

ACTL

Osservatorio Stage 2015

Il contesto di riferimento: un bilancio dell'anno 2014

Secondo i dati diffusi dall'indagine Excelsior, lo studio condotto da UnionCamere, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea, il 2014 ha sostanzialmente confermato il trend positivo per quanto riguarda le attivazioni di stage all'interno delle aziende italiane. Infatti, sebbene vi sia una leggerissima flessione per quanto riguarda il numero di imprese che hanno ospitato almeno un tirocinante (-1% rispetto al 2013) è invece cresciuto il numero complessivo degli stagisti inseriti. Durante il 2014 sono stati oltre 320.000, in aumento (+3,1%) rispetto ai circa 310.500 dell'anno precedente: in media si sono avuti quindi 28 tirocinanti ogni 1.000 dipendenti e 1,5 per impresa. Le aziende più propense ad attivare stage sono quelle con almeno 250 dipendenti (oltre il 70% di esse ne ha attivato almeno uno), mentre per quanto riguarda le piccole medie imprese vi sono ancora alcune difficoltà: solo 1 su 10 ha deciso di inserire al proprio interno questo genere di risorsa.

Rimane tuttavia evidente come l'esperienza *on the job* rappresenti per le imprese una possibilità fondamentale per testare il grado di preparazione dei giovani in vista di un eventuale inserimento lavorativo, che rimane comunque l'obiettivo principale (anche nell'ottica di scongiurare ulteriori costi di ricerca, selezione e formazione). Appare quindi del tutto logico che un certo numero di tirocinanti, una volta completato il proprio percorso, venga assunto all'interno dell'azienda presso cui a svolto servizio. Nel 2014 questo è accaduto per 38.000 degli oltre 320.000 stagisti ospitati dalle imprese (circa 8.500 in più rispetto al 2013, per una variazione positiva del 29%), ovvero quasi il 12% del totale.

Lo stage, tuttavia, massimizza la propria importanza formativa solo in presenza di un progetto formativo di qualità, che possa unire le esigenze dell'azienda alle caratteristiche del candidato: ecco perché ACTL – SPORTELLO STAGE riconosce estrema importanza ai questionari di valutazione che le aziende ospitanti e gli stagisti sono chiamati a compilare una volta terminata l'esperienza. In questo modo è possibile tracciare un quadro della situazione per quanto riguarda il buon funzionamento del “sistema stage” ed evidenziare eventuali criticità su cui lavorare, nell'ottica di un continuo miglioramento dell'esperienza, sia per le società che per i giovani.

I questionari di valutazione dei giovani

Il campione su cui abbiamo lavorato si compone di 2467 questionari di valutazione compilati dagli stagisti che hanno effettuato un periodo formativo all'interno di un'azienda durante il 2015. Il primo grande distinguo riguarda la suddivisione per genere: come possiamo vedere dal grafico vi è una leggera preponderanza del sesso femminile rispetto a quello maschile (rispettivamente 1410 e 1057 soggetti).

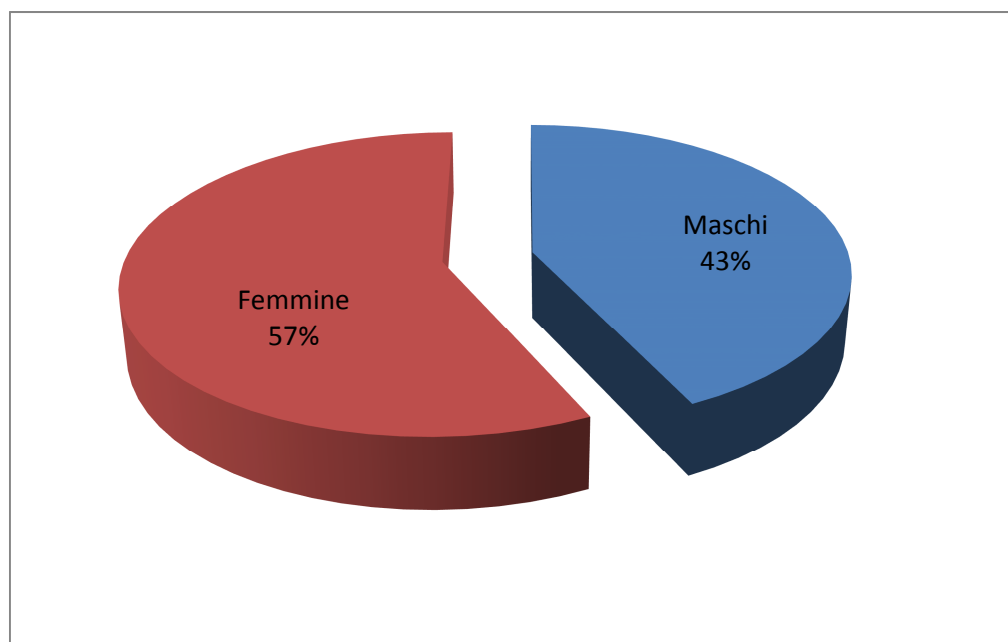


Fig.1 - Suddivisione per genere del rispondente

Fatta questa premessa, ci siamo dedicati ad analizzare le diverse voci presenti nei questionari, partendo dalla percezione riguardante il **primo impatto** avuto dagli stagisti nell'approcciarsi all'azienda, soffermandoci poi sull'esperienza in termini di **qualità della formazione, acquisizione delle competenze** e successiva **spendibilità dell'esperienza stessa sul mondo del lavoro**. La prima informazione interessante è relativa all'**accoglienza**, ovvero la predisposizione delle imprese a creare un ambiente di lavoro nel quale il tirocinante possa maturare un atteggiamento positivo: circa l'82% del campione la valuta **molto buona** (33,4%) o **eccellente** (48,4%), con una pressoché medesima distribuzione delle valutazioni tra il campione maschile e quello femminile.

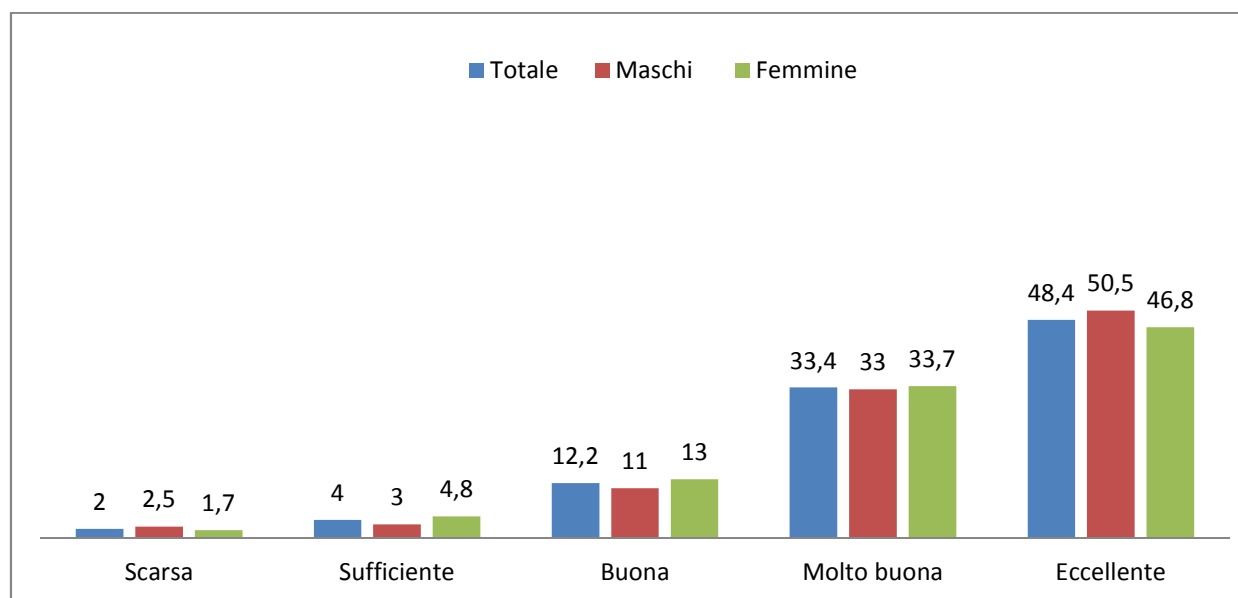


Fig.2 – Valutazione dell'accoglienza (espressa in punti percentuali)

Altro fattore da prendere in grande considerazione è, come abbiamo accennato poc'anzi, la presenza di un solido **progetto formativo**, che venga poi rispettato durante il periodo dello stage. Secondo quanto riportato dai diretti interessati, nella quasi totalità dei casi **questo avviene**. Solo il 4,3 % degli intervistati ha infatti segnalato discrepanze tra quanto concordato in sede di assunzione e la mansione che si sono poi ritrovati a svolgere.

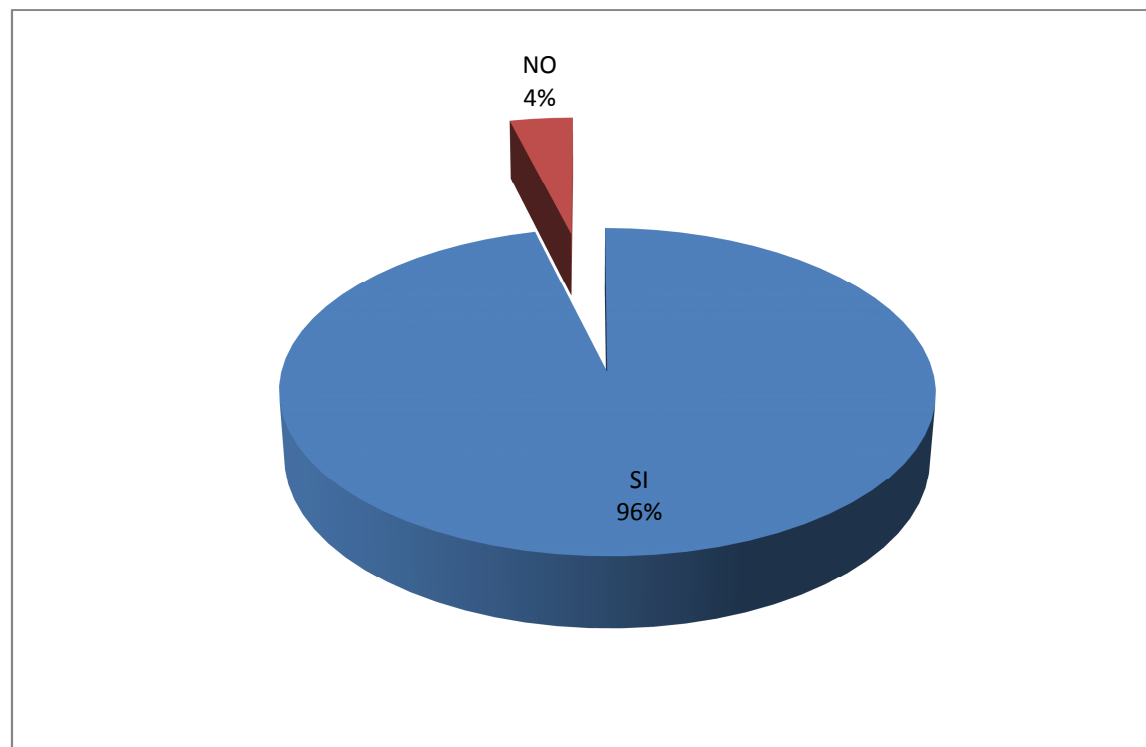


Fig.3 – Corrispondenza tra i contenuti dello stage e quelli del progetto formativo

Per quanto riguarda invece l'acquisizione delle competenze specifiche relative alla posizione ricoperta nel periodo di stage i risultati mostrano un buon trend, seppur meno positivo rispetto alle valutazioni riguardanti l'accoglienza: come si può evincere dal grafico il 20% del campione ha espresso una valutazione **buona**, mentre la maggior concentrazione è sulla valutazione **molto buona**. Solo il 26% del campione ritiene la formazione **eccellente**. Anche in questo caso non si riscontrano sensibili differenze tra il campione maschile e quello femminile sebbene i maschi tendano a dare valutazioni leggermente più alte.

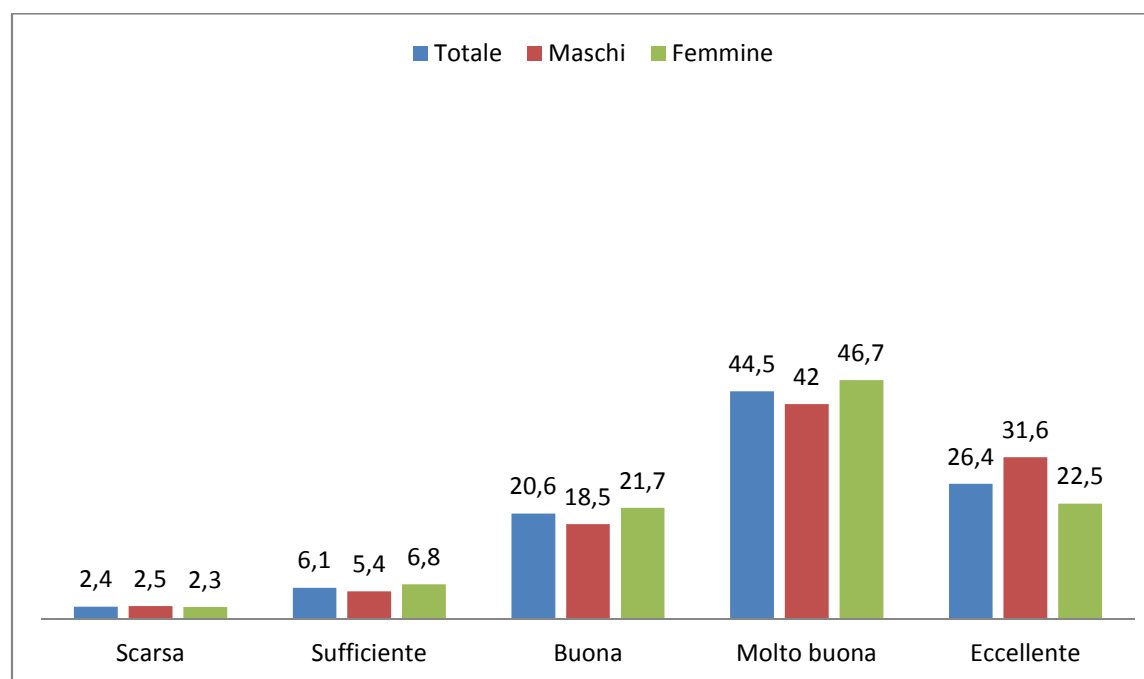


Fig.4 – Acquisizione competenze specifiche (espressa in punti percentuali)

L'esperienza del tirocinio si è tradotta per molti stagisti in una buona occasione per acquisire anche **competenze trasversali**, ovvero abilità che esulano direttamente dalla mansione, come ad esempio la capacità di agire in autonomia, di valutare e risolvere problematiche, di lavorare in team, ecc. Si tratta delle cosiddette **Soft Skill**, ormai indispensabili per affrontare il mondo del lavoro. Oltre il 78% del campione appare soddisfatto di quanto imparato, dando una valutazione **molto buona** (44,6%) o **eccellente** (34,8%), ancora una volta a conferma della bontà dei progetti di stage attuati.

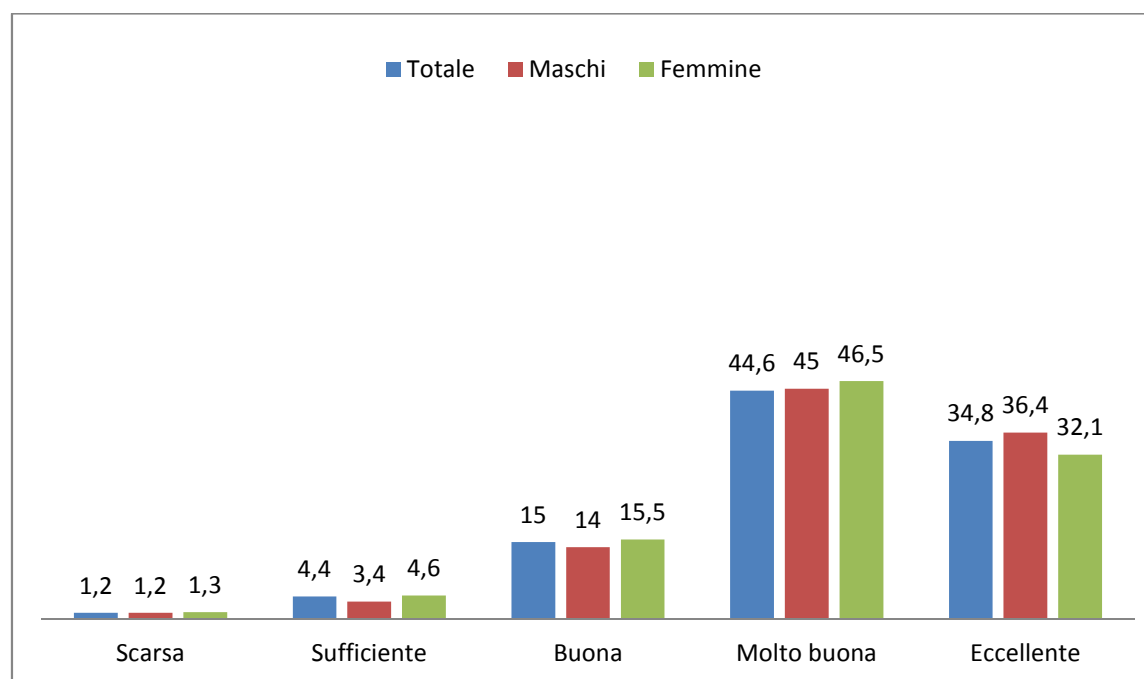


Fig.5 – Acquisizione competenze trasversali (espressa in punti percentuali)

Parliamo ora di **spendibilità dell'esperienza di stage** sul mercato del lavoro. È stato chiesto al nostro campione di riferimento la percezione nei confronti degli stage effettuati e se essi abbiano portato alla maturazione di competenze utili per un eventuale inserimento in aziende diverse da quella in cui si è svolta l'esperienza. Il risultato che ne è scaturito mostra delle similitudini con i dati riguardanti l'acquisizione di **competenze specifiche**, ovvero un trend meno positivo rispetto agli altri fattori presi in esame, seppur pienamente soddisfacente.

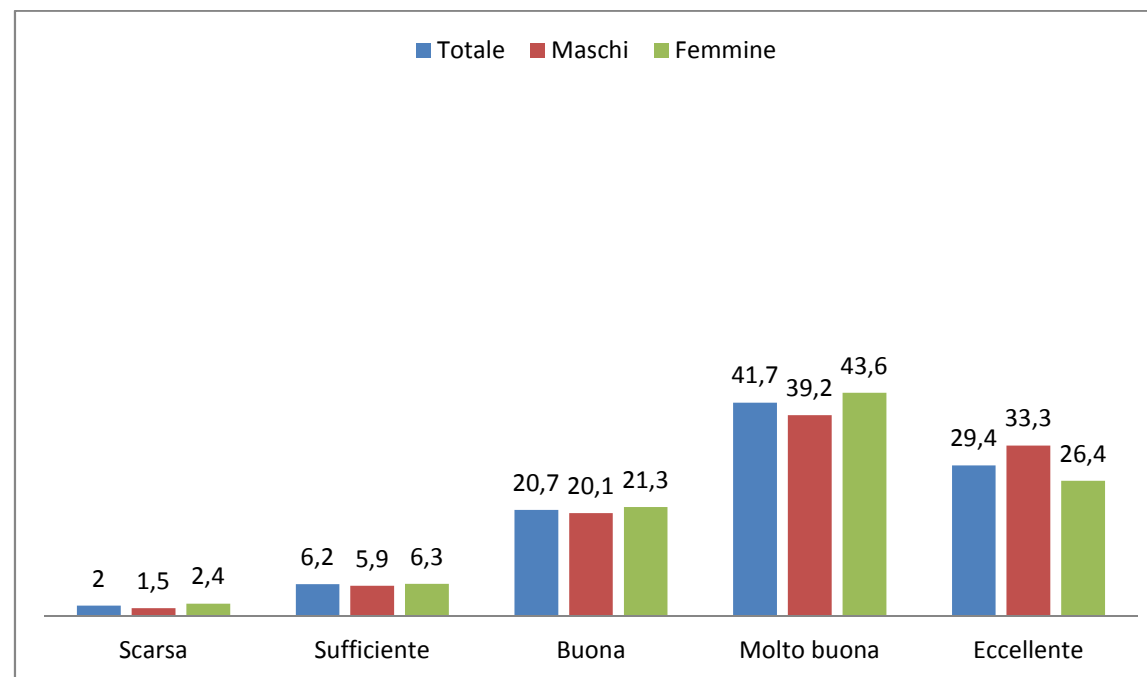


Fig.6 – Valutazione spendibilità sul mercato del lavoro (espressa in punti percentuali)

Dopo aver preso in considerazione i dati finora riportati non c'è da stupirsi dei risultati riguardanti una degli item più importanti del questionario, ovvero quella relativa alla **valutazione finale complessiva dell'esperienza di stage**.

Meno del 10% del campione ha espresso parere negativo, mentre oltre l'88% si è dimostrato molto soddisfatto.

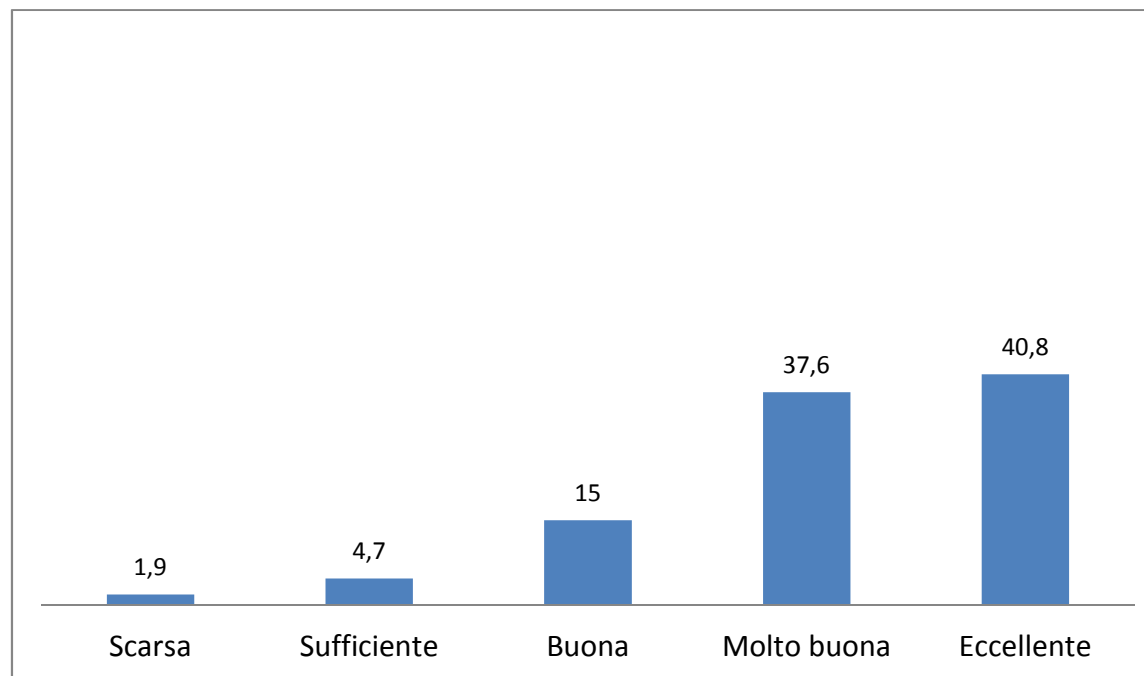


Fig.7 – Valutazione finale complessiva (espressa in punti percentuali)

Allo stesso modo appaiono perfettamente in linea con lo studio fin qui effettuato i risultati dell'ultimo item preso in considerazione: quanti degli stagisti sarebbero interessati a ricevere una proposta lavorativa dall'azienda presso la quale hanno svolto il periodo formativo? Il risultato mostra come il 63,3% degli stagisti (circa 1562 su 2467) desidererebbero rimanere all'interno dell'azienda, mentre il restante 36,7% ha altri progetti. Premettendo che il desiderio di cambiare luogo di lavoro non corrisponde di per sé ad un giudizio negativo riguardante l'esperienza di stage, il fatto che oltre 6 stagisti su 10 abbiano espresso il desiderio di rimanere all'interno dell'azienda è un segno decisamente positivo, che fa da riscontro a tutti i risultati finora presentati. Si presentano alcune piccole flessioni per quanto riguarda 2 item, ovvero **l'acquisizione delle competenze specifiche e la spendibilità sul mondo del lavoro**. Prendendo come punto di riferimento la valutazione "buona" ovvero l'indicatore medio di gradimento (il 3 su una scala di 5), abbiamo osservato come in tutti i casi non arrivasse oltre al 15% del campione totale, mentre in questi frangenti si attestò sul 20%. Questo fattore è probabilmente da imputarsi all'ancora eccessivo distanziamento tra il mondo scolastico e quello lavorativo. Questo causa la creazione di aspettative non in linea con le effettive dinamiche lavorative con cui si viene in contatto e crea la percezione di non stare "imparando davvero". Ne conseguono i risultati riguardanti i due item precedentemente citati. In una prospettiva di avvicinamento e addirittura fusione tra la formazione teorica e quella pratica, il trend dovrebbe migliorare sempre più nei prossimi anni.

I questionari di valutazione delle aziende

Passiamo ora ad esaminare i dati che provengono dalle aziende che hanno un tirocinio nel corso dell'anno 2015. In questo caso abbiamo un campione di 1872 questionari.

La **valutazione finale** sul tirocinante vede il 66,5% di giudizi più che positivi, mentre i casi in cui lo stagista non si è dimostrato particolarmente adatto al contesto in cui era stato inserito si riducono a percentuali decisamente basse, meno del 10%.

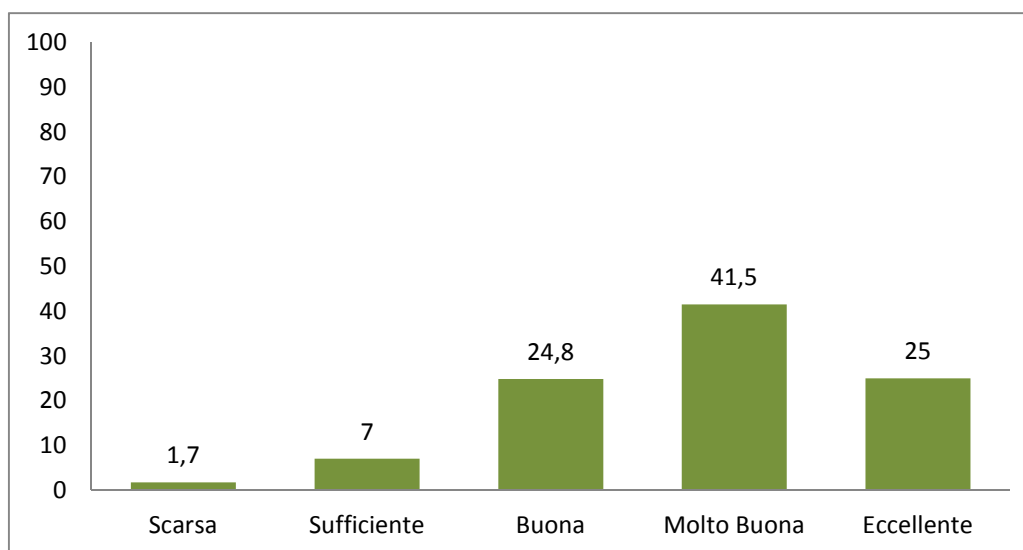


Fig.8 – Valutazione finale sul tirocinante (in punti percentuali)

Rispetto al **raggiungimento degli obiettivi formativi** vi sono alcune riflessioni da fare: solo la metà di tutti gli stage hanno pienamente raggiunto gli obiettivi, mentre circa il 2% ha avuto esito totalmente negativo. Si tratta pur sempre di un buon risultato soprattutto considerando che per molti giovani lo stage è la prima esperienza di confronto con il mondo del lavoro in assoluto.

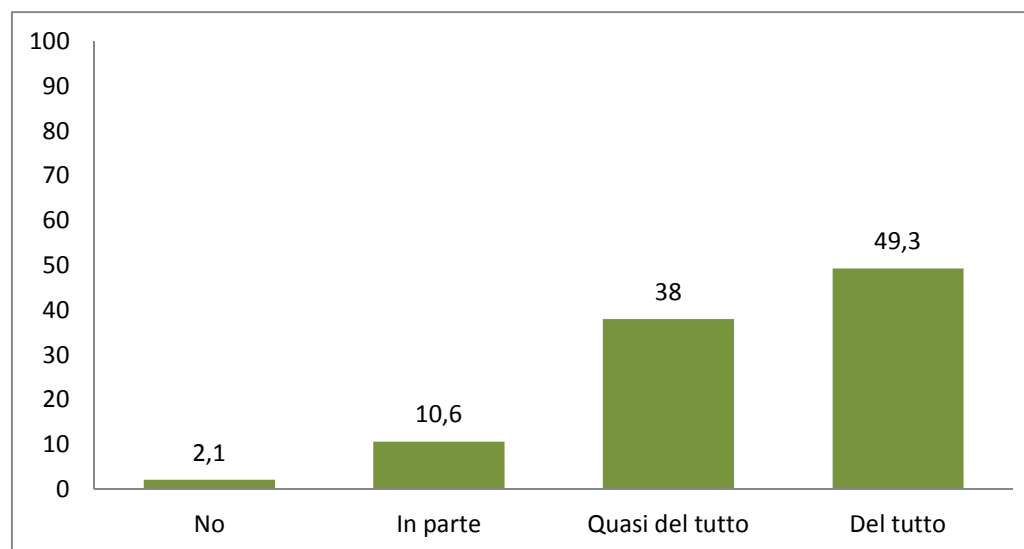


Fig.9 – Raggiungimento obiettivi formativi (in punti percentuali)

Le aziende del campione analizzato che hanno dichiarato di voler inserire lo stagista nel loro organico una volta terminato il tirocinio sono ben il 41% (772 su 1872). In genere si preferisce offrire un contratto a tempo determinato (nel 44% dei casi) o indeterminato (28%). L'apprendistato risulta scarsamente utilizzato (solo il 18%) assieme ad altre formule di collaborazione (10%).