

# Le quattro regole per lo stage etico

## Rimborso, probabilità di assunzione, tutor adeguati, piano formativo dettagliato

Luigi dell'Olio

**U**n vecchio adagio recita che "il migliore investimento su sé stessi è quello in formazione" e questo è ancora più vero oggi in epoca di transizione digitale. Perché, nel momento in cui le tecnologie diventano (a grandi linee) appannaggio di tutti, a fare davvero la differenza sono le competenze. Del resto, non è un caso se tra gli imprenditori oggi è diffusa la difficoltà di riuscire a trovare le risorse professionali necessarie pur in un Paese come il nostro che presenta elevati tassi di disoccupazione soprattutto tra i giovani. Anche la laurea ha smesso da tempo di essere un passepartout, considerato che le aziende hanno bisogno di persone subito pronte a calarsi nel contesto di lavoro, senza la necessità di dover passare per un periodo più o meno lungo di pratica.

Le cose cambiano, invece, per coloro che hanno nel proprio curriculum la frequenza con profitto di un master. Come emerge dalle analisi



1 Lo stage è considerato fondamentale per acquisire le competenze che sono richieste

della società di ricerca e selezione del personale Radar Consulting Italia che nell'arco di un anno ha registrato ben 1016 ingressi nel mondo del lavoro di giovani provenienti dai master organizzati dalla Radar Academy, la propria business school. «Il master si conferma una scelta vincente in chiave occupazionale», rivendica Ernesto D'Amato, chief executive officer della società. «I giovani laureati che abbiamo formato, hanno trovato la propria

strada, cogliendo l'opportunità di un ingresso nel mondo del lavoro che sembrava precluso dalle annose difficoltà occupazionali di un'intera generazione di giovani e dalle conseguenze economiche derivanti, direttamente o indirettamente, dal Covid-19». Questa esperienza trova conferma nelle analisi di Almalaurea, dalle quali emerge una generale soddisfazione da parte di chi ha frequentato i master sia in relazione alla formazione ricevuta, so-

prattutto per la possibilità di provare sul campo quanto appreso in aula, sia in merito alla soddisfazione per il ruolo ricoperto in azienda. Non esistono automatismi, ma tendenzialmente la frequenza di un percorso post-laurea offre maggiori possibilità di carriera in ambito manageriale.

Spesso a fare la differenza è lo stage. «Si tratta di una componente fondamentale del percorso formativo», sottolinea D'Amato. «Per questa ragione offriamo solo stage etici, cioè che abbiano caratteristiche ben definite: un rimborso adeguato, che consenta cioè al giovane di formarsi; la previsione da parte dell'azienda di assumere buona parte degli stagisti; la presenza di un tutor gentile, cioè non caratterizzato da un approccio muscolare, bensì propenso ad accompagnare chi non ha esperienza in un contesto del tutto nuovo; infine la presenza di un piano formativo valido e dettagliato nei suoi interventi», racconta. «Condizioni che portano a circoscrivere il potenziale alle sole opportunità che se non si trasformano in contratti di assunzione, quanto meno offrono le competenze utili affinché a fine stage si abbia mercato».

Lo scenario occupazionale degli ultimi anni ha avuto come pesante banco di prova lo scoppio della pandemia. «Al momento del lockdown di marzo 2020, la prima reazione del mondo delle imprese era stata di sospendere i piani di assunzione e di inserimento in qualsiasi forma», ricorda l'esperto. «Noi avevamo molti allievi in procinto di iniziare il lavoro o lo stage, quando, nel giro di poche ore dalla comunicazione del lockdown, tutto veniva rinviiato a data da destinarsi». Poi la situazione si è sbloccata. «È stato grazie alla straordinaria capacità di adattamento delle aziende italiane e allo smart working, che nel giro di pochi mesi sono ripartite gradualmente sia le assunzioni, sia gli stage: oggi possiamo dire che la situazione di stallo iniziale è stata ampiamente recuperata», ricorda l'esperto.

Chi è stato assunto in questo periodo, è abituato a lavorare da casa. Molti di questi ragazzi non hanno mai incontrato di persona il proprio datore di lavoro, né hanno ancora avuto occasione di visitare la propria sede aziendale. Una situazione curiosa, se pensiamo che tradizionalmente la stretta di mano ha rappresentato il suggello dell'inizio di un rapporto di lavoro. Il decollo del lavoro agile, inoltre, ha favorito la creazione di una nuova occupazione, oltre che il proseguimento di attività lavorative già in essere. «Solo con gli strumenti e con le tecnologie di pochi anni fa, tutto questo non sarebbe stato neppure immaginabile», aggiunge D'Amato. Il quale conclude ricordando che la Radar Academy sta supportando aziende e neolaureati per migliorare la connessione tra il mondo accademico e il mercato del lavoro, all'insegna della conoscenza reciproca. «Abbiamo organizzato una serie di eventi online che costituiscono occasioni d'incontro tra le imprese e gli allievi dei nostri master: così è nato il Radar Career Tour, al quale hanno aderito numerosi nomi noti del panorama imprenditoriale internazionale».



ERNESTO D'AMATO  
CEO  
Radar  
Academy

L'ANALISI

## “La settimana corta è possibile fissando gli obiettivi di lavoro”

Luca Failla: “Non servono regole nuove basta il patto individuale con gli addetti”

**L**a settimana di quattro giorni lavorativi? Per realizzarla non occorre una legge, bensì un sistema di monitoraggio dei risultati. È la convinzione di Luca Failla, uno dei giuristi più noti in Italia, autore di numerosi articoli e pubblicazioni in materia, professore a contratto presso l'Università Lum di Casamassima e fondatore dello studio legale Failla&Partners. «Fino a questo momento, le aziende italiane che hanno introdotto la settimana corta hanno solo tagliato un giorno di lavoro, spalmando le ore perse sui giorni residui», racconta l'esperto. Non a caso, alcune delle proposte in tal senso avanzate di recente hanno ricevuto il rifiuto da parte delle organizzazioni sindacali, che vi hanno visto solo uno strumento per ridurre i consumi delle utenze. Nulla, invece, è stato previsto in termini di garanzia di produttività e rendimento della prestazione nel tempo effettivamente lavorato. «L'introduzione della settimana



corta a parità di salario in Italia sarà possibile solo a patto di fissare e rispettare il cosiddetto rendimento atteso dalle aziende rispetto ai propri dipendenti», aggiunge Failla. Che pure è consapevole della difficoltà di misurare le performance in un mercato del lavoro, come quello della Penisola, che non ha grande tradizione in merito. «Si tratta di cambiare paradigma del contratto

di lavoro subordinato sino ad oggi praticato in cui le aziende, con il contratto acquistano e pagano la prestazione del dipendente per una certa quantità di tempo ma non il risultato di quell'attività», aggiunge l'avvocato.

Il timore di molti manager e imprenditori è che alla fine dei conti il singolo lavoratore faccia meno di quanto abituato a compiere nell'arco di cinque giorni.

Occorre, dunque, un'innovazione normativa? «No. L'attuale quadro legislativo del lavoro permette di poter gestire senza difficoltà la materia», ribatte l'esperto. «Come per lo smart working, basta una regolamentazione individuale con i lavoratori interessati in cui fissare obiettivi di rendimento attesi e misurabili delle prestazioni lavorative, il cui mancato raggiungimento farà decadere per il lavoratore il beneficio della settimana corta».

Un modello utopistico? Di certo non è facile da realizzare, ma probabilmente non c'è alternativa per mantenere elevata la competitività delle aziende in una fase che vede spostare gli equilibri a vantaggio dei lavoratori. - **L. D.**



LUCA FAILLA  
Fondatore  
studio legale  
Failla&Partners

1 Lavorare quattro giorni a settimana: possibile senza necessità di mutare le regole