tirocini promossi dai Centri per l'Impiego destinati a persone in cerca di lavoro. Nel **1999** i tirocini attivati dai CPI erano quasi 7.500 con una percentuale di coloro che trovavano un lavoro dopo la fine dello stage del **46,4%**; quasi dieci anni dopo, nel **2007**, il numero dei tirocini realizzati ha toccato quasi quota **49.000** (esclusi gli oltre 3.800 tirocini estivi promossi dalla Provincia Autonoma di Bolzano per gli studenti delle scuole superiori) con una percentuale media di coloro che hanno trovato lavoro subito dopo lo stage del **28,7%**. A questo dato nazionale corrispondono differenze regionali molto marcate, segnali forti di un'Italia ancora oggi a due velocità, che tuttora possiamo definire, così come si lo si è fatto, negli anni, per lo sviluppo dei diversi territori del nostro Paese, "a macchia di leopardo": ad esempio, mentre nelle Marche, ad una crescita del numero dei tirocini promossi dai CPI in quasi 10 anni (1999-2007), di oltre il 625%, le assunzioni dopo lo stage sono passate dal 44,4% nel 1999 al 55,7% nel 2007, in Puglia sono crollate dal 73,2% nel '99 al 4,2% nel 2007, a fronte di un aumento del numero dei tirocini di quasi l'811%!

Emerge un dato preoccupante: da una parte l'aumento sostanzioso del numero degli stage promossi dai Centri per l'Impiego, nell'arco di quasi un decennio, in tutte le regioni italiane e dall'altra le enormi differenze territoriali che pesano su quanti, a seguito di questa esperienza, tentino di inserirsi anche temporaneamente nel mercato del lavoro. Si rivolgono ai Centri per l'Impiego soprattutto donne diplomate e disoccupate, che in quasi il 50% dei casi vengono inserite in stage della durata media di 6 mesi in aziende sotto i 9 dipendenti.

I Centri di formazione professionale

Uno dei compiti principali dell'Isfol è quello di presentare ogni anno lo stato dell'arte della formazione professionale in Italia, valutando qualità e quantità di strutture, allievi e attività programmate e realizzate. Secondo i dati dell'ultimo **Rapporto 2009**, nel 2007/2008, degli oltre 53.100 corsi di formazione professionale, quasi 17.500, destinati rispettivamente alla formazione iniziale (46,5%), che include l'obbligo formativo, alla formazione post diploma (28,1%), compresa l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) e ai disoccupati⁸ (25,4%), sono stati frequentati da poco meno di 359.400 allievi, di cui si stima che circa l'**80%** abbia fatto uno tirocinio, come parte

⁸ In questa sede sono state volutamente considerate solo queste tre tipologie formative, escludendo i corsi per Occupati (formazione continua), per Apprendisti (diversamente regolamentati), per Soggetti a rischio di esclusione e altre tipologie corsuali (voucher ecc.).

integrante del percorso formativo, al termine del quale è previsto il conseguimento di una qualifica regionale di I° o II° livello.

L'indagine ISFOL PLUS (Partecipazione, Labour, Unemployment, Survey)

Nell'ultima rilevazione Isfol PLUS del 2008, emerge che coloro che hanno fatto uno **stage** lo vivono soprattutto come un periodo di prova, in vista di un'assunzione a tempo indeterminato; essi sono prevalentemente di genere femminile e di età compresa tra i 18 e i 29 anni, oltre 7 su 10 è in possesso di una laurea e 6 su 10 sono residenti al Nord. La durata media dello stage è stata, in quasi un caso su due, tra i 6 e 12 mesi. Coloro che hanno invece fatto un **tirocinio**, indicano prevalentemente motivazioni relative a esigenze di specializzazione professionale, sono in maggioranza maschi (2 su 3) e prevalentemente sotto i trent'anni, 1 su 2 risiede al Sud e molti sono in possesso di una laurea (2 su 3); quasi poco meno della metà dei tirocini dura tra 3 e 12 mesi.

L'alternanza scuola-lavoro e la terza area professionalizzante

Da quando è entrato in vigore, con la Riforma dell'Istruzione (L. 53/03) e le successive disposizioni attuative (D.Lgs.77/05), il sistema che promuove in tutte le scuole secondarie superiori l'alternanza scuola lavoro e prima ancora, da quando è stata inserita negli Istituti Professionali di Stato (IPS), a partire dal 1994⁹, la cosiddetta "Terza area" di Professionalizzazione, lo strumento del tirocinio è diventato parte integrante dei percorsi formativi e curriculari di molti Istituti di Istruzione Superiore, soprattutto quelli a vocazione tecnica e professionale e, anche se con minor frequenza, negli stessi Licei, soprattutto del Nord.

Secondo i dati forniti dalla Sezione Scuola Lavoro dell'Agenzia Nazionale per lo Sviluppo dell'Autonomia Scolastica (AS)¹⁰, sono stati portati a termine, nell'ambito dei percorsi di alternanza scuola lavoro, oltre **2.200 stage** nel 2007-2008 e oltre **2.700** nel 2008/2009, con un trend di crescita del 21,6%.

Nell'ambito della cosiddetta Terza area professionalizzante, realizzata nelle IV e V classi degli Istituti Professionali di Stato (IPS), sempre secondo i dati forniti dall'AS, nel 2007/2008 sono stati fatti oltre **3.150 tirocini**, cresciuti in un anno di circa il 10%, fino a toccare quasi quota **3.500** nel 2008/2009.

⁹ Cfr. il Decreto Ministeriale del 15 aprile del 1994.

¹⁰ I dati sono stati elaborati ad hoc su specifica richiesta dell'Isfol dalla Sezione Scuola Lavoro dell'AS.

Il Rapporto Excelsior Unioncamere

Secondo l'ultimo Rapporto Excelsior Unioncamere dal 2007 al 2008, il numero degli stage effettuato in Italia all'interno di aziende private è aumentato del 19,3% (da 256.000 nel 2007 a **305.400** nel 2008), mentre è diminuito di ben 3 punti e mezzo il numero di coloro che hanno trovato un lavoro anche precario subito dopo lo stage: da meno di 13 su 100 nel 2007 a poco più di 9 su 100 nel 2008!

Ma, "spacchettando" il dato, vediamo che salgono a oltre il 19% le opportunità per coloro che trovano un primo inserimento, se hanno fatto uno stage in aziende di 250 dipendenti e oltre, le quali però ospitano soltanto il 13,5% dei tirocinanti italiani: c'è da dire che quasi il 69% delle grandi aziende di casa nostra ha avuto stagisti nel 2008, registrando da un lato una crescita esponenziale di quasi il 2,5%, (erano il 66,5% nel 2007), dall'altro un calo degli inserimenti dopo stage di ben 9 punti in un solo anno (28 su 100 hanno iniziato a lavorare nel 2007), il più alto per classe dimensionale.

Le più "caute" in maniera continuativa nel dar lavoro agli ex stagisti sono state senza dubbio quel 10% in crescita dell'universo delle piccolissime imprese italiane con meno di 10 dipendenti, le quali hanno registrato in un anno una diminuzione di assunzioni di ex tirocinanti di "soli" 2,2 punti percentuali (dal 9% al 6,8%), essendo le piccolissime quelle che continuano ad accogliere circa la metà degli stagisti italiani: quasi il 48% nel 2008 e il 47% nel 2007.

Insomma le grandi aziende sono quelle che, da un lato, sono cresciute di numero nel tempo più delle piccole e delle medie per l'accoglienza di stagisti, ne hanno diminuito bruscamente e significativamente le assunzioni, ma continuano ad essere quelle che comunque danno le maggiori opportunità a fine stage.

Il segno più forte della crisi è dato dalle piccole imprese fino a 49 dipendenti: in un solo anno da circa 19 aziende su 100 di questa classe dimensionale nel 2007 a poco più di 14 nel 2008 hanno accolto stagisti, aumentandone però il numero di quasi 17.000 unità (da oltre 67.300 a quasi 84.000), ma assumendone solo il 7% scarso sempre nel 2008 contro il 10% del 2007!

Per correttezza dobbiamo ricordare che questi dati includono tutti i tipi di stage offerti dalle aziende intervistate dai ricercatori dell'indagine Excelsior Unioncamere, il cui focus è quello, notoriamente, di mettere in luce in primo luogo, con un anno di anticipo,

le previsioni di assunzioni nelle imprese private italiane, le figure professionali più richieste e quelle di più difficile reperibilità.

Di conseguenza gli stagisti a cui fa riferimento quest'indagine possono essere sia "masterizzati" che laureati o diplomati, i quali fanno uno stage soprattutto per trovare un lavoro, sia studenti universitari o delle scuole superiori, soprattutto tecniche e professionali (come ad esempio gli Istituti Professionali Alberghieri) oppure allievi dei corsi di formazione professionale regionale, pubblica o privata, dove lo stage, come si è detto, fa parte integrante del curriculum formativo. Gli stage "contati" dall'indagine Excelsior possono essere dunque sia orientativi che formativi, in questo caso destinati soprattutto agli studenti, il cui esito immediato è costituito dai crediti e non da un lavoro, sia professionalizzanti, fatti quindi soprattutto da disoccupati, diplomati, laureati o "masterizzati", il cui esito dovrebbe essere piuttosto un primo inserimento in azienda, anche sottoforma di una semplice collaborazione occasionale: da qui, in parte, le cause dei bassi esiti positivi che emergono da quest'indagine.

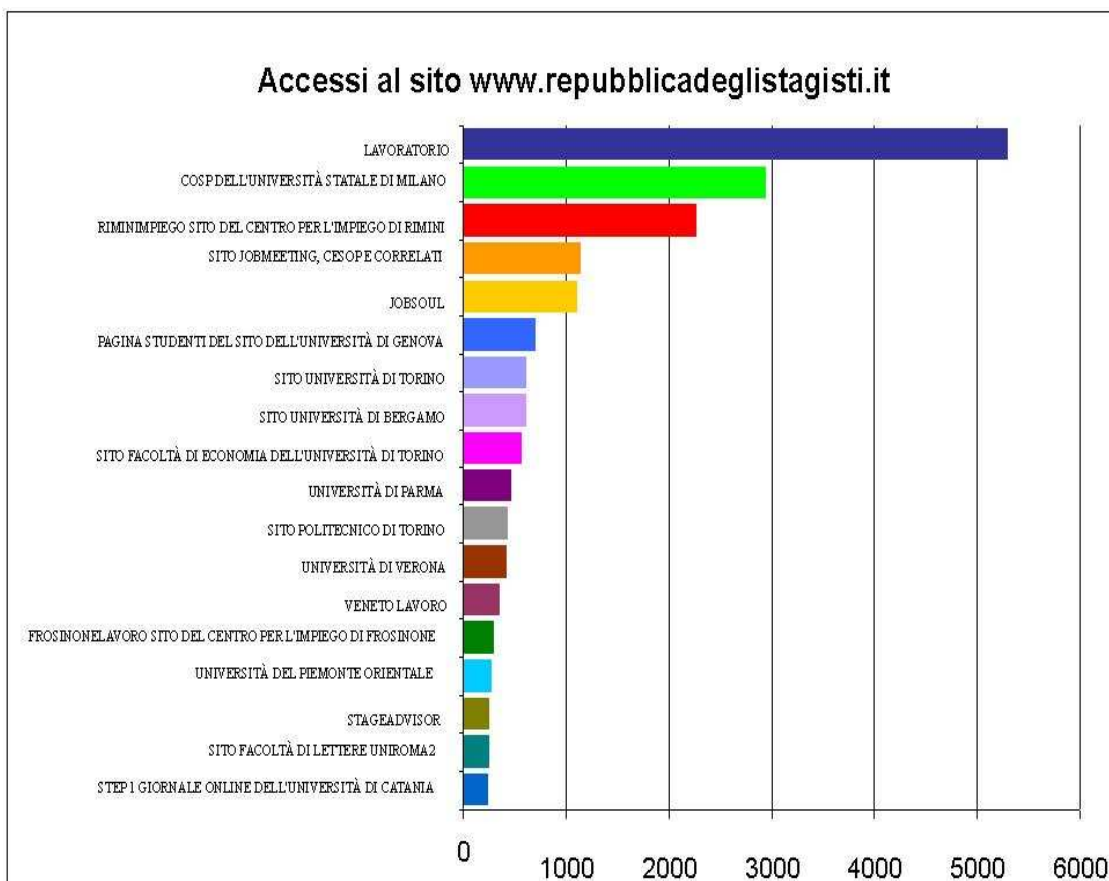
Davanti a questa molteplicità di fonti, è alquanto arduo fare una stima ragionevole del numero medio di stage fatti ogni anno in Italia: quel che emerge chiaramente è piuttosto una crescita costante dell'utilizzo di questo strumento, che di anno in anno raddoppia, se così si può dire, il proprio trend di crescita da un lato, arrivando progressivamente a dimezzare dall'altro la sua funzione propedeutica all'ingresso nel mercato del lavoro. Se è vero che sono fortunatamente aumentati gli stage promossi dalle strutture formative non universitarie, sono sempre più numerosi gli stage effettuati e proposti dopo la laurea o addirittura dopo il master, che si concludono con una stretta di mano.

E' per questo che abbiamo sentito la necessità di lanciare un Sondaggio nazionale, utilizzando il mezzo più amato dai giovani, internet, per chiedere direttamente agli ex stagisti se quello che è stato rilevato, anche se in maniera parziale da più fonti, è confermato nella realtà di chi ha vissuto in prima persona l'esperienza di uno stage in azienda. Da qui è nata la collaborazione con la testata web, Repubblica degli Stagisti, specializzata nell'analisi del fenomeno, sul cui sito www.repubblicadeglistagisti.it Isfol Orientaonline (<http://orientaonline.isfol.it>) ha veicolato il Sondaggio, collegando direttamente una news ricorrente ad un Questionario, rimasto on line dal 6 maggio al 6 ottobre del 2009.

Il Questionario era composto da una ventina di domande mirate a permettere a chiunque avesse fatto almeno un'esperienza di stage di raccontarla – in maniera anonima – mettendo in luce anche aspetti di solito poco indagati. Per pubblicizzare l'iniziativa, abbiamo proposto a tutti gli sportelli stage delle Università italiane, a tutte le Agenzie e i Centri per l'Impiego pubblici e ai più importanti siti visitati dai giovani che si occupano di orientamento, formazione, lavoro e stage, di pubblicare gratuitamente sulla loro home page il banner o una news di richiamo al Sondaggio.

La graduatoria dei siti più contattati dai circa 3000 giovani che hanno risposto al Sondaggio, compilando il Questionario on-line, vede al primo posto la testata giornalistica web "Lavoratorio" (www.lavoratorio.it) con oltre 5.300 accessi, al secondo posto il Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni (COSP) dell'Università Statale di Milano (www.cosp.unimi.it) con quasi 3.000 accessi e al terzo posto il Centro per l'Impiego di Rimini (www.riminimpiego.it) con quasi 2.300 accessi. Non solo ad essi, ma a tutti coloro che, pubblicando il banner o la news, hanno aderito al Sondaggio, va tutta la nostra gratitudine per l'apporto che ci hanno offerto, contribuendo significativamente al successo di questa iniziativa.

Grafico 1



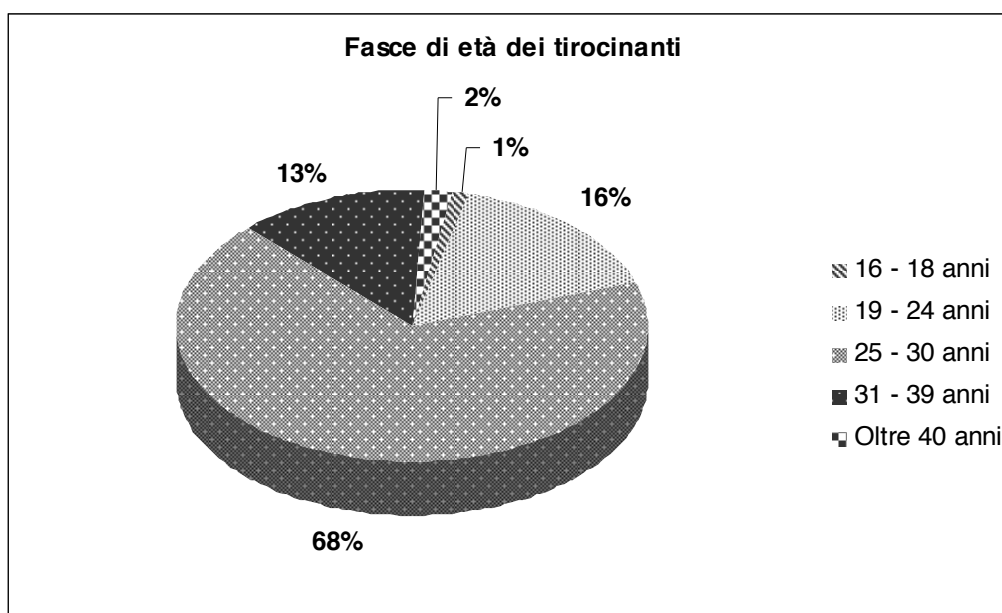
CAPITOLO 1 - GLI STAGISTI CATTURATI DAL SONDAGGIO

di Silvia Lotito

1. Chi sono, cosa fanno e che cosa vogliono

Chi sono gli stagisti catturati dal sondaggio? Ragazze tra i 25 e i 30 anni laureate e residenti al Nord. Questo è il dato rilevante che emerge dall'analisi dei risultati del sondaggio. Se andiamo ad esaminare le varie tabelle, infatti, notiamo che gli stagisti sono per il 69% donne, di età prevalente compresa tra i 25 e i 30 anni (68%) e che per il 45% possiedono una laurea specialistica.

Grafico 2



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Ma approfondiamo ulteriormente la lettura di questi dati, scomponendoli per vedere da quali zone geografiche provengono i ragazzi che hanno risposto al sondaggio.

L'area con maggior presenza è il Nord Ovest con il 33%, seguita dal Sud e Isole con il 27%. Questi due dati, apparentemente molto simili, si riferiscono a due mondi in realtà molto lontani tra loro: conoscendo la realtà produttiva ed occupazionale del Nord possiamo ipotizzare che i ragazzi residenti nel settentrione, siano più fiduciosi e consapevoli di avere buone possibilità di trovare un'occupazione. Per questo motivo possiamo immaginare che intraprenderanno un tirocinio probabilmente anche con l'idea di completare la propria formazione (hanno risposto così il 24%) e per orientarsi maggiormente nel mondo delle professioni (18%).

Nel meridione, invece, dove sono note le difficoltà occupazionali, i ragazzi verosimilmente cercheranno di cogliere al volo qualsiasi occasione di lavoro, e in questo modo viene vissuto appunto lo stage. Un'altra motivazione potrebbe essere anche quella riportata nell'introduzione: ossia molte imprese/enti in tempi di crisi promuovono più stage per sopperire alle loro necessità occupazionali. In questo senso l'esempio degli stage promossi dai Centri per l'Impiego pugliesi è quanto mai calzante: di fronte ad un crollo delle assunzioni al termine dei tirocini (che vanno dal 73.2% nel '99 al 4,2% nel 2007) si registra un aumento del numero degli stage di quasi l'811%!

Un altro dato interessante da commentare ci sembra possa essere la suddivisione per titoli di studio degli stagisti (vedi Tab. 1): quasi la metà (45%) possiede una laurea specialistica, con una distribuzione geografica abbastanza omogenea. Degno di attenzione invece è il dato sui master: la media nazionale è del 14%, e da questo dato si differenzia il Sud, dove tra coloro che hanno risposto al sondaggio, sono in possesso di un master il 19%, esattamente il doppio del Nord Est (9%). Questo ci porta ad ipotizzare che al Sud, dove si hanno notevoli difficoltà di trovare lavoro anche con una laurea, in mancanza del lavoro, si tenta la strada del master per avere qualche chance in più proprio di trovare un lavoro.

Tabella 1 - Titolo di studio degli stagisti per sesso

Titolo di studio	F	M	Totale
Diploma	10,7%	13,0%	11,4%
Dottorato	0,3%	0,7%	0,4%
Laurea specialistica o v.o.	45,1%	43,5%	44,6%
Laurea triennale	28,2%	24,7%	27,1%
Master	13,5%	14,1%	13,7%
Qualifica	0,6%	1,6%	0,9%
Scuola dell'obbligo	1,6%	1,7%	1,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

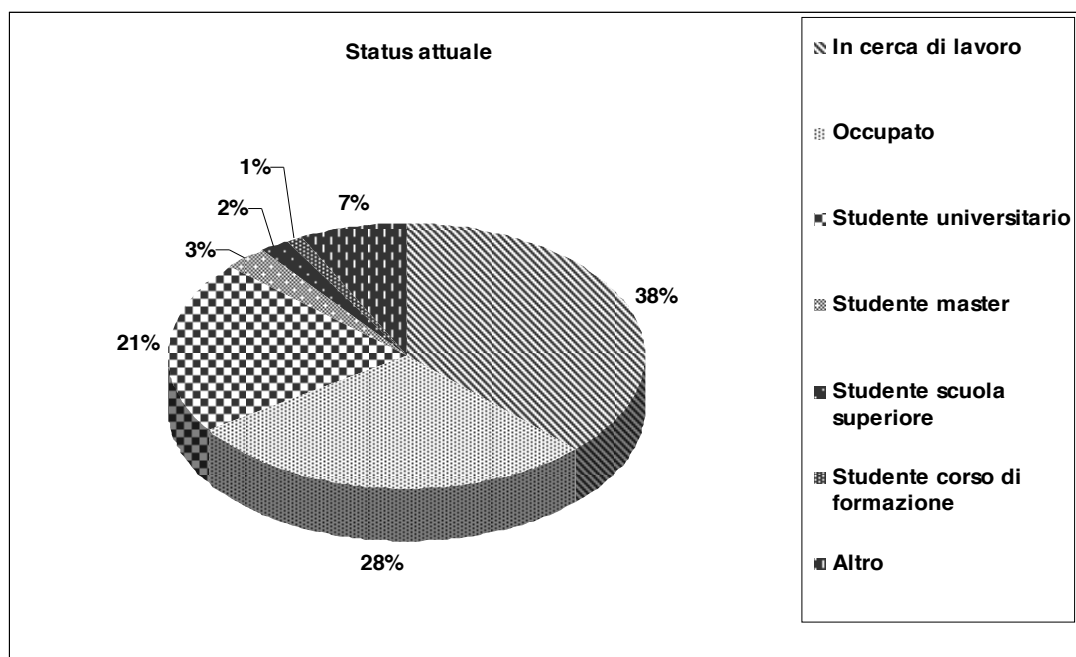
Tabella 2 – Status attuale degli stagisti

Status	F	M	Totale
In cerca di lavoro	39,8%	33,5%	37,8%
Occupato	25,2%	34,3%	28,0%
Studente corso di formazione	1,1%	1,0%	1,1%
Studente master	2,3%	2,6%	2,4%
Studente scuola superiore	1,8%	2,3%	2,0%
Studente universitario	21,9%	20,1%	21,4%
Altro	7,9%	6,1%	7,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Isole su dati "Sondaggio Isole – Repubblica degli stagisti", 2009

Per completare questa analisi risulta opportuno fare un cenno alla suddivisione per sesso dei ragazzi del sondaggio in rapporto con il loro status attuale (vedi Tab. 2) : anche se con lievi sfumature, vediamo che la percentuale dei maschi che dichiarano di essere già occupati è lievemente maggiore, mentre la percentuale delle femmine in cerca di lavoro è di quasi 7 punti percentuali in più (il 40% contro il 33%), e questo non è certo un dato che ci stupisce, vista la nota preferenza delle aziende ad assumere uomini, così come la preferenza delle donne a proseguire negli studi.

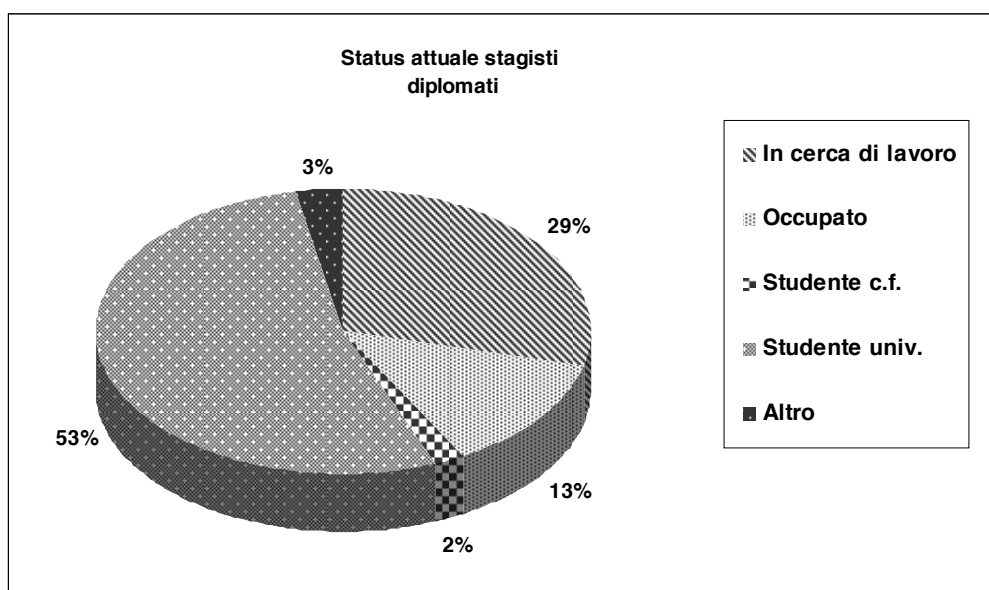
Grafico 3



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Riguardo allo status attuale di questi ragazzi in generale vediamo che il 28% è occupato, il 38% è in cerca di lavoro e il 21% è ancora studente universitario (Graf. 3). Mettiamo in relazione ora questi dati con quelli sul titolo di studio: tra tutti i laureati in possesso di una laurea specialistica (Graf. 5), dicono di essere già occupati il 37%. Diversa la situazione dei diplomati che risultano occupati per il 13% (Graf. 4), mentre tra quelli con la laurea triennale il 17 % dichiara di lavorare (Graf. 6).

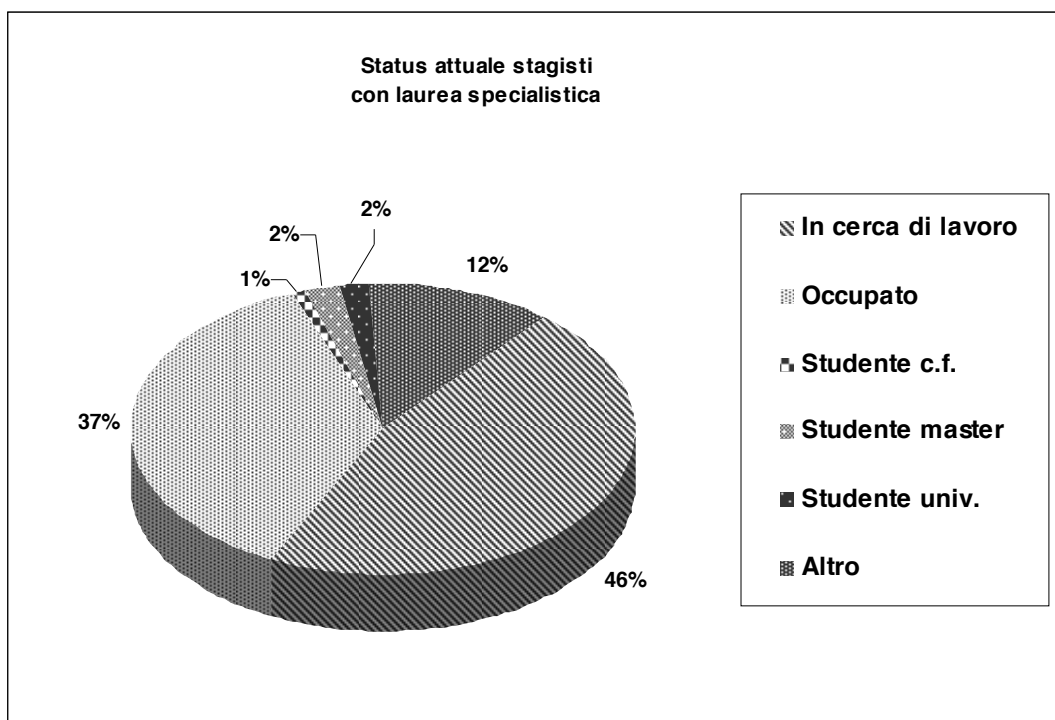
Grafico 4



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Le aziende al momento delle assunzioni molto probabilmente sceglieranno giovani in possesso di un titolo di studio più elevato, quindi una laurea del vecchio ordinamento o una laurea specialistica, ancor meglio un dottorato (la percentuale degli utenti del sondaggio con il titolo di dottorato che ha risposto di essere occupato sale al 67%).

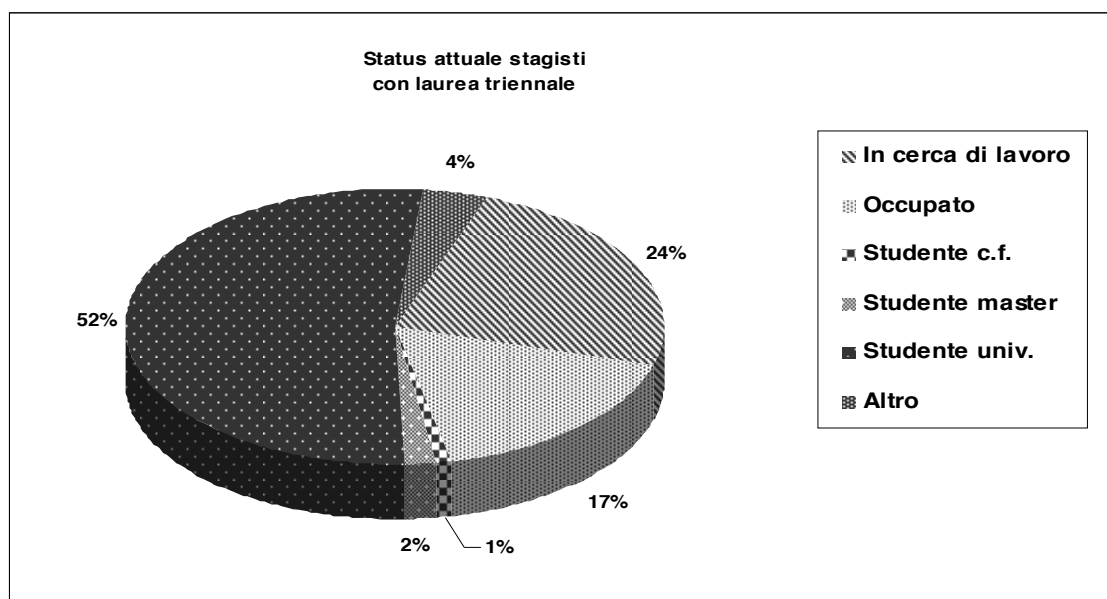
Grafico 5



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Una riflessione sulle nuove lauree a questo punto viene spontanea, riallacciandoci in particolare alle recenti critiche alla riforma universitaria che ha introdotto il 3+2. L'obiettivo della riforma era quello esplicito di ridurre i tempi di permanenza all'università, di formare tecnici qualificati e, quindi, di introdurre nel mondo del lavoro almeno una buona parte dei laureati dopo tre anni.

Grafico 6



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

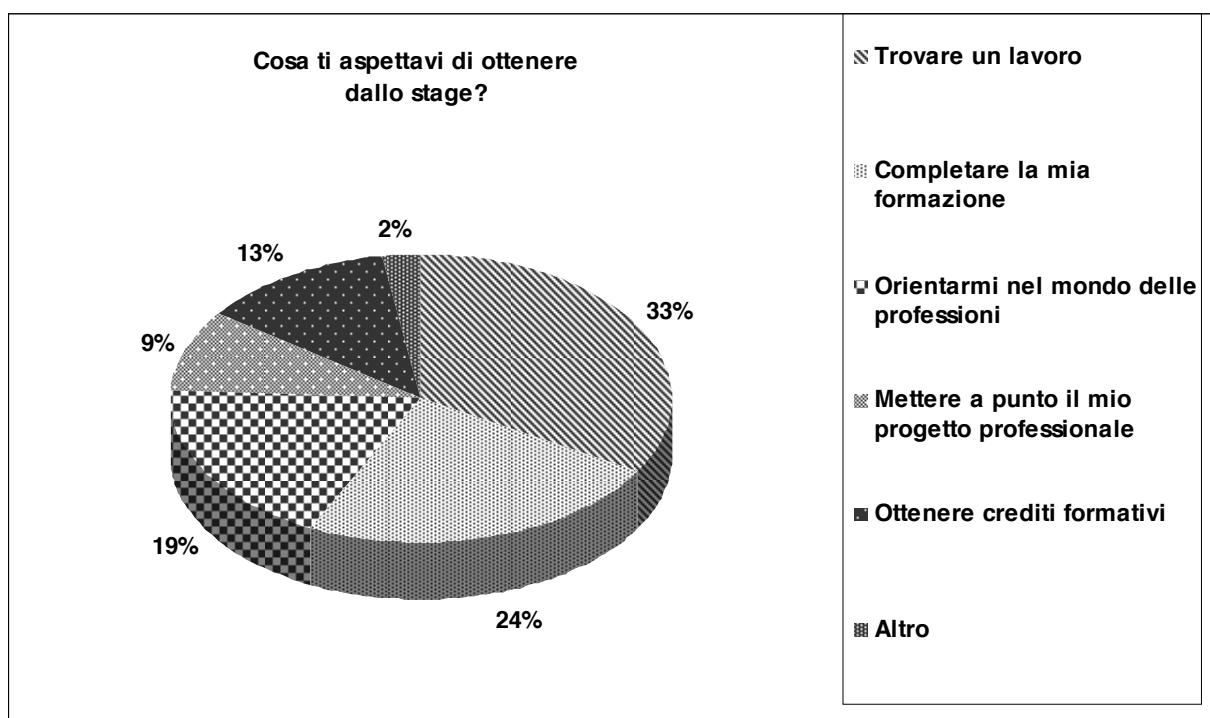
Molti ragazzi proseguono negli studi semplicemente perché non c'è un lavoro disponibile e perché le famiglie che possono permetterselo preferiscono far prendere ai propri figli un titolo più elevato. Si potrebbe ipotizzare che una delle cause delle modeste performance in termini occupazionali delle lauree triennali vada ricercata nell'indifferenza o nella scarsa ricettività del mercato del lavoro verso questo tipo di laurea, malgrado le intenzioni del legislatore.

Ma perché le imprese non vogliono i dottori brevi?

In effetti la domanda delle aziende è cambiata. Oggi vogliono laureati già formati, specializzati, pronti, personale già "skillato". Una volta si immettevano laureati in blocco, per poi formarli e farli crescere, si investiva in capitale umano guardando anche al lungo periodo e non solo al breve. Al momento le cose stanno diversamente: la laurea triennale non basta, serve la specializzazione e poi la "super-specializzazione". Da questo punto di vista l'esperienza dello stage sarebbe quindi importantissima, proprio perché, per sua definizione, dovrebbe essere un periodo di formazione e di orientamento, in realtà tale strumento molto spesso non viene utilizzato (dalle aziende) o affrontato (dai ragazzi) in quest'ottica.

Da un lato infatti i giovani ammettono di intraprendere o di aver intrapreso uno stage soprattutto per trovare lavoro (33%) e solo il 24% dice di aver cercato di completare la propria formazione, mentre il 19% dichiara di volersi orientare nel mondo delle professioni (Graf. 7).

Grafico 7

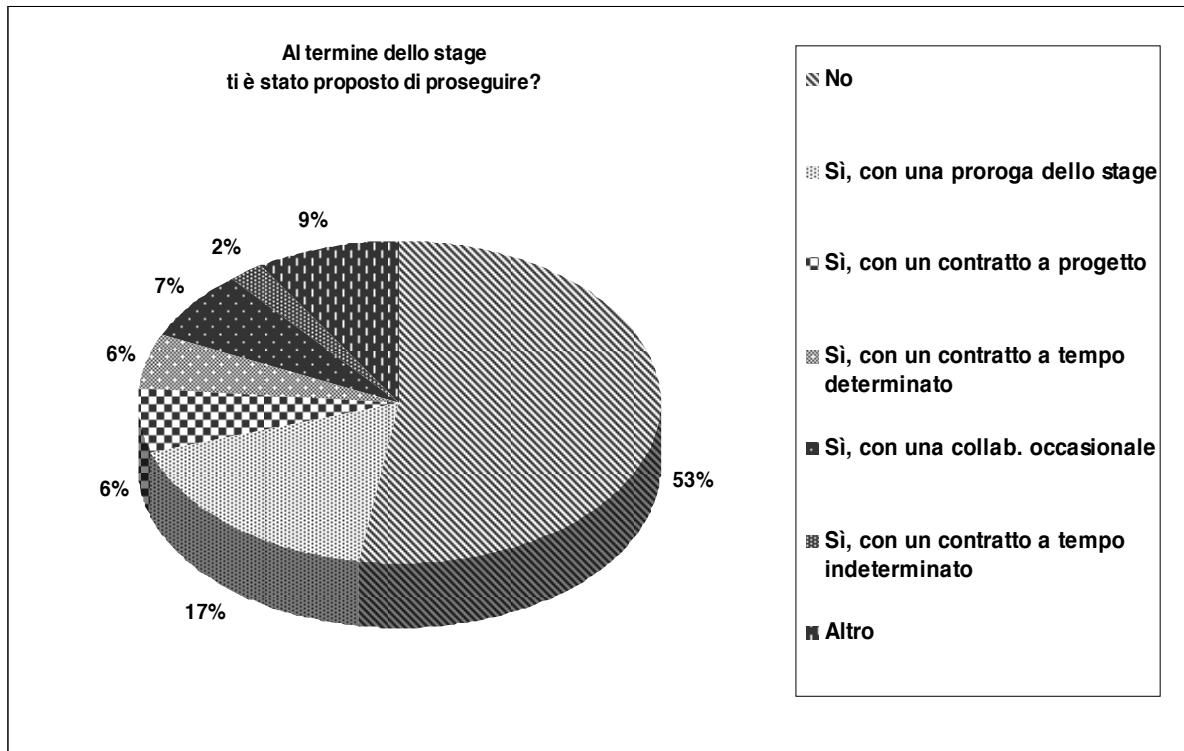


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

I nostri dati ci dicono che un ragazzo su tre ha fatto lo stage dopo la laurea specialistica. Se un giovane appena laureato che comincia a mandare curriculum, verosimilmente senza ottenere risposte, riceve un'offerta di tirocinio, penserà prevalentemente al fatto che questa può essere una buona opportunità per trovare un lavoro, ma data anche la consapevolezza della difficoltà di vedere trasformato il proprio contratto di stage in un contratto lavorativo, avrà sempre la speranza di avere una buona occasione per completare la propria formazione (aspettativa espressa dal 24%) e di aggiungere competenze ed esperienza nel curriculum.

Dall'altro lato, le aziende troppo spesso utilizzano lo stage per sopperire alle proprie necessità di manodopera flessibile e a basso costo: questa ipotesi sembra confermata non solo dai dati statistici sull'aumento del numero di stage promossi dalle imprese in tempi di crisi, ma, in piccolo, anche dal nostro sondaggio. E' stato chiesto ai ragazzi in che modo si è concluso lo stage, la risposta non è stata esaltante: complessivamente all' 8% è stato offerto un contratto (6% a tempo determinato e il 2% indeterminato), per più della metà (53%) si è concluso con una stretta di mano, per altri ancora con una proroga (17%), e per il restante 13% con contratti atipici.

Grafico 8



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

CAPITOLO 2 - LE AZIENDE OSPITANTI

di Giuseppe Iuzzolino

Per comprendere appieno il fenomeno dello stage in Italia non basta sapere chi sono gli stagisti, quando fanno lo stage e cosa si prefiggono di ottenere da questa esperienza. E' altrettanto importante, infatti, capire quali sono le caratteristiche principali delle aziende che li ospitano: si tratta di piccole o grandi imprese? In quali settori operano? In quali aree o funzioni aziendali vengono inseriti i tirocinanti? E ancora: attraverso quali canali vengono contattate e "agganciate" le aziende ospitanti? Qual è, al di là di quanto previsto dalla normativa, il ruolo *reale* del tutor aziendale durante il percorso di tirocinio?

Analizzando le risposte date dagli stagisti a queste domande, è stato possibile comprendere:

- *chi sono* gli enti/aziende che ospitano gli stagisti;
- come si fa a *trovare uno stage*;
- se e come le aziende *rispettano gli impegni presi* al momento della firma del progetto formativo.

1. Dimensioni, settori e funzioni aziendali

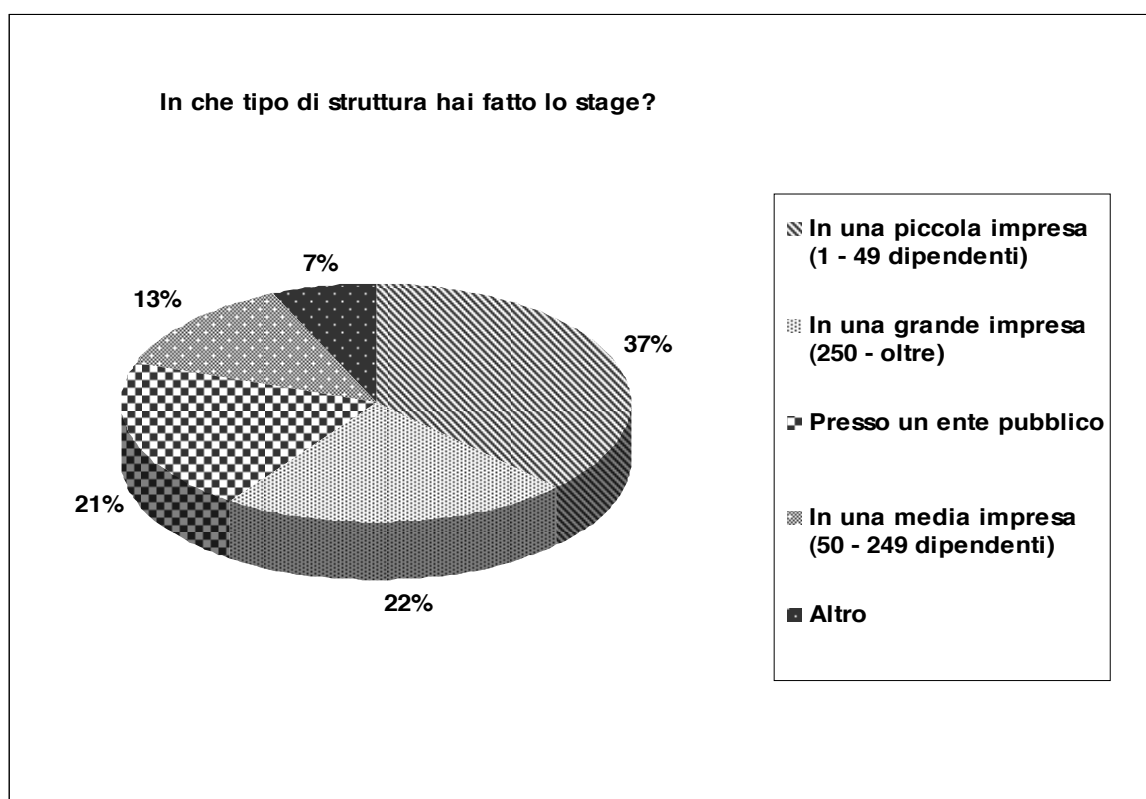
Le dimensioni aziendali

Come si vede dal Grafico 9, il **37%** degli stage sono stati effettuati all'interno di **imprese di piccole dimensioni**, imprese, cioè, che hanno meno di 50 dipendenti. Un dato che non stupisce, se si considera che le piccole imprese costituiscono la spina dorsale del sistema produttivo italiano. Basti pensare che le sole microimprese - quelle con meno di dieci dipendenti - rappresentano all'incirca il 90% del totale delle aziende italiane. Rilevante è inoltre la quota di stagisti inseriti in **grandi aziende (22%)**, mentre nelle **medie imprese** ha svolto lo stage soltanto il **13%** dei tirocinanti. E' importante sottolineare come lo stage non sia, come alcuni credono, appannaggio esclusivo delle imprese private: **1 stage su 5**, infatti, è stato effettuato all'interno di una **struttura pubblica**. Del resto non bisogna dimenticare che nel settore pubblico risultavano occupate, nel 2005, 3,5 milioni di unità di personale, pari al 15% dell'occupazione totale registrata in Italia in quell'anno. Nella Pubblica Amministrazione, inoltre, i tirocini non hanno dato luogo, nel 63% dei casi, né a un contratto di lavoro – il che è naturale, dal momento che nel pubblico si entra generalmente per concorso – né a proroghe dello stage.

Le **piccole imprese**, invece, nel **54%** dei casi non hanno proposto ai tirocinanti né una proroga dello stage né tantomeno un contratto di lavoro, mentre **le grandi aziende** “solo” nel **42%** dei casi hanno lasciato andar via gli stagisti senza assumerli o “confermarli” almeno con una proroga dello stage. Tuttavia, analizzando ulteriormente i dati, notiamo come le grandi aziende tendano a **prorogare lo stage** in misura maggiore rispetto alle piccole (**26%** dei casi contro il **12%**), mentre **il tasso di stagisti assunti o inseriti con contratti atipici** (collaborazioni, contratti a progetto, ecc.) dalle grandi aziende risulta inferiore rispetto alla quota di stagisti assunti o inseriti dalle piccole (**22%** contro un **25%** delle piccole).

Va però sottolineato che le grandi imprese tendono prevalentemente a proporre **contratti a tempo determinato (10,3%)**, mentre la tipologia contrattuale più utilizzata dalle piccole è la **collaborazione occasionale (10,6%)**.

Grafico 9



Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Sembra comunque che le piccole imprese facciano scelte più nette rispetto alle grandi: nella maggior parte dei casi allo stage segue un contratto di lavoro oppure un “arrivederci e grazie”. Le grandi aziende, invece, scelgono spesso la via di mezzo: la proroga. Ciò su cui varrebbe la pena riflettere è il fatto che la proroga ha senso solo se, alla scadenza del periodo previsto, non sono stati raggiunti gli obiettivi formativi

concordati e indicati sul progetto formativo. Il che accade piuttosto di rado. E allora perché tante proroghe? Azzardiamo una spiegazione: l'azienda inserisce inizialmente lo stagista per un periodo piuttosto breve (ad esempio tre mesi), durante il quale, oltre a formarlo, ne verifica le capacità, l'impegno e i risultati. Quindi, se il rendimento dello stagista è al di sotto delle aspettative, il rapporto si conclude alla scadenza prevista e l'azienda "si libera" in poco tempo di una risorsa ritenuta inadeguata; se invece lo stagista si dimostra valido, allora gli viene proposta una proroga, legittima sotto il profilo normativo e molto meno "impegnativa" di un contratto di lavoro.

I settori di attività delle aziende

Le aziende/enti che ospitano gli stagisti operano nei più diversi settori di attività. Lo stage, infatti, risulta trasversale alle diverse tipologie di aziende: che operino nel settore metalmeccanico o nel turismo, che siano pubbliche o private, di piccole o di grandi dimensioni, (quasi) tutte le imprese utilizzano lo stage. Tuttavia dalla lettura dei dati emerge una chiara preponderanza dello stage nelle imprese di servizi: evidentemente le aziende di produzione privilegiano altre modalità di inserimento dei giovani nei percorsi di formazione e lavoro (ad esempio l'apprendistato).

Tra i diversi settori aziendali il più battuto dai giovani è quello della "**Comunicazione, Spettacolo e Pubblicità**", all'interno del quale ha svolto lo stage il **12%** dei tirocinanti che hanno risposto al sondaggio. Una quota leggermente inferiore di stagisti (**11%**) ha svolto il tirocinio nella "**Pubblica Amministrazione**", mentre il **10%** ha effettuato lo stage in una società di "**Consulenza o Servizi alle imprese**".

Ma quali sono i settori più virtuosi, ovvero quelli con il più alto tasso di stagisti assunti o inseriti, anche con contratti atipici, al termine dello stage? Il settore più virtuoso sembrerebbe essere quello della "Grafica e Editoria", all'interno del quale è stato offerto un contratto di lavoro al **28%** dei tirocinanti. Tuttavia da un esame più attento dei dati è possibile rilevare come nel **14,3%** dei casi si tratti di contratti di **collaborazione occasionale** - la forma di impiego meno onerosa e impegnativa per un'azienda e meno "tutelante" per il giovane. Al **10%** dei tirocinanti è stato invece offerto un **contratto a progetto**, mentre i contratti a tempo determinato e indeterminato rappresentano delle vere e proprie eccezioni (rispettivamente **2,5 e 1,3%**).

Il settore *realmente* più virtuoso è invece quello della "**Educazione e Formazione**": anche se la quota di tirocinanti che hanno ricevuto un'**offerta di lavoro (26,6%)** risulta leggermente inferiore rispetto al settore della "Grafica e Editoria", decisamente più elevata si rivela l'incidenza dei contratti **a tempo determinato e indeterminato**

(rispettivamente 6 e 4%), mentre le **collaborazioni occasionali** e i **contratti a progetto** si attestano entrambi **intorno all'8%**. Interessanti anche le quote di inserimenti post stage nei settori **“Commercio e Distribuzione”** e **“Telecomunicazioni/ICT”**, nei quali uno stagista su quattro ha visto trasformarsi lo stage in un contratto di lavoro. Non si tratta di cifre clamorose, certo, ma comunque molto più elevate di quelle raggiunte da settori come quello dei **“Servizi finanziari e assicurativi”** e quello delle **“Attività non profit”**, nei quali è stato proposto un contratto di lavoro rispettivamente **al 15 e al 17%** degli stagisti. Discorso a parte per quanto concerne la **Pubblica Amministrazione**, che, per evidenti motivi, registra anch'essa una quota molto bassa di stagisti assunti o inseriti con contratti atipici (**16%**).

Le aree/funzioni aziendali

Tra le diverse aree o funzioni aziendali ce ne sono alcune a spiccata vocazione “stagistica”. Nell'area **“Relazioni esterne/Ufficio stampa”** e nella funzione **“Marketing/Pubblicità”**, ad esempio, hanno svolto lo stage rispettivamente il **17%** e il **12%** dei tirocinanti che hanno partecipato al sondaggio. Ma la funzione “Marketing e Pubblicità” si rivela più virtuosa di quella delle “Relazioni esterne/Ufficio stampa”: all'interno della prima, infatti, è stato offerto un contratto di lavoro, dopo lo stage, al **22%** dei tirocinanti, contro un ben più modesto **17%** della seconda.

Ciò che comunque risulta evidente è che lo stage è estremamente diffuso nell'ambito delle funzioni e delle attività che riguardano, in senso lato, la “Comunicazione”. In effetti quelle relative alla comunicazione sono funzioni che esercitano un notevole richiamo sui ragazzi: una folta schiera di neolaureati in materie umanistiche (Scienze della comunicazione, Lettere, Sociologia, ecc.) o giuridico-economiche (Economia e Commercio, Scienze Politiche, ecc.) ambisce ad uno stage - e a un futuro - in questo settore. In questo senso il bacino di candidati all'interno del quale le aziende possono scegliere i loro stagisti risulta molto ampio e diversificato.

Altre funzioni aziendali ricche di stagisti sono quelle delle **“Risorse umane”** e della **“Amministrazione e Finanza”**, che raccolgono rispettivamente il **10 e il 9%** del totale dei tirocinanti. Anche in queste funzioni vengono inseriti perlopiù dei neolaureati: nell'area “Amministrazione e Finanza” lo stagista-tipo è generalmente un neolaureato in materie economiche - più raramente un diplomato in ragioneria - mentre nell'area “Risorse umane” viene in genere inserito un neolaureato in discipline economiche, giuridiche o umanistiche. Anche in queste aree la grande “fame” di stage dei giovani laureati offre ampie possibilità di scelta alle aziende offerenti.

Oltre all'**8%** di tirocinanti inseriti nell'area "**Produzione e Qualità**", va segnalato anche il **7%** di stagisti nella funzione "**Ricerca e Sviluppo**": in un'area come questa il ricorso allo stage diventa uno strumento atto non solo a formare i futuri ricercatori ma anche a tamponare la costante emorragia di risorse umane. Va infine osservato come l'area con il più alto tasso di assunzioni/inserimenti post stage sia quella dei "**Sistemi informativi**": se la quota media di stagisti assunti o inseriti con contratti atipici si aggira intorno al 21% (uno stagista su cinque), in quest'area la percentuale sale fino al **24,3%**.

2. La ricerca dello stage e il tutor aziendale

I canali utilizzati per trovare lo stage

Trovare uno stage significa oggi, soprattutto per i neolaureati, procurarsi una chiave di accesso al mondo del lavoro, un mondo nel quale sembra sempre più difficile entrare se non si possono far valere, come "lasciapassare", una o più esperienze di stage. In quanto tappa più o meno obbligata per arrivare a conquistarsi un contratto di lavoro, lo stage è ormai divenuto molto di più che un semplice strumento di formazione e orientamento. Per questo la "caccia allo stage" è diventata uno degli sport più praticati dai giovani in Italia.

Ma come si fa a trovare uno stage?

Il **30%** degli stagisti lo ha trovato grazie all'**Ufficio stage della propria Università** (Graf. 10). Con l'affermarsi della logica secondo la quale il mondo dell'università e quello del lavoro debbano cominciare a parlarsi – anziché ignorarsi come è accaduto per svariati anni -, molte Università si sono dotate di un Ufficio stage e/o placement e hanno provveduto a "piazzare" in stage molti studenti e neolaureati. Del resto, dal momento che la grande maggioranza di stagisti è costituita da laureati, non stupisce il ruolo di primo piano svolto dalle Università nella ricerca di opportunità di stage per i propri iscritti.

Molto consistente (**24%**) è poi la quota di giovani che, nella ricerca dello stage, utilizzano il metodo "fai da te": cercano su **internet** o sulla **carta stampata** le offerte di stage e si candidano inviando il CV, oppure inviano spontaneamente alle aziende il curriculum vitae nella speranza di venire prima o poi contattati. Va segnalato inoltre come il **17%** dei tirocinanti abbia trovato lo stage grazie alle proprie "**conoscenze**" (familiari, amici, parenti, ecc.): in Italia questa sorta di strada preferenziale, che una

volta veniva percorsa esclusivamente per ottenere un posto di lavoro, viene oggi utilizzata anche per conquistare un tirocinio.

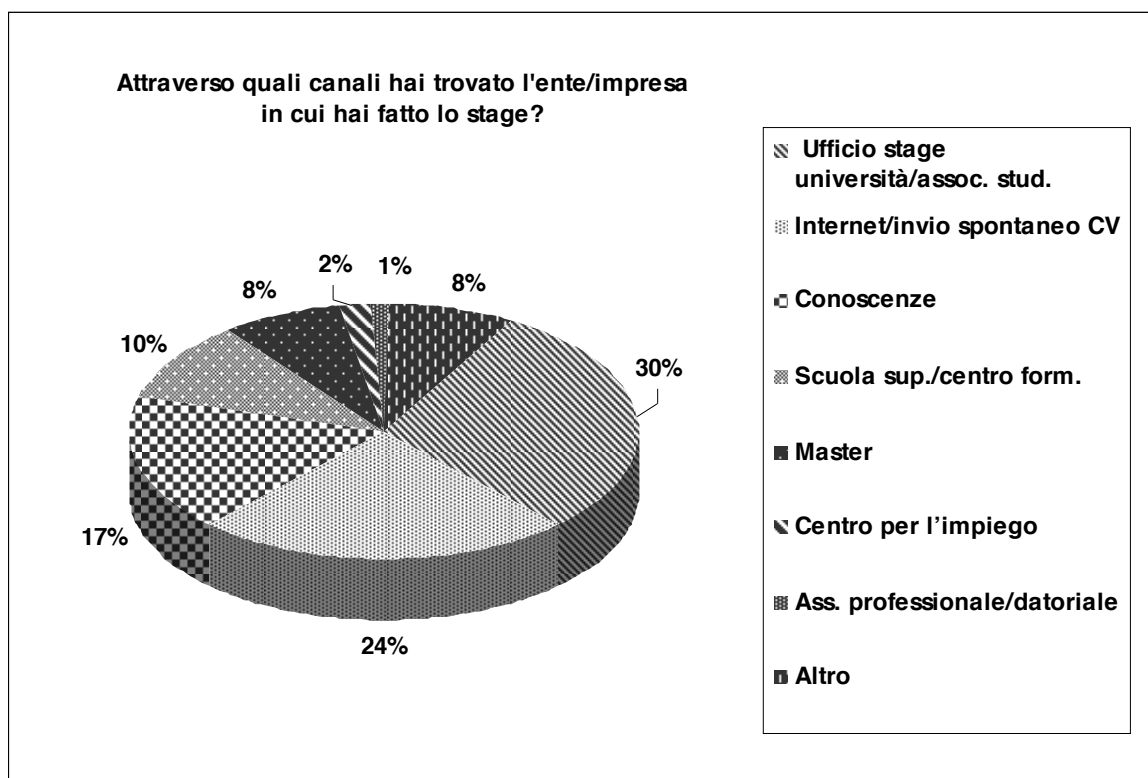
Uno stagista su dieci ha trovato invece lo stage grazie alla **scuola superiore** o a un **centro di formazione**. Dopo essersi ampiamente diffusa nel mondo dell'Università, la "cultura dello stage" sta gradualmente entrando anche nelle scuole. Negli ultimi anni, infatti, molti istituti superiori – in particolare tecnici e professionali – hanno avviato contatti o formalizzato accordi con le aziende del territorio per inserire in stage i propri studenti.

Circa l'**8%** degli stagisti, inoltre, ha trovato lo stage grazie a una **scuola di master**. Sempre più scuole di master prevedono infatti, al termine della fase d'aula, un tirocinio aziendale quale parte integrante del percorso formativo. Del resto il fatto di assicurare a tutti gli allievi uno stage aziendale fa aumentare in modo esponenziale il grado di appetibilità del master.

Risulta infine estremamente significativo il dato riguardante i **Centri per l'impiego**: solo una percentuale irrisoria di tirocinanti (**2%**) ha trovato lo stage grazie ai CPI. Perché un risultato così deludente? Scarsa conoscenza, da parte dei ragazzi, dei servizi offerti dai Centri per l'impiego? Limitata capacità dei CPI di procurare stage? Insomma: sono i ragazzi a non conoscere e sfruttare le possibilità offerte dai Centri per l'impiego o sono i Centri per l'impiego a non offrire opportunità?

Al di là delle ipotesi, bisognerebbe riflettere con attenzione su questo dato e cercare di individuarne le cause.

Grafico 10



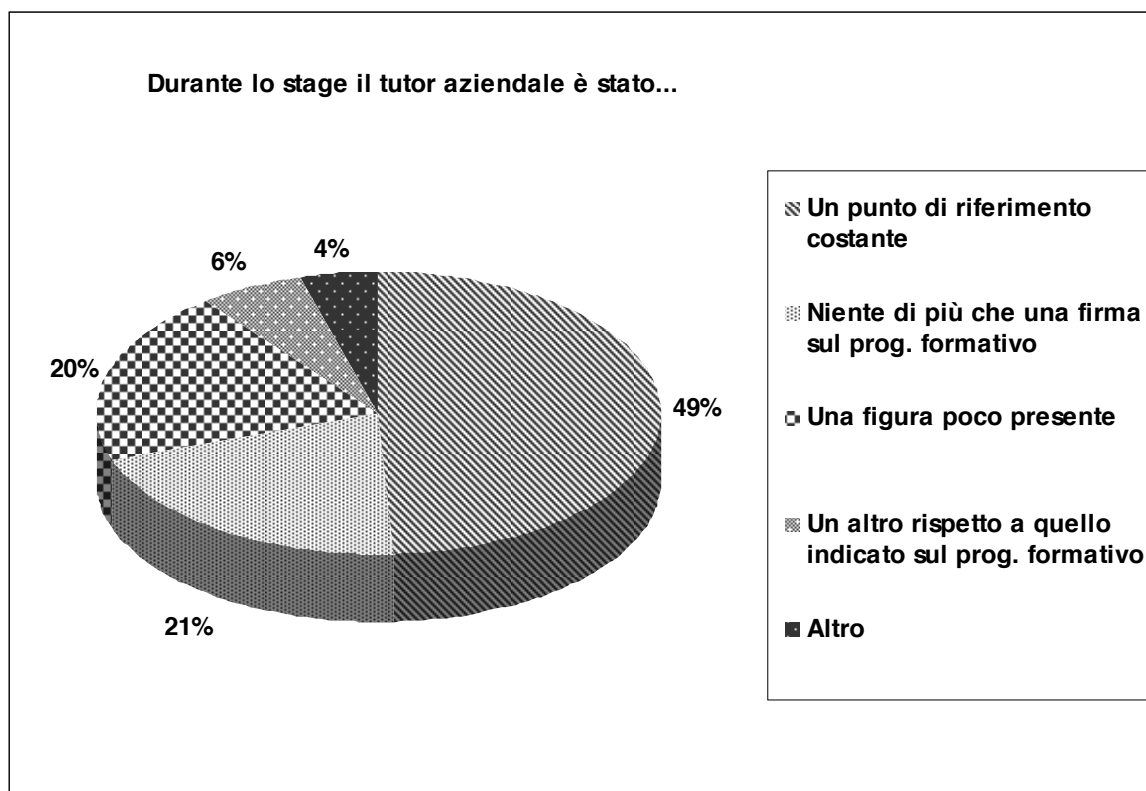
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Il tutor aziendale

Entrando in azienda, lo stagista non si ritrova abbandonato a se stesso. Gli viene infatti assegnato un tutor aziendale – il cui nominativo è indicato sul progetto formativo - che ha la responsabilità di seguirlo e assisterlo durante il suo percorso di stage, garantendo il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti.

Il ruolo del tutor aziendale è quindi determinante ai fini del buon esito dello stage: un tutor presente e competente può dare molto al tirocinante, permettendogli di capire "come si lavora", facendogli acquisire competenze professionali e trasmettendo fiducia e voglia di fare. Ma questa situazione ideale non sempre trova riscontro nella realtà: se per il **49%** degli stagisti **il tutor aziendale** è stato effettivamente **un punto di riferimento costante** (cfr. Graf. 11), per molti altri è stato invece **niente più che una firma sul progetto formativo (21%)** o comunque **una figura poco presente (20%)**. Per il **6%** degli stagisti, invece, **il tutor non è stato quello indicato sul progetto formativo**, ma almeno in azienda c'è stato qualcuno che ne ha fatto le veci.

Grafico 11



Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

In questo senso le funzioni aziendali più affidabili risultano essere quelle della “**Ricerca e Sviluppo**” e delle “**Risorse umane**”, nelle quali il tutor aziendale è stato un punto di riferimento costante nel **53%** dei casi; la maglia nera spetta invece alle aree “**Amministrazione e Finanza**” e “**Produzione e Qualità**”, nelle quali il tutor designato dall’azienda ha garantito al tirocinante un’assistenza costante solo nel **45%** dei casi.

Il dato su cui riflettere è però quel **41%** complessivo di tirocinanti che hanno avuto **un tutor poco presente o praticamente assente**. Dal momento che lo stage è essenzialmente un periodo di formazione, il fatto che lo stagista non possa contare sulla presenza e l’assistenza di colui che sarebbe tenuto a formarlo è cosa grave.

Ma quali sono le ragioni della latitanza dei tutor? Proviamo ad ipotizzarne un paio. *Prima ipotesi:* il tutor designato dall’azienda è il responsabile dell’area/funzione in cui viene inserito lo stagista; avendo compiti e responsabilità importanti a cui far fronte, il responsabile-tutor non ha tempo e modo (e talvolta neppure voglia) di seguire e formare lo stagista. In questi casi il tirocinante, abbandonato a se stesso, finisce per

sentirsi un corpo estraneo all'azienda e lo stage diventa un'esperienza improduttiva o addirittura frustrante.

Seconda ipotesi: il tutor segue il tirocinante soltanto durante i primi giorni di stage, gli spiega il lavoro che dovrà fare e come dovrà farlo; quindi, dopo essersi accertato del fatto che lo stagista sia in grado di svolgere adeguatamente le mansioni assegnate (perlopiù di basso profilo), sparisce fino alla fine del tirocinio. In sostanza lo stage si riduce a questo: un breve (o brevissimo) periodo di *formazione* (o soltanto di *addestramento*) seguito da un periodo decisamente più lungo di *lavoro*. In questi casi più che di stage si tratta di rapporti di lavoro mascherati. Sarebbe sicuramente opportuno intervenire in modo tale da impedire che aziende particolarmente "astute" utilizzino lo stage come lo strumento ideale per disporre liberamente di risorse umane a basso costo (o addirittura a costo zero).

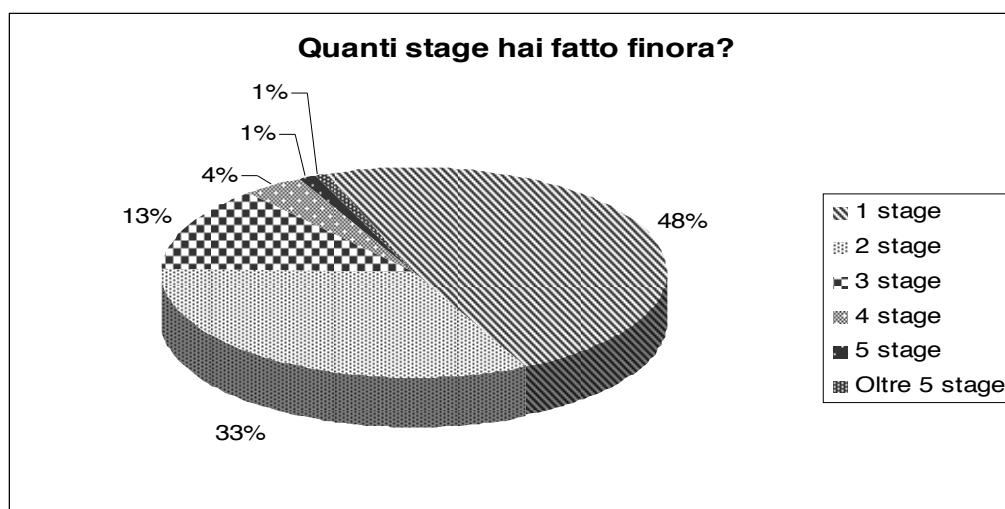
CAPITOLO 3 - LE CARATTERISTICHE DELLO STAGE

di Eleonora Voltolina

1. Quanti, quando, per quanto tempo e dove

Ogni anno in Italia vengono attivati non meno di 400mila stage. I quasi 3.000 giovani che hanno partecipato al sondaggio Isfol – *Repubblica degli Stagisti* in quasi la metà dei casi (48,4%) si sono fermati al primo: questo dato può certo significare che ne hanno fatto solamente uno, ma può anche voler dire che gli intervistati erano alla loro prima esperienza di stage (cui prevedibilmente ne faranno seguito altre). Il 32,7% ha fatto due stage, il 13% tre, il 3,9% quattro, l'1,2% cinque e lo 0,7% addirittura più di cinque. Sommando questi ultimi quattro dati emerge la percentuale di quanti sono i “serial stagisti”, cioè le persone che fanno tre o più tirocini, moltiplicando in maniera spesso poco utile e proficua le esperienze di *learning by doing*: 18,8%. Cioè quasi uno su cinque ha al suo attivo tre o più stage.

Grafico 12



Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Il numero di stage che una persona ha all’attivo dipende in maniera forte dall’età. Ciò viene confermato dall’analisi dei dati raggruppando le 2813 persone che hanno partecipato al sondaggio in cinque classi di età: gli attuali quarantenni, nati prima del 1970, che rappresentano una voce comunque molto ridotta dei partecipanti al sondaggio (meno dell’uno per cento del totale); poi la generazione degli anni Settanta, cioè i nati tra il 1970 e il 1978; quelli nati tra il 1979 e il 1984, e che quindi oggi hanno tra i venticinque e i trent’anni, che rappresentano la categoria più nutrita (quasi la metà del totale); i nati tra il 1985 e il 1990, che oggi hanno tra i venti e i venticinque anni e

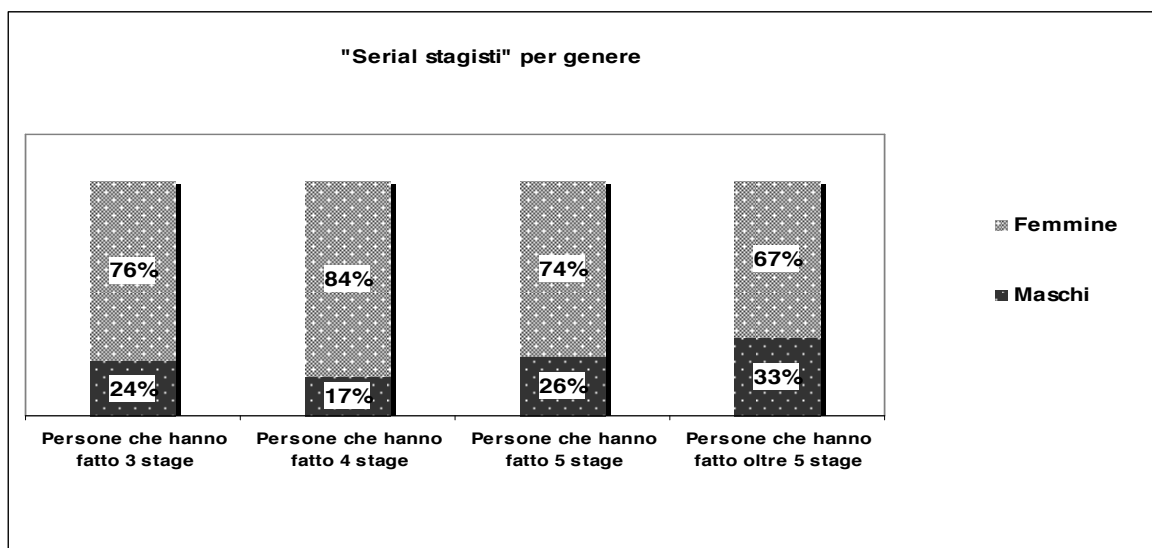
quindi sono per la maggior parte studenti universitari (circa il 16% del totale) e infine i giovanissimi, tutti nati dal 1991 in poi, una fetta molto piccola.

Il primo gruppo è il più vecchio anagraficamente, e comprende persone nate dalla metà alla fine degli anni Sessanta, formatesi ed entrate nel mondo del lavoro tra la metà e la fine degli anni Ottanta – in un periodo in cui il ricorso allo strumento del tirocinio era molto raro. Infatti tra loro la percentuale di serial stagisti si attesta sotto al 30%.

I più “tartassati” dagli stage risultano essere gli attuali venticinque-trentenni, che dopo aver fatto uno o più tirocini durante i percorsi formativi, devono farne ancora uno o più anche dopo, perché non riescono a trovare un’occupazione.

La stragrande maggioranza di “serial stagisti” è rappresentata da donne. In media, di coloro che fanno un numero di stage elevato (da tre in su) oltre tre su quattro (75,2%) sono femmine. Il dato può certamente essere legato alla maggiore difficoltà delle donne, rilevata anche dall’Istat, ad inserirsi nel mondo del lavoro.

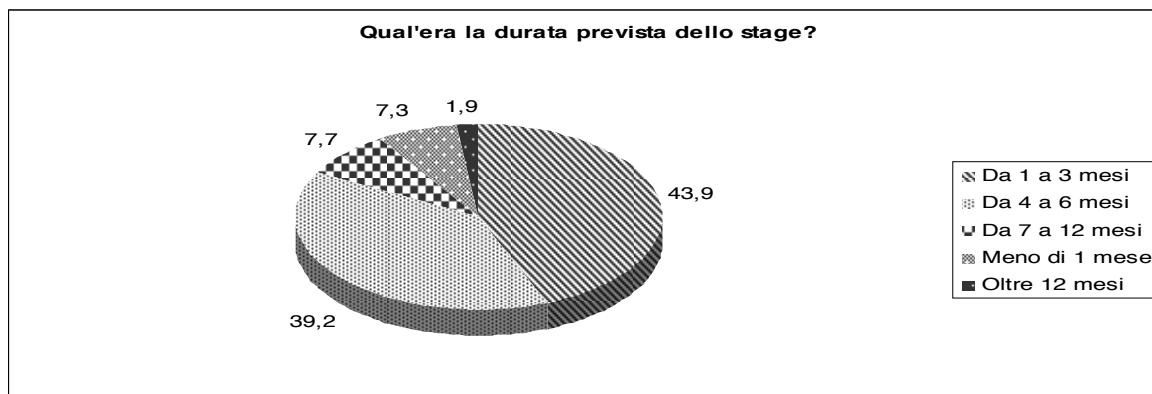
Grafico 13



Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Ma si può anche ipotizzare che le ragazze abbiano più pazienza, e siano maggiormente disposte ad accettare proposte di stage là dove i coetanei maschi, dopo una o due esperienze formative, rifiutano e richiedono altre tipologie contrattuali.

Grafico 14



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

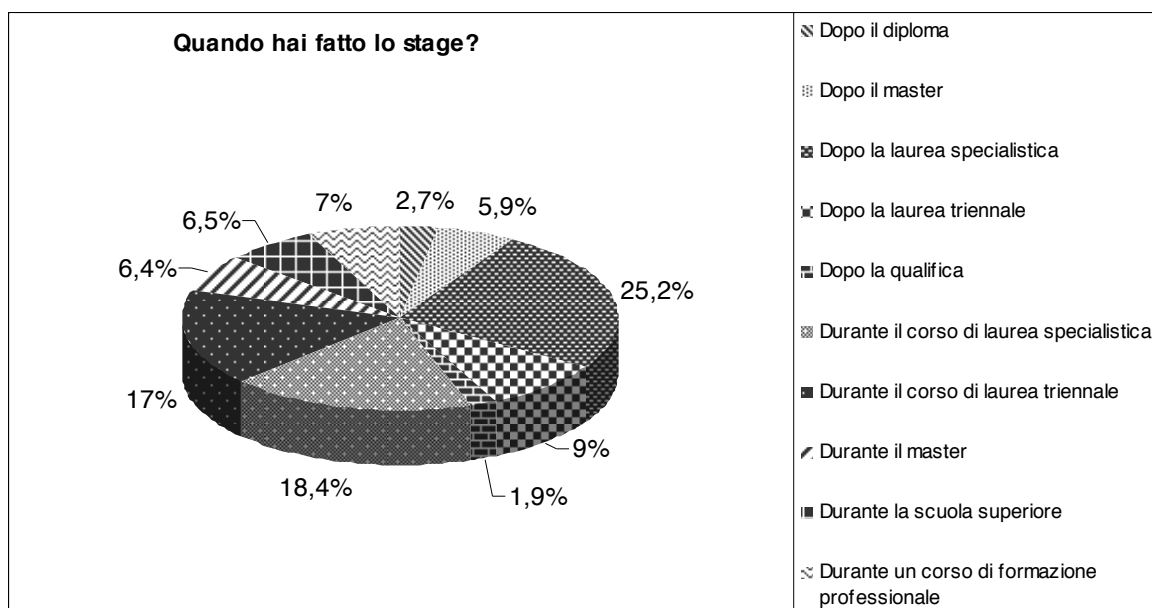
Uno stage è poi sempre un notevole investimento di energia per chi lo fa, ma anche e soprattutto di tempo: dal sondaggio emerge che la maggior parte dei tirocini dura da uno a tre mesi (43,9% – c'è poi un piccolo 7,3% di stage che durano meno di un mese, solitamente quelli curriculari, obbligatori per il percorso universitario, della durata standard di 150 ore).

Un'altra larga fetta di tirocini ha una durata tra i quattro e i sei mesi (39,2% dei casi). Quelli più lunghi, complessivamente il 9,6%, sono suddivisi in un 7,7% che comprende gli stage tra sette e dodici mesi, e un preoccupante 1,9% di stage che durano oltre i dodici mesi. Perché preoccupante? Perché secondo il dm 142/1998, a parte i disabili, nessuno potrebbe fare stage più lunghi di 12 mesi.

Ma quando si fa lo stage? In ben due casi su cinque dopo il percorso formativo: col risultato di perdita di tempo notevole – come rilevato anche nelle conclusioni del Manuale curato dall'Isfol, *Progetta il tuo stage in Europa*: «Questo tipo di esperienza negli altri Paesi europei è da tempo sviluppata come parte integrante dei curricula di studio e consente una maggiore integrazione tra sistema scolastico e sistema produttivo, evitando quindi lo scollamento tra tempo della formazione e tempo del lavoro, come invece troppo spesso ancora accade in Italia»¹¹.

¹¹ Cfr. Isfol "Progetta il tuo stage in Europa" a cura di Ginevra Benini – Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali, Soveria Mannelli (CZ), giugno 2008 – pag. 191.

Grafico 15



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

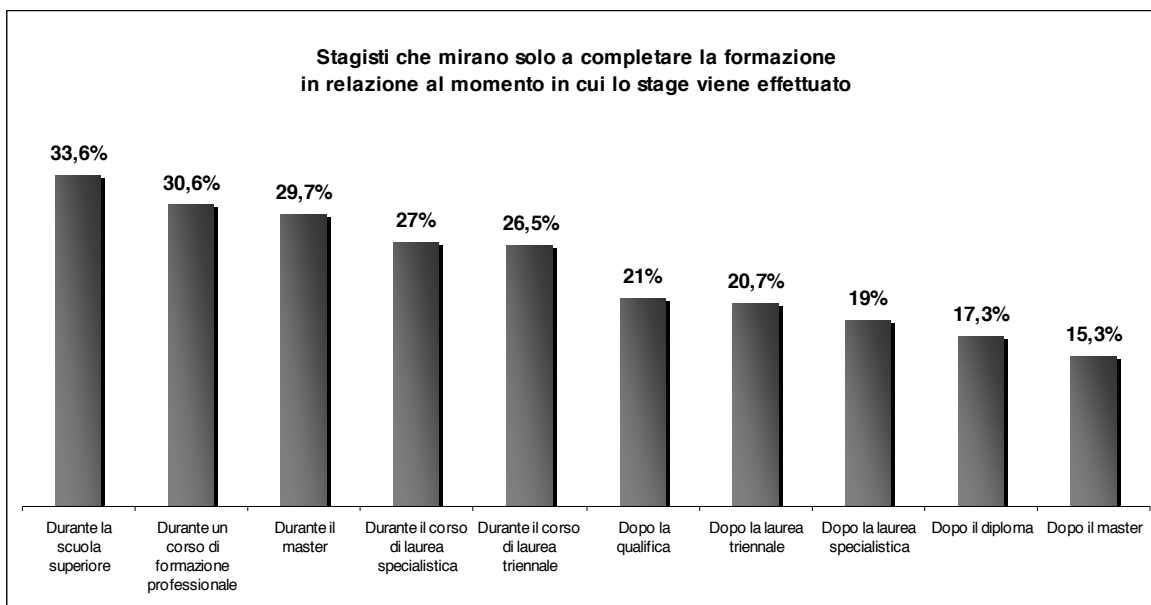
Questo scollamento è confermato, nei risultati del sondaggio, dal 25,2% di persone che hanno fatto lo stage dopo la laurea specialistica, a cui si aggiunge un 9% che l'ha fatto dopo la triennale e un 12,3 che l'ha fatto durante o dopo il master (6,4% durante, 5,9% dopo).

A fronte di ciò, fortunatamente c'è una larga fetta (rappresentata dal 35,4% dei partecipanti, cioè più di uno su tre) che fa il tirocinio durante la triennale (17%) o la specialistica (18,4%), magari per preparare la tesi di laurea.

Da rilevare poi il 6,5% di partecipanti che racconta il suo stage durante la scuola superiore, quindi nell'ambito dei progetti di alternanza scuola – lavoro, e il 7% di allievi di corsi di formazione professionale, che hanno fatto il tirocinio proprio nell'ambito di quei percorsi.

A seconda del momento in cui si fa uno stage, poi, cambiano in maniera significativa gli obiettivi dello stage stesso, cioè le aspettative che la persona ripone in questa esperienza. È intuitivo che più uno è giovane più cercherà nello stage un momento di formazione e/o orientamento, e che col passare degli anni l'obiettivo diventerà invece quello di entrare a tutti gli effetti nel mondo del lavoro e quindi di essere assunto dopo lo stage. In linea generale, dal sondaggio emerge, lo ricordiamo, che una persona su tre attraverso lo stage cerca di trovare un impiego (33,2%); meno di uno su quattro ha l'unico obiettivo di completare la propria formazione (24,1%), meno di uno su cinque vuole orientarsi nel mondo delle professioni (18,5%). Questo discorso si può agevolmente legare alle tappe del percorso formativo e professionale.

Grafico 16

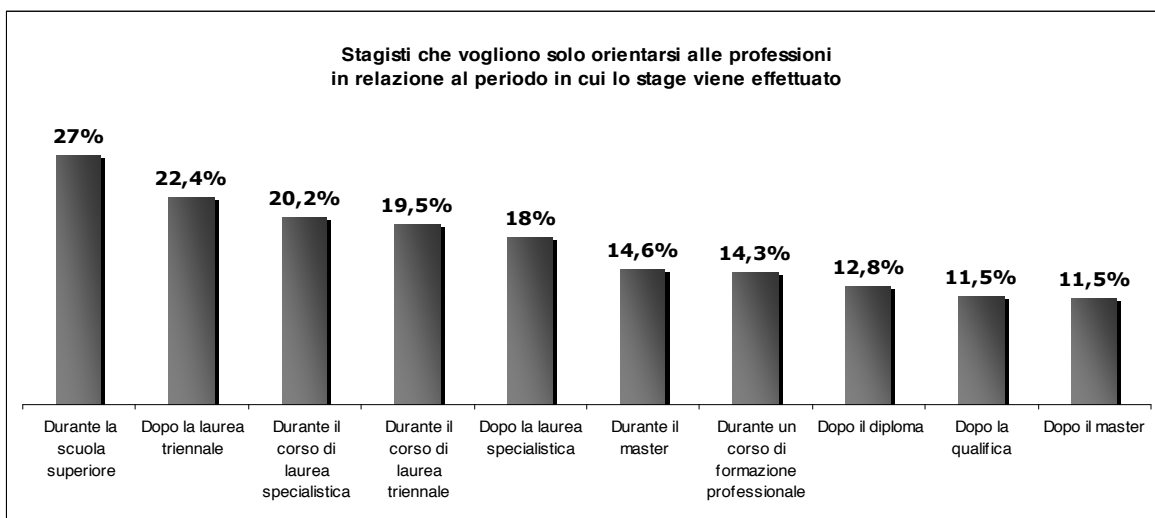


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Per esempio, chi fa stage durante la scuola superiore è molto giovane (nella stragrande maggioranza dei casi minorenni) e quindi è intuitivo che voglia soprattutto completare la propria formazione (33,6%) e orientarsi nel mondo delle professioni (27%): solo uno su dieci infatti mira a trovare un lavoro. Il discorso si ribalta appena dopo il diploma: a questo punto la formazione e l'orientamento passano decisamente in secondo piano (rispettivamente 17,3 e 12,8%) e la parte del leone la fa la ricerca di un impiego (52,6%).

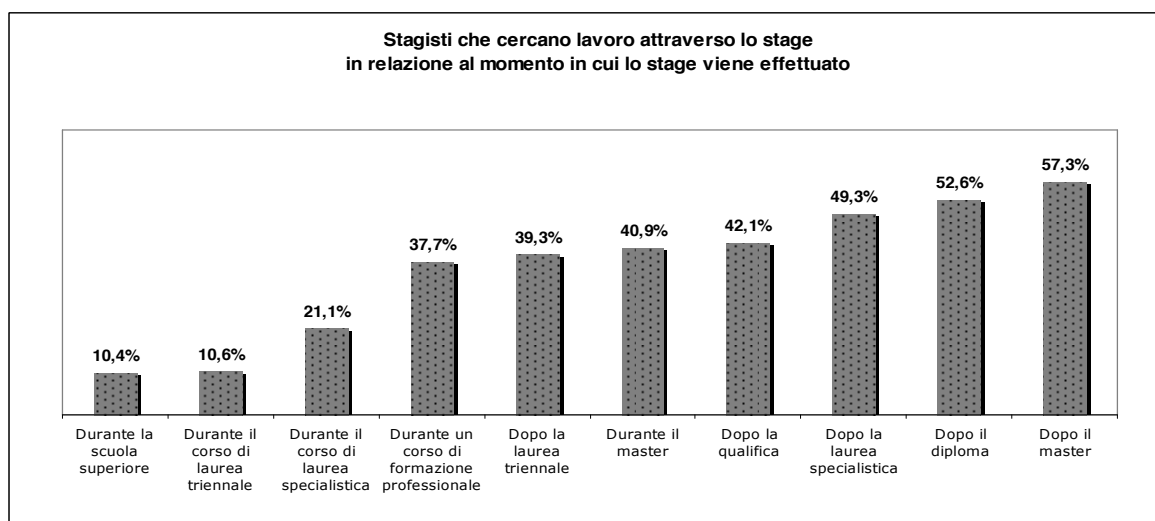
Allo stesso modo, uno su quattro tra coloro che fanno stage durante l'università dichiara di farlo per completare la formazione, un altro quinto per orientarsi nel mondo delle professioni, molti per ottenere crediti formativi (soprattutto per i corsi di laurea triennale: qui la percentuale supera il 35%).

Grafico 17



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Grafico 18



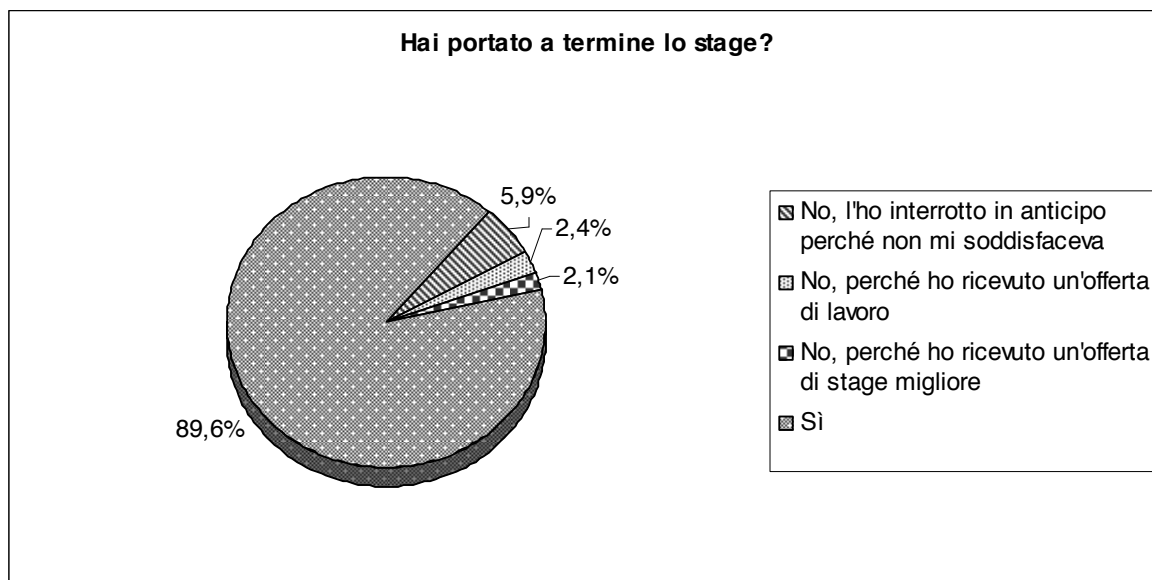
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Solo uno su cinque (21%) degli studenti specialistici e uno su dieci (10,6%) degli studenti triennali cerca lavoro attraverso lo stage: per loro è chiaro che le finalità sono altre, legate essenzialmente al percorso accademico che stanno compiendo per arrivare alla laurea. Però anche qui, non appena arriva il giorno della discussione della tesi e della proclamazione a "dottore", la musica cambia radicalmente.

La metà dei laureati specialistici (49,3%) e oltre un terzo dei laureati triennali (39,3%) ammettono esplicitamente, a quel punto, di vedere lo stage essenzialmente come un traghetto verso l'impiego.

Il discorso è ancora più evidente se si prendono in considerazione i master. Le persone che intraprendono questo tipo di percorsi formativi superiori – nella maggior parte dei casi a pagamento – sono già laureate, hanno quindi un'età mediamente superiore ai 27 anni [AlmaLaurea infatti nel suo rapporto annuale *Profilo dei laureati* rileva che l'età media alla laurea è di 27 anni]. Età e grado di istruzione rendono chiaro che gli allievi dei master negli stage cercano un contatto con le aziende per poter poi essere assunti: infatti quasi il 41% di chi fa stage *durante* un master dichiara esplicitamente che l'obiettivo è quello di trovare lavoro, percentuale che schizza al 57,3% (la più alta in assoluto) per chi fa stage *dopo* il master. Quando un giovane comincia uno stage, è raro che non lo finisca.

Grafico 19



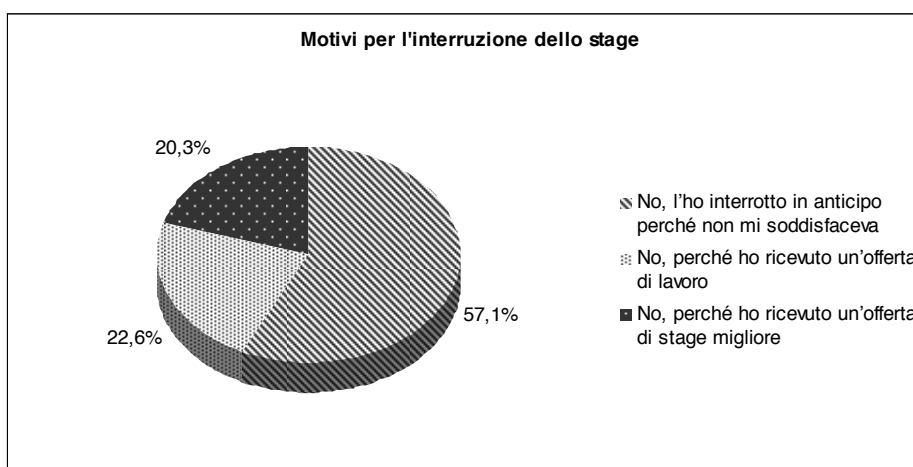
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Quasi nove su dieci (89,6%) hanno dichiarato di averlo portato a termine. Tra coloro che lo hanno interrotto, la maggior parte (5,9% del totale, il 57% di coloro che hanno dichiarato di aver abbandonato prima della fine) lo ha fatto perché non era soddisfatta. Un'ulteriore fetta (2,4% del totale, 23% degli "abbandonanti") perché ha ricevuto un'offerta di lavoro, e allora è chiaro che *ubi maior minor cessat*: a fronte di un vero contratto, con stipendio e contributi, salvo rare eccezioni anche il migliore degli stage soccombe. E infine il 2,1%, cioè un abbandonante su cinque, ha invece compiuto un percorso orizzontale, da uno stage all'altro, perché le condizioni offerte (si può immaginare: mansioni più interessanti, rimborso spese più alto, prospettive di inserimento lavorativo più concrete, maggiore vicinanza a casa...) erano migliori. Coloro che abbandonano lo stage sono nella maggior parte dei casi persone con grado di istruzione basso, che fanno lo stage dopo il diploma o dopo la qualifica

professionale. Questi ultimi in particolare sono i più refrattari a portare a termine il percorso: nel 21,1% dei casi lo abbandonano prima della fine – vuoi perché insoddisfatti (16,8%), vuoi per passare a un lavoro vero o a uno stage a condizioni migliori (2,1% ciascuna).

Similmente, chi fa lo stage dopo il diploma di scuola superiore in quasi un caso su cinque (18,8%) non lo porta a termine. Anche qui l'insoddisfazione è la motivazione più frequente (12% dei casi), ma c'è un significativo 5,3% che abbandona perché ha ricevuto un'offerta di lavoro.

Grafico 20



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

I più tenaci, al contrario, sono gli studenti – anche perché molto spesso per loro il tirocinio è obbligatorio, *curriculare*, cioè se non lo fanno non si possono laureare o ottenere la qualifica. Ecco quindi che per loro le percentuali sono molto più alte: il 90,6% degli studenti universitari di corsi di laurea specialistica e addirittura il 94,4% di quelli di corsi di laurea triennale completa il suo percorso nei tempi stabiliti. Similmente gli allievi di corsi professionali portano a termine lo stage nel 93,4% dei casi.

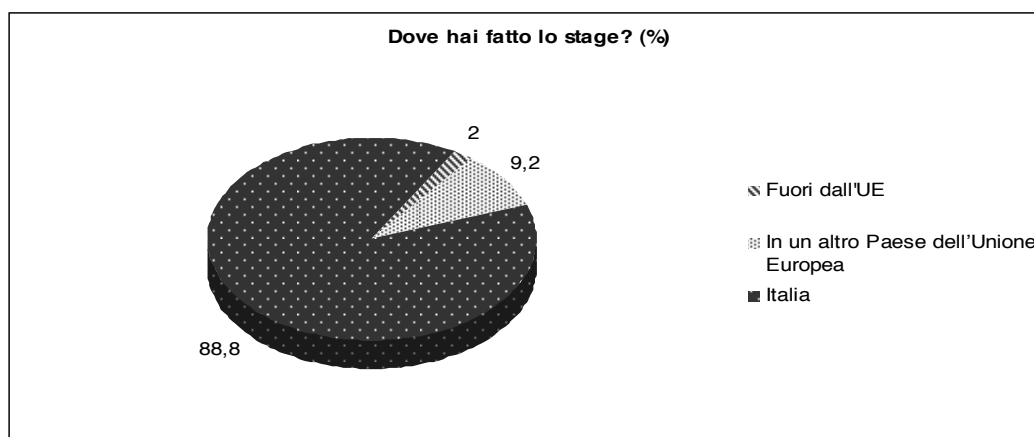
Come prevedibile, la percentuale in assoluto più alta di percorsi portati a termine è quella di chi fa stage a scuola, nell'ambito di progetti di alternanza scuola – lavoro: 98,2%.

Osservando lo stesso dato prendendo in considerazione l'età degli stagisti, si scopre che la maggior parte di coloro che interrompono lo stage in anticipo sono nati tra il 1979 e il 1984 – cioè hanno oggi tra i ventisei e i trent'anni. Questa fascia rappresenta quasi il 70% di coloro che hanno abbandonato lo stage perché insoddisfatti o per passare a un'offerta di lavoro, e ben il 78,3% di coloro che hanno lasciato un tirocinio in favore di un altro tirocinio a condizioni migliori. A chi è più vecchio o più giovane invece capita molto meno spesso di interrompere anticipatamente lo stage.

Stagisti in movimento

Ma dove vanno tutti questi stagisti a fare il loro stage? Lontano da casa, ma non troppo. Dal sondaggio è emerso (Graf. 21) che la stragrande maggioranza (quasi nove su dieci) resta in Italia: i casi di stage all'estero sono un'esigua minoranza, e riguardano prevalentemente l'Unione Europea (9,2%). Ad andare molto lontano, al di fuori dei confini dell'UE, solo due ogni cento. Questo atteggiamento deriva certamente dalla scarsa propensione alla mobilità caratteristica degli italiani, che privilegiano i legami familiari e stentano ad allontanarsi dalla propria città e da ambienti conosciuti (lingua, cucina...) ma anche dalla difficoltà a trovare il modo di coprire le spese – indubbiamente più elevate – per un tirocinio all'estero (vedremo questo aspetto più approfonditamente nel paragrafo successivo).

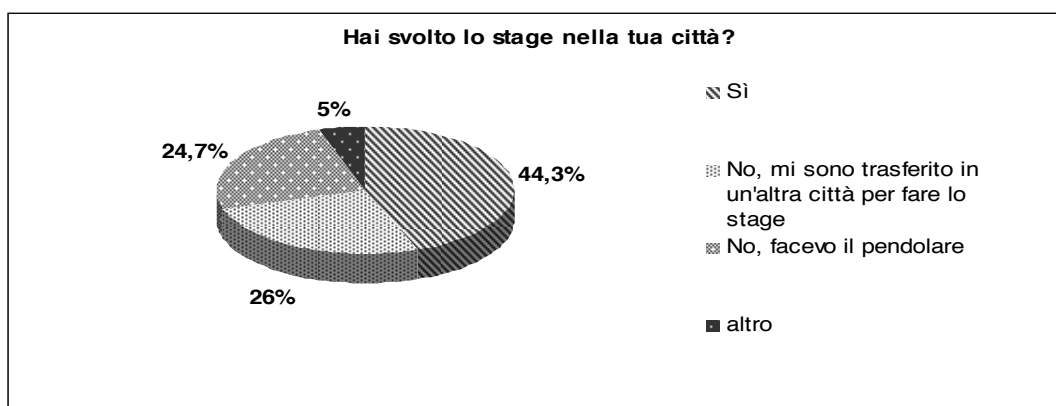
Grafico 21



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Per chi invece resta in Italia a fare il suo stage, la domanda è: nella propria città o altrove?

Grafico 22



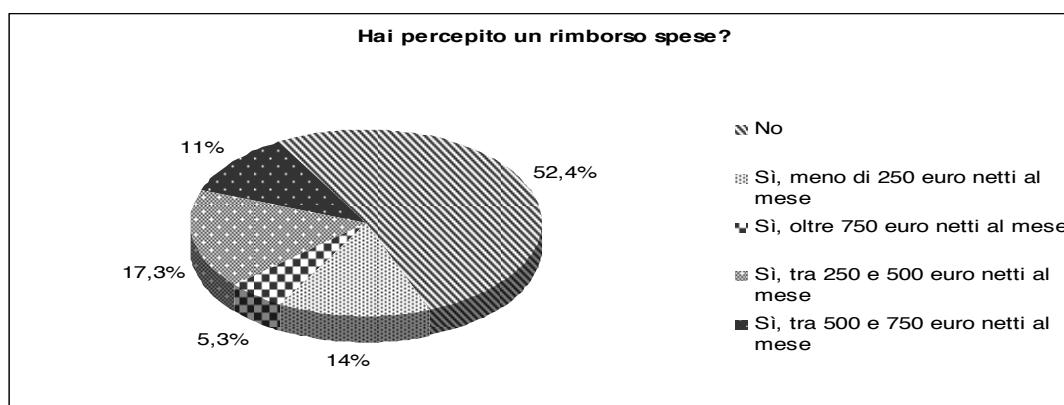
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Qui la risposta è diametralmente opposta: meno della metà degli stagisti, per la precisione il 44,3%, fa la sua esperienza di tirocinio comodamente nella città dove vive. Gli altri si mettono le gambe in spalla e percorrono chilometri: in un caso su quattro facendo i pendolari (24,7%), in un altro caso su quattro (25,9%) trasferendosi in un'altra città. Con tutte le immaginabili ricadute sul portafogli: spese per i trasporti nel primo caso, per vitto e alloggio nel secondo.

2. Il rimborso spese e i benefit

Un aspetto molto spinoso della questione stage è il fatto che la normativa non preveda l'obbligo di erogare un compenso agli stagisti. Cosa che invece è prevista in Francia, dove tutti gli stage di durata superiore ai due mesi devono essere retribuiti con una cifra almeno pari al 30% dello SMIC (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*), il salario minimo, e quindi gli stagisti guadagnano dai 400 euro al mese in su. In Italia la decisione di erogare o no un rimborso spese è lasciata a ciascun soggetto ospitante, che può decidere in completa autonomia se dare qualcosa, quanto e quando.

Grafico 23



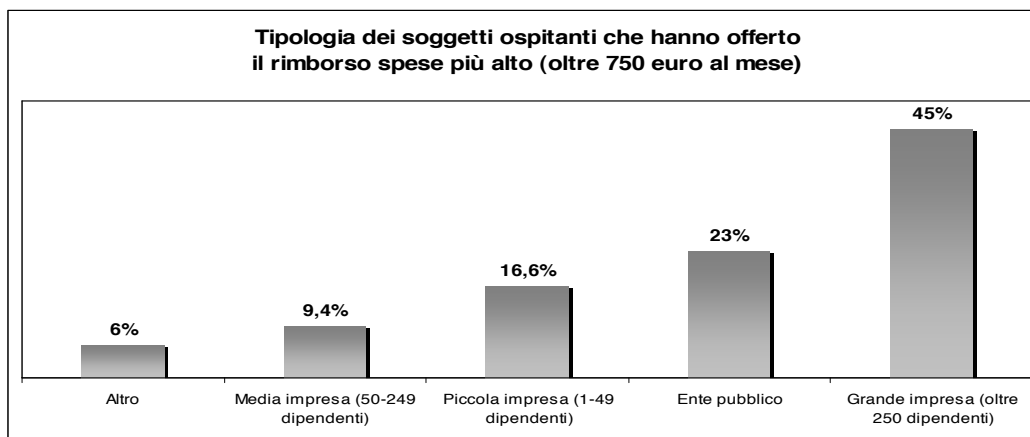
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Secondo il sondaggio, oltre la metà degli stage (52,4%) non prevede alcun rimborso spese, mentre per un terzo dei tirocinanti è previsto un rimborso basso o molto basso: nel 14% dei casi vengono offerti meno di 250 euro netti al mese, nel 17% tra 250 e 500 euro al mese.

Considerando il costo della vita nelle città dove più frequentemente si fanno gli stage (Milano e Roma – secondo l'indagine Excelsior 2009 di Unioncamere, in queste due città messe insieme si concentra oltre un sesto degli stagisti italiani, quantomeno di quelli che vanno nelle imprese private), si può capire come 2-300 euro servano a poco

o niente: la verità è che in assenza di un rimborso spese congruo lo stagista rimane a carico dei genitori, che devono finanziare il periodo di stage, così come avevano finanziato il periodo scolastico-accademico.

Grafico 24



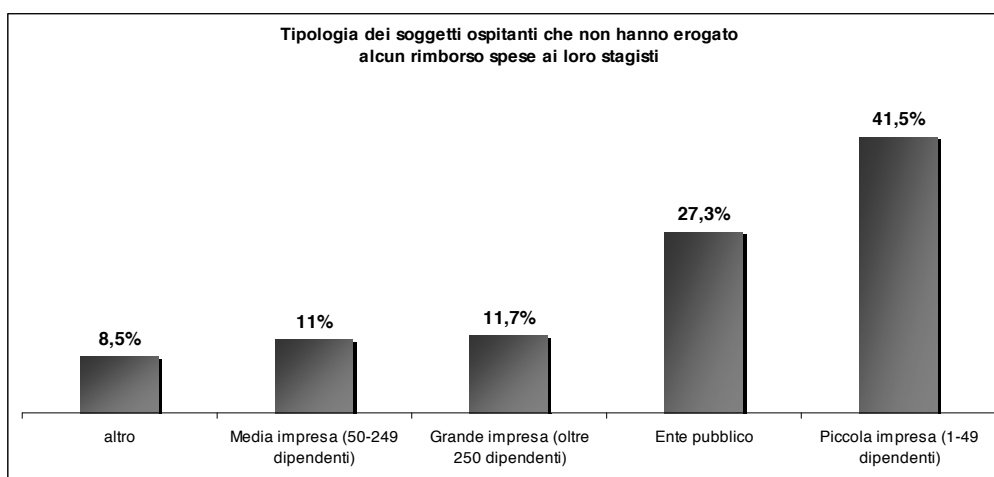
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Verosimilmente ben più rara, anche se impossibile da escludere a priori (ma nel sondaggio non era prevista la domanda) la possibilità che lo stagista svolga un secondo mestiere, stavolta retribuito, per mantenersi lo stage.

Fissando dunque i 500 euro al mese come spartiacque, dai risultati del sondaggio emerge che un soggetto ospitante su sei offre un "buon" rimborso spese: l'11% tra i 500 e i 750 euro netti al mese, più una punta di diamante piccola ma significativa (5,3%) che supera addirittura questa soglia dando oltre 750 euro al mese.

In generale, questa punta di diamante è costituita dalle multinazionali o comunque dalle grandi aziende: incrociando il dato del rimborso spese con quello del tipo di struttura in cui lo stage è stato fatto, emerge che quasi il 45% di coloro che hanno preso il rimborso spese più alto (oltre 750 euro) erano in una grande impresa con più di 250 dipendenti, così come circa il 56% di coloro che hanno percepito il rimborso spese della fascia immediatamente precedente (tra 500 e 750 euro).

Grafico 25



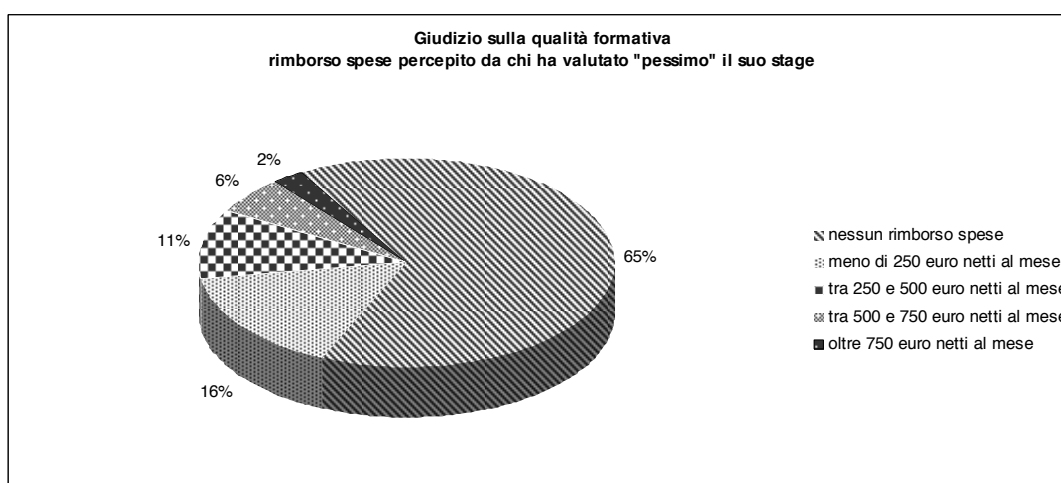
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Inversamente, la maggior parte degli stagisti che non hanno percepito neanche un euro era inserita in una piccola impresa o in un ente pubblico.

In particolare, oltre uno su quattro tra coloro che hanno fatto lo stage in un ufficio della pubblica amministrazione e quasi uno su due tra coloro che lo hanno fatto in una piccola impresa non hanno ricevuto un euro.

La presenza del rimborso spese non è comunque determinante ai fini del giudizio finale sullo stage: se i contenuti formativi ci sono, i giovani sono disposti anche a sopassedere sull'aspetto della gratificazione economica. Dei quasi 2500 stage giudicati "buoni" o "ottimi", molti (rispettivamente il 47,5% e il 43,4%) non prevedevano nemmeno un euro di rimborso.

Grafico 26



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

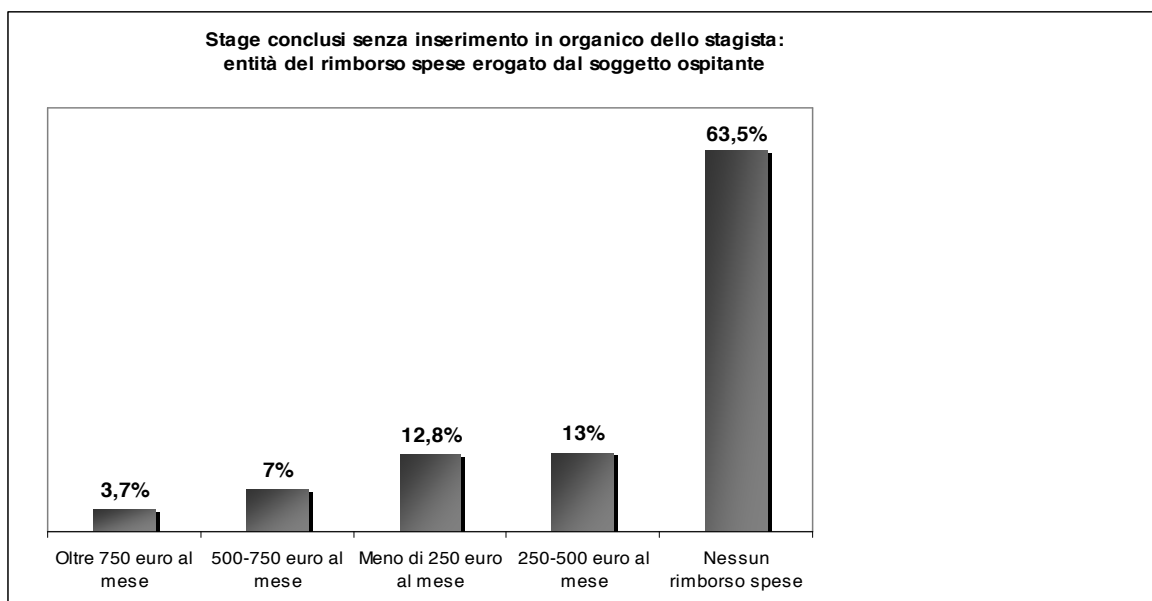
Da notare però che questa percentuale si impenna in caso di giudizio negativo: tra coloro che hanno giudicato “mediocre” o “pessimo” il loro tirocinio, cinque-sei su dieci non prendevano alcun rimborso spese (57,1% e 65,1%).

Cosa vuol dire questo dato? Che se gli stage ottimi non necessariamente sono quelli meglio pagati, gli stage pessimi al contrario sono molto spesso quelli non pagati.

Emerge dal sondaggio che il rimborso spese è direttamente proporzionale alle prospettive di inserimento. Prova ne sia che la maggioranza assoluta degli stage in cui non era previsto nemmeno un euro di rimborso spese si è conclusa con una stretta di mano e un arrivederci; all'estremo opposto, ciò è avvenuto solo nel 3,7% dei casi in cui allo stagista era stato erogato il rimborso più alto (oltre 750 euro al mese) e nel 7% dei casi in cui l'emolumento era compreso tra 500 e 750 euro.

Il sondaggio dimostra pertanto che se un soggetto promotore è avaro con i suoi stagisti dal punto di vista del rimborso spese, ci saranno ben poche probabilità che al termine del tirocinio offra un'opportunità di proseguire la collaborazione.

Grafico 27

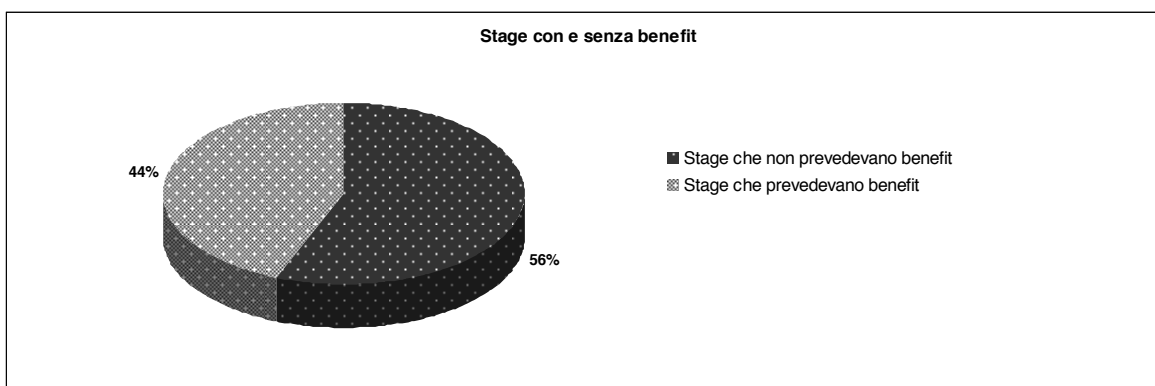


Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Al contrario per quei soggetti ospitanti che impegnano anche risorse economiche nella formazione dello stagista, prevedendo un buon emolumento, interrompere il rapporto avviato attraverso lo stage è controproducente: è per questo che solamente il 7% di chi eroga tra 500 e 750 euro al mese e il 3,7% di chi eroga un rimborso ancor più alto sceglie di non offrire sbocchi.

C'è poi un secondo aspetto relativo al trattamento economico degli stagisti, e cioè i benefit erogati per vitto, alloggio, trasporti o altro (in aggiunta o in sostituzione del vero e proprio rimborso spese monetario). In quasi la metà degli stage raccontati nel sondaggio (44%) era previsto uno o più di questi benefit.

Grafico 28



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

I più comuni sono quelli legati al pranzo: gli stagisti hanno spesso la possibilità di accedere gratuitamente alla mensa, oppure ricevono un buono pasto al giorno. Nel sondaggio, la domanda rispetto a questi benefit dava la possibilità di segnare più di una risposta tra tre opzioni: "Ticket restaurant / mensa aziendale", "Rimborsi di viaggio / contributo alloggio per non residenti" e "altro". In totale, un quinto degli stage (25,5%) prevedeva l'erogazione del benefit "Ticket restaurant / mensa aziendale", da solo o insieme ad altri.

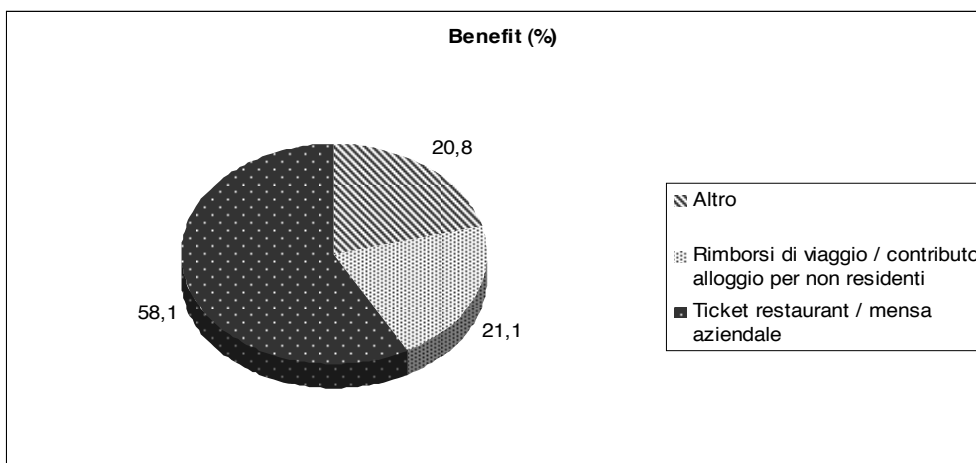
Meno consueti i "Rimborsi di viaggio / contributo alloggio per non residenti", previsti in poco più di due stage su dieci.

Ma chi prende questi benefit? Specialmente chi compie tirocini nelle realtà imprenditoriali medie: le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 249 erogano questi contributi lievemente più spesso della media (nel 47% dei casi); chi li offre un po' meno spesso è invece la grande impresa (42%). Questa piccola differenza si può spiegare mettendola in relazione con il rimborso spese vero e proprio: le aziende che già gratificano i loro stagisti con un buon emolumento probabilmente si sentono "esonerate" dall'aggiungere ad esso anche il buono pasto o il contributo per l'alloggio; per quanto riguarda quelle che al contrario non danno nulla di rimborso, il benefit viene utilizzato come ricompensa.

Nel dettaglio, considerando solo coloro che hanno ricevuto qualche benefit, si vede che la parte del leone la fanno i buoni pasto (58%), la cui frequenza è quasi tripla rispetto ai rimborsi per viaggio e alloggio (21%). Poco più di uno stage su cinque prevede poi altri

tipi di benefit, che non è stato possibile identificare con precisione attraverso il sondaggio ma che potrebbero consistere in dotazioni come cellulare o computer portatile aziendale, sconti su servizi e prodotti (palestre, spacci aziendali...), possibilità di accedere gratuitamente a corsi riservati a dipendenti (lezioni di lingua, di informatica, seminari...).

Grafico 29

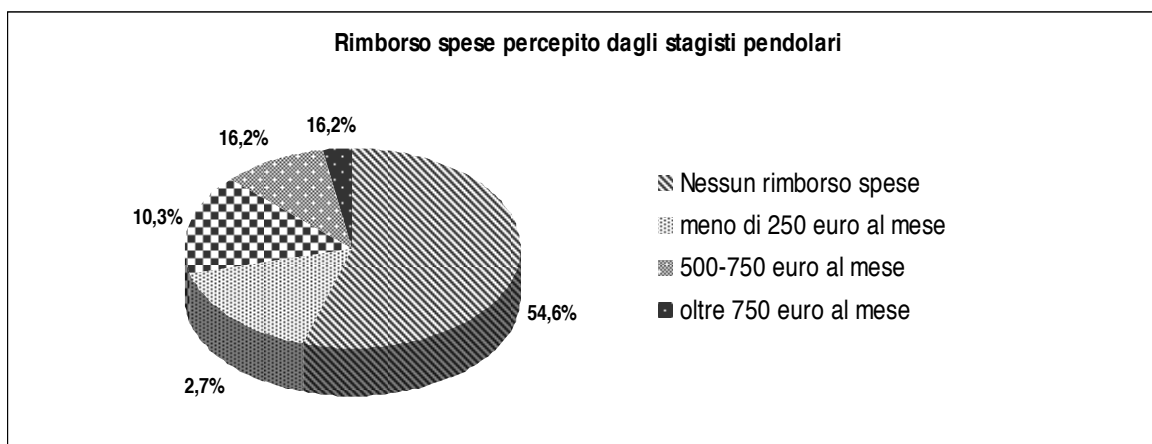


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

In particolare, il rimborso spese e i benefit sono importanti soprattutto quando le spese sostenute dallo stagista sono elevate: e come accennato nelle pagine precedenti, ciò avviene soprattutto quando la persona si deve spostare ogni giorno da un posto all'altro per fare lo stage, o addirittura trasferire in un'altra città, o all'estero.

Prendiamo innanzitutto chi fa il pendolare da una città all'altra per fare lo stage. Qui le spese sono essenzialmente quelle del trasporto: chi prende l'auto privata avrà costi di benzina e forse anche di autostrada, chi usa i mezzi pubblici dovrà fare l'abbonamento.

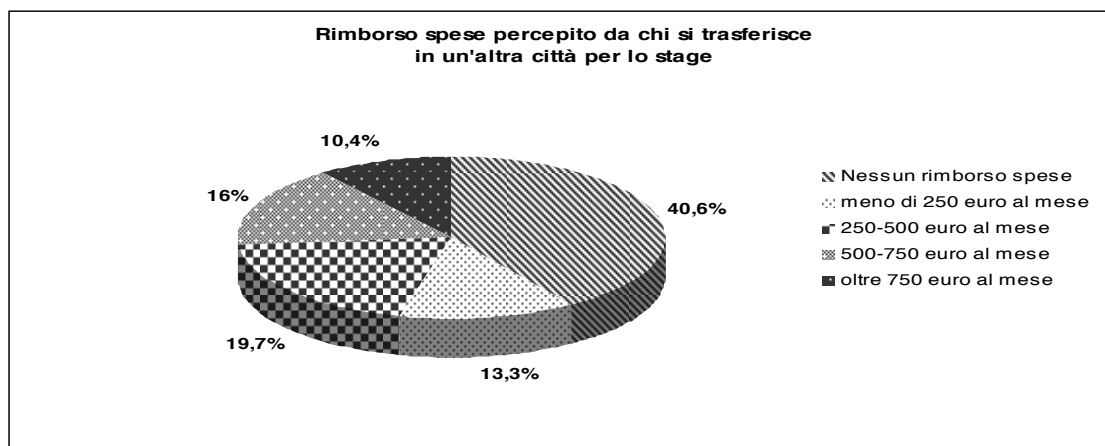
Grafico 30



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

A fronte di queste spese, però, oltre la metà degli stagisti (il 54,6%) non percepisce un rimborso spese; un quinto di essi prende un rimborso inferiore a 250 euro al mese o compreso tra i 250 e i 500 euro. Solo il 13% degli stagisti pendolari riceve un buon rimborso spese (10,3% percepisce tra i 500 e i 750 euro, 2,7% oltre 750 euro).

Grafico 31

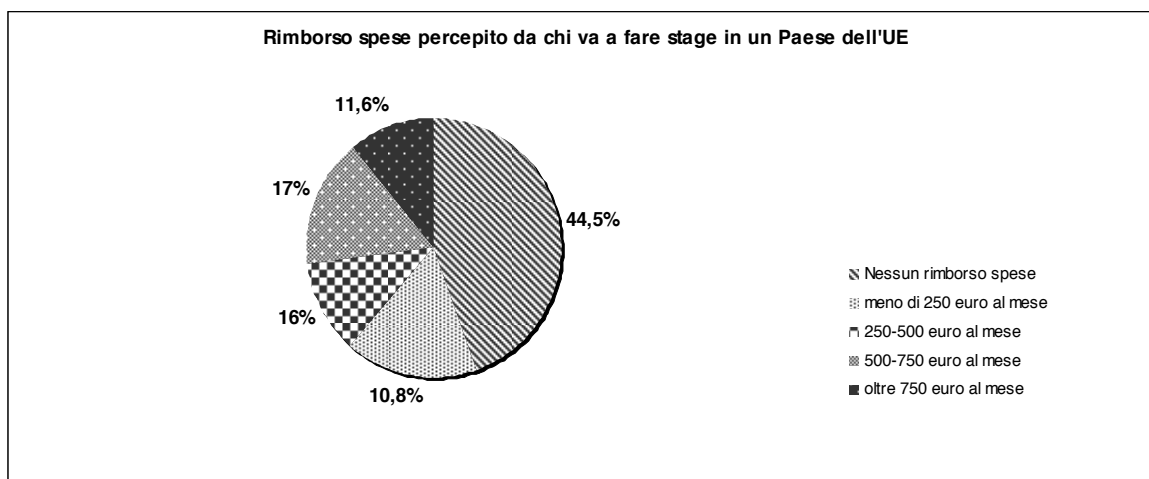


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Passando agli stagisti che cambiano città per fare il tirocinio, qui solo due su cinque non prendono nulla. Accanto a un 13,3% che percepisce poi il rimborso più modesto si trova un quinto di stagisti "trasferiti" che riceve tra i 250 e i 500 euro, un 16% che prende tra i 500 e i 750, e uno su dieci (10,4%) che riceve il rimborso più alto.

Infine, anche gli stagisti che si allontanano dall'Italia (malgrado siano un'esigua minoranza) non se la passano benissimo.

Grafico 32

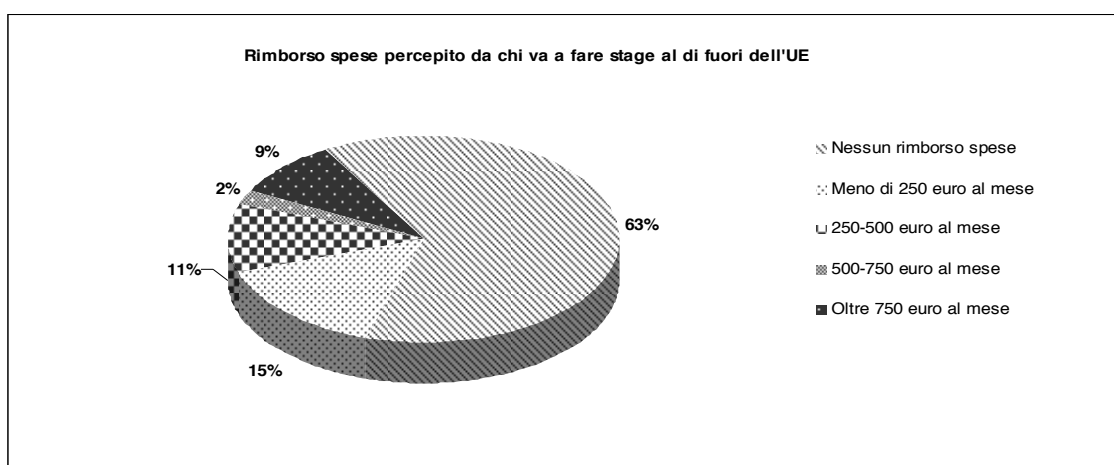


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Nello specifico, gli eurostagisti (cioè coloro che vanno a fare un tirocinio in un paese UE) quasi la metà non riceve alcun compenso. Vi è poi un 17% che percepisce un rimborso spese molto basso, inferiore a 250 euro al mese, a cui si aggiunge un altro 11,6% che prende tra i 250 e i 500 euro al mese.

Un quarto degli eurostagisti può però fortunatamente contare su un rimborso dignitoso: uno su sei prende tra i 500 e i 750 euro al mese, uno su dieci addirittura più di 750 euro.

Grafico 33



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Ciò è certamente da ascrivere alle *policy* virtuose di pressoché tutti gli organismi dell'UE (dal Parlamento alla Commissione fino ad arrivare alle varie Agenzie sparse per l'Europa), che nella stragrande maggioranza dei casi prevedono per i loro tirocinanti rimborsi spese di circa mille euro al mese. Di coloro che vanno fuori dall'Unione europea quasi due su tre non prendono un euro, e solo uno su dieci percepisce un rimborso spese "dignitoso", tra i 500 e i 750 euro al mese (2%) o oltre questa cifra (9,2%).

CAPITOLO 4 – GLI ESITI DELLO STAGE

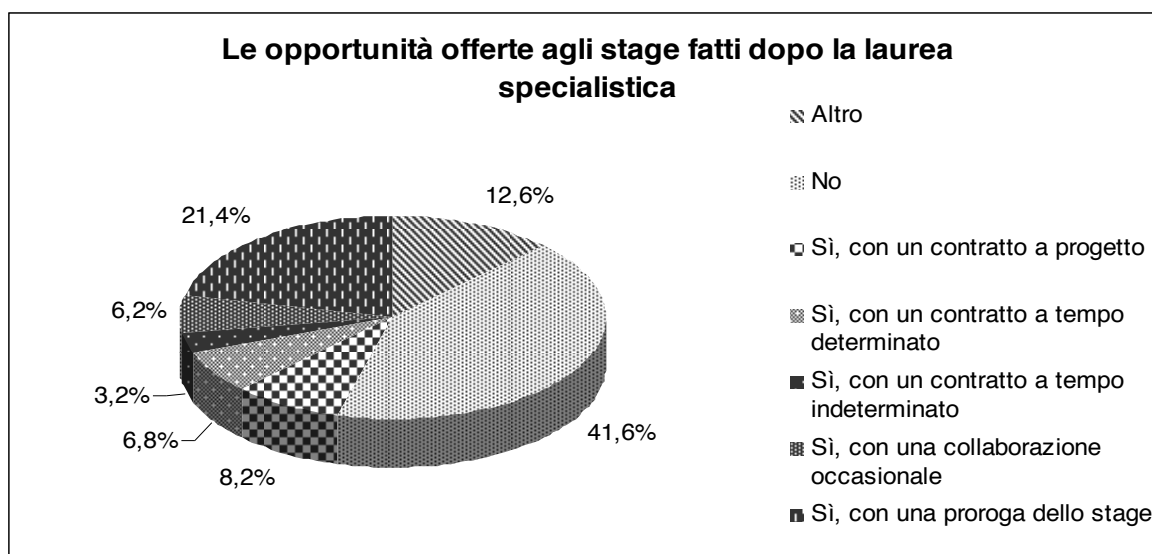
di Ginevra Benini

1. Le opportunità offerte e negate

Più della metà degli stage effettuati da coloro che hanno risposto al sondaggio, vale a dire il 52,5% (vedi Graf. 8), si sono chiusi, lo ricordiamo, con una stretta di mano, il 17,4% hanno avuto la proposta di una proroga, il 10,4% non sono stati portati a termine (vedi Graf.19) e quindi gli stagisti hanno risposto “*Altro*” in circa 9 casi su 100 alla domanda “Ti è stato proposto di proseguire al termine dello stage”. Complessivamente, su più di 5.000 stage presi in esame (5.017), appena poco più del 21% si è concluso con l’offerta di un lavoro, che solo nel 2,3% dei casi era a tempo indeterminato, per 12 su 100 a tempo determinato o con un contratto a progetto e per circa 7 su 100 sottoforma di una collaborazione occasionale.

Questo quadro sicuramente non roseo va però analizzato meglio incrociando le opportunità offerte con il periodo formativo in cui è stato fatto lo stage. Vediamo subito che hanno avuto esiti leggermente più positivi gli stage che sono stati fatti durante o dopo la laurea specialistica, che costituiscono quasi il 44% del campione (vedi Graf. 15). In ambedue i casi, circa 24 tirocini su 100 si sono trasformati, di media, in lavori a progetto (l’8%) o a tempo determinato (poco più del 6%) oppure in collaborazioni occasionali (quasi il 7%) e soltanto in meno di 3 casi su 100 in posti fissi: 3,2% dopo e 1,8% durante la specialistica. Se in questo caso migliorano appena gli esiti e i “no” secchi sono meno frequenti (41,6% dopo e 50,7% durante l’università), aumentano di non poco, rispetto alla media, le proposte di proroga dello stage: 21,4% per i laureati e 18,4% per gli studenti “specialistici”.

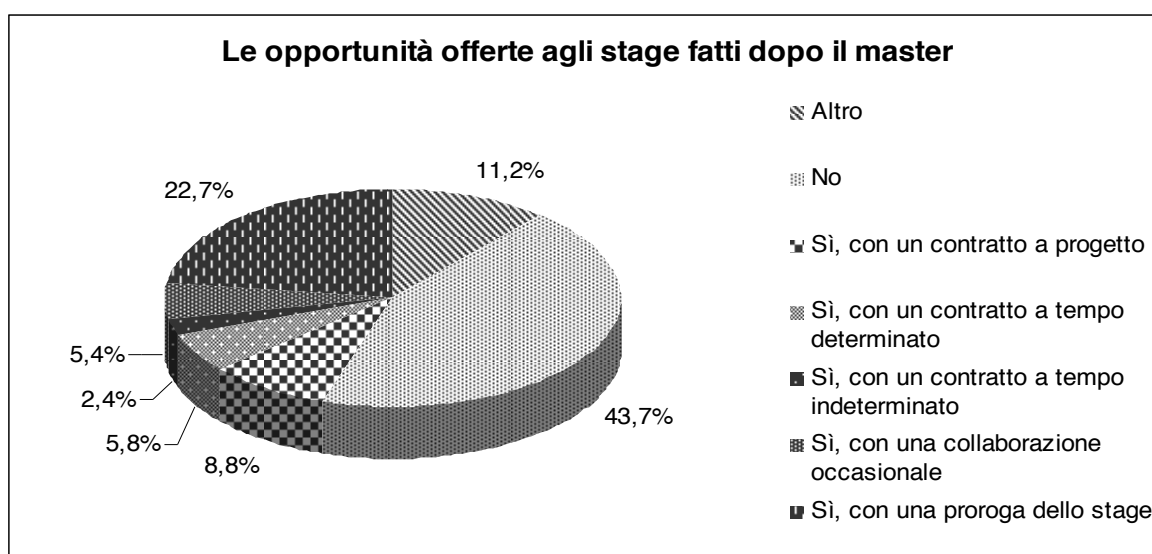
Grafico 34. a



Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Ancora più frequenti sono state le proposte di proroga dello stage dopo il master: quasi il 23%, superiori, anche se di poco, alle proposte di un lavoro in genere (22,4%), soprattutto “a progetto” (8,8%), un po’ meno a tempo determinato (5,8%) o sottoforma di una collaborazione occasionale (5,4%) e quasi mai, rispecchiando il dato medio, a tempo indeterminato (2,4%). È come se, di fatto, circa il 45% dei lavori realizzati durante gli stage dai “masterizzati” che hanno descritto queste esperienze attraverso il sondaggio (quasi 300 soggetti, poco meno del 6% del campione), continuassero ad avere un valore tale all’interno dell’azienda ospitante, che si è continuato a chiederne la disponibilità, nella metà dei casi, gratis, o quasi (vedi Cap. 3 – Graf. 23).

Grafico 34. b



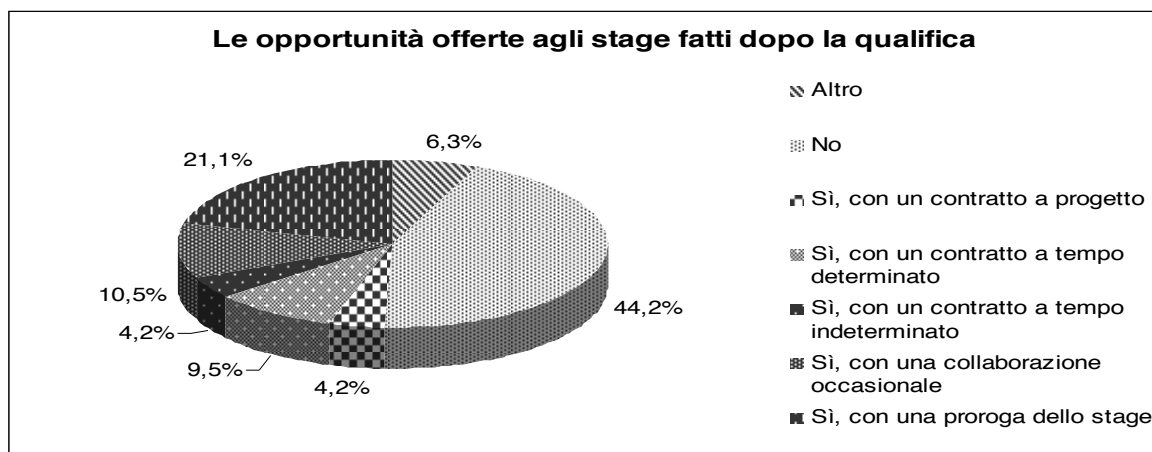
Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Assai peggiori gli esiti degli stage fatti dopo o durante la laurea triennale (il 26% del campione). Infatti in quest'ultimo caso ben più della metà dei tirocini (il 52,2%) si sono conclusi senza alcuna proposta, oltre 19 su 100 sono stati prorogati e soltanto meno di 18 su 100 (17,6%) sono stati trasformati nell'ordine in: un contratto a progetto (5,8%), un contratto a tempo determinato (5,3%), una collaborazione occasionale (4,7%), il posto fisso (1,8%). Anche gli stage fatti dopo il diploma, pur rappresentando meno del 3% del campione, si sono chiusi con un nulla di fatto in ben 57 casi su 100. In questo caso le richieste di proroga sono state "solo" 12 su 100 (contro una media del 17,4%), a tutto vantaggio delle opportunità offerte, poco più di 23 su 100: 12 contratti a progetto e a tempo determinato, 9 collaborazioni occasionali e, in linea con la media, appena poco più di 2 "posti fissi". Va dunque rilevato che i tirocini realizzati dopo il diploma si sono trasformati in un qualche tipo di lavoro più frequentemente non solo di quelli fatti dopo la triennale, con uno scarto di ben 5 punti percentuali, ma anche di quelli effettuati dopo il master (1 punto di vantaggio), a conferma del fatto che le piccole imprese, dove sono stati fatti il 37% degli stage presi in esame dal sondaggio (vedi Cap. 2), preferiscono inserire anche temporaneamente in azienda sia un diplomato che un qualificato (vedi sotto) o, quando serve, un laureato specialistico, considerato più affidabile di uno con la mini laurea e comunque meno costoso di uno con il master.

Dobbiamo a questo punto ricordare che il motivo per cui gli stage fatti sia dagli studenti universitari soprattutto triennali (17% del campione) che dagli studenti medi (6,5% del campione) durante la scuola superiore, abbiano avuto un minor numero di proposte (addirittura poco più di 14 su 100 in questo caso), è semplicemente indice del carattere spiccatamente formativo e curriculare di questo tipo di tirocini, confermato, sempre in questo caso, anche dal più basso tasso di proroghe (solo l'8%). Fra gli stage curricolari, quelli effettuati durante un corso di formazione professionale (fp), il 7% del campione, sono di fatto considerati più professionalizzanti, riscontrando al termine del periodo quasi un 20% di occasioni di lavoro.

L'analisi di questi dati, pur trattandosi, come si è detto, di un sondaggio on line, realizzato sulla base di un campione casuale, rende sicuramente più "sfaccettato" per gli addetti ai lavori il compito di orientare chi si prepara a scegliere il proprio futuro professionale.

Grafico 35



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Soprattutto quando emerge che gli stage che hanno avuto gli esiti "migliori" sono stati quei pochi (meno del 2% del campione) fatti dopo aver ottenuto una qualifica: in questo caso 28 tirocini su 100, contro i 21 della media, hanno proseguito con: una collaborazione occasionale (10,5%), un contratto a tempo determinato (9,5%), un contratto a progetto (circa il 6%) e a tempo indeterminato, questa volta in più di 4 casi su 100, quasi il doppio della media del campione. Parallelamente le proroghe, più di 21 su 100, non sono state poche.

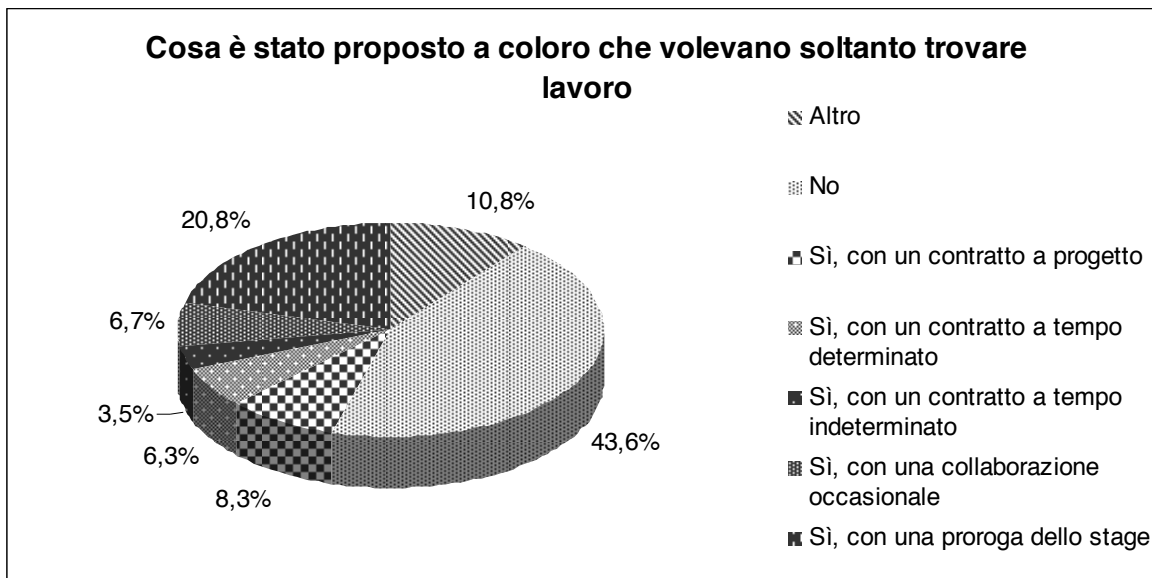
Insomma, in tempi di crisi, l'investimento prima nello studio e poi nel lavoro deve essere molto ben ponderato, quando vediamo che può aprire più porte una semplice qualifica professionale che una laurea triennale, così come può più una laurea specialistica che un master.

Gli stagisti che hanno risposto al sondaggio hanno dimostrato comunque realismo e una buona consapevolezza del tipo di stage che andavano a fare: quelli che l'hanno affrontato ad esempio sia a scopo esclusivamente formativo che per ottenere crediti, non hanno avuto un proseguimento in alcun tipo di occupazione nel 62% dei casi e sono stati prorogati meno frequentemente di quelli fatti esclusivamente per trovare lavoro, vale a dire complessivamente in meno del 14% dei casi, rispetto ad una media superiore, lo ricordiamo, al 17%. Fra le poche opportunità offerte ai tirocini fatti soprattutto per completare la propria formazione e per ottenere crediti formativi, prevalgono in circa 7 casi su 100 (su un totale di poco più di 17 opportunità di lavoro) le collaborazioni occasionali.

Dall'altra parte, quasi il 44% degli stage fatti esclusivamente per trovare lavoro (lo ricordiamo, si tratta di poco più del 33% del campione – Graf. 7) si sono chiusi senza

alcuna proposta, quasi un quarto (24,7%) su un 21% di media, hanno avuto invece un esito positivo con l'offerta nell'

Grafico 36

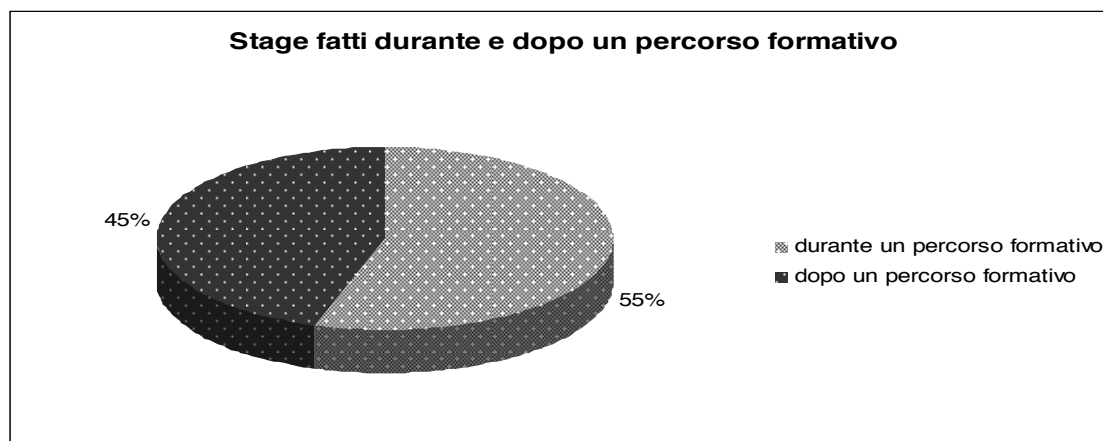


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

ordine di: un contratto a progetto (8,3%), una collaborazione occasionale (quasi il 7%) un contratto a tempo determinato (6,3%) e sol nel 3,4% dei casi il posto fisso. Ricollegandoci a quanto detto poc'anzi, la proroga dello stage è stata proposta con maggior frequenza, vale a dire in 21 casi su 100, proprio alla fine dei tirocini più professionalizzanti ma anche, più giustamente, in quasi il 18% dei casi, a coloro che volevano mettere a punto il proprio progetto professionale e orientarsi meglio nel mondo delle professioni.

Per chiudere il cerchio, a conferma di quanto si è appena detto, le aspettative a carico degli stage svolti durante un percorso formativo (dalla fp fino al master), i quali rappresentano ben più della metà del campione (55%), partono dal completare la propria formazione (quasi il 30%

Grafico 37

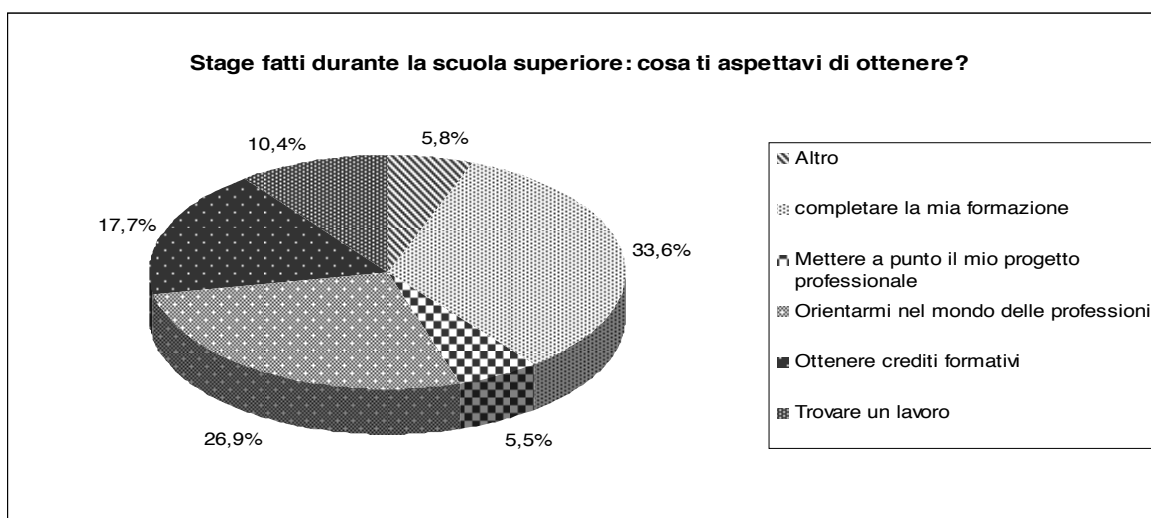


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

di media), orientarsi nel mondo delle professioni (un buon 19%), mettere a punto il proprio progetto professionale (circa l'8%), e, soprattutto durante la triennale (35%), ottenere crediti formativi (16,2%), piuttosto che trovare un lavoro (poco più del 24% contro il valore medio del 33,4% - Graf. 7), dimostrando una corretta comprensione del tipo di stage intrapreso, in questo caso, come s'è detto, a carattere spiccatamente formativo ed orientativo.

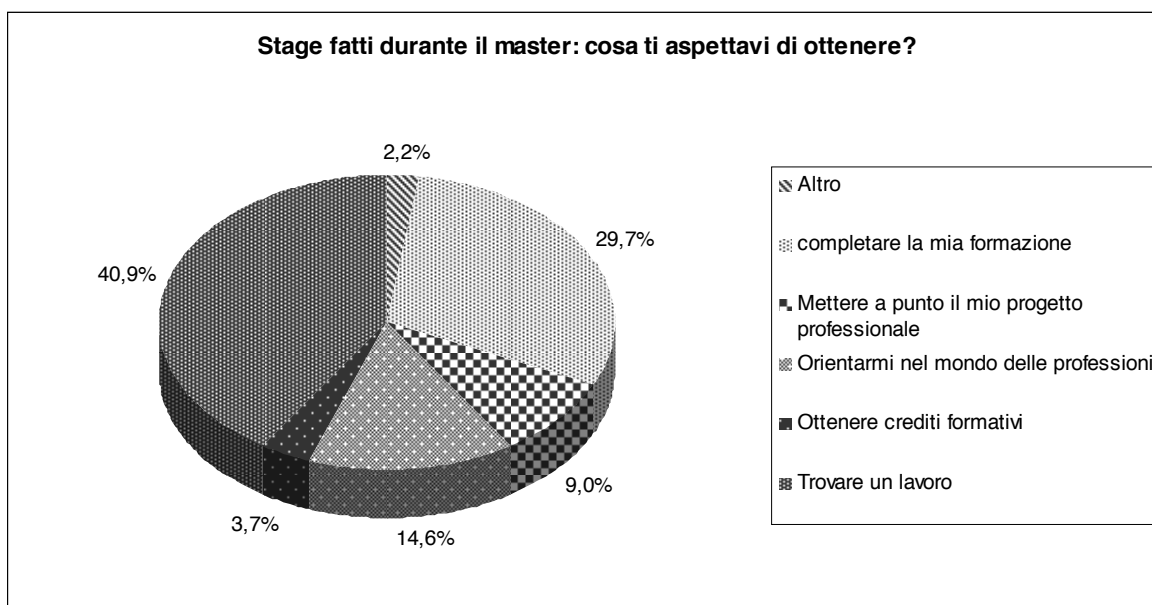
Esaminando nel dettaglio quest'ultimo dato (vedi anche Cap. 3), si osserva, coerentemente con il percorso affrontato, un "range" molto ampio (vedi Graff. 38 – 39) che va da poco più del 10% del lavoro desiderato dopo gli stage fatti durante la scuola superiore o la laurea triennale a quasi il 38% di un'occupazione auspicata al termine del tirocinio svolto durante un corso di fp, per antonomasia più professionalizzante, fino a circa il 41% dell'atteso buon esito per lo stage fatto durante il master.

Grafico 38



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Grafico 39



Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Dall'altra parte, i desideri a carico degli stage fatti dopo i diversi percorsi formativi, quasi il 45% del campione, puntano, nella maggior parte dei casi, a trovare un lavoro: si parte, lo ricordiamo, da oltre il 57% dei “masterizzati” (purtroppo, lo si è visto, ampiamente delusi) fino a meno del 40% dei laureati triennali, a conferma di quanto è stato detto, sulla tendenza da un lato dei giovani di proseguire gli studi con la laurea specialistica e, dall'altro, dello scarso *appeal* che questa fascia di laureati gode presso la media delle aziende italiane.

Un ulteriore elemento per fare luce sulla qualità dello stage è quello di mettere in relazione le opportunità offerte a fine tirocinio con i comportamenti e gli atteggiamenti avuti dal tutor aziendale durante il periodo.

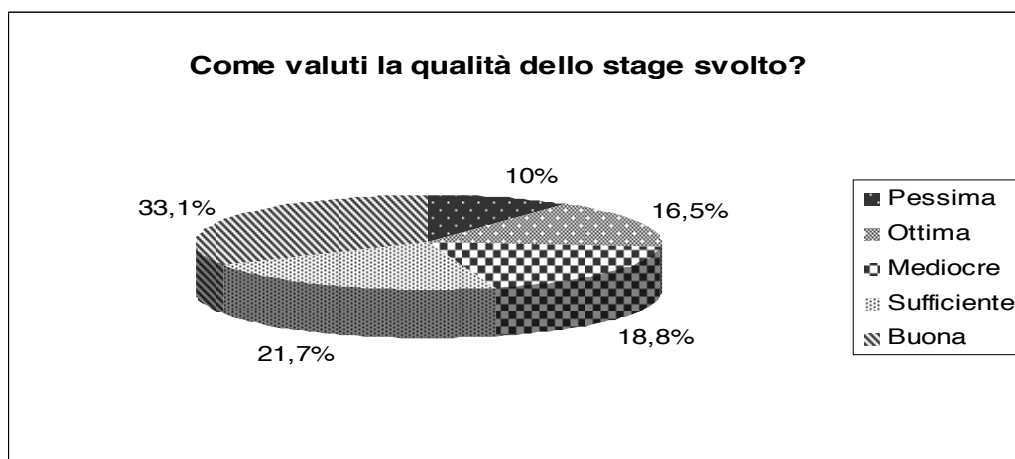
La prima cosa che colpisce è il fatto che il tutor è risultato comunque per quasi un buon 44% un punto di riferimento costante, nonostante la “stretta di mano” finale. Coerentemente poi, in quasi il 45% dei casi, per coloro che non hanno avuto nessuna proposta dopo lo stage, il tutor è risultato “nient'altro che una firma sul modulo” e “una figura poco presente”. Le migliori performances del tutor l'hanno avuta in ben il 59,6% dei casi coloro il cui stage si è poi trasformato in un contratto a tempo determinato, su una media del 49% (vedi Graf. 11). Anche per coloro il cui stage è stato prorogato (più del 17% del campione), il tutor è risultato, curiosamente, un punto di riferimento costante in oltre il 54% dei casi.

Infine, in ben oltre 23 stage su 100, fra quelli che hanno poi proseguito con un contratto a progetto, il tutor ha avuto un ruolo meramente burocratico, giusto “una firma sul modulo”, su una media generale del 21% (vedi Graf. 11).

2. La valutazione dello stage

Ben l'89,6% dei tirocini presi in esame dal sondaggio, lo ricordiamo, sono stati portati a termine, solo nel 10,4% dei casi sono stati interrotti, poco meno di 6 su 100 perché ritenuti poco soddisfacenti e poco più di 4 su 100, perché gli stagisti hanno trovato lavoro o uno stage migliore. Circa la metà degli stage realizzati da coloro che hanno risposto al sondaggio (49,6%) sono stati valutati tra buoni (+33%) e ottimi (16,5%), ben il 40,5% sono stati giudicati tra sufficienti (20,7%) e mediocri (18,8%) e 10 su 100 sono stati ritenuti pessimi.

Grafico 40

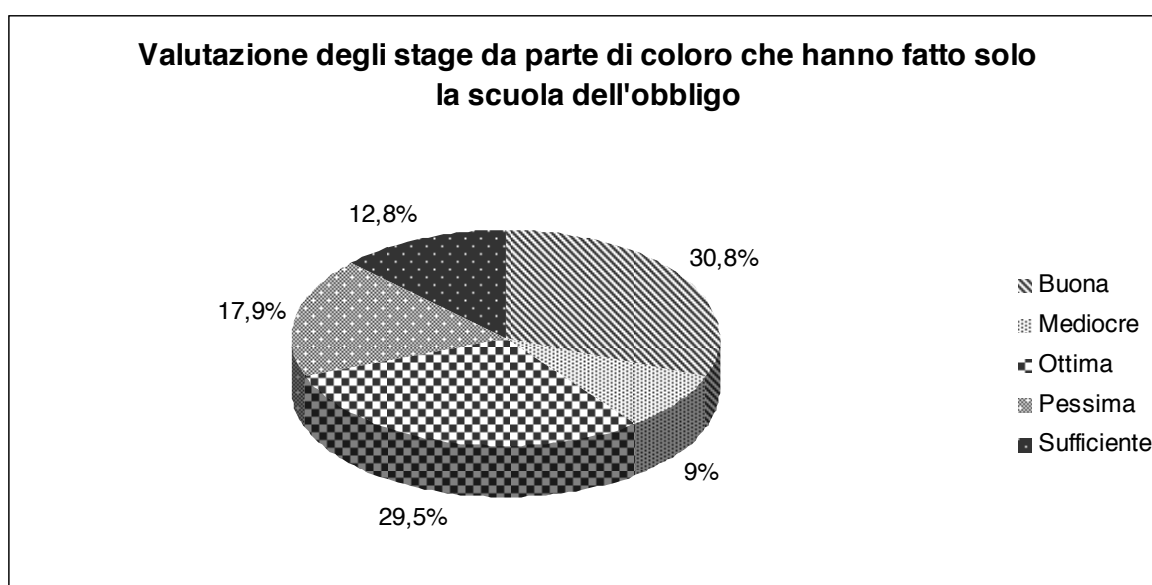


Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Se si mette in relazione il titolo di studio degli intervistati con la valutazione della qualità degli stage svolti, vediamo che la percezione di quelli fatti da coloro che oggi sono laureati sia specialistici che triennali (leggermente meno per questi ultimi) è fra buona e ottima in circa il 50% dei casi, mentre si attesta fra mediocre e sufficiente con tendenza al pessimo e con valori superiori alla media del campione, complessivamente fra il 52 e il 53%, per coloro che oggi sono sia diplomati che masterizzati. I giudizi più negativi sono stati espressi dai qualificati che, pur rappresentando una piccolissima parte del campione, hanno considerato mediocri, sufficienti e pessime le loro esperienze di stage in più del 55% dei casi, superando le pessime il 22%, con un valore più che raddoppiato rispetto ad una media dell'10% che l'ha giudicate tali. Questo nonostante il fatto, lo ricordiamo, che gli esiti degli stage dopo la qualifica siano stati i migliori: a 28 su 100 è stato proposto un lavoro contro una media del 21%. Interessante infine la

percezione più che positiva, superiore al 60%, dei tirocini fatti da coloro il cui titolo di studio era al momento del sondaggio la sola scuola dell'obbligo (meno del 2% del campione), tirocini fatti dunque durante un percorso formativo non ancora portato a termine (scuola o corso di formazione), giudicati ottimi in ben il 29,5% dei casi.

Grafico 41

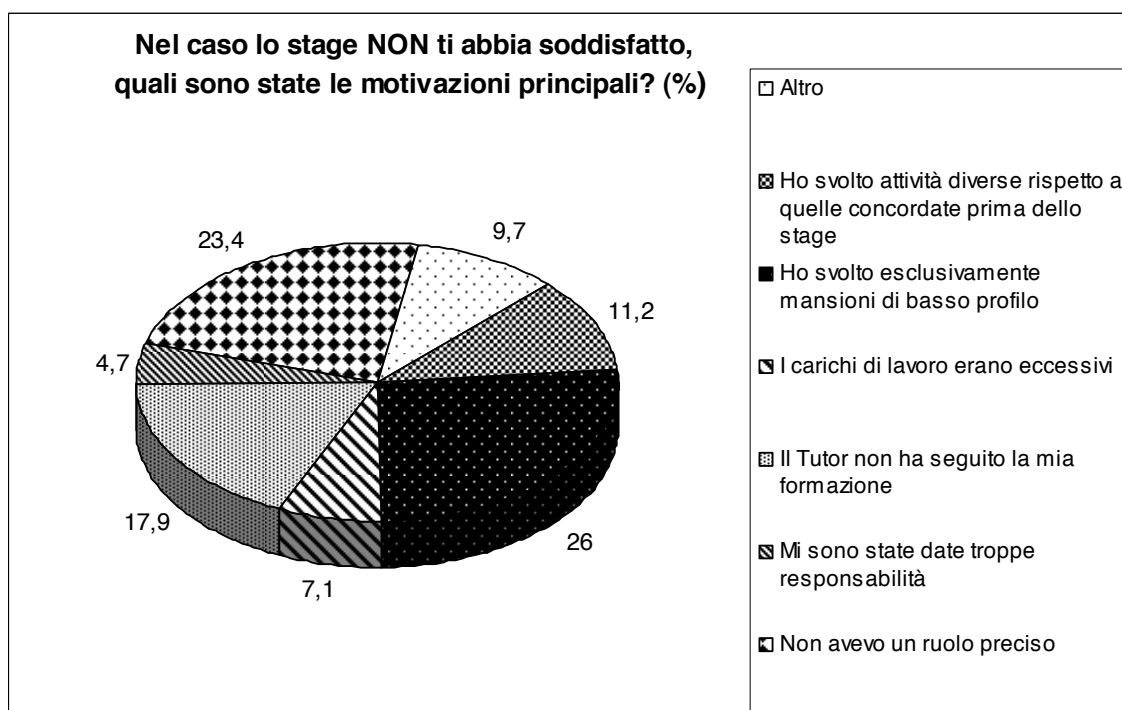


Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

C'è da dire però che oltre la metà (ossia circa il 26%) degli stage giudicati complessivamente fra buoni e ottimi, hanno comunque avuto durante il loro svolgimento una serie di problemi.

Fra i più frequenti quello di aver svolto soprattutto mansioni di basso profilo (26%) e di non aver avuto un ruolo preciso (23,4%). In 18 stage su 100 il tutor non ha seguito la formazione dello stagista, in quasi 12 situazioni su 100 le responsabilità affidate, così come i carichi di lavoro erano eccessivi, mentre in più di 1 caso su 10 le mansioni svolte non erano quelle concordate prima dello stage.

Grafico 42



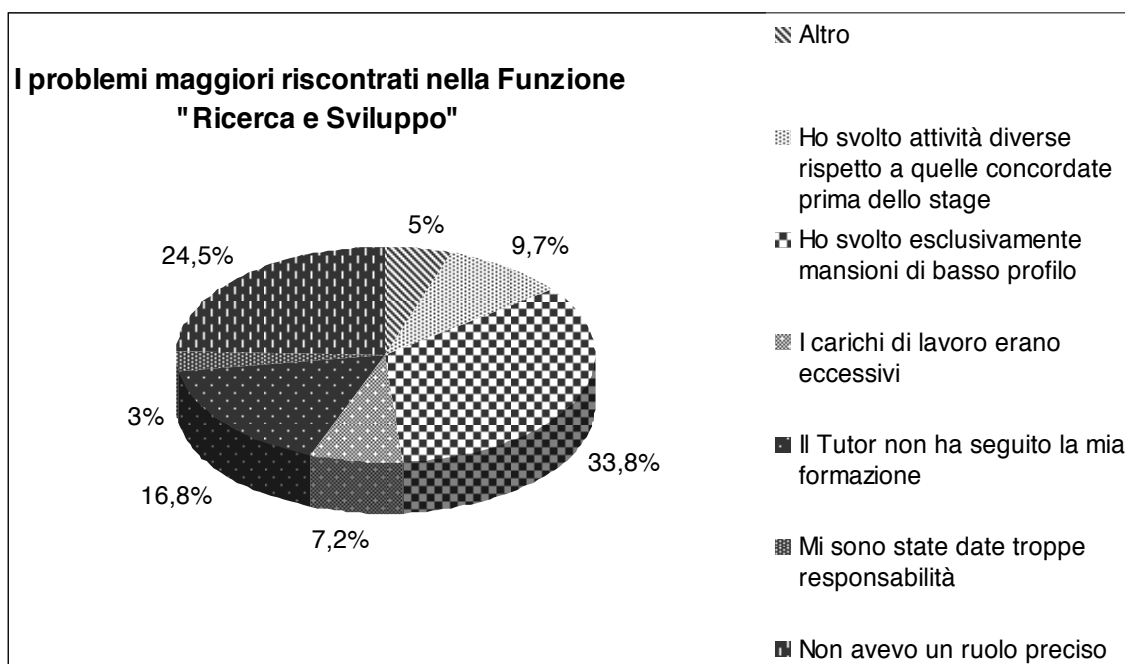
Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

Il cumulo maggiore di questi problemi si è verificato per gli stage effettuati presso enti pubblici, dove l'aver svolto compiti di basso livello e la mancanza di un ruolo preciso rappresentano insieme il 51% delle difficoltà incontrate. Seguono nell'ordine, con gli stessi due problemi prevalenti, i tirocini fatti nelle medie aziende (50-249 dipendenti), nelle piccole sotto i 50 dipendenti e nelle grandi (250 dipendenti e oltre), dove la frequenza di tutte le difficoltà riscontrate si allinea quasi perfettamente alla media del campione, con l'eccezione del problema di non aver avuto un ruolo preciso, un po' meno presente nelle grandi (22,6%) che nelle altre organizzazioni.

Le imprese dove il Tutor ha seguito meno la formazione dello stagista sono state le medie, con quasi il 20% dei casi e, di conseguenza, sono state quelle dove lo stagista ha svolto più spesso mansioni diverse da quelle concordate prima dello stage (quasi il 13% dei casi). Le piccole imprese sono state quelle dove più spesso rispetto alla media (5,2% contro 4,7%) gli stagisti sono stati caricati di troppe responsabilità, mentre gli enti della PA sono stati quelli che hanno caricato di lavoro i tirocinanti appena un po' sopra la media rispetto alle aziende private (7%), avvalorando purtroppo il luogo comune sulla minore produttività del dipendente pubblico garantito (7,5%).

Se poi andiamo ad esaminare quali sono state le funzioni aziendali dove fare uno stage è stato particolarmente frustrante, fra tutte spicca la funzione "Ricerca e sviluppo", dove

Grafico 43



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

il cumulo delle due principali insoddisfazioni, il non aver avuto un ruolo preciso e l'aver svolto esclusivamente mansioni di basso profilo, supera il 57% dei casi contro poco più del 49% della media, seguita ad una certa distanza dalla funzione "Marketing e pubblicità" con un valore pari a circa il 51%. Altrettanto inaspettatamente, in quasi un quarto degli stage fatti in una delle funzioni aziendali più delicate, quella dei "Sistemi informativi" (24%), il Tutor ha seguito meno la formazione dello stagista contro uno scarso 18% della media. Anche nella funzione della "Logistica" in quasi 16 stage su 100 i tirocinanti hanno svolto mansioni diverse da quelle concordate prima dello stage, rispetto ad una media poco superiore all'11%. La maggior frequenza di carichi di lavoro eccessivi si è avuta, anche se di poco rispetto alla media (c.a 7%) nelle "Risorse umane" (8%), così come anche l'aver avuto troppe responsabilità (quasi il 7% contro il 4,6% di media).

Palesamente, circa il 74% dei pochi stage, che hanno ottenuto alla fine un contratto a tempo indeterminato (116 sui 5017 fotografati dal sondaggio pari al 2,3%) sono stati giudicati fra buoni e ottimi, questi ultimi superiori ai buoni di oltre 10 punti: da quasi il 32% a più del 42%. Nonostante l'esito migliore, quasi 7 stage su 100 di questo gruppo sono stati considerati pessimi, curiosamente al 2° posto come giudizio negativo dopo gli stage che non hanno avuto nessuna proposta.

Anche gli stage che si sono conclusi con un contratto a tempo determinato hanno avuto 72 giudizi favorevoli su 100. In questo caso i pessimi non raggiungono il 2%. Seguono a grande distanza, con uno stacco di quasi 14 punti, gli stage al termine dei quali è stato proposto un contratto a progetto, con giudizi buoni e ottimi in oltre il 58% dei casi. Curiosamente hanno avuto lo stesso giudizio positivo nel 56% dei casi sia i tirocini proseguiti con una collaborazione occasionale che quelli prorogati.

Questo dato potrebbe essere spiegato col fatto che gli stage valutati meglio sono stati quelli fatti durante la laurea specialistica con quasi 55 casi su 100 considerati fra buoni e ottimi, stage che sono stati prorogati, lo ricordiamo, in oltre il 18% dei casi rispetto ad una media di poco superiore al 17%. Raccogliamo “soltanto” il 40,5% di giudizi positivi gli stage che si sono conclusi con un nulla di fatto, con una maggioranza relativa di quasi il 46% considerati fra mediocri e sufficienti e quasi il 14% valutati pessimi (il valore più alto), contro una media del 10%.

Anche il rimborso spese, lo ricordiamo, non ha influenzato più di tanto il giudizio sulla qualità dello stage svolto: fra gli stage che non ne hanno percepito alcuno, ossia il 52,4% del campione (Graf. 23), quelli giudicati fra buoni e ottimi, così come quelli considerati fra mediocri e sufficienti sono a pari merito (con un piccolo scarto), quasi 44 su 100, i pessimi superano invece in questo caso la media, toccando il 12,4%.

Va da sé che, se esaminiamo invece il grado di soddisfazione registrato per quel modesto 5,3% di stage che aveva percepito oltre 750 euro netti al mese, il 67% sono stati ritenuti fra buoni e ottimi, ma vi è anche un 4,5% di questo gruppo che sono stati considerati pessimi: incontentabili!

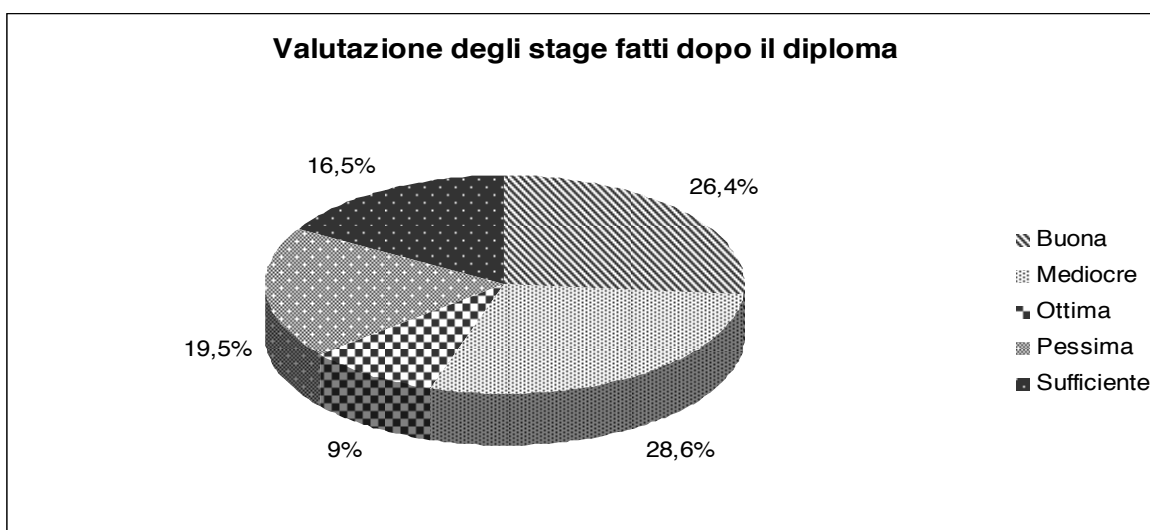
Colpisce dunque il fatto che la **qualità dello stage in sé** sia stata giudicata in molti casi in maniera svincolata sia dal suo esito professionale, positivo o negativo, che dalle stesse aspettative iniziali, sia, anche, a volte, dall'eventuale gratificazione economica. Se andiamo poi ad incrociare le aspettative prima dello stage con la sua valutazione finale, vediamo che la soddisfazione complessiva dei tirocini fatti per mettere a punto il proprio progetto professionale tocca quasi il 57%, seguita ad una certa distanza dal positivo giudizio di quelli realizzati per orientarsi nel mondo delle professioni (quasi il 51%), giudizio che si conferma comunque tale per un abbondante 48% degli stage effettuati per trovare un lavoro, lievemente più favorevole di quello espresso per i tirocini svolti per completare la propria formazione (47,5%) e ben al di sopra di quello dato agli stage fatti solo per ottenere crediti formativi (44,3%). Questi ultimi sono considerati soprattutto mediocri e sufficienti (quasi il 45%) e pessimi nell'11% dei casi,

mentre sono quasi 12 (su 10 di media) quelli considerati tali, fatti esclusivamente per trovare lavoro.

Si apre dunque una finestra illuminata sulla grande fame sentita dagli stagisti, di un tirocinio che abbia prima di tutto un concreto valore orientativo e professionalizzante: non è tanto importante stare in azienda. ma come, per capire meglio, appunto, come funziona e toccare con mano una situazione reale di lavoro dopo anni di studio, anche indipendentemente dai risultati sperati subito dopo e dal contingente rimborso spese. In conclusione, possiamo sicuramente dire che, affrontare uno stage con un approccio più intraprendente, riuscendo a comunicare le proprie “motivazioni esplorative” (mettere a punto il proprio progetto professionale e orientarsi nel mondo delle professioni) paga sicuramente di più.

Molto interessante il confronto tra il momento in cui è stato fatto lo stage, durante o dopo un determinato momento formativo, con la percezione della sua qualità da parte degli intervistati. I “meno apprezzati” sono stati fatti durante un corso di formazione professionale e dopo il diploma: rispettivamente un po’ meno e poco più di 35 su 100 rispetto ai quasi 50 della media (Graf. 40), sono stati vissuti nell’insieme come buoni e ottimi, degli altri 65, 48 sono stati giudicati nel primo caso fra sufficienti e mediocri e oltre 17 pessimi, 45 nel secondo e quasi 20 pessimi, il valore più alto della categoria in questo confronto. Un supplemento di riflessione s’imporrebbe sulla qualità dei tirocini fatti dopo il diploma, promossi soprattutto dai Centri per l’Impiego, pur costituendo gli stage fatti dai diplomati meno del 3% di coloro che hanno risposto al sondaggio (Graf. 15).

Grafico 44

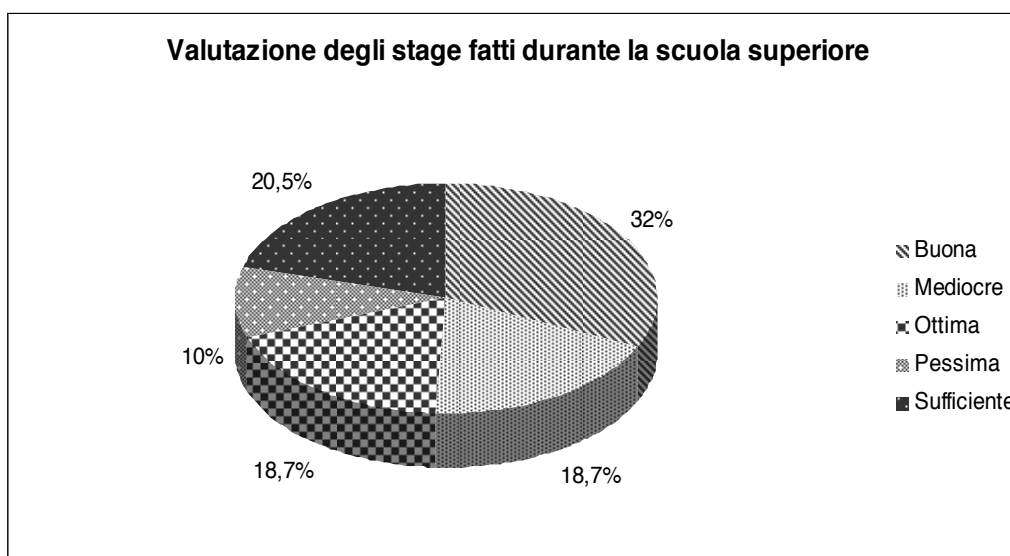


Fonte: elaborazioni Isfol su dati “Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti”, 2009

Sempre da quest'indagine, gli stage promossi dai CPI (il 2% del campione) risultano essere quelli con più del 67% di giudizi complessivamente non buoni: anche in questo caso gli stage considerati pessimi superano il 17%. All'opposto i tirocini valutati meglio (56,5%) sono stati quelli promossi da un'Associazione professionale o datoriale (Camera di Commercio, ICE ecc.), mentre quelli promossi dagli sportelli stage delle università o dalle associazioni studentesche hanno riscontrato giudizi positivi in ben 1 caso su 2.

Gli stage valutati più positivamente in quasi il 55% dei casi, sono stati fatti durante la laurea specialistica piuttosto che dopo (quasi il 52% dei casi), durante la scuola superiore (con quasi il 19% di ottimi) e dopo la triennale (quasi il 51%) piuttosto che durante quest'ultima o prima e dopo il master (49%). La prevalenza dei giudizi ottimi per gli stage fatti dagli studenti medi è probabilmente dovuta al ruolo del tutor della scuola superiore, per diverse ragioni (età degli stagisti, responsabilità ecc.) maggiormente coinvolta nell'accompagnare i ragazzi in tirocinio.

Grafico 45



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

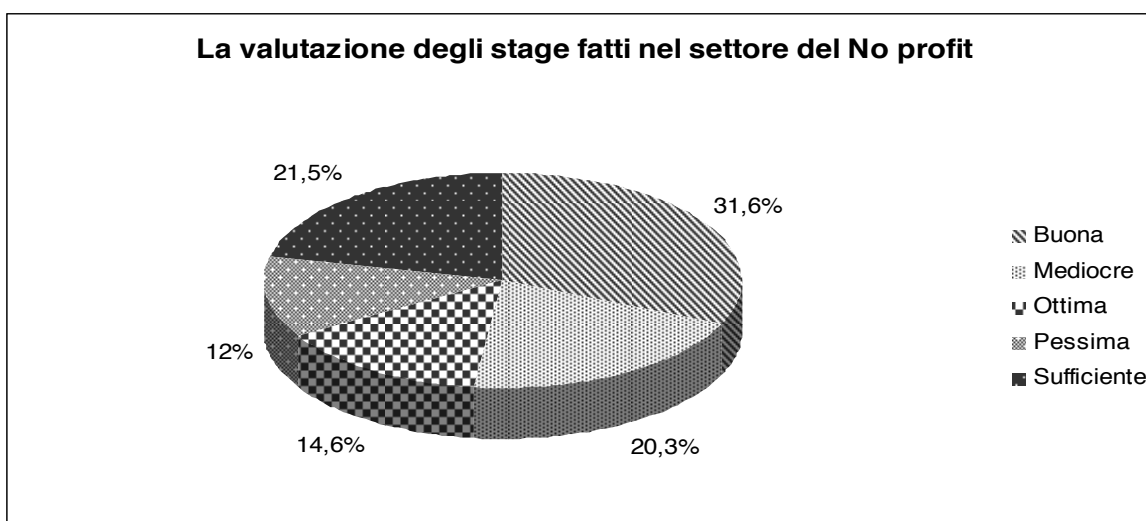
In quali settori economici sono stati fatti i migliori stage? Secondo la graduatoria, al primo posto dei buoni troviamo quelli svolti in aziende del Settore metalmeccanico e automobilistico con il 40,5% dei giudizi favorevoli (la media era del 33%), al secondo posto vi sono quelli fatti nei Servizi socio-sanitari (38,4%) e al terzo posto i tirocini effettuati nell'Area Educazione e Formazione con il 37,3% delle preferenze. Sono stati giudicati ottimi in più del 21% dei casi (la media era del 16,5%) gli stage effettuati

nell'Area Grafica ed Editoria, seguiti dai tirocini fatti nell'Area Energia ed Estrazione e, di nuovo, nell'Area Educazione e formazione (+ 20%), il settore che ha offerto le maggiori opportunità a fine stage.

Mediocri invece in quasi il 25% dei casi (contro una media del 19%) i tirocini effettuati nell'Area del Tessile moda e Beauty, seguiti da quelli praticati nei Servizi finanziari e assicurativi (23,7%), che hanno ottenuto, lo ricordiamo, i più bassi esiti occupazionali dopo lo stage. La sufficienza è stata data, all'opposto del precedente risultato, agli stage svolti nell'Area Energia ed Estrazione (23,7%), seguiti a ruota dai tirocini fatti nell'Area Commercio e distribuzione (23,5%), e, subito dopo, da quelli del Settore chimico e farmaceutico.

Molto interessante la graduatoria dei pessimi, che vede al primo posto ancora l'Area Commercio e Distribuzione con oltre il 14% dei casi, contro una media dell'10%, seguita dal settore Agroalimentare (13,3%), e in sequenza, dall'Area del No profit (12%). Quest'ultimo, secondo quanto emerso dal Sondaggio, è il settore economico con gli stage meno "buoni" (oltre ad essere fra quelli con le minori opportunità offerte a fine stage), dove il totale dei tirocini mediocri, sufficienti e pessimi tocca quasi il 54% (contro una media del 50,4%), mentre i buoni e gli ottimi superano appena il 46%, aprendo un'interessante finestra su di un settore che, in

Grafico 46



Fonte: elaborazioni Isfol su dati "Sondaggio Isfol – Repubblica degli stagisti", 2009

linea di principio, attira molti giovani nelle proprie strutture, ma che ancora soffre di problemi organizzativi e, non infrequentemente, di obiettivi non chiaramente definiti della propria "mission".

RIFLESSIONI E PROPOSTE

I principali spunti di riflessione che emergono dai risultati del Sondaggio vertono tutti su pochi ma chiari elementi, alcuni scontati e altri su cui focalizzare maggiormente l'attenzione:

1. È' molto più facile per i ragazzi italiani trovare un primo e poi un secondo e un terzo stage che un primo lavoro: per un primo lavoro, soprattutto quando manca l'esperienza, è necessario smuovere tutte le proprie conoscenze, per uno stage, in più di 1 caso su 2 basta farsi un giro su internet (andando a vedere ad esempio se la propria Camera di Commercio ha uno sportello stage attivo in convenzione con uno o più promotori di tirocini), mandare il proprio CV, o rivolgersi direttamente allo sportello stage della propria università, rischiando a volte, soprattutto quando queste strutture funzionano, di avere difficoltà a scegliere l'offerta migliore! È come se la "libertà" da vincoli di tipo contrattuale che caratterizza la natura del tirocinio andasse di pari passo con una maggiore libertà e facilità di incontro fra domanda e offerta di stage: ma, come si usa dire, anche in questo caso, la libertà non ha prezzo, lo stage infatti offre al massimo un rimborso spese.

2. I pochi stage fatti durante la scuola sono spesso qualitativamente più apprezzati, con la più alta frequenza di giudizi ottimi, di quelli fatti durante e dopo l'università, anche se questi sono stati giudicati mediamente buoni, di più quelli realizzati durante e dopo la laurea specialistica che durante e dopo la laurea triennale: in questo caso, s'impone una riflessione approfondita sulla necessità di investire meglio e di più prima di tutto in risorse umane da parte dell'Università sui tirocini promossi durante la laurea breve, a tutto vantaggio di una futura classe di laureati, che sceglierà con maggior cognizione di causa il proseguimento o meno del proprio ciclo di studi e di un'Università che avrà più elementi per programmare meglio, secondo le necessarie economie di scala, i propri percorsi formativi specialistici.

3. L'atteggiamento più intraprendente ed esplorativo del tirocinante paga di più e quindi le sue maggiori capacità di saper cogliere tutte le opportunità che un tirocinio può offrire gli fanno portare a casa più frequentemente la faticosa proposta di una prima collaborazione: per questo la sua valenza formativa e professionalizzante dovrebbe costituire la vera ricchezza dello stage e il suo valore reale, non solo sulla carta.

4. Se non si è avuta l'opportunità di fare uno stage durante i propri percorsi formativi, il tempo dedicato allo stage cosiddetto professionalizzante deve essere

considerato come un investimento e, proprio per questo, scelto con cognizione di causa e con la massima possibile consapevolezza di quanto l'esperienza che si sta per affrontare possa costituire o meno una reale opportunità per mettere le basi del proprio futuro professionale: in buona sostanza, a fronte dell'attuale normativa a maglie larghe che regola lo stage, potrebbe essere più proficuo sporcarsi le mani in un lavoro manuale e faticoso, ma che sia un lavoro, piuttosto che passare sei mesi ad aggiornare l'indirizzario o l'archivio nell'Ufficio stampa di una grande azienda.

Alla luce di queste prime riflessioni, proponiamo innanzitutto che la normativa che regola lo stage ne impedisca con maggior fermezza qualsiasi tipo di abuso, in particolare per quanto riguarda la **durata**, ne sostanzi gli **aspetti formativi e professionalizzanti**, ne stabilisca almeno un **rimborso spese** minimo obbligatorio, come lo si è visto, ad esempio, in Francia e definisca, comunque, un **attestato di fine stage** che abbia un valore ufficiale, in cui vengano esplicitate le competenze e le capacità maturate dal tirocinante. Si stanno muovendo in quest'ottica alcune fra le regioni più attente al cambiamento, come ad esempio il Veneto e l'Emilia Romagna, che hanno ridefinito in apposite leggi regionali limiti, diritti e doveri degli attori e dei promotori dell'esperienza di stage. Un'altra proposta potrebbe essere quella¹² di **creare un database dei tirocini** per renderne trasparente non solo il numero ma anche l'esito, e permettere agli aspiranti stagisti di conoscere in anticipo le condizioni e la qualità formativa dei percorsi offerti dalle aziende disponibili ad ospitare tirocinanti. Questo strumento potrebbe essere gestito dai Centri per l'Impiego, coinvolgendo le università, le agenzie per il lavoro, le scuole e tutti gli altri soggetti che si occupano della promozione di stage.

Ci auguriamo dunque che l'accordo fra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali sulle linee guida per la formazione del 2010, dove i firmatari si sono impegnati esplicitamente "a definire un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento, al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenirne gli abusi e l'utilizzo distorto....¹³", si sostanzi in un nuovo strumento legislativo che rilanci il tirocinio come una reale opportunità per imparare, dentro il lavoro.

¹² Cfr. la proposta lanciata dalla "Repubblica degli Stagisti" su www.repubblicadeglistagisti.it/article/elezioni-regionali-proposte-per-migliorare-gli-stage

¹³ Cfr. "Intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali - Linee guida per la formazione nel 2010 - Roma, 17 febbraio 2010" su www.governo.it/backoffice/allegati/55637-5861.pdf

NOTA METODOLOGICA

di Paolo E. Cardone e Michele Cuppone

Una fotografia della base dati

In questa indagine sono state raccolte le informazioni riguardanti un campione casuale di stagisti italiani, che hanno risposto al sondaggio online promosso dall'Isfol in collaborazione con la Repubblica degli stagisti.

I dati raccolti sono prevalentemente di carattere qualitativo e suddivisi in due blocchi di rilevazione.

Il primo, dove la figura dello stagista rappresenta *l'unità di rilevazione*, in base alla quale sono state effettuate le elaborazioni commentate nel rapporto, permette di individuare le variabili riguardanti i dati anagrafici: sesso; anno di nascita; e-mail (necessario per la validazione del questionario); regione di residenza; stato occupazionale.

Il secondo blocco di variabili, dove *l'unità di rilevazione* è rappresentata dallo stage, riguarda invece tutte le informazioni sul tirocinio svolto: canale di ricerca; quando, dove e se è stato fatto nella città di residenza; durata; se è stato o meno portato a termine e se vi è stata una qualche proposta al termine dello stage; entità di un eventuale contributo finanziario o benefit; anagrafica aziendale (dimensione; settore di attività; area di inserimento); pareri e impressioni personali (aspettative; giudizio sul tutor; valutazione finale; eventuali insoddisfazioni).

Alcune considerazioni operative

Subito dopo la somministrazione del questionario e prima della fase di lettura dei dati, condotta nel mese di novembre 2009, si è resa necessaria una fase preliminare di riclassificazione delle variabili, al fine di ottenere aggregazioni (ad esempio sul titolo di studio), che permettessero differenti letture dei dati nelle tabelle.

Va detto anzitutto che parte del lavoro di tipo statistico, specie per quanto riguarda la pulizia dei dati e dei controlli di coerenza, è stato semplificato e reso superfluo dalle stesse modalità di somministrazione del questionario che, compilato via web e realizzato attraverso un software di on line survey, prevedeva nel suo formato elettronico e nella sua impostazione, una sorta di percorso obbligato per il soggetto rispondente, che veniva così guidato attraverso le sole sezioni di pertinenza.

Ciononostante, si sono verificati alcuni casi di incongruenza fra età anagrafica dichiarata (variabile “anno di nascita”) e percorso formativo (con riferimento alla variabile “titolo di studio”). Pertanto, attraverso anche l’osservazione di altre variabili ‘collaterali’ (quali “status”, o domande relative al periodo di frequenza degli stage, o ancora informazioni desunte dalle domande a risposta libera), è stato possibile ricostruire i percorsi scolastici e fare le dovute correzioni sulla base dati, che aveva per record gli stessi stagisti. A partire da questa, è stato ricavato un secondo dataset, che avesse invece come record gli stage. I dati sono stati elaborati tramite il software SPSS (*Statistical Package for Social Science*), programma comunemente utilizzato per elaborazioni di tipo statistico.

Si è resa necessaria poi una fase preliminare di riclassificazione delle variabili, al fine di ottenere aggregazioni (ad esempio sul titolo di studio), che permettessero differenti letture dei dati nelle tabelle.

Quindi, utilizzando sintassi che hanno permesso di replicare più agevolmente la produzione dei report statistici, è stato soddisfatto il piano di incroci originariamente concordato, trasmesso in formato Excel a quanti si sarebbero poi occupati di interpretare i dati. Infine, nuovi report sono stati realizzati per soddisfare la richiesta di ulteriori approfondimenti, che emergeva via via dalla lettura dei dati.