



C'È LAVORO DOPO LO STAGE ■

eBook

LE 6 MOSSE PER FARTI ASSUMERE DOPO UNO STAGE

ONE  4
we take care



MISTER
HIRE

OSM Lavoro

**C'È LAVORO DOPO LO STAGE? - LE 6
MOSSE PER FARTI ASSUMERE DOPO UNO
STAGE**

ISBN: 978-88-99127-060

Questo libro è stato realizzato con StreetLib Write
<http://write.streetlib.com>

Indice

PREMESSA	2
FORMAZIONE, UN FALLIMENTO DICHIARATO	3
LA VALENZA DEL LAVORO	4
COMBINARE STUDIO E LAVORO	5
STAGE E TIROCINIO	7
LE PROSPETTIVE DI ASSUNZIONE	8
QUALCOSA CAMBIERÀ?	9
LA CARTA DEI DIRITTI	11
UN'IRRIPETIBILE OCCASIONE	13
COS'È UN "ROLLING STAGE"	14
LO STAGISTA DI SUCCESSO	16
PRIMA MOSSA: LA LISTA	18
SECONDA MOSSA: I CONTATTI	20
TERZA MOSSA: I BISOGNI	22
QUARTA MOSSA: LE ASPETTATIVE	24
QUINTA MOSSA: IL CONSOLIDAMENTO	25
SESTA MOSSA: LE POTENZIALITÀ	26
CONCLUSIONI	27
CONTATTI	28
EDITORE	29

Nelle prime pagine troverete molte informazioni utili per orientarsi nel comprendere che cos'è uno stage e lo spirito con cui il legislatore e le aziende hanno operato e operano in questo ambito. Abbiamo cercato di renderlo il più semplice e scorrevole possibile. Siamo però consci che sono indicazioni che si debbano conoscere e che serviranno per conseguire una migliore performance.

Nella seconda parte ci siamo concentrati sugli aspetti pratici che dovranno guidare verso l'obiettivo: inserirsi nel mondo del lavoro e far emergere le proprie qualità personali e professionali. Siamo convinti che tali suggerimenti siano di grande utilità.

Leggete quindi con attenzione, applicate quanto illustreremo e fatene tesoro.

A dar retta a quanto dispone l'articolo 35 della Costituzione, la Repubblica italiana *“cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”*. Senza dubbio si tratta di un lodevole proposito ma appaiono quantomeno discutibili le modalità con le quali dal dopoguerra ad oggi è stato attuato. A dirlo espressamente è stata una commissione di studio istituita nella primavera del 2009 dal Ministero del Lavoro e presieduta dal sociologo Giuseppe De Rita, presidente del Censis.

Nel documento che sintetizza ed accompagna il **“Rapporto sul futuro della formazione in Italia”**, consegnato nel novembre del 2009, si ammette che *“gli attuali percorsi di istruzione e formazione non sembrano rispondere alle esigenze delle persone né a quelle delle imprese”* e si parla senza mezzi termini di *“fallimento del sistema italiano nel preparare una forza lavoro attrezzata per contribuire alla crescita di se stessa e del Paese”*.

In questa condizione, quali scenari si preparano? Le proiezioni contenute nello stesso rapporto avvertono che nel 2020 l'Italia finirà per trovarsi **“in una situazione di grave deficit professionale, con carenza di profili tecnici e specialistici in molti campi, compromettendo le dinamiche di sviluppo e la propria capacità competitiva”**.

Nel 2020 l'Italia, alla pari del Portogallo, sarà infatti il paese dell'Unione Europea con il peso **più alto di lavoratori con bassi livelli di qualificazione** (37,1% contro una media Ue del 19,5%) e soprattutto avrà una carenza fortissima di forze lavoro altamente qualificate (17,5% contro il 32% dell'Ue).

Percentuale forze lavoro ad alta qualificazione

	2000	2020
Italia	9,2	17,5
Francia	22,5	34,6
Germania	21,1	30,1
Unione Europea	19,9	32,0

Sulle debolezze del sistema di istruzione e formazione si era pronunciata nel maggio del 2010 anche l'Istat, sottolineando che “non fornisce le competenze necessarie per svolgere le attività richieste dalla società della conoscenza”. Ma perché è successo? Gli esperti sono piuttosto concordi: c'è stato un evidente scollamento fra il mondo della formazione e il mondo delle imprese (eppure la formazione per sua natura dovrebbe essere funzionale a soddisfare il fabbisogno di impiego nelle imprese, individuandone le **reali esigenze**) e ci si è limitati a modelli che non hanno saputo fondere **teoria, tecnica e prassi**.

Teoria, tecnica e prassi sono i tre passaggi che fanno sì che la **conoscenza** si traduca in effettiva **competenza** e poi in **abilità**, secondo una traiettoria che in sequenza trasforma il **sapere in saper fare** ed il saper fare nel **farlo bene e concretamente**. Non a caso, il “Rapporto sul futuro della formazione in Italia” insiste sulla *“necessità di riscoprire e ottimizzare la valenza educativa e culturale del lavoro”*. Che significa? Che *“un'attività lavorativa ben adoperata e impostata – si spiega più avanti – costituisce un'occasione unica per apprendere competenze trasversali, individuali, sociali e professionali”*.

In questa chiave, un'impresa non va più semplicemente vista come una sede in cui si combinano dei fattori di produzione ma come il **luogo in cui apprendere e condividere un patrimonio di saperi** e nel quale si creano le condizioni per la **crescita** di tutti i soggetti che gravitano come lavoratori, e prima ancora come **persone**, con le loro ambizioni professionali e di vita.

Riguardo poi le **competenze trasversali**, le cosiddette *soft skills* (ovvero le capacità cognitive, relazionali e realizzative), il rapporto della commissione di studio ministeriale rileva come ripetutamente la Commissione Europea le abbia definite *“le più rilevanti in vista dei futuri mercati del lavoro, perché utili a coprire le figure professionali nella società della conoscenza: le economie sviluppate enfatizzano e investono in qualità e innovazione e richiedono competenze forti, ampie e specifiche nello stesso tempo. E ciò avviene persino nelle occupazioni cosiddette elementari dove, ad esempio, si richiede alle persone di saper conoscere i prodotti e le tecniche da utilizzare, saperli comunicare e saper risolvere problemi”*.

Come si può rendere allora effettivamente efficace un percorso formativo? Superando la vecchia **logica dei due tempi**: cioè prima lo studio, soltanto dopo il lavoro. La vicina Svizzera ci offre uno straordinario esempio di “**formazione duale**”, combinando studio e lavoro, unendo la teoria alla pratica. Non a caso la Svizzera ha uno dei tassi di disoccupazione giovanile più bassi al mondo.

“La formazione duale svizzera – riferiscono alla SEFRI, che è la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l’innovazione – è la porta d’ingresso al mondo del lavoro grazie all’infinita offerta di prospettive professionali e, soprattutto, permette una formazione a 360°. Gli studenti, infatti, non ricevono soltanto sapere e competenze teoriche, ma fin da subito anche delle responsabilità: in azienda imparano la pratica dagli esperti del mestiere, partecipano al processo di produzione aziendale, conoscono il lavoro quotidiano e percepiscono un salario. Fin da subito imparano dunque a muoversi nel mondo del lavoro”.

Stage, tirocini, praticantati, borse lavoro, borse di studio estive, laboratori, tipologie di apprendistato: le formule per combinare studio e lavoro possono essere molteplici. E le opportunità, benché insufficienti, comunque non mancano: in fatto di stage ad esempio si stima che annualmente in Italia ne vengano attivati oltre 400 mila tra enti pubblici, società private ed organizzazioni no profit. Peraltro il loro numero, negli anni più recenti, è risultato generalmente piuttosto costante.

Se ci si limita al solo settore privato, sia nel 2012 e sia nel 2013 sono stati impiegati 307 mila stagisti, la metà dei quali da parte di microimprese. Il 27% degli stage è avvenuto nell’industria, il resto nel settore dei servizi, soprattutto in alberghi, ristoranti e aziende turistiche.

Al di là del fenomeno dei cosiddetti “Neet” [1] (sigla che sta per *Not in Education, Employment or Training*), cioè dei giovani fra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano, da parte della popolazione studentesca c’è una buona disponibilità a coniugare studio e lavoro. Ultimamente gli studenti universitari italiani che svolgono un’attività retribuita rappresentano all’incirca il 40% del totale (nel 2000 la percentuale arriva al 54%). Se si eccettuano Olanda e Austria, dove la quota oltrepassa il 70%, siamo su valori allineati alla media europea.



[1] Secondo il rapporto Istat “Noi Italia 2014” i Neet nel nostro paese sono oltre 2 milioni e costituiscono il 24% della fascia di giovani fra i 15 e i 29 anni, un dato notevolmente superiore alla media dei paesi Ue (15,9%).

C'è una tendenza abbastanza diffusa a considerare i termini “stage” e “tirocinio” come perfetti sinonimi. Fondamentalmente entrambi designano un periodo di orientamento e di formazione che non si configura come un **rapporto di lavoro**. Lo “stage” tuttavia è volontario: si sceglie se e quando farlo qualora se ne prospetti l'occasione. Il “tirocinio” viceversa è in genere uno *step* indispensabile per completare un percorso professionale: esistono lauree che non possono essere conseguite ed abilitazioni all'esercizio di una professione che non possono essere ottenute senza un “tirocinio curricolare”.

Tecnicamente potremmo considerare sinonimi perciò i termini “stage” e “tirocinio extracurricolare”, cioè un tirocinio non incluso in un piano di studi o non obbligatorio per l'accesso a una professione. Sulle normative che regolano stage e tirocini un importante punto di riferimento è www.cliclavoro.gov.it, il portale ministeriale (la sezione da consultare è quella dedicata alla formazione). Sulla galassia degli “stage” c'è un sito però imperdibile: si chiama *La Repubblica degli stagisti* (www.repubblicadeglistagisti.it) ed è una testata giornalistica on line creata da Eleonora Voltolina, autrice anche di un libro pubblicato da Laterza con lo stesso titolo. Dall'attività giornalistica del sito sono oltretutto scaturite interrogazioni parlamentari, proposte di legge, iniziative politiche e raccolte di firme.

Perché un datore di lavoro si rende disponibile ad accogliere uno stagista? *“È il modo in cui le aziende riescono a risparmiare sul costo del personale, arruolando tirocinanti anziché dipendenti, levandosi la seccatura di dover pagare stipendi e contributi”* taglia corto proprio Eleonora Voltolina. Che talvolta questo sia il retro pensiero è innegabile ma è altrettanto incontestabile che per un’impresa lo stage è un’opportunità per testare il grado di preparazione di un giovane in vista di un eventuale inserimento lavorativo. E se uno stagista dimostra effettivamente di valere, è improbabile che un’azienda se lo lasci scappare.

È dunque fisiologico che una quota di stagisti, una volta completata l’esperienza, venga assunta dalle aziende private che li hanno ospitati. Nel 2012, ultimo dato al momento disponibile, sono stati assunti oltre 27.800 stagisti, il 9,1% del totale. Era andata un po’ meglio nel 2011 quando lo stage si era tramutato in un contratto di lavoro per 4.700 giovani in più. Statisticamente non più di un 3% di stagisti strappa il contratto più ambito: quello a tempo indeterminato.

Percentuale di stagisti assunti (con qualsiasi contratto)					
2007	2008	2009	2010	2011	2012
12,9	9,4	11,6	12,3	10,6	9,1

Pur in calo rispetto agli anni precedenti (un pedaggio pagato alla recessione), il dato copre comunque un 7,4% delle assunzioni programmate dalle aziende. A livelli regionali, nel 2012 il tasso di passaggio dallo stage all’assunzione è risultato più elevato in Piemonte (assunti il 12,1% degli stagisti) e più basso in Sicilia (5,9%).

Gli stage in Italia sono regolamentati da normative stabilite dalle Regioni alle quali in materia è riservata una competenza esclusiva. La cosiddetta legge Fornero nel 2012 ha tuttavia introdotto l'obbligatorietà di un equo compenso non inferiore a 300 euro lordi mensili e nel gennaio del 2013 la Conferenza Stato-Regioni ha dettato delle "linee guida" che andavano recepite entro il luglio di quello stesso anno.

Dai primi monitoraggi [2], soltanto quattro Regioni (Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, Toscana e Abruzzo) hanno deliberato che per gli stage vadano riconosciuti compensi compresi fra i 500 e i 600 euro mensili. Alcune (come Marche, Basilicata e Sicilia) sono state meno generose e si sono attenute alla soglia minima dei 300 euro.



Sul fronte della cosiddetta alternanza scuola-lavoro c'è un impegno ad intensificarla da parte del Governo attualmente in carica. Il documento "La buona scuola", presentato il 3 settembre 2014, rileva come il 40% del tasso di disoccupazione di cui soffre l'Italia non dipende (il dato è ricavato da una ricerca "Studio ergo Lavoro" della società McKinsey) dal ciclo economico. *"Una parte di questa percentuale – si ammette – è collegata al disallineamento di competenze che il mondo esterno chiede alla scuola di sviluppare, e ciò che la nostra scuola offre effettivamente"*. Curiosamente mentre per il 70% delle scuole e delle università interpellate le competenze fornite agli allievi vengono ritenute più che adeguate, per il 58% dei datori di lavoro sono insufficienti e dello stesso parere (57%) sono gli studenti. Qui sopra sono visualizzate le capacità che a giudizio degli imprenditori sono all'altezza delle loro aspettative e quelle che viceversa non lo sono affatto.

Nel documento governativo perciò si enuncia che *"la possibilità di fare percorsi di didattica in realtà lavorative aziendali, così come pubbliche e del no profit, sarà resa sistemica per tutti gli"*

studenti delle scuole secondarie di secondo grado, e chi accoglie i ragazzi dovrà poter vedere in questi percorsi un'opportunità, non un peso". Più oltre ci si ripromette pertanto di "avvicinarsi alla costruzione di una via italiana al sistema duale, che ricalchi alcuni buone prassi europee, ma che tenga in considerazione le specificità del tessuto industriale italiano e valorizzi la migliore tradizione di formazione professionale".

Dirà il tempo se alle parole seguiranno i fatti.

[2] Il più approfondito è stato effettuato dall'Adapt, un'associazione fondata nel 2000 dal giuslavorista Marco Biagi.

Sul sito *La Repubblica degli stagisti* nell'aprile del 2009 comparve una "Carta dei diritti dello stagista". Non è un documento a cui appellarsi perché ha un valore semplicemente simbolico ma è comunque indicativo di quelle che dovrebbero essere le "best practices" applicate dalle aziende quando offrono uno stage. La Carta le sintetizza in 9 punti. Vediamoli.

1) Gli stagisti devono essere **giovani** e non devono avere significative esperienze lavorative precedenti. A questo proposito deve essere incentivato lo svolgimento di stage da parte di persone che stiano ancora compiendo un percorso di studi: almeno il 30% degli stagisti accolti dalle aziende deve essere scelto tra gli studenti universitari.

2) Gli stagisti devono essere **pochi**, perché a ciascuno possa essere assicurata un'adeguata attenzione dal punto di vista formativo e, almeno nel caso di stage in strutture private, una concreta possibilità di assunzione al termine dello stage. Per questo, salvo casi eccezionali, il numero di stagisti ospitati annualmente non deve essere superiore al 10% dell'organico aziendale assunto a tempo indeterminato. Nel caso di aziende con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 19, annualmente un massimo di due stagisti. Nel caso di aziende con meno di dieci dipendenti, annualmente un solo stagista. Il conteggio comprende tutti i tipi di stage: curricolari, extracurricolari, volontari, promossi da enti pubblici, legati a master o altri corsi di formazione, ecc.

3) Gli stagisti **non devono essere utilizzati per rimpiazzare personale** in malattia, maternità o ferie .

4) L'esperienza dello stage deve essere **concretamente formativa** per i giovani, e in particolare:

- *a ogni stagista deve essere assegnato un **tutor** che lo possa seguire con continuità*
- *il **progetto formativo** deve essere formulato in maniera accurata e deve rispettare la formazione e, ove esistenti, le esperienze pregresse dello stagista*
- *ogni stagista deve poter disporre di una **postazione** (scrivania, computer)*
- *ogni stagista deve, per quanto possibile, avere accesso a **riunioni, briefing** e altri momenti di **discussione e decisione***

5) Lo stagista deve poter avere, almeno nel caso di stage svolti in strutture private, una concreta dopo lo stage: almeno il 30% degli stagisti ospitati annualmente. Per assunzione si intende un contratto a tempo indeterminato, o a tempo determinato, o di apprendistato, o a progetto, di durata pari ad almeno 12 mesi.

6) Gli stagisti devono percepire un **rimborso spese adeguato** a coprire le spese vive (alloggio, vitto, trasporti) e commisurato all'età, alla scolarità, alle competenze pregresse e all'apporto fornito all'ospitante. Tale rimborso spese può essere quantificato come segue: almeno 250 euro netti mensili per diplomati e studenti universitari; almeno 500 euro netti mensili per laureati; per chi ha diploma di master MBA o di secondo livello, una cifra superiore a discrezione di ciascuna azienda ospitante. Gli stage gratuiti devono essere limitati ai progetti di alternanza scuola-lavoro dedicati agli studenti delle scuole secondarie.

rie.

7) Lo stage deve avere una **durata adeguata** al progetto formativo e soprattutto alle mansioni che lo stagista è chiamato ad apprendere. Tale durata può essere quantificata in un massimo di sei mesi, salvo casi eccezionali in cui il rimborso spese e la possibilità di essere assunti al termine dello stage siano particolarmente alti.

8) L'utilizzo dello strumento della **proroga** deve essere evitato. Tale strumento va utilizzato solamente in circostanze eccezionali: in quei casi in cui l'intenzione di fare un contratto allo stagista è certa ma per problemi contingenti (temporaneo blocco delle assunzioni, crisi aziendale, ragioni tecniche, organizzative e produttive, altre analoghe esigenze imprenditoriali di carattere straordinario) non è possibile procedere immediatamente all'assunzione. In ogni caso la durata dello stage, compresa l'eventuale proroga, non deve mai eccedere i dodici mesi.

Lo stage non deve essere considerato l'unico strumento per realizzare una formazione: va incentivato l'utilizzo dei **contratti di apprendistato**.

Gli antichi romani chiamavano “*tirones*” le reclute addestrate per far parte dei loro eserciti. Il termine significa “coloro che stanno alle porte”. Metaforicamente le avrebbero varcate soltanto dopo il giuramento, trasformandosi in veri e propri militari di carriera. Giusto da “*tirones*” deriva la parola tirocinio. Il termine stage è viceversa di origine francese: veniva chiamato *estage* (e più tardi *étage*) il primo periodo di soggiorno dei giovani preti in una canonica.

Al di là dell’etimologia e di qualche sostanziale differenza – come abbiamo già detto, il tirocinio dovrebbe costituire la **parte integrante** e obbligatoria di un **processo pedagogico di apprendimento**, lo stage viceversa il momento di **messa in pratica** in un **contesto professionale** di competenze già acquisite o di cui arricchirsi –, si tratta di due tipi di esperienze formative da non sprecare. L’una e l’altra rappresentano un’occasione spesso irripetibile per misurarsi con il mondo del lavoro e dimostrare, anche a se stessi, quali sono le proprie capacità. E in questo caso, essere tirocinante o stagista poco importa.

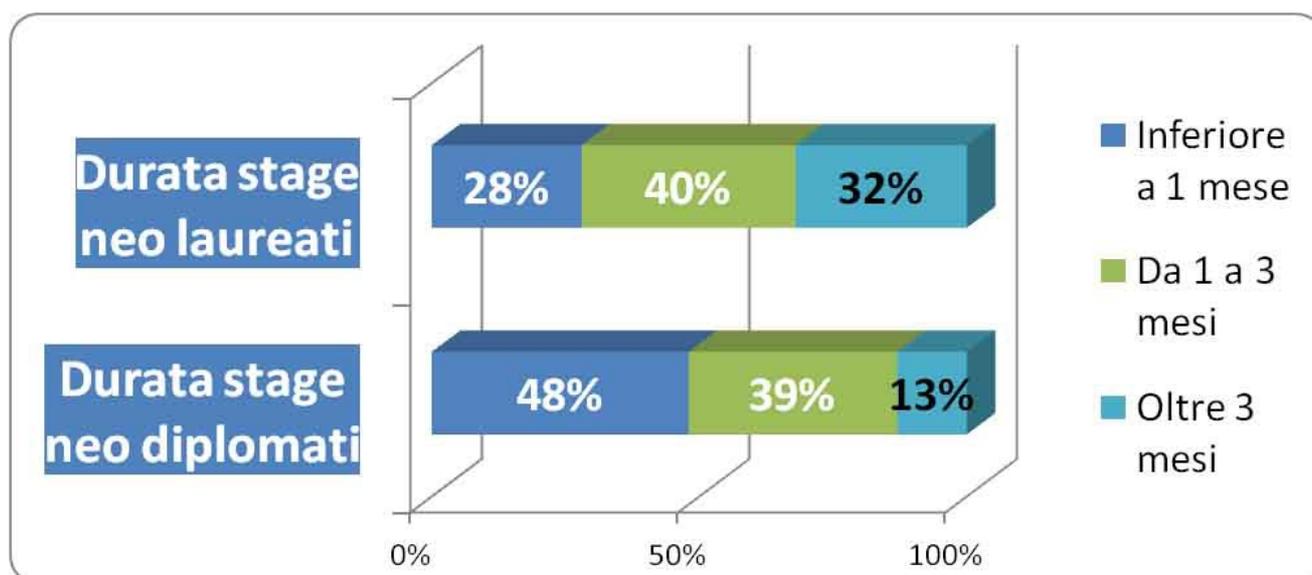
Inutile nascondersi che dello stage, in particolare, spesso si è fatto e si fa da parte di alcuni datori di lavoro un uso distorto, ritenendolo niente più che uno strumento per ottenere la disponibilità di **manovalanza a basso costo**. Un classico è quello dello stagista relegato a fare fotocopie o a smistare telefonate. Sul web poi si rinvengono tracce perfino di clamorosi episodi di sfruttamento: stagisti impiegati come lavapiatti o adibiti a lavori domestici. Contro i cosiddetti “stage truffa” c’è stata una levata di scudi dell’Unione Europea e in Italia non sono mancate eclatanti campagne e forme di protesta, promosse prevalentemente dalla Cgil.

Fanno, come sempre, meno notizia gli esempi diametralmente opposti. PwC Italy, un network internazionale di servizi professionali alle imprese (21 sedi nel nostro paese), recluta oltre 200 stagisti all’anno, garantendo loro dagli 800 ai 1.200 euro al mese più i buoni pasto. In genere il 70-80% ottiene un contratto. Un trattamento di poco inferiore viene garantito dal Gruppo Zucchetti, leader nel settore della tecnologia informatica, che ha percentuali di assunzione degli stagisti che rasentano il cento per cento. Non si tratta affatto di mosche bianche: sono più di quante si possa credere le aziende che ricorrono allo stage come un banco di prova che può preludere ad un inserimento nei propri organici e dedicano la massima attenzione, con progetti mirati, agli aspetti formativi, che in ultima analisi sono il tratto peculiare di questo strumento.

In ogni caso, purché certi requisiti minimi vengano rispettati, uno stage è qualcosa di più che un’esperienza funzionale a dare spessore e consistenza a un curriculum. Grande o piccola che sia, lo stage è un’opportunità. E, per chi sa giocare bene le sue carte, può rivelarsi la scorciatoia per un **ingresso immediato** nel mondo del lavoro, saltando mortificanti e demoralizzanti anticamere.

Sul web pullulano siti e motori di ricerca per poter censire tutti i tipi di stage che aziende ed enti intendono attivare in Italia e – perché no? – all'estero. Una volta in rete, basta digitare “offerte di stage” per veder comparire i rimandi a centinaia di pagine da sfogliare e da consultare. Ci sarà l'imbarazzo della scelta. Val la pena di segnalare qualche portale specializzato: in particolare Sportellostage (www.sportellostage.it), Fourstars (www.4stars.it) e Fondazione Crui (www.fondazionecrui.it), quest'ultimo contenente una serie di bandi in istituzioni pubbliche dove tuttavia le prospettive di assunzione sono quasi nulle.

Se escludiamo determinate categorie svantaggiate, la durata massima di uno stage non può andare al di là – comprese eventuali proroghe – dei 6 mesi. Generalmente, come ci mostra il grafico qui sotto, le opportunità rivolte ai neo diplomati hanno tempi più brevi. Uno stage attivato in vista di un inserimento lavorativo, in ogni caso, non può avere una durata inferiore ai 2 mesi.



Al di là delle promesse, frequentemente disattese, molti stage sono di tipo “rolling”. Che vuol dire? Che le aziende se ne servono a nastro, uno dopo l'altro, avvicinando gli stagisti. Una girandola all'insegna del “chi si è visto si è visto”. In sostanza, ai dirigenti di alcune aziende non spiace avere accanto a sé qualche giovanotto o qualche fanciulla che li sollevi da alcuni compiti marginali e faccia loro da assistente (“Chiamami tizio”, “Potresti portarmi...”, “Ci sarebbe da andare...”). Ma una volta concluso lo stage tutt'al più ci scappano una pacca sulle spalle e un “in bocca al lupo”.

Per chi deve chiarirsi le idee, perché magari le ha ancora confuse, uno stage “rolling” non è tuttavia da scartare a priori. Potrà vedere da vicino come gira il mondo del lavoro per orientare meglio le sue successive scelte. Anche un paio di mesi, inoltre, possono risultare un periodo di tempo sufficiente per far ricredere il manager al quale si ronza intorno e dimostrargli di meritare qualche *chance* più concreta.

Rispetto ad un stage “rolling” è tuttavia decisamente preferibile uno “stage” funzionale ad una stabilizzazione, cioè propedeutico ad un possibile **inserimento lavorativo**. Ma come riconoscerlo? Da una serie di indizi, due dei quali immediatamente riscontrabili:

- L'azienda che lo ha attivato è in **espansione**, sta sviluppando nuove funzioni e cerca effettivamente nuove figure professionali
- La **selezione** dei candidati è accurata e affidata a reclutatori specializzati

Navigando sul web possono spuntare anche ulteriori informazioni utili. Attraverso LinkedIn, ad esempio, con un po' di pazienza si potrebbe arrivare a scoprire che fine hanno fatto eventuali precedenti stagisti e, all'occorrenza, entrare in contatto con loro: sono stati puntualmente scaricati o no? Ma è soprattutto nella fase del colloquio che si possono attingere gli elementi più illuminanti ed è bene chiedere espressamente quali mansioni dovranno essere svolte e per quali finalità o programmi.

Qui a fianco trovate riprese alcune battute di “**Diario di uno stagista di successo**”, un libro scritto a quattro mani da Nicola Basso e Fabio Valle, due ingegneri oggi quarantenni che hanno fatto carriera, pubblicato nel 2011 dal gruppo editoriale **Il Sole 24 Ore**.

Il libro ha la formula della “*Business novel*”: è una storia in cui Leo, il protagonista, vive in prima persona le esperienze (e le disavventure) del neofita che mette per la prima volta piede in un’azienda.

Per poter giocare bene le proprie carte, uno stagista deve innanzitutto individuare le **regole del gioco** e Leo, imbeccato da uno zio che la sa lunga, si rende subito conto del da farsi. Se non conosce il campo nessun stratega riuscirà mai a elaborare un valido piano di battaglia.

«Sapessi quanta gente tecnicamente preparata non ha fatto successo soltanto perché non ha saputo leggere e capire l’organizzazione e le persone con cui lavorava» riprese lo zio. «E come si fa a procurarsi queste informazioni?» chiese Leo, rincuorato dal non essere l’unico a incappare in quegli errori. «Caro mio, non è più come all’università, dove ti danno un libro e trovi tutto scritto. Qui il libro devi scriverlo da solo, devi capire quali informazioni ti servono e come procurartele. Ma non è necessario essere degli Sherlock Holmes, spesso basta un po’ di curiosità e di faccia tosta con la segretaria o con i colleghi». Leo approfittò per chiedere una penna al cameriere, prese un pezzo di carta e scrisse:

INDIVIDUARE LE REGOLE DEL GIOCO (il campo di battaglia):

- *Comprendere come funziona l’azienda, chi comanda chi*
- *Capire lo stile e la cultura dell’azienda*
- *Sapere che cosa si aspettano da me*

Dal libro: “Diario di uno stagista di successo” di Nicola Basso e Fabio Valle (ed. Il Sole 24 Ore)

Ebbene, in genere chi sta iniziando un periodo di stage, ha la tendenza a mettere **interamente** nelle mani della persona che funge da tutor la propria operatività e il proprio carico di lavoro. Questo è un errore da non commettere **mai**.

A meno che non esista all’interno dell’azienda un sistema di crescita ben strutturato all’azienda o che si venga seguiti da un tutor davvero illuminato che si adoperi per favorire lo sviluppo di abilità e competenze, ci si deve convincere che **il proprio futuro** lavorativo è **sempre nelle proprie mani**. E sempre ci si deve muovere con la piena consapevolezza di esserne noi stessi gli artefici. Per esperienza, possiamo assicurare che cadere in un errore di questo tipo il più delle volte finisce per trasformare uno stage in un’attività noiosa, poco motivante e totalmente priva di gratificazioni.

Nel momento in cui si inizia un periodo di stage, si è in una situazione per certi versi di *start-up*, come direbbero gli inglesi. E in una tale condizione, per aumentare le probabilità di successo, **6 mosse** sono fondamentali. Sono semplici ma vanno comprese e applica-

te nell'esatta sequenza. Qui le vediamo sintetizzate. Le esamineremo in dettaglio una ad una.



Arrivati a questo punto, abbiamo preso una certa confidenza. Perciò d'ora in avanti, se permetti, possiamo darci del tu. Ebbene eccoci al primo giorno dello stage: ti avranno affidato al tutor, ti avranno presentato un po' in giro, ti avranno assegnato una postazione e probabilmente anche qualcosa da fare. Un'altra ce lo aggiungiamo noi: devi compilare una lista.

Forse ti stupirà sapere che una ricerca effettuata in Gran Bretagna su migliaia e migliaia di offerte di lavoro ha rivelato che il termine utilizzato con più frequenza era "*organised*", cioè organizzato. La qualità più apprezzata da parte dei datori di lavoro, così palesemente espressa da ritenere che la giudichino pressoché irrinunciabile, pare insomma sia il senso organizzativo, un concetto che richiama molte cose: pianificazione, uso del tempo e dei mezzi, ordine, rispetto di impegni e scadenze, scelta delle priorità e tanto altro ancora.

Anche se hai una memoria di ferro, un'eccellente abitudine è quella di prendere nota piuttosto che di tenere a mente. E la lista che ti suggeriamo caldamente di compilare deve comprendere tutte le persone che in qualche modo andranno ad intrecciarsi con il lavoro che sei chiamato a svolgere, ad iniziare naturalmente dal tuo tutor.

È un'operazione piuttosto semplice ma va fatta con attenzione. Non dare nulla per scontato. Individua ogni possibile persona con cui hai o avrai la possibilità di operare o di scambiare delle informazioni, anche se ciò potrà avvenire soltanto sporadicamente e occasionalmente. Parti da coloro che lavorano nel tuo stesso ufficio o nello spazio che condividi. Passa poi in rassegna i vari responsabili e cerca di stabilire con quali di loro, per una ragione o per l'altra, potresti sia pure saltuariamente interagire. Prendi infine in esame a 360 gradi tutti i vari reparti e scopri se ci sono altre figure alle quali per il disbrigo di ciò che ti compete potrebbe capitare di doverti rivolgere. Chi sta al centralino sa che esisti? Annotati con precisione non solo i nomi ma anche i rispettivi ruoli.

Questa è una regola generale alla quale dovrai attenerti anche in futuro. Chiunque in un'azienda abbia appena assunto un qualsiasi tipo di incarico ha il **dovere di accertare** quali altre persone hanno a che fare con la sua posizione ed il suo ruolo e di rendersi conto di chi può avere necessità di ricevere tempestivamente da lui quel flusso di informazioni che, anche quando non sono strettamente indispensabili, possano in qualche misura agevolarlo. Un'azienda è una realtà complessa, in cui tutte le funzioni a ben vedere si interfacciano. Una rete di canali comunicativi è essenziale e va tenuta costantemente in funzione.

Meglio insomma una parola in più che una parola in meno. Buona parte degli scompensi e delle inefficienze che si registrano in un ambiente di lavoro derivano da un difetto di comunicazione ("Credevo che lo sapessi", "pensavo che te l'avessero detto", "me n'ero già occupato io").

Sei uno stagista, in azienda sei entrato in punta di piedi e dovrai tenere un atteggiamento consono, improntato non certo all'invadenza ma alla discrezione. Ciò non significa tuttavia che tu non debba fare avvertire la tua presenza, allacciando una rete di contatti e di relazioni. Chi in un'azienda non riesce a far questo finisce sistematicamente in disparte: ignorato, evitato o scavalcato. Agli occhi degli altri è semplicemente uno **zero**. E questo

succede sia se è uno stagista sia se è l'amministratore delegato.

Uno stage, o tirocinio formativo che dir si voglia, è un *“training on the job”*. Cioè un allenamento al lavoro facendo un lavoro. Non è insomma una simulazione o un’esercitazione. Il lavoro che ti è stato assegnato è parte integrante delle attività dell’azienda e come tale comporta anche delle responsabilità. Per cominciare, sai esattamente a che serve? E a chi serve?

Non è il caso di perdere tempo. Prendi in mano la lista che hai appena compilato e inizia – come si dice oggi con un’espressione in voga – a **fare network**: devi creare una rete di relazioni con le persone che hai individuato come legate al tuo lavoro. Non farti frenare né dalla timidezza né dal timore di importunare qualcuno. Usa il buon senso e cerca di capire quali sono i momenti giusti per non arrecare disturbo. Troverai che ci sono delle priorità e perciò non rimandare troppo gli incontri con le figure aziendali più strettamente connesse ai compiti.

Il tuo **scopo** dovrà essere quello di **farti conoscere** e di illustrare brevemente di **che cosa ti stai occupando**, così da renderti per così dire “visibile” e da lasciare una prima buona impressione di te. L’inserimento in un contesto lavorativo è sempre una fase delicata: cerca, per quanto è possibile e nel rispetto dei ruoli, di integrarti rapidamente nel gruppo.

In alcune aziende agli stagisti fin da subito viene attribuita una e-mail personale. Se è il tuo caso, approfittane per immettere nel circuito aziendale una sobria presentazione. Vedrai che non tarderanno i messaggi di benvenuto. Altre occasioni comunque non mancheranno: potrà trattarsi di incontri operativi o di momenti più informali o conviviali, magari soltanto la cosiddetta “pausa caffè”.

Anche se un po’ datata, una ricerca effettuata nel 2003 [3] ha rivelato che per il 96% dei datori di lavoro la **“motivazione allo stage”** sia l’elemento in assoluto più importante per il buon esito dell’esperienza (e quindi per proseguire il rapporto con eventuali collaborazioni professionali). Seguono, oltre al livello delle competenze, altre due qualità da considerarsi decisive: l’atteggiamento tenuto in ambito lavorativo e le capacità relazionali. pochissimo peso viceversa ha un alto grado di “autosufficienza”: per quanto tu sappia benissimo cavartela da solo (“Per quello che debbo fare non debbo chiedere a nessuno”), se ti isoli difficilmente ti farai notare ed apprezzare per quel che vali.

Cerca perciò di dare il meglio di te, di mostrare entusiasmo, di risultare gradevole e di non esasperare. Non estraniarti e non restare troppo abbottonato se in una chiacchierata il discorso scivola su argomenti diversi dal lavoro. Non nascondere i tuoi obiettivi e i tuoi interessi. Frequenta i tuoi colleghi. Sfrutta ogni occasione per **creare legami**.

Questo tipo di comportamenti produrrà frutti solo nel medio e nel lungo periodo ma è determinante. Ricorda che il mondo del lavoro è sempre più orientato alle **alleanze** interne ed esterne all’azienda. Le alleanze si creano mediante l’intessere che riveli verso gli altri in fatto di relazioni personali oltre che professionali.

[3] La ricerca in questione è stata effettuata da ETAass, un’organizzazione specializzata nello sviluppo delle risorse umane, e da Jobonline. Ha dato lo spunto anche al libro “Stage in azienda. Guida pratica per formarsi ed entrare

nel mondo del lavoro” di cui è autrice Laura Colombo, presidente di ETAss, pubblicato nel 2004 dall'editore Franco Angeli.

Per quanto esiguo possa essere il cosiddetto “equo compenso”, un’azienda nemmeno di uno stagista compra il tempo ma i risultati che ottiene. E i risultati si misurano in termini di efficacia e di efficienza nell’esecuzione delle mansioni e dei compiti che vengono assegnati.



Va da sé perciò che non può bastare essere un simpaticone, ricevere inviti, offrire consumazioni al bar o regalare mimose per guadagnarsi l’apprezzamento di un ambiente di lavoro. Sarai benvenuto, ti integrerai più facilmente nel gruppo ma non per questo verrai ritenuto veramente affidabile per ricoprire un qualche ruolo nell’organigramma aziendale. La rete di relazioni che stai costruendo ha una finalità anche squisitamente operativa: sei l’ultimo arrivato e solo relazionandoti con chi è già in pianta stabile in azienda riuscirai a capire come potrai renderti davvero utile, dare una mano, rappresentare un valore aggiunto.

Non è infrequente il fatto che la presenza di uno stagista venga mal sopportata (“Con tutto quello che ho da fare, mi tocca star dietro anche a questo qua”). A volte si tratta di demolire un vero e proprio muro di diffidenza. Mai scoraggiarsi, fare buon viso a cattivo gioco e soprattutto non reagire facendo di testa propria: commetteresti un errore fatale.

La tentazione che tradisce alcuni stagisti al loro ingresso in un’azienda ben avviata è che il modo migliore per farsi apprezzare sia quello di cambiare determinate modalità di lavoro o di introdurre nuovi sistemi. È un’idea sbagliata e se ce l’hai, toglitela subito dalla testa. Per due precise ragioni:

- 1) Non godi ancora della necessaria fiducia per permetterlo
- 2) Non puoi ancora sapere se è compatibile con le reali esigenze di chi ti sta intorno

«L’apprendimento non è tematizzabile solo come l’acquisizione di conoscenze trasmesse nell’insegnamento perché il posto della conoscenza è anche all’interno delle comunità professionali, nei luoghi di lavoro. L’apprendimento inoltre non è un evento individuale che avviene nella testa di qualcuno, ma un processo che ha anche a che fare con determinate pratiche».

Dal libro: “Cultura del lavoro e formazione universitaria” di Loretta Fabbri e Bruno Rissi (ed. Franco Angeli, 2008)

Prendere qualsiasi tipo di iniziativa senza averla preventivamente concordata ha un esito abbastanza scontato: genera il caos. Esiste un unico modo per scoprire le reali esigenze di chi sta intorno e consiste nel chiederlo ai diretti interessati, facendosi ben spiegare termini, tempi, modalità. Cos'è di cui ha effettivamente bisogno? Vuole che mi ci dedichi subito? Va bene se glielo consegno nel pomeriggio? Come preferisce che glielo trasmetta? Lo schema deve essere sempre questo?

Quale che sia il lavoro che ti viene richiesto, va eseguito non come preferisci tu ma come lo desidera chi te l'ha commissionato. Come ci rimarresti se ordinando una pizza al prosciutto crudo il cameriere te ne servisse una al prosciutto cotto? Non essere infine così presuntuoso da supporre di sapere perfettamente a quali necessità debba rispondere, fuorviato da una convinzione che non ha fondamento: non farai altro che cacciarti da solo nei guai. E, anche se ti hanno messo fretta, se nutri qualche dubbio o incertezza non esitare a chiedere chiarimenti o a cercare un appoggio da qualcuno che ha più esperienza.

Un bravo venditore ti dirà che la motivazione all'acquisto è dettata dal bisogno o dal desiderio. È per il bisogno di sfamarsi che si compra il pane. E, se si sono messi un po' di quattrini da parte, è per soddisfare un desiderio che piuttosto che un'utilitaria si compra una fiammante fuoriserie.

È passata qualche settimana da quando sei entrato in azienda e magari ti stai rendendo conto di essere ancora sottovaluto. Non preoccuparti: continua a sfoggiare un sorriso a 32 denti ma sappi che è venuto il momento di dimostrare che fra quei denti sei capace di tenere anche un coltello. Se hai applicato le prime tre mosse, ormai sei stato accettato dal gruppo e soprattutto hai scoperto anche i bisogni (e forse perfino i desideri) di coloro che possono giovarti del tuo contributo. Però se vuoi farti comprare, se vuoi "venderti", devi coronare al meglio le loro aspettative. Cioè provare loro che hai le attitudini e le competenze per soddisfarle. Solo così può finire con qualcosa del tipo: "Ehi, è sveglio quello stagista: quasi quasi lo assumiamo!".

Lo stage per sua natura è uno strumento di orientamento e di formazione. Comincia a vederlo anche come un periodo per "fare gavetta". Propriamente la gavetta è quel recipiente metallico che conteneva il cibo che una volta i soldati consumavano al fronte. L'espressione "è venuto dalla gavetta" si usa per indicare qualcuno che ha fatto carriera partendo dal basso, con umiltà e a prezzo anche di innegabili sacrifici. Quando ti capiterà ancora un'occasione per assorbire come una spugna tutto ciò che hanno da insegnarti professionalità già collaudate come quelle che ti stanno intorno?

Ogni azienda ha un suo **know-how**, un patrimonio immateriale di **abilità** e di **saperi** che si è accumulato, si accresce, si trasmette e si condivide ricevendo e fornendo informazioni. Un circolo virtuoso dal quale tu sei stato contaminato e ora devi entrare a far parte.

A tuo favore ci sono ormai tutte le condizioni perché tu possa essere un supporto prezioso per le persone che sono attorno a te, offrendo loro il contributo che si aspettano. Dimostra impegno, dedizione e senso del dovere. Non devi **assolutamente** risparmiarti.

La stragrande maggioranza degli stage non supera i tre mesi e forse a te ne sarà occorso almeno uno per acclimatarti, per familiarizzare col tuo tutor, per farti conoscere un po' in giro, per renderti conto di cosa si aspettano o pretendono da te e per amalgamarti nei processi aziendali. Certamente ti sarai fatto anche un quadro delle persone che ti stanno intorno: chi è più scorbuto, chi è più comprensivo e chi è che "conta".

Può benissimo essere che talvolta ti abbiano chiesto di fare quelle cose che nessuno vuol fare ("Per favore, puoi scendere e portar su quegli scatoloni...") e ti sia sentito una sorta di galoppino. Se tuttavia hai seguito le raccomandazioni contenute nelle prime quattro mosse, sarai anche l'ultima ruota del carro ma sei diventato "uno di loro". Ti sei dimostrato un valido supporto: sai cogliere quali sono gli effettivi bisogni che il tuo ruolo può soddisfare e lo fai con risultati non inferiori alle aspettative.

In sostanza, ora sei considerato un soggetto affidabile che sa portare a termine i compiti che gli vengono assegnati secondo le istruzioni ricevute. E a proposito di istruzioni, una postilla: il miglior modo per accertarti di aver ben compreso ciò che ti viene detto e di riformulare il tutto con parole tue ("Vediamo se ho capito bene, lei vorrebbe che...").

Consolidare significa non abbassare la guardia, non cullarsi sugli allori. In una parola: **continuità**. Mantieni perciò le relazioni che hai creato e sviluppa in particolare quelle con le figure che ormai riconosci come dei punti di riferimento. Confrontati sistematicamente con coloro con i quali sei più a diretto contatto sulle attività che stai svolgendo ed aggiornale sul loro stato di avanzamento. Dimostra infine, qualunque sia l'interlocutore, una grande capacità di ascolto.

Vedrai che comportandoti così sempre più persone finiranno per rivolgerci a te: ti ritroverai coinvolto in ulteriori progetti e iniziative. Qualora non succedesse, non startene con le mani in mano. Se ti avanza del tempo, renditi disponibile ed offriti in giro ("Se può sollevarvi, potrei occuparmi io di...").

Per ultimo, un po' di sana autocritica non guasta. È venuto il momento di esaminare con realismo e lucidità quali punti di forza e quali punti di debolezza sono venuti a galla in questa tua esperienza sul campo. Devi far leva sui primi e importi di migliorare nei secondi. E in vista della stretta finale, della fase conclusiva del tuo stage, fissati degli obiettivi e analizza quale tipo di pericoli potrebbero compromettere l'esito atteso. Una volta fatto, parlane a cuore aperto col tuo tutor.

Quando uno stage si avvia agli sgoccioli, da un'infinità di segnali traspare già come è andata. Non c'è modo di recuperare in extremis. Ma forse esiste un modo per dimostrare quanto uno è in gamba.

Un aspetto al quale oggi i responsabili delle risorse umane prestano la massima attenzione nel valutare un possibile candidato all'assunzione sono le potenzialità, avvalendosi anche di specifici test e di tecniche per così dire predittive. Per potenzialità si intendono capacità ancora latenti o inesprese che hanno tutti i crismi per potersi sviluppare in futuro. Nel mondo dello sport, ad esempio, i *talent-scouts* basano le loro scelte proprio sulle potenzialità per individuare chi, fra tanti giovani atleti che hanno più o meno pari prestazioni, ha la stoffa per diventare un campione.

Uno stage certamente può svelare solo in parte competenze e abilità perché o non sono richieste o sono evidentemente soffocate e compresse dal ruolo, che per quanto ci si impegni resta marginale. Forse ricorderai che nelle pagine precedenti ti abbiamo avvertito che da parte delle aziende l'autosufficienza di uno stagista ("Faccio di testa mia, perché lo so far meglio") non è affatto apprezzata. Ebbene, nessun contrordine. Però nelle ultime settimane un guizzo di inventiva ti può essere concesso.

Quello che vogliamo dirti è che, senza uscire dalle righe, senza peccare di immodestia, in quest'ultima fase ti potrai mettere in luce mostrandoti propositivo. Se hai maturato qualche idea, tirala fuori. Parlane con le persone giuste, sicuramente le avrai individuate. Nelle aziende c'è sempre spazio per la progettualità.

Lo stage è in scadenza e hai dato tanto. In tanti saranno disposti a riconoscerlo e magari tiferanno per te. Ti meriti quel posto. Ma sappi che è più facile che il boss dell'azienda decida di trattenerci se riesci a convincerlo che sei in grado di dare molto di più.

Svolgere uno stage è una bella opportunità sia per comprendere meglio le dinamiche del mondo del lavoro che per evidenziare le proprie capacità, il proprio talento.

I sei passi descritti sono frutto dell'esperienza maturata in questi ultimi anni e funzionano. Ti chiediamo di svolgerli al meglio delle tue possibilità e di seguirne la sequenza.

E poi conta tantissimo la tua perseveranza e il non lasciarti abbattere dalle possibili sconfitte. Ogni esperienza porta con sé un dono. Mantieni un atteggiamento positivo e fai tesoro di ciò che imparerai.

Ti auguriamo ogni fortuna per trovare il lavoro e l'azienda in cui crescere e realizzarti.

Ciao!

Conoscerai Mister Hire principalmente perché è il portale di annunci di ricerca e selezione del personale di ONE4, il Brand di OSM Network srl.

Mister Hire, però, è anche la personificazione di un HR Specialist che lavora con l'obiettivo di far incontrare a ogni azienda il candidato in grado di far crescere il proprio business e a ogni candidato l'azienda in grado di far emergere le proprie potenzialità e realizzare i propri sogni professionali.

Mister Hire è un simpatico consulente inglese, very British nell'atteggiamento e nel modo di essere, molto professionale e attento alle esigenze dei propri interlocutori.

Per questo ha visionato e approvato tutti gli e-book, come questo, dedicato a chi cerca lavoro, scaricabili dal suo portale www.misterhire.it e in vendita sui principali store online.

Mister Hire approved è sigillo di garanzia!

Se sei alla ricerca del lavoro dei tuoi sogni, iscriviti a www.misterhire.it e rimani aggiornato su tutte le offerte di lavoro consigliate da Mister Hire.

Titolo dell'opera:

C'è lavoro dopo lo stage? - Le 6 mosse per farti assumere dopo uno stage

Edito da:

OSM NETWORK SA

P. Iva CHE - 477.143.091IVA

Sede legale e operativa:

Via Ferruccio Pelli, 10

Lugano – Svizzera

Telefono: +41 91 92 333 44

Fax: +41 91 92 333 45

E-mail: info@osmnetwork.ch

www.osmnetwork.ch

Prima edizione

Novembre 2014

ISBN 978-88-99127-06-0