

PIERRE BESSARD/REA



FORMAZIONE COL BOLLINO



**UN MARCHIO
DI QUALITÀ**

Sul sito
*La Repubblica
degli stagisti*
si trovano
le prime nove
aziende
con il bollino.

L'86,2% delle aziende usa il tirocinio per reclutare neolaureati. Ma non sempre questa esperienza è formativa per i giovani. Che si muovono in una giungla di offerte, ma che ora hanno la valutazione di «Ok stage»: per selezionare le imprese migliori.

di Nadia Anzani

■ Segni particolari: giovane, prima esperienza di lavoro e tanta voglia di fare. È questo il profilo medio di un neolaureato a caccia di prima occupazione, che spesso si accontenta di qualsiasi lavoretto pur di entrare in azienda. Anche di uno stage, magari gratuito. Ora in suo aiuto è arrivato «Ok stage», un vero e proprio bollino che individua le aziende che offrono tirocini di lavoro di qualità a laureandi e neolaureati. Un modo originale per arginare il più possibile il reclutamento

di manodopera qualificata a basso costo.

Nati con la legge 196/2007 (quella firmata da Tiziano Treu) come momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi, gli stage dovrebbero agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza del mondo del lavoro, ma ben presto si sono trasformati in una giungla, dove, accanto a imprese virtuose che offrono serie opportunità formative, ce ne sono altre che, invece, ignorano i principi della legge.

Infatti, navigando in rete nelle pagine di tanti blog è facile trovare testimonianze di ragazzi usciti a pieni voti dalle università con una laurea in economia e commercio che si sono poi trovati a fare per sei mesi, se non per un anno, fotocopie piuttosto che telemarketing.

CATTIVE ESPERIENZE. Ma si possono trovare anche esperienze peggiori, come quella di una ragazza entrata in azienda con un contratto di tirocinio formativo e messa a fare la tutor ad altri giovani per una manciata di euro al mese e senza alcuna tutela.

Ed è proprio per limitare episodi come questi che alla giornalista Eleonora Voltolina, che da alcuni anni cura il blog *La Repubblica degli stagisti*, uno dei più frequentati dal popolo dei tirocinan-



AZIENDE CHE INSEGNANO
 Ferrero è tra le nove società che hanno già ricevuto il bollino «Ok stage». L'Oréal, a sinistra, invece, è tra quelle che fa tirocini.

ADL AUTOMOTIVE	SERVIZI
ARTHUR D. LITTLE	CONSULENZA
DOMPÉ	FARMACEUTICO
EVERIS	CONSULENZA
FERRERO	ALIMENTARE
KELLOGG'S	ALIMENTARE
PRICEWATERHOUSECOOPERS	CONSULENZA
SIC	SOFTWARE
VARVEL	MECCANICA

ti, è venuta l'idea del bollino «Ok stage». Da pochi giorni, infatti, il diario web si è trasformato in un vero e proprio sito che vuole diventare un punto di riferimento pratico per i giovani a caccia di esperienze formative. Qui si possono trovare due elenchi: la «Lista dei buoni» che oggi conta 300 imprese, dove il rimborso spese ammonta ad almeno 500 euro al mese oltre ai ticket per il pranzo e ad altri benefit per lo stagista, e la «Lista dei buoni doc», che riporta informazioni più dettagliate sulle percentuali di assunzione dopo lo stage, il numero degli stagisti annuali e altre notizie fornite direttamente da oltre 100 imprese.

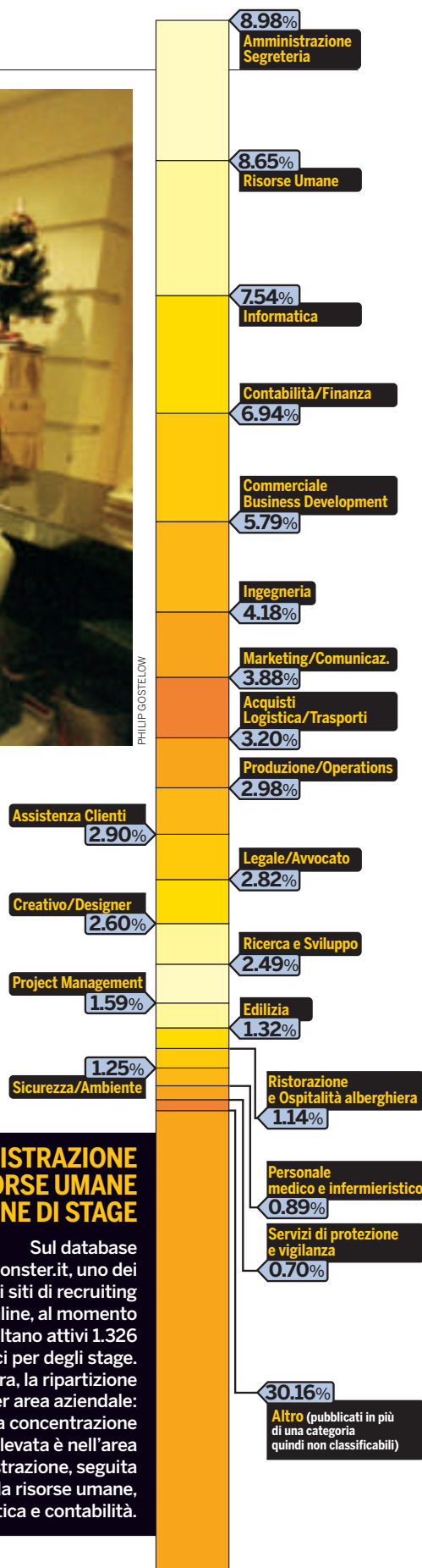
In questi giorni hanno debuttato online anche una testata giornalistica dedicata a questi temi e una carta dei diritti dello stagista, che indica i criteri neces-

sari per garantire che i tirocini siano utili sia alle aziende sia ai giovani. Saranno proprio le imprese che sottoscriveranno la carta a ricevere il bollino «Ok stage».

UN ESERCITO IN MARCIA. Del resto quello dei tirocini è un vero e proprio esercito, che ogni anno recluta 500 mila persone, il 61% dei laureati stando ai dati del consorzio universitario **AlmaLaurea**. Non solo. Secondo l'indagine annuale condotta da **Gidp Hrda**, l'associazione dei direttori delle risorse umane di grandi aziende, nell'86,2% delle aziende lo stage rappresenta il canale di reclutamento principale di laureati (*vedere grafici a pagina 74*). «E la crisi non cambierà questo *modus operandi*» dice Paolo Citterio, presidente di **Gidp Hrda**. Anzi. E questo perché se ora le direzioni del personale sono alle prese con tagli più o meno sostanziosi degli organici, una volta fuori dal tunnel dovranno tornare ad assumere, dando la precedenza proprio alle risorse strategiche come i giovani talenti. «E questo è il mo-

AMMINISTRAZIONE E RISORSE UMANE REGINE DI STAGE

Sul database di **Monster.it**, uno dei principali siti di recruiting online, al momento risultano attivi 1.326 annunci per degli stage. A destra, la ripartizione per area aziendale: la concentrazione più elevata è nell'area amministrazione, seguita da risorse umane, informatica e contabilità.



► mento buono per portarli in azienda e tenerli monitorati» aggiunge Citterio.

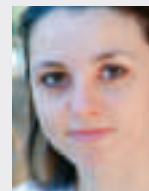
Che lo stage rappresenti un test dei possibili candidati da assumere lo dice anche l'indagine firmata da Gidp Hrda, secondo la quale il 70% dei neolaureati entrati nelle imprese nazionali con un contratto di tirocinio viene poi assunto nella stessa struttura. «Lo stage resta la principale fonte di reclutamento di profili junior per noi» racconta Adolfo Martini, direttore delle risorse umane di **L'Oréal Italia**, che ogni anno offre mediamente 150 tirocini formativi full time della durata di sei mesi, concentrati nelle aree del marketing, commerciale, controllo di gestione, logistica, risorse umane e comunicazione. «Negli ultimi tre anni» continua Martini «la conversione di stage in assunzioni tramite contratti di apprendistato o di inserimento è stata di circa il 30%, per poi trasformarsi automaticamente in contratti a tempo indeterminato».

E anche quest'anno, crisi permettendo, L'Oréal offre interessanti opportunità a giovani particolarmente brillanti. «Perché non perdere i contatti con i talenti è una priorità» sottolinea Martini. «Per questo abbiamo deciso di dare la possibilità ai più meritevoli di proseguire oltre i sei mesi con uno stage internazionale. Dall'inizio dell'anno ne abbiamo attivati sette».

GIOIE E DOLORI DEGLI STAGISTI, RACCONTATI DA LORO

Nel 2007, dopo la laurea in economia, ho fatto uno stage in Nestlé Italia. Ed è stata un'esperienza molto formativa. Ho potuto partecipare a progetti interessanti e mi hanno sempre trattato alla pari. Alla fine dei sei mesi ho accettato uno stage presso un'altra azienda, ma ho capito subito che si trattava di una bufala: così dopo una settimana me ne sono andata.

Alice Orrù, 27 anni, oggi market analyst in una multinazionale.



Nel 2008, dopo essermi laureata in psicologia, ho avuto l'occasione di fare uno stage nell'area risorse umane di Nike web consulting, società informatica romana. Un'esperienza da cui ho imparato poco, dato che nei primi tre mesi avevo come tutor una ragazza di un anno più di me. Quando se n'è andata, io sono diventata tutor di altre due stagiste. Il tutto per 400 euro al mese.

Martina Mugione, 28 anni, oggi stagista presso Fondimpresa.

Nell'aprile del 2003, dopo una laurea in economia aziendale e un'esperienza come co.co.co in una Sim, ho fatto uno stage presso la Banca cooperativa cattolica di Montefiascone. Dopo tre giorni sono stato messo allo sportello come un impiegato qualsiasi con un compenso di 700 euro complessivi in sei mesi. Mi sono sentito preso in giro e ora c'è una causa in corso.

Paolo Friggi, 35 anni, oggi responsabile auditing in una concessionaria d'auto.

Focalizzata sugli stage è anche **Alstom transport Italia**. «Il tirocinio è sempre stato uno strumento importante di reclutamento per la nostra azienda e continua a esserlo» interviene Francesca Coratella, direttore risorse umane del gruppo, che al momento ha aperto circa 40 percorsi formativi in diverse aree, dalla progettazione al finance. «E dall'esperienza passata» osserva Coratella «posso dire

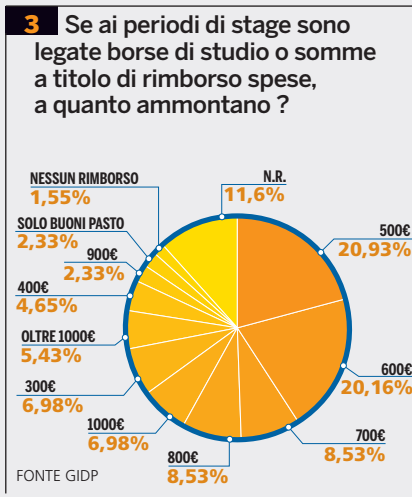
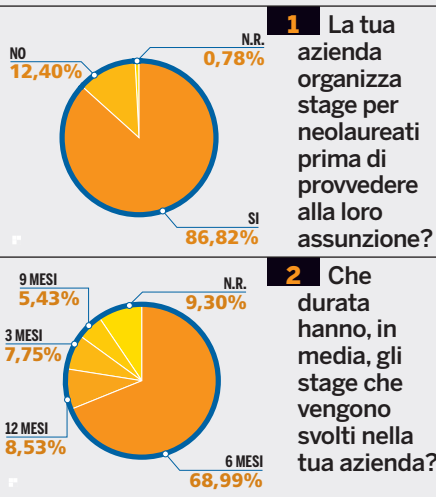
che alla fine di questo percorso le opportunità di approdare a un contratto a tempo indeterminato sono buone».

Così pure in **Capgemini**, che nel 2008 ha attivato ben 175 stage di cui il 95% sono poi entrati in azienda. Anche se non è tutto oro quello che luccica. Almeno per i giovani. «La normativa sui tirocini formativi esiste, ma lascia mano libera alle aziende» puntualizza Michel Martone, professore ordinario di diritto del lavoro alla Luiss di Roma e all'Università di Teramo, «che possono decidere la cifra da erogare come rimborso spese e la durata, che comunque non dovrebbe mai superare i 12 mesi».



COME VORREI AVERE 1.000 EURO AL MESE

Gidp Hrda, l'associazione dei direttori delle risorse umane di grandi aziende presieduta da Paolo Citterio (foto a lato), ogni anno realizza una ricerca sui neolaureati e il mondo del lavoro: una parte è dedicata al mercato degli stage nelle aziende italiane. Ecco alcuni risultati dell'analisi, conclusa nel 2008.



NORD PIÙ RICCO. Così si creano situazioni per cui al Nord in media gli stage sono più pagati che non al Sud, dove il tasso di disoccupazione più alto mette le aziende in una posizione di forza rispetto ai giovani in cerca di lavoro. «Ma regolamentarli meglio non è facile» continua Martone «dato che va mantenuta una certa flessibilità, altrimenti il rischio è che questi ragazzi entrino nelle sacche del lavoro nero». Un primo passo potrebbe essere quello di limitare il numero degli stage, fissando il periodo a subito dopo la laurea o durante gli studi. «E questo per impedire che i ragazzi passino da uno stage all'altro prima di arrivare a un contratto anche a tempo determinato» conclude Martone.