



Dai una svolta al tuo business



M.R. Costantino & Partners

Società autorizzata dal Ministero del Lavoro

MR COSTANTINO AND PARTNERS

M.R. Costantino & Partners opera nei principali settori industriali e dei servizi; nell'ambito privato e pubblico; a livello di pmi e grandi imprese. L'attività è dedicata a fornire un servizio di ricerca, selezione ed assistenza all'inserimento per dirigenti, quadri, high potentials, specialisti; assistere i clienti nell'identificazione, sviluppo e gestione delle competenze; accompagnare i processi di cambiamento con particolare riferimento alle risorse umane; sviluppare in modo personalizzato le competenze manageriali; assistere le aziende nel riposizionamento interno o nella ricollocazione esterna dei propri dipendenti. Lo staff di M.R. Costantino & Partners è costituito da professionisti con grande esperienza nei settori del management, della gestione delle risorse umane, del marketing, del business development e delle operations

INFO SUGLI STAGE

Rimborsospese mensile: 200 euro per stage curricolari, 400 per extracurricolari. Nessuno stage attivato nel 2016. L'azienda conta 3 dipendenti.

€

400

%

<10





needs
YOUth



GRUPPO NESTLÉ

Il Gruppo Nestlé è presente in Italia dal 1875, quando è stata depositata a Milano l'etichetta "Farina Lattea Nestlé, alimento completo per i bambini lattanti". Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nestlé Nutrition e Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano oltre 5mila dipendenti in 11 stabilimenti (oltre alla sede centrale di Assago). Nestlé ha ricevuto nel 2014 l'AwaRdS "Speciale Youth Employment" per l'iniziativa "Nestlé needs YOUth" e negli ultimi 2 anni l'AwaRdS "Speciale lavoro agile" conferito da RdS e dal Comune di Milano.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 720 euro per tutti + mensa + notebook aziendale (+ accesso alla palestra aziendale per i dipendenti della sede di Assago). 252 stage attivati nel 2016, di cui 115 curriculari, su 4.247 dipendenti, di cui 4.173 a tempo indeterminato. 42% assunti al termine dello stage. I giovani accolti in azienda sono al 60% donne e al 40% uomini, su un organico complessivo composto al 42% da donne e al 58% da uomini. Inoltre, l'azienda ha offerto percorsi di alternanza scuolalavoro a 150 studenti provenienti da istituti tecnici e scuole professionali.

€
720

%
42



Partner of the Year 2015 APPS EMEA




NOOVLE

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

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 500 euro per stage sia curricolari sia extracurricolari + buoni pasto del valore di 5,20 euro. L'azienda conta 89 dipendenti, di cui 83 a tempo indeterminato. Non ha attivato stage nel 2016, ma ha inserito 2 nuove risorse senza passare attraverso lo stage. L'organico aziendale è composto al 70% da uomini e al 30% da donne.

€

600

%

ND





NOVAMONT

NOVAMONT

Novamont è un modello sperimentale in continua evoluzione nel campo della ricerca e dei modelli di innovazione per la creazione e definizione di un'economia di sistema. Un laboratorio a tutto campo che mira a creare un sistema integrato tra chimica, agricoltura, industria ed ambiente per uno "sviluppo veramente sostenibile" e a basso impatto ambientale.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 600 euro al mese per stage extracurricolari, 250 per curricolari + buoni pasto e accesso alla palestra aziendale. 15 stage attivati nel 2016, di cui 13 curricolari, su 273 dipendenti, di cui 264 a tempo indeterminato. Solo un contratto attivato al termine dello stage, ma il tasso di assunzione post stage sale al 50% se si considerano solo gli stage extracurricolari, e in più l'azienda nel 2016 ha assunto direttamente un giovane con contratto a tempo indeterminato. I giovani accolti in azienda sono al 47% donne e al 53% uomini (organico complessivo: 75% uomini e 25% donne). L'azienda ha anche offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a 4 studenti provenienti da licei e istituti tecnici.

€
600

%
10



**Vi offriamo motivazione,
mezzi e risorse esperte
per realizzare i vostri **sogni!****



Reti

Business & IT Consulting

GRUPPO RETI

Gruppo Reti è un'azienda consolidata e in costante crescita, che vanta un'esperienza nel settore della consulenza informatica e di business di più di vent'anni. Le specializzazioni possono essere riassunte in 6 aree principali: Business Consulting, Business Solutions, Infrastructures&Services, Home&Building Automation, Reti Academy e Supporto e Gestione da Remoto. Prima di essere un posto di lavoro, Gruppo Reti è uno spazio di condivisione di idee, iniziative, conoscenze ed esperienze, che permette di sviluppare il proprio potenziale, di partecipare a progetti complessi, di lavorare sulle ultime tecnologie del mercato e di entrare in contatto con aziende prestigiose.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 700 euro per diplomati e studenti universitari, 900 euro per laureati. 35 stage attivati nel 2016, di cui 9 curriculari, su 267 dipendenti, di cui 236 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti al termine dello stage, di cui oltre la metà direttamente con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2016 ne ha assunti 7, direttamente con contratto a tempo indeterminato. I giovani accolti in azienda sono all'82% uomini e al 18% donne, su un organico complessivo composto al 70% da uomini e al 30% da donne. L'azienda nel 2016 ha offerto percorsi di alternanza scuola-lavoro a 6 studenti di istituti tecnici.

€
900

%
90 >



Industry Solutions

Game-changing management ideas to increase your business



SDG GROUP

SDG è un gruppo internazionale di Management Consulting, specializzato nelle aree Business Analytics, Big Data Management, CPM & Financial Analytics. SDG Group, unica italiana, è stata selezionata da Gartner (la più autorevole fonte a livello globale sull'innovazione e le tecnologie dell'informazione) tra le 27 società europee leader nel settore della consulenza di Business Intelligence e Information Management. Con un team di oltre 500 consulenti, SDG opera in Italia con 4 sedi (Milano, Firenze, Roma e Verona) e con Branches in Spagna, Germania, Francia, UK, USA e Middle East. SDG vanta più di 500 clienti appartenenti a tutte le industry di riferimento (Consumer, Fashion, Financial Services, Retail, Government, Healthcare, Manufacturing, Utilities).

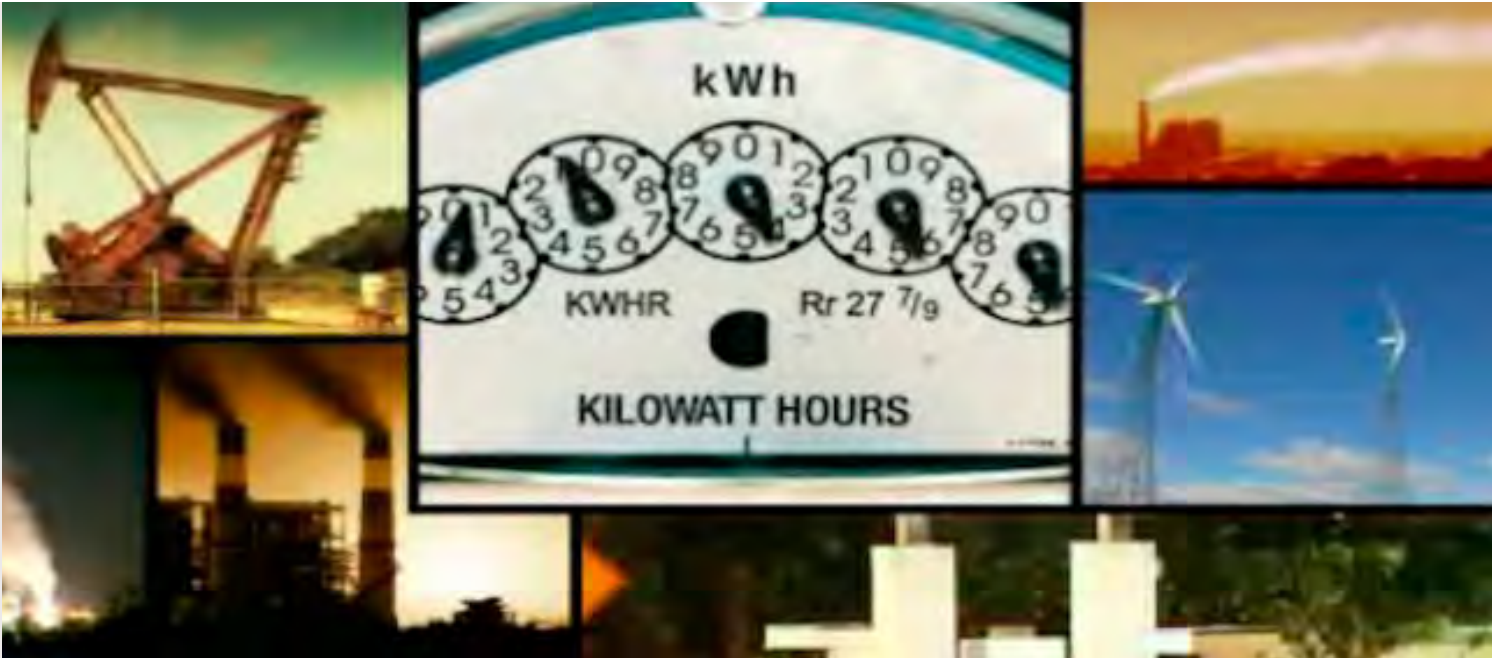
INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 850 euro per tutti + buoni pasto da 5,20 euro + notebook aziendale. 15 stage attivati nel 2016, di cui 6 curriculari, su 134 dipendenti, di cui 60 a tempo indeterminato. Oltre 90% assunti dopo lo stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2016 ne ha assunti 48, 10 dei quali direttamente con contratto a tempo indeterminato. I giovani accolti in azienda sono al 70% uomini e al 30% donne, su un organico complessivo composto al 60% da uomini e al 40% da donne.

€
850

%
90 >





SIC

SIC

SIC Servizi Integrati & Consulenze srl nasce a Milano nel 1989. Da 28 anni è la società informatica italiana di riferimento per il settore Oil&Gas e per molte altre aziende del settore chimico, alimentare e meccanico. SIC, assieme alla sua consociata SIC LAB, con un organico di 20 dipendenti, può contare su una fedeltà aziendale non comune perché ha sempre cercato di coniugare le attività e le esigenze lavorative con la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e creativo. SIC ha ricevuto nel 2014 l'AwaRdS "Speciale piccola impresa".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: per i diplomati/laureandi 650 euro al mese, per i laureati 800 euro + buoni pasto da 7,50 euro al giorno. Tasso di assunzione medio intorno al 75% (muta considerevolmente di anno in anno perché il numero di stagisti accolti è molto basso - l'azienda occupa 15 dipendenti, di cui 14 a tempo indeterminato). Nel 2016 ha accolto uno stagista. Nel complesso, l'organico aziendale è composto al 67% da uomini e al 33% da donne.

€
750

%
75



“ Innovare
significa creare.
Noi ricerchiamo
audaci creatori. ”



spindox
DIGITAL SOUL

SPINDOX

Spindox offre consulenza, progettazione e sviluppo di software, interaction design e ingegneria di rete per i settori delle telecomunicazioni, dell'industria automobilistica, dei servizi finanziari e dell'editoria. Fondata nel 2007 da un gruppo di manager con un brillante background, si è affermata in questi anni come una delle realtà più dinamiche sul mercato italiano. L'esperienza maturata da Spindox ha un ruolo determinante nell'offrire soluzioni all'avanguardia e servizi customizzati per i clienti seguiti. Spindox ha ricevuto negli ultimi due anni l'AwaRdS per il miglior tasso di assunzione post stage.

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti + buoni pasto da 5,50 euro al giorno + notebook aziendale. 44 stage extracurricolari attivati nel 2016, su 468 dipendenti, di cui 420 a tempo indeterminato. Oltre il 90% assunti al termine dello stage, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2016 ne ha assunti 4. I giovani accolti in azienda sono al 62% uomini e al 38% donne, su un organico complessivo composto al 75% da uomini e al 25% da donne.

€
800

%
90



Welcome to a truly global company

CARE TO JOIN? [Click here](#) and view our open positions around the world.



TETRA PAK

In 1952, the Swedish entrepreneur Ruben Rausing invented a new concept to preserve liquid food for a long time and without adding any chemical additives: the first package made of carton and manufactured with an innovative packaging system was born! Today, Tetra Pak is the world's leading food processing and packaging solutions company. In 2014 and 2015 Tetra Pak Italia won the RdS Award for "Miglior rimborso spese" (best grant for interns).

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 800 euro per tutti, 1.100 se fuori sede + mensa (+ notebook aziendale e accesso alla palestra nel caso della ragione sociale Packaging Solutions Spa). 19 stage attivati nel 2016, di cui 5 curricolari, su 1332 dipendenti, di cui 1250 a tempo indeterminato. 82% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2016 ne ha assunti 29, prevalentemente con contratto in somministrazione. I profili junior vengono inseriti attraverso un graduate programme chiamato Future Talent Programme. I giovani accolti in azienda sono al 49% donne e al 51% uomini, mentre l'organico complessivo è composto al 66% da uomini e al 34% da donne.

€

800

%

82





VARVEL

Dal 1955 Varvel progetta e realizza riduttori e variatori meccanici di velocità per applicazioni fisse di piccola e media potenza. Partner affidabile nella produzione e vendita di organi di trasmissione grazie a un elevato livello di servizio, offre anche soluzioni personalizzate operando nel rispetto dei valori dell'impresa socialmente responsabile. Nel 2016 Varvel ha vinto l'AwaRdS "Speciale Pmi".

INFO SUGLI STAGE

Rimborso spese mensile: 400 euro per studenti delle scuole superiori, 800 euro per diplomati e studenti universitari, 1000 euro per laureati, 1200 per chi ha diploma di master + per tutti mensa aziendale. 8 stage attivati nel 2016, di cui la metà curriculari, su 112 dipendenti, di cui 109 a tempo indeterminato. 75% assunti al termine dello stage. Inoltre, l'azienda inserisce giovani anche senza passare attraverso lo stage: nel 2016 ne ha assunti 4, la maggior parte con contratto di apprendistato. I giovani accolti in azienda sono in maggioranza uomini, mentre l'organico complessivo è composto al 60% da uomini e al 40% da donne. L'azienda si è anche impegnata in percorsi di alternanza scuola-lavoro, accogliendo nel 2016 studenti provenienti da scuole professionali.

€
1000

%
75



AWARDS 2017

REPUBBLICA DEGLI STAGISTI AWARDS2017

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

MIGLIOR RIMBORSO SPESE



MIGLIOR ASSUNZIONE DIRETTA



SPECIALE CANDIDATI RDS



SPECIALE PMI



SPECIALE ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO



SPECIALE LAVORO AGILE



SPECIALE DONNE AL LAVORO - RDS+MAAM



MIGLIOR TASSO DI ASSUNZIONE POST STAGE





Leggi regionali in materia di stage

Le normative regionali

I tirocini si suddividono principalmente in due grandi filoni: quelli curricolari, che vengono svolti mentre si sta compiendo un periodo di studio (tipicamente, durante l'università), e quelli extracurricolari, che invece riguardano le persone che al momento del tirocinio non sono impegnate in alcun percorso di studio. Questi due filoni fanno capo a legislatori diversi (la competenza normativa in materia di curricolari è statale, mentre quella in materia di extracurricolari è regionale); per semplicità possiamo dire che i tirocini curricolari al momento fanno ancora riferimento al vecchio decreto ministeriale 142/1998, che pur desueto continua ad essere il punto di riferimento. Invece i tirocini extracurricolari seguono 21 normative diverse (una per ciascuna regione italiana, più due diverse per le province autonome di Trento e Bolzano che costituiscono il Trentino Alto Adige).

Le normative regionali sugli stage extracurricolari sono state tutte emanate tra il 2013 e il 2014 (con l'eccezione della Toscana, "antesignana" con la sua legge datata 2012); alcune regioni negli anni successivi hanno poi apportato modifiche e correttivi. Quel che è importante sapere è che le normative regionali si "assomigliano" tutte. Certo, vi sono delle differenze (anche molto rilevanti), ma l'impianto è abbastanza omogeneo grazie al fatto che queste normative sono state "ispirate" a un documento comune. Si tratta delle "Linee guida" approvate dalla conferenza Stato - Regioni nel gennaio del 2013. Tali linee guida hanno definito i paletti "standard" relativi alle principali questioni relative agli stage - durata massima, possibili soggetti ospitanti, rimborso spese minimo... - e le regioni si sono impegnate a rispettare quei paletti nelle proprie singole normative regionali di là da venire.

Dopo l'approvazione delle linee guida, nel corso del 2013 (e le ritardatarie nel 2014) le Regioni hanno provveduto a emettere o aggiornare le proprie normative in materia di tirocinio, modellandole - pur con diverse "infedeltà" - sui contenuti delle linee guida.

Il 2017 si preannuncia un anno decisamente significativo per queste normative: la conferenza Stato-Regioni, infatti, il 25 maggio 2017 ha approvato le nuove linee guida sui tirocini. Un testo molto diverso rispetto a quello del 2013.

Tra i cambiamenti vi è per esempio quello riguardante la durata massima del tirocinio, che al momento varia a seconda della tipologia (6 mesi per quelli formativi e di orientamento e 12 mesi per quelli di inserimento/reinserimento lavorativo). Con le nuove linee guida il tetto massimo dovrà diventare per tutti 12 mesi. Le nuove linee guida introducono anche una durata minima del stage, 2 mesi, (con alcune eccezioni). Altra novità, il medesimo soggetto non potrà più fungere, in relazione ad uno stesso tirocinio, contemporaneamente da soggetto promotore e soggetto ospitante.

E ancora, cambiano le modalità di conteggio ai fini del calcolo della proporzione massima tra numero di stagisti e numero di dipendenti, e anche il tetto massimo di stagisti assegnabili a un singolo tutor.

Ma dire "cambiano" in effetti è prematuro: queste linee guida non hanno infatti alcun valore fintanto che non vengono recepite dalle Regioni. Dunque bisognerà vedere innanzitutto se le singole regioni rispetteranno la deadline (fissata al 25 novembre), e poi se recepiranno in maniera fedele i principi contenuti nelle nuove linee guida.

Intanto, noi qui di seguito proponiamo una disamina delle normative, Regione per Regione, focalizzando tre aspetti-chiave: l'ammontare del rimborso spese minimo, la durata massima la possibilità di svolgere stage in aziende prive di dipendenti.



PIEMONTE

Normativa regionale più recente:

Deliberazione della Giunta Regionale n. 74-5911 del 3 giugno 2013, aggiornata al 16 gennaio 2017 con delibera n. 19-4575 (disciplina regionale in materia di tirocini estivi di orientamento)

Rimborso spese minimo:

- 300 euro lordi mensili per stage part-time
- 600 euro per stage full-time

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì

VALLE D'AOSTA

Normativa regionale più recente:

Deliberazione Giunta Regionale n. 669/2017

Rimborso spese minimo:

450 euro lordi mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì





LOMBARDIA

Normativa regionale più recente:
Deliberazione regionale n. X/825 del
25/10/2013

Rimborso spese minimo:

400 euro mensili oppure 300 euro qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa, oppure qualora l'attività di tirocinio non implichi un impegno giornaliero superiore a 4 ore, o in caso di stage presso enti pubblici.

Durata massima:

- 6 mesi per tirocini formativi e di orientamento
- 12 mesi per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- 12 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati (estendibile fino a 24 mesi)
- 24 mesi per tirocini in favore di soggetti disabili (con possibili deroghe)
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì

LIGURIA

Normativa regionale più recente:
Deliberazione della Giunta regionale n.1052 del
5 agosto 2013

Rimborso spese minimo:

400 euro lordi mensili

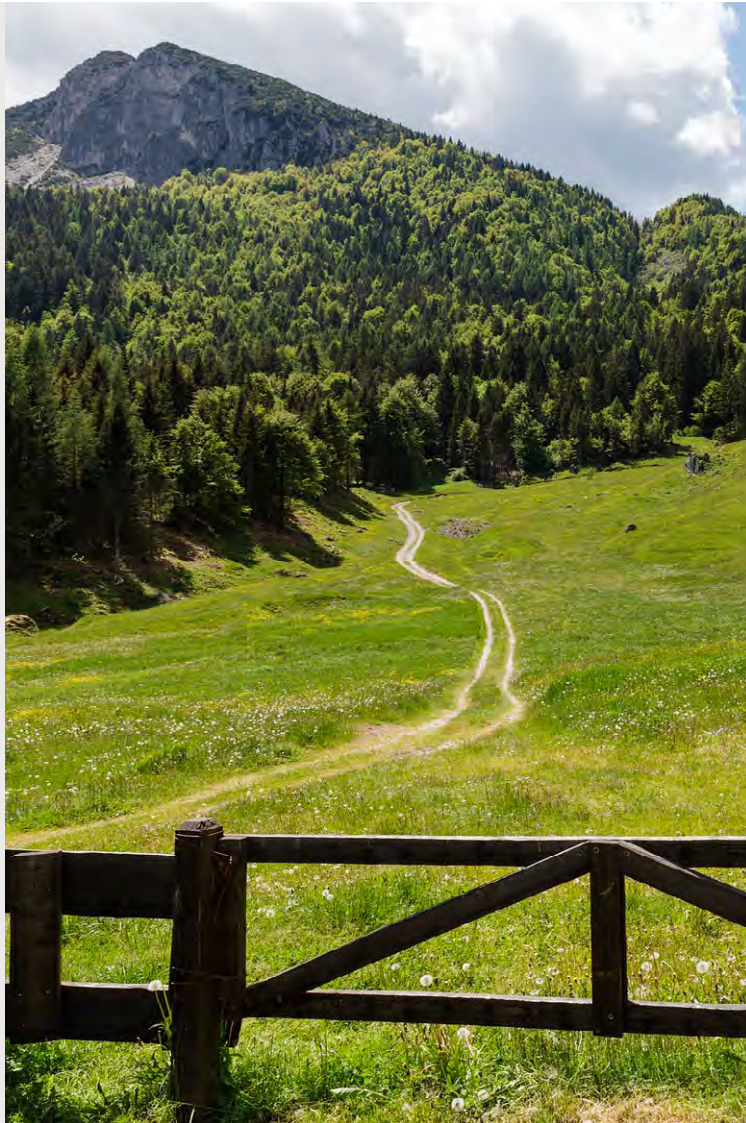
Durata massima:

- 6 mesi per tirocini formativi e di orientamento
- 12 mesi per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- 12 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- 24 mesi per tirocini in favore di soggetti disabili,
- durata pari alla sospensione estiva delle lezioni o degli studi per tirocini estivi di orientamento

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì





TRENTINO ALTO ADIGE

Normativa regionale più recente:

- per la Provincia di *Bolzano*: delibera della Giunta provinciale n. 949/2013 (modificata con delibera n. 84 del 02.02.2016);
- per la Provincia di *Trento*: legge provinciale n. 18/2011

Rimborso spese minimo:

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

Durata massima:

- **6 mesi** per tirocini formativi e di orientamento
- **6 + 6 mesi** per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- **12 mesi** per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- **24 mesi** per tirocini in favore di soggetti disabili
- **3 mesi** per tirocini estivi di orientamento (a Bolzano 3 mesi per gli studenti di scuole medie e superiori e 6 mesi per studenti universitari)

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

No (fatta eccezione per la Provincia di Trento per le imprese artigiane dove il tirocinante è formato e seguito direttamente dal titolare per l'impresa)

VENETO

Normativa regionale più recente:

Deliberazione giunta regionale n. 1324/2013

Rimborso spese minimo:

- **200 euro** per tirocini part-time (fino a 20 ore la settimana) o **150 euro** se con riconoscimento di buoni pasto o servizio mensa
- **400 euro** per tirocini full time (oltre 20 ore settimanali) o **300 euro** con riconoscimento di buoni pasto o servizio mensa

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì





FRIULI VENEZIA GIULIA

Normativa regionale più recente:

D.P.Reg. n. 198/2016

Rimborso spese minimo:

- 300 euro lordi mensili per part time (20 ore settimanali)
- 500 euro per full time (40 ore)

Durata massima:

- 6 mesi per tirocini formativi e di orientamento
- 6 mesi per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- 18 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- 3 mesi per tirocini estivi di orientamento

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

No (eccezion fatta per le imprese artigiane iscritte all'albo, le aziende agricole a conduzione familiare, nonché gli studi di professionisti limitatamente alle attività dei medesimi coerenti con il percorso formativo del tirocinante)

EMILIA ROMAGNA

Normativa regionale più recente:

Legge regionale n.7/2013

Rimborso spese minimo:

450 euro mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

No





TOSCANA

Normativa regionale più recente:
Legge regionale n. 3/2012

Rimborso spese minimo:
500 euro mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

No (salvo che per le aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale)

UMBRIA

Normativa regionale più recente:
Decreto della Giunta regionale n. 597/2014

Rimborso spese minimo:

- 300 euro lordi mensili fino a 24 ore settimanali
- 400 euro lordi se l'impegno è pari o superiore a 25 ore settimanali

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì





MARCHE

Normativa regionale più recente:

Decreto della Giunta regionale n. 1134/2013

Rimborso spese minimo:

350 euro lordi mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

Sì

LAZIO

Normativa regionale più recente:

Deliberazione n.199 del 18 luglio 2013

Rimborso spese minimo:

400 euro lordi mensili (500 per giovani NEET 18-29 anni, fino ad un massimo di 6 mesi nell'ambito della Garanzia Giovani)

Durata massima:

- 6 mesi per tirocini formativi e di orientamento
- 12 mesi per tirocini di inserimento e/o reinserimento
- 12 mesi per tirocini in favore di soggetti svantaggiati
- 12 mesi per tirocini in favore di soggetti disabili (questi ultimi possono essere prorogati per ulteriori dodici mesi in casi particolari)

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

NS





ABRUZZO

Normativa regionale più recente:
Deliberazione n. 704/2014

Rimborso spese minimo:
600 euro mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:
Sì

MOLISE

Normativa regionale più recente:
Decreto della Giunta regionale n. 600/2013

Rimborso spese minimo:

- 400 euro lordi per part time (20 ore) per tirocini di inserimento/reinserimento
- 600 euro fino a 30 ore settimanali

Per le altre tipologie di tirocini:

- 300 euro per part time (20 ore)
- 450 euro fino a 30 ore settimanali

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:
Sì





CAMPANIA

Normativa regionale più recente:

Delibera della Giunta regionale n. 242/2013 e regolamento regionale n.70/2013

Rimborso spese minimo:

400 euro mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

No

PUGLIA

Normativa regionale più recente:

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

Rimborso spese minimo:

450 euro lordi mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:

NS





BASILICATA

Normativa regionale più recente:
Deliberazione della Giunta regionale n.
116/2014

Rimborso spese minimo:
450 euro mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:
Sì

CALABRIA

Normativa regionale più recente:
D.G.R. 158/2014

Rimborso spese minimo:
400 euro lordi mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:
Sì





SICILIA

Normativa regionale più recente:
Direttiva Prot. N. 7006/US1/2014

Rimborso spese minimo:
300 euro lordi mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:
NS

SARDEGNA

Normativa regionale più recente:
Decreto della Giunta regionale n. 44-11/2013

Rimborso spese minimo:
400 euro mensili

Durata massima:

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

Stage in aziende senza dipendenti a tempo indeterminato:
NS



FAQ, risposte alle domande più frequenti



Quando si può fare uno stage?

In Italia uno stage si può fare praticamente a qualsiasi età, ad alcune condizioni. I giovani studenti di scuole superiori e di corsi di formazione possono fare stage cosiddetti "di alternanza scuola / lavoro", che generalmente vengono svolti tra la fine della primavera e l'estate e durano dalle 2 alle 4 settimane. Gli studenti universitari (e talvolta anche di master) possono fare stage "curricolari", che sono sempre caratterizzati dalla denominazione "di formazione e orientamento" perché hanno come primo obiettivo quello di aiutare i giovani a conoscere un determinato settore lavorativo. Chi non è più uno studente può invece fare stage "extracurricolari". Per chi ha concluso da poco gli studi (dunque i neodiplomati e i neolaureati) può fare, nei primi 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, stage "extracurricolari" sempre denominati "di formazione e orientamento". Dopodiché, si passa alla denominazione "di inserimento / reinserimento lavorativo": questa tipologia di stage è accessibile a tutti coloro che risultino inoccupati o disoccupati, indipendentemente dall'età anagrafica.

Perché alcuni tirocini vengono chiamati "curricolari" e altri "extracurricolari"?

Tale differenziazione è stata istituzionalizzata solo di recente, indicativamente a partire dal 2012. I tirocini cosiddetti "curricolari" sono quelli che vengono svolti durante un percorso di studio (nella maggior parte dei casi, mentre si fa l'università). I tirocini extracurricolari sono tutti gli altri. La differenza più rilevante è la competenza normativa: i tirocini curricolari sono di competenza statale, cioè devono essere normati da leggi del Parlamento e/o da decreti ministeriali. I tirocini extracurricolari invece sono di competenza regionale, dunque ogni Regione ha un suo provvedimento normativo in materia. Per fare in modo che le normative regionali non fossero troppo differenti l'una dall'altra, nel gennaio del 2013 si è raggiunto in sede di Conferenza Stato - Regioni un accordo su un documento denominato "Linee guida", che delinea il quadro normativo di riferimento ponendo anche una indicazione rispetto alla cifra minima - 300 euro al mese - che ogni Regione deve prevedere come indennità obbligatoria a favore di tutti gli stagisti extracurricolari. È bene sapere però che queste linee guida non sono vincolanti e dunque che le Regioni possono anche decidere di non seguirle (come in effetti è accaduto nei casi di alcune normative regionali che si sono significativamente discostate dai dettami contenuti nelle linee guida, per esempio relativamente alla proporzione massima tra stagisti e dipendenti). Nel maggio 2017 sono state approvate dalla Conferenza Stato-Regioni le nuove "Linee guida", che contengono alcune novità (tra cui ve ne sono anche di significative). Le Regioni hanno tempo fino al 25 novembre 2017 per recepire le nuove prescrizioni contenute nelle Linee guida.

Che differenze ci sono tra tirocini curricolari e tirocini extracurricolari?

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

Perché i tirocini svolti durante gli studi vengono definiti “curricolari”?

Questa denominazione deriva dal fatto che negli ultimi anni all'interno dei piani formativi delle facoltà universitarie - ma non solo - sono stati sempre più frequentemente inseriti dei tirocini obbligatori per il curriculum studiorum dello studente, spesso con uno specifico valore di cfu (crediti formativi universitari). Poi, per osmosi, si è cominciato a chiamare “curricolari” anche i tirocini svolti spontaneamente dagli studenti universitari, anche senza valore di cfu. Oggi dicendo “curricolari” si intendono tutti gli stage nei quali lo stagista, quantomeno al momento dell'attivazione dello stage, è iscritto a un percorso formale di istruzione/formazione. È importante sapere che al momento i tirocini curricolari sono al centro di un vuoto normativo: non è chiaro cioè a quale normativa debbano fare riferimento. La precedente, che regolamentava tutti gli stage prima della suddivisione tra “curricolari” ed “extracurricolari”, era il decreto ministeriale 142/1998: si continua informalmente a fare riferimento ad essa, in attesa di una nuova regolamentazione che dovrebbe arrivare dal ministero dell'Istruzione o altra fonte centrale. La Regione Lombardia nell'attesa ha inserito nella sua normativa sui tirocini extracurricolari - DGR X/825 del 25 ottobre 2013 - anche disposizioni riguardanti quelli curricolari (malgrado questi ultimi non siano di competenza regionale).

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

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

Si può fare uno stage anche se sono passati più di 12 mesi dalla laurea?

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

Si può fare uno stage a quarant'anni?

Sì, per le stesse motivazioni spiegate nella domanda precedente. La normativa vigente non pone limiti all'età degli stagisti; in effetti, lo stage (purtroppo) viene utilizzato molto spesso in Italia come strumento di “riqualificazione” dei disoccupati, nonché di sostegno al reddito quando l'indennità per lo stage va a sommarsi all'indennità di disoccupazione.

Cos'è il soggetto promotore?

È il soggetto che promuove lo stage, cioè che assolve a tutti gli oneri burocratici previsti dalla normativa per attivarlo. Stipula una convenzione di stage con il soggetto ospitante, redige il progetto formativo relativo a ogni singolo stage inserendovi le informazioni specifiche (dati anagrafici dello stagista, data di inizio e di fine, luogo in cui si svolgerà lo stage, mansioni che verranno insegnate allo stagista, nominativo dei tutor...) e lo fa firmare alle parti coinvolte. Si occupa anche, salvo eccezioni, di assolvere gli obblighi di legge relativi alla posizione Inail e all'assicurazione Rc che devono essere attivati a favore di ogni

stagista. I principali soggetti promotori operanti in Italia sono le università (attraverso gli uffici stage / job placement), i centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, le istituzioni scolastiche e alcuni altri soggetti autorizzati. Per lo stagista il soggetto promotore è il primo punto di riferimento, in quanto "garante" del buon andamento dello stage e della qualità formativa del percorso.

Con le nuove "Linee guida" approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni nel maggio 2017 (e ancora non operative, in quanto sarà necessario che ciascuna Regione le recepisca attraverso un proprio atto normativo entro novembre 2017) sono stati introdotti nuovi soggetti abilitati all'attivazione dei tirocini: le fondazioni di istruzione tecnica superiore (ITS), l'Anpal (l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), e i soggetti autorizzati all'intermediazione dall'Anpal stessa. Secondo le nuove linee guida, inoltre, il soggetto promotore dovrà, d'ora in poi, assumersi il dovere di «segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel PFI e delle modalità attuative del tirocinio, nonché ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal PFI o svolga comunque attività riconducibile ad un rapporto di lavoro». Infine, il soggetto promotore e il soggetto ospitante non potranno più coincidere.

Cos'è il soggetto ospitante?

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

Per effetto delle nuove "Linee guida", da novembre 2017 tutte le Regioni dovrebbero permettere anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti. Sempre secondo le Linee guida, il soggetto ospitante sarà chiamato a trasmettere al soggetto promotore le comunicazioni effettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortuni; a garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e a mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature idonee e necessarie allo svolgimento delle attività assegnate.

La denominazione "tirocini di inserimento / reinserimento lavorativo" implica una garanzia di inserimento lavorativo, cioè di assunzione, al termine dello stage?

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

Cos'è la convenzione di stage?

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

Cos'è la proroga e come funziona?

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

NEW
FAQ

Esiste un limite al numero di stage che si possono fare?

No, non esiste un numero massimo di stage che si possono fare nella vita, ma solo un limite alla durata massima di ogni singolo stage (differenziata a seconda delle normative regionali). Alcune Regioni prevedono un generico divieto a svolgere più di uno stage per la stessa mansione, ma tale divieto è di fatto impossibile da far rispettare, perché anche all'interno dello stesso settore professionale e addirittura della stessa funzione vi possono essere mansioni differenti da apprendere. Risulta invece applicabile il divieto di svolgere più di uno stage all'interno della stessa azienda (ma anche questo può essere aggirato, se i due stage si svolgono in uffici diversi della stessa azienda e con un progetto formativo radicalmente diverso).

Quanti stagisti può ospitare al massimo un soggetto ospitante?

Si deve fare una proporzione con il numero di dipendenti: in genere gli stagisti non possono essere più del 10% dei dipendenti, dunque un'azienda con 100 dipendenti può ospitare non più di 10 stagisti. Qui però le normative cambiano anche sensibilmente da Regione a Regione: vi sono Regioni che permettono un numero maggiore (per esempio la Campania nella sua Delibera della Giunta Regionale n. 243 del



22/07/2013 dice che sono permessi “per i soggetti ospitanti che hanno oltre venti dipendenti a tempo indeterminato, un numero di tirocinanti a partire da sei non superiore al 20 per cento dell’organico a tempo indeterminato”). Inoltre nella maggior parte dei casi questo numero massimo si riferisce a stagisti ospitati contemporaneamente; dunque in caso gli stage durino 6 mesi, per esempio, un’azienda con 100 potrebbe ospitarne 10 nel primo semestre e altri 10 nel secondo semestre (cioè 20 in totale). Infine, molto significativa è anche la scelta della “base” da conteggiare: alcune Regioni prevedono che la proporzione vada fatta solamente considerando tra i dipendenti quelli assunti a tempo indeterminato (come per esempio la Toscana nella sua legge regionale 3/2012) mentre altre invece conteggiano anche tra i dipendenti quelli assunti con contratti temporanei (per esempio il Lazio nella sua deliberazione 199/2013 conteggia tutti i lavoratori “subordinati”, dunque anche chi ha un contratto di apprendistato oppure un contratto a tempo determinato), oppure addirittura i collaboratori parasubordinati (come per esempio in Lombardia).

Secondo le nuove “Linee guida” (non ancora operative perché in attesa di essere recepite dalle Regioni), la modalità di conteggio dei dipendenti di ciascuna unità non dovrà più essere basata solo sugli assunti a tempo indeterminato, ma anche sui dipendenti a tempo determinato. Per i soggetti ospitanti con unità operative aventi più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, si aggiunge poi una novità: l’attivazione di nuovi tirocini, se supera la quota di contingentamento del 10% già prevista, potrà essere subordinata alla quantità di contratti di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (in caso di part-time deve essere pari almeno al 50% delle ore settimanali previste dal contratto collettivo applicato dal soggetto ospitante) stipulati a favore dei precedenti stagisti. Inoltre, le “Linee guida” prevedono esplicitamente che nel calcolo della proporzione numerica tra stagisti e dipendenti non ci debba essere cumulabilità tra tirocinanti curricolari e quelli extracurricolari.

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

Dipende dalle Regioni. Alcune lo vietano espressamente, come per esempio la Toscana che nella sua normativa prescrive: “per i soggetti ospitanti senza dipendenti a tempo indeterminato non è consentita l’attivazione di tirocini, salvo che per le aziende artigiane di artigianato artistico e tradizionale”. Altre Regioni invece, come per esempio la Lombardia, lo permettono. Per effetto delle nuove “Linee guida”, da novembre 2017 tutte le Regioni dovrebbero permettere anche a realtà prive di dipendenti di avere stagisti.

Uno stage può essere interrotto prima della sua scadenza?

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

presso enti pubblici ma il senso del principio qui sancito si può chiaramente estendere anche ai tirocini presso imprese private.

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

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

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

Quante ore devono fare gli stagisti?

Rispetto agli orari le normative sugli stage non prescrivono in genere nulla di preciso. Vi sono dei casi in cui si concorda a priori che lo stage sia part-time, per esempio 20 o 25 ore la settimana; la stragrande maggioranza degli stage è tuttavia "full time", quindi presuppone la presenza dello stagista in ufficio per circa 36-40 ore settimanali (che è l'orario standard di lavoro). Presuppone anche - qui è il buonsenso che parla - che lo stagista si uniformi all'orario della struttura presso cui opera: e cioè arrivi all'ora in cui il lavoro comincia all'interno dell'ufficio, e se ne vada all'ora in cui il lavoro termina. Ciò significa, nel caso per esempio di uno stage nella redazione di un quotidiano, che lo stagista non si presenterà alle 9 di mattina se lì si comincia a mezzogiorno, e però non pretenderà di andarsene alle 6 di sera se nei quotidiani si lavora solitamente fino all'ora di cena. Sempre il buonsenso, tuttavia, suggerisce che se in

una data azienda vi è l'abitudine di lavorare 10-11 ore al giorno, tirare nottata per rispettare le scadenze o altro, allo stagista non venga richiesto di assicurare una presenza continuativa secondo quegli orari "massacranti": perchè è appunto uno stagista, e non un lavoratore. Ciononostante, il tirocinante potrà decidere di sua volontà di fare qualche volta gli stessi orari dei dipendenti, magari per dimostrare buona volontà, nella prospettiva di inserirsi nel gruppo di lavoro e magari poter essere assunto al termine dello stage. In generale è bene ribadire che lo stage non è un contratto di lavoro e quindi lo stagista non è necessariamente tenuto a rispettare pedissequamente un orario (come se timbrasse un cartellino); allo stesso modo, può uscire prima se ne ha bisogno qualche volta, o anche stare assente, senza che gli possa venir chiesto di recuperare le ore o i giorni di assenza.

Si può svolgere uno stage in orari notturni?

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

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

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

Gli "straordinari" durante lo stage devono essere pagati?

No. Come visto sopra, la normativa non prevede prescrizioni particolari in merito agli orari, che comunque devono essere specificati nella convenzione di stage. L'orario in cui lo stagista deve presentarsi in ufficio è comunque indicativo e non vincolante: a differenza di un normale contratto, quindi, lo stagista è tenuto a rispettare gli orari indicati, e può capitare che arrivi in ritardo o che debba uscire in anticipo, senza che ciò comporti la decurtazione di una certa somma dalla propria indennità mensile, la necessità di presentare

documenti giustificativi o di recuperare le ore perdute. Allo stesso modo, se si trattiene di più non può avanzare pretese di "straordinari". Vale il discorso delle prestazioni in giorni festivi: le retribuzioni maggiorate sono previste per chi ha un contratto di lavoro, non per chi sta svolgendo un tirocinio, e dunque in caso si facciano più ore non ci si può aspettare di ricevere una indennità più alta a fine mese. Nel caso, però, in cui l'orario indicato nella convenzione non sia quasi mai sufficiente e lo stagista si ritrovi la maggior parte delle volte a fermarsi più del dovuto, una soluzione può essere di rivolgersi al tutor aziendale, proponendo magari di integrare l'importo dell'indennità, a fronte del fatto che si svolge quasi sempre un orario più lungo di quello inizialmente ipotizzato.

Come è configurata a livello fiscale l'indennità mensile percepita dagli stagisti?

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

NEW
FAQ

Uno stagista deve fare la dichiarazione dei redditi?

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

L'indennità a favore dello stagista è sempre mensile?z

Solitamente l'entità dell'indennità viene esplicitata con il suo valore mensile, per esempio "400 euro al mese". Ma non è detto che venga erogata mensilmente; a volte i pagamenti vengono effettuati ogni due mesi, oppure può accadere che la cifra totale (esempio, 2.400 euro complessivi per uno stage di 6 mesi con compenso di 400 euro al mese) venga erogata parzialmente all'inizio e parzialmente al termine del percorso formativo. Il consiglio per gli stagisti è quello di informarsi il prima possibile sulle modalità e le tempistiche di erogazione dell'indennità, per non avere brutte sorprese in itinere. Attenzione, a questo



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

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

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

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

No. Uno stagista non è tenuto a esibire un certificato medico per giustificare un'assenza di uno o pochi giorni, né ha bisogno di permessi speciali per effettuare un'assenza programmata (per esempio, in caso debba sottoporsi a una visita medica, effettuare un esame o altri impegni). Lo stagista non è un lavoratore, non deve timbrare un cartellino e non gli possono essere richieste le stesse prestazioni che si richiedono a un dipendente. Ovviamente è nell'interesse dello stagista stesso svolgere lo stage con assiduità e impegno, sia per imparare sia per dimostrare la propria efficienza in vista di una possibilità di assunzione post stage; ma non essendo un dipendente non è vincolato al rispetto assoluto dell'obbligo di presenza. Irricevibili sono in questo senso, per esempio, le situazioni in cui uno stagista avverte che dovrà stare assente un determinato giorno e il tutor cerca di negargli il permesso, adducendo la necessità della sua presenza in ufficio / negozio. Lo stagista non deve essere mai necessario, né tantomeno indispensabile. Attenzione, però, perché in alcuni programmi - specialmente se finanziati con fondi pubblici - vi è un tetto massimo di assenze (solitamente espresso in una percentuale di ore sul totale del monte ore settimanale o mensile previsto), superato il quale si perde il diritto all'indennità mensile.

Gli stage gratuiti sono legali?

Non tutti. La risposta è sì in caso di tirocini curriculari, per i quali non vi è una normativa di riferimento che preveda l'obbligo di corrispondere una indennità minima. La risposta è invece no in caso di tirocini extracurriculari: in questo caso le Regioni hanno deliberato ciascuna una somma minima, che va da 300 a 600 euro.

Si possono fare due stage contemporaneamente, oppure uno stage contemporaneamente a un lavoro?

Sì, purché gli orari siano compatibili: nessuna norma di legge a chi sia titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di impegnare la parte libera della propria giornata in uno stage presso un'azienda diversa da quella dalla quale dipende, sempre che l'esperienza formativa abbia per oggetto mansioni differenti da quelle già svolte. Allo stesso modo si può pensare di impegnare il proprio tempo in 2 stage diversi, entrambi part-time. Sono comunque fattispecie molto rare. Vi possono però essere dei particolari programmi di stage (spesso finanziati con fondi pubblici) che richiedono come requisito per l'accesso

quello di essere privi di occupazione: significa che in quel caso potrebbe non essere possibile attivare lo stage a favore di una persona che abbia già un impiego (o un altro stage), seppur part-time.

In caso si svolga uno stage extracurricolare, a normativa a cui fare riferimento è quella della Regione nella quale si svolge lo stage?

Sì, nel 99% dei casi la normativa da seguire sarà quella della Regione dove vive e dove fa lo stage. È però possibile che il soggetto ospitante scelga di avvalersi della facoltà - prevista praticamente da tutte le normative regionali - di utilizzare in tutte le sue sedi la normativa di riferimento della Regione ove ha la sua sede legale.

NEW
FAQ

L'iscrizione a Garanzia Giovani è obbligatoria per fare uno stage?

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

Che differenza c'è tra stagisti, tirocinanti, praticanti e apprendisti?

Per non rischiare di fare confusione, ecco una panoramica.

1) Stage o tirocini

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

2) Tirocini professionali

Definizione completa: "tirocini per l'accesso alle professioni regolamentate". Sinonimo più utilizzato: «praticantato». Qui si passa nel campo delle professioni cosiddette «regolamentate», che sono circa 150: quelle più classiche sono l'avvocato e il commercialista, ma sono compresi anche giornalisti e notai,

ingegneri e geometri, architetti e farmacisti, tutte le specialità mediche, etc. L'elenco completo è allegato alla direttiva 2005/36/CE recepita con il decreto legislativo 206/2007. Per alcune di queste professioni è richiesto lo svolgimento di un tirocinio professionale. Spesso tali tirocini prevedono l'obbligo di erogare un compenso, ma talvolta questo compenso è molto basso; vi sono addirittura casi - come quello degli psicologi - in cui anzi è espressamente vietato offrire un compenso ai tirocinanti. Anche i tirocini professionali / praticantati non sono contratti di lavoro, dunque non danno luogo a retribuzione né a contributi, e sono dunque ininfluenti ai fini pensionistici.

3) Tirocini formativi attivi

Anche conosciuti con l'acronimo «tfa», costituiscono (per il momento) l'ultimo passaggio del percorso per poter insegnare nelle scuole secondarie di primo e di secondo grado. Si tratta di corsi di durata annuale istituiti dalle università che attribuiscono, tramite un esame finale, il titolo di abilitazione all'insegnamento. I tfa sono organizzati in tre gruppi di attività: insegnamenti di materie psico-pedagogiche e di scienze dell'educazione; un tirocinio svolto a scuola sotto la guida di un insegnante tutor, comprendente una fase osservativa e una fase di insegnamento attivo; insegnamenti di didattiche disciplinari che vengono svolti in un contesto di laboratorio mirante a stabilire una stretta relazione tra l'approccio disciplinare e l'approccio didattico. L'accesso ai tfa è a numero chiuso ed è programmato annualmente dal ministero, secondo la previsione di esigenze di personale a livello regionale. Anche i tfa non sono contratti di lavoro, dunque non danno luogo a retribuzione né a contributi, e sono dunque ininfluenti ai fini pensionistici.

4) Apprendistato.

L'apprendistato a differenza dei precedenti è un vero contratto di lavoro. Si suddivide in 3 tipologie: "per la qualifica e per il diploma professionale" (destinato ai giovanissimi), poi "professionalizzante" (o "contratti di mestiere") e infine "di alta formazione e di ricerca" (per i profili con alto grado di istruzione). A seconda delle tipologie può essere sottoscritto da un giovane di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, ha una durata massima fino a 6 anni e prevede che il lavoratore svolga un determinato numero di ore di formazione. È stato a più riprese definito come la «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro». A livello tecnico, si tratta di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ha la peculiarità di permettere un licenziamento immotivato al termine della parte formativa, senza bisogno da parte del datore di lavoro di addurre giusta causa né giustificato motivo. Per il datore di lavoro è vantaggioso perché ha profili retributivi e contributivi ribassati; è ovviamente vantaggioso anche per i giovani perché prevede retribuzione, contributi, copertura assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le malattie, l'invalidità e la vecchiaia, la maternità, l'assegno familiare, il sussidio di disoccupazione in caso di licenziamento. Inoltre l'apprendista, al pari di un lavoratore a tempo indeterminato, ha diritto a ferie e permessi retribuiti: il numero di ore varia da contratto a contratto, per esempio nel caso del contratto nazionale del commercio le ferie sono pari a 173 ore, cioè 26 giorni, all'anno, e i permessi a 88 ore all'anno (+ 16 in caso l'azienda abbia più di 15 dipendenti).

Si può attivare e gestire in autonomia il proprio stage?

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

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

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