



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO
CENTRO di ATENEO per la
QUALITÀ dell'INSEGNAMENTO e dell'APPRENDIMENTO

ADAPT
www.adapt.it

Stage Tirocini



I tirocini in azienda: una prospettiva gestionale e operativa

Autore: Maria Tuttobene



Processo di stage

APERTURA
POSIZIONE
DI STAGE

ATTIVAZIONE
TIROCINIO

INSERIMENTO
TIROCINANTE-
SVOLGIMENTO
DELLO STAGE

MONITORAGGIO
E VALUTAZIONE
FINALE DEL
TIROCINIO

*Nuove discipline regionali in attuazione
Linee Guida 24-01-2013*

CRITICITA' GESTIONALI





1. Apertura della posizione di stage

Missione educativa o esigenza specifica?

- Il Responsabile Area esprime l'esigenza all'HR Manager di riferimento, compilando una "*job description*".
- L'HR Manager, previa verifica della ragionevolezza dell'esigenza e dei presupposti, avvia il processo di informazione ed autorizzazione interna dell'apertura della posizione di stage (che vede coinvolti il Responsabile di Area, di Direzione ed il Direttore HR).
- La Funzione "Selezione " avvia la ricerca del candidato (solitamente attraverso il canale delle candidature spontanee ovvero il Servizio "Orientamento" e "Career Service" dell'Istituzione scolastica/Università) sulla base della suddetta "*job description*".



2. Attivazione del tirocinio

- Individuazione ed analisi della normativa regionale applicabile.
- Scelta del soggetto promotore nel rispetto della regolamentazione regionale di riferimento.
- Stipulazione della convenzione con il soggetto promotore e stesura del Progetto Formativo Individuale (allegato alla convenzione) in collaborazione con lo stesso.



Convenzione e PFI devono essere redatti secondo i modelli predefiniti dalle Regioni. Eppure alcuni soggetti promotori utilizzano modelli propri. **Come deve comportarsi in questi casi l'azienda?**



2. Attivazione del tirocinio



Ostacoli di tipo gestionale:

- “Lentezza” di alcuni soggetti promotori (talvolta prima della predisposizione della necessaria documentazione ed attivazione di un tirocinio può trascorrere un intero mese);
- Università e Istituzioni scolastiche sono in linea di massima più “veloci” nell’attivazione di un tirocinio, ma talvolta rinunciano ad esercitare la funzione di soggetti promotori (forse per evitare oneri aggiuntivi e problematiche a causa della scarsa chiarezza del quadro di regolamentazione?);
- Agenzie per il lavoro offrono un servizio di attivazione stage con tempi rapidi, ma ad un costo non irrisorio (Ricerca e Selezione + attivazione del tirocinio in qualità di Ente promotore: 1500 euro + IVA; solo attivazione: 350 euro + IVA).



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

- La fase di inserimento del tirocinante in impresa è una delle più delicate di tutto il processo di stage.
- L'inserimento del tirocinante avviene generalmente con le modalità dell'affiancamento da parte del **TUTOR**.
- È fondamentale conoscere ed accertare la disponibilità del tutor aziendale ad affiancare adeguatamente l'allievo in stage (inopportunità della nomina "d'ufficio").



Tiene e aggiorna, sotto la propria responsabilità, la documentazione relativa (registro delle presenze e diario delle attività formative). **Esiste uno standard predefinito cui fare riferimento analogamente a quello dell'apprendistato?**



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Il regime orario e l'ambiguità del badge



- L'orario delle attività formative del tirocinante viene stabilito dalle singole Regioni, che in linea di massima dispongono che lo stesso non può eccedere l'orario settimanale previsto dal contratto collettivo applicabile al soggetto ospitante.
- Altre Regioni (es. Puglia) prevedono, invece, che la partecipazione al tirocinio non può comportare un impegno superiore alle 30 ore settimanali, collocate nella fascia diurna.
- Non essendo un lavoratore dipendente, lo stagista può concordare le assenze con il proprio tutor senza essere obbligato poi a "recuperare" le ore perdute, e senza dover presentare giustificativi che comprovino l'impegno dichiarato.



- In molte aziende, il tirocinante viene dotato di un numero matricola e di un badge (per motivi di sicurezza industriale)



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Indennità di partecipazione



- Le Linee Guida hanno introdotto l'obbligo per il soggetto ospitante di corrispondere al tirocinante un'indennità per la partecipazione al tirocinio, rinviando alle singole Regioni la definizione del relativo ammontare, dopo avere comunque fissato una soglia minima pari a 300 euro lordi mensili.
- Per le aziende strutturate (diversamente dalle PMI), l'introduzione di un compenso non ha rappresentato un ostacolo in quanto già prima delle Linee Guida le stesse lo riconoscevano, ritenendo che la valorizzazione economica dell'impegno di un collaboratore, anche dove si tratti di sola formazione, costituisca uno stimolo ad un impegno costante e motivato e favorisca la sua responsabilizzazione.



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Indennità di partecipazione:

*“Lo stage sta divenendo una delle forme di inserimento più utilizzate per gli under30, e la remunerazione, in questo caso, è condizionata dalla dimensione aziendale. Le piccole imprese che offrono uno stage retribuito (che sono meno del 50% delle piccole imprese intervistate) mediamente prevedono una remunerazione mensile di **517,14 €**. Le medie imprese (che offrono uno stage retribuito in circa il 70% dei casi) garantiscono un compenso medio di **610,34 €**, mentre le grandi (che attivano uno stage retribuito in circa il 90% dei casi) offrono in media **637,5 €** al mese” (dal Sole 24 Ore, 8 ottobre 2008, “Retribuzioni under 30” di Sara Pavesi -Od&M Consulting).*

- In linea di massima, il rimborso spese mensile veniva riproporzionato alla presenza del tirocinante in azienda (ad esempio nel caso di chiusure collettive aziendali, laddove le assenze nel corso del mese superavano una soglia minima,).



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Oggi è possibile riproporzionare l'indennità di partecipazione fissata dalle singole Regioni in funzione della effettiva partecipazione del tirocinante al progetto di stage?



- Nulla viene specificato in questo senso nelle Linee Guida e dalle regolamentazioni regionali, salvo alcuni casi.
- Ad esempio, Regione Lazio: “l'indennità è erogata **in misura proporzionale all'effettiva partecipazione** al tirocinio su base mensile, qualora inferiore al 70%”.
- Ad esempio, Regione Campania: “il soggetto ospitante ... ha l'obbligo di corrispondere al tirocinante un'indennità di partecipazione **in relazione all'attività da esso prestata**”.
- La Regione Puglia: “**per l'attività espletata** ... il tirocinante ha diritto a una indennità non inferiore a...euro 450”.



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Imprese multilocalizzate

- Le linee guida stabiliscono che anche in caso di imprese multilocalizzate, il tirocinio sia regolato dalla normativa della Regione o della Provincia autonoma nel cui territorio il tirocinio è realizzato.
- Le Regioni possono, con appositi accordi, definire disposizioni volte a tener conto delle esigenze delle imprese multilocalizzate, anche in deroga a quanto sopra.
- Le Regioni, a quanto pare, non hanno esercitato detta facoltà.



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Imprese multilocalizzate

- Per contro, il d.l. n. 76/2013 (art. 2, co. 5ter), conv. in L. n. 99/2013, prevede che un'azienda multilocalizzata possa gestire i tirocini in conformità alla sola disciplina della Regione in cui ha la propria sede legale.

Come si comporteranno presumibilmente le aziende?

È presumibile che, per una maggiore tutela della propria posizione, l'azienda scelga comunque di privilegiare le singole discipline regionali di riferimento, non esercitando dunque la facoltà legale di accentramento.



3. Inserimento del tirocinante e svolgimento

Poniamo il caso che le Regioni riconoscano detta facoltà.



Supponiamo che dalla decisione di accentramento derivi uno svantaggio al tirocinante in termini economici. L'azienda potrebbe preferire l'applicazione delle singole disciplina regionali?

Ogni ente promotore dovrebbe conoscere la normativa di tutte le Regioni → sforzo eccessivo per gli enti promotori che hanno già spesso difficoltà ad allinearsi con la propria regolamentazione regionale → rifiuto del soggetto promotore o comunque maggiore probabilità di errore e confusione.

L'azienda potrebbe preferire, per una sua maggiore tutela, l'applicazione delle singole discipline?



4. Monitoraggio e valutazione finale

- **Relazione finale o schede descrittive dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante:** accolgono le valutazioni del tutor aziendale su moduli predisposti dal soggetto promotore ai fini dell'attestazione finale.
- **Scheda di valutazione dell'azienda:** accoglie, al termine dello stage, il giudizio del tutor aziendale sul profilo del tirocinante (competenze, abilità, disponibilità, capacità di inserimento, ecc.). Il tirocinante potrà allegarla al proprio curriculum.
- **Relazione dello stagista:** riporta, a conclusione dello stage, il parere dello stesso su aspetti quali il clima aziendale, l'interesse per le attività svolte, l'apprendimento raggiunto, l'attinenza tra i contenuti dello stage e il curriculum formativo, l'utilità dell'esperienza per le scelte future, i problemi emersi, eventuali proposte e suggerimenti, ecc.



4. Monitoraggio e valutazione finale

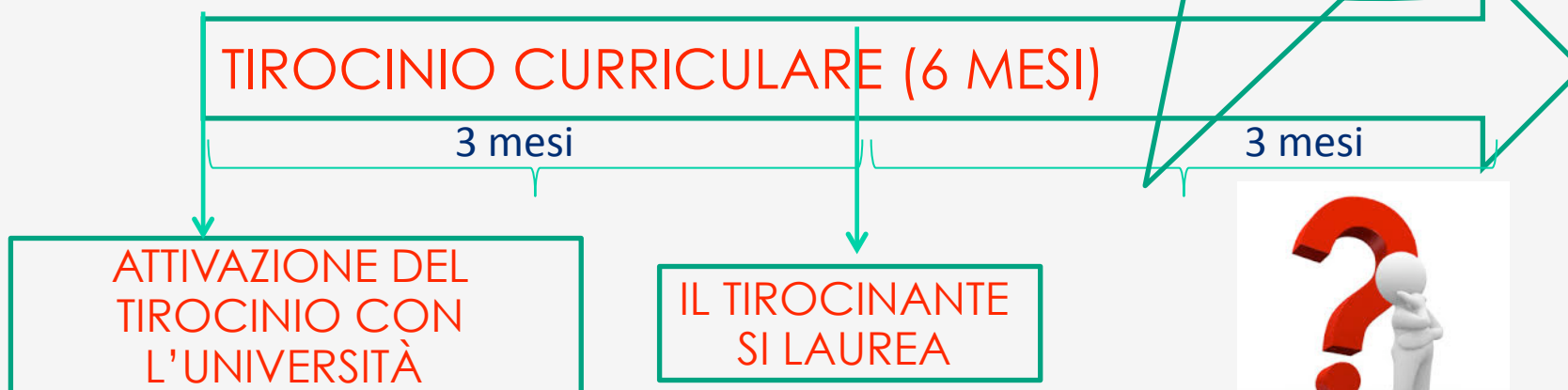
Accanto a questi, esistono altri strumenti:

- ✓ **questionario di ingresso:** serve a conoscere le aspettative del tirocinante (sono predisposti da alcune Università);
- ✓ **schede di verifica delle attività:** mirano a verificare, nell'arco dell'esperienza, il rispetto dei tempi, dei contenuti e degli obiettivi (predisposti da alcune Università/Istituzioni formative);
- ✓ **colloqui periodici tra azienda e stagista:** alcune imprese trovano utile fissare momenti di incontro per discutere dei problemi e degli aspetti positivi dell'esperienza.
- ✓ **colloqui periodici tra azienda e soggetto promotore:** è utile che i due tutor individuino forme periodiche di consultazione e scambio di informazioni sull'andamento dello stage.



Università/Istituzioni scolastiche monitorano la carriera scolastica / accademica del giovane con cui è stato attivato un tirocinio curriculare?

- 1) Interrompere il tirocinio curriculare ed attivare un nuovo tirocinio extracurriculare?
- 2) Proseguire il tirocinio curriculare per i restanti 3 mesi, anche se nel frattempo il tirocinante si è laureato?



Non mancano talvolta anche casi di tirocini attivati come curricolari e poi prorogati dall'Università/Istituzione scolastica senza tenere conto che nel frattempo il tirocinante aveva conseguito il titolo di studio.

Come deve comportarsi in questi casi l'azienda? A carico di chi è la responsabilità?



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO
CENTRO di ATENEO per la
QUALITÀ dell'INSEGNAMENTO e dell'APPRENDIMENTO



GRAZIE DELL'ATTENZIONE!



maria.tuttobene@unibg.it



@mariatuttobene