

L'incidenza dello stage nell'ingresso nel mondo del lavoro: il caso dell'Università di Padova

Gilda Rota, Erica Bezzon, Anna Boaretto¹
Università degli Studi di Padova

Riassunto. La nota si propone di indagare quali sono le determinanti che favoriscono l'offerta di un contratto di lavoro o di altre forme di collaborazione a studenti o laureati in seguito allo svolgimento di un'esperienza di stage o tirocinio presso un'azienda o un ente. L'obiettivo è delineare il profilo del *candidato ideale*, cioè colui che riceve più facilmente un'offerta di lavoro come diretta conseguenza di un'esperienza di stage/tirocinio. Ci si propone di delineare inoltre il profilo dell'*azienda ideale*, cioè quella attualmente più predisposta o interessata ad offrire un contratto di lavoro dopo aver ospitato e valutato il candidato attraverso un'esperienza di stage/tirocinio.

Parole chiave: *Stage*; Offerta di lavoro, Questionari di valutazione, *Stagiaire*, Tutore aziendale, Caratteristiche formative, Caratteristiche aziendali.

1. Introduzione

La possibilità di realizzare stage e tirocini per avviare un primo contatto dello studente e del giovane laureato con il mondo del lavoro o in preparazione della tesi di laurea è una prassi conosciuta ed utilizzata da alcune università ormai da molti anni.

Il D.M. n. 509/99 ha introdotto il tirocinio formativo nell'ambito dei corsi di studio, consentendone la diffusione in tutto il sistema universitario. Il decreto detta (art. 10, comma 1) che nei corsi di studio universitari siano previste ed inserite “*attività formative volte ad agevolare le scelte professionali, mediante la conoscenza diretta del settore lavorativo cui il titolo di studio può dare accesso, tra cui, in partico-*

¹ Il presente lavoro è stato realizzato nell'ambito del PRIN “Transizioni Università-Lavoro e valorizzazione delle competenze professionali dei laureati: modelli e metodi di analisi multidimensionale delle determinanti”, cofinanziato dal MIUR. Coordinatore nazionale del PRIN del gruppo di Padova è Luigi Fabbris. La nota è stata redatta da G. Rota per i paragrafi 1, 2 e 5 da A. Boaretto per il paragrafo 3 e da E. Bezzon per il paragrafo 4.

lare, i tirocini formativi e di orientamento di cui al decreto del Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142”.

In particolare, il tirocinio formativo e di orientamento, così come definito nel decreto n. 142/98, ha la finalità di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. La normativa ne indica la durata, le modalità di attivazione e una serie di indicazioni da seguire per la sua realizzazione.

Il tirocinio viene definito dalle università con la stessa terminologia utilizzata dal decreto n. 142/98. Tuttavia in alcuni atenei si fa riferimento anche ad altre definizioni per distinguere i tirocini previsti obbligatoriamente all'interno di un percorso di studio da quelli facoltativi.

A questo proposito, nella descrizione delle tabelle e dei grafici che seguiranno verrà utilizzato il termine “*tirocinio*” quando ci si vorrà riferire ad attività formative obbligatorie che non possono essere sostituite da altre, mentre sarà utilizzato il termine “*stage*” per indicare un periodo di formazione facoltativa, svolto in ambito lavorativo, al di fuori dell'Università.

Affinchè venga avviato il processo di tirocinio o stage è necessario l'incontro di tre soggetti: il tirocinante, l'azienda e l'ente promotore. L'attuale quadro normativo ha regolamentato i tirocini secondo le seguenti direttive:

- a) ampliando l'elenco dei soggetti legittimati a promuovere iniziative di tirocinio: tra questi un ruolo di assoluto rilievo assume proprio l'Università, che si affianca ad altri soggetti pubblici e privati e che, nel quadro della riforma legislativa, diventa il soggetto che coordina l'attività di tutoraggio;
- b) garantendo la qualità e la serietà del processo formativo e/o di orientamento attraverso la sottoscrizione obbligatoria di una convenzione da parte del soggetto promotore e del soggetto ospitante; alla convenzione deve essere allegato inoltre un progetto formativo o di orientamento predisposto obbligatoriamente dal soggetto promotore mediante un tutore scientifico, di concerto con un tutore aziendale;
- c) prevedendo la copertura assicurativa obbligatoria a carico del soggetto promotore, sia per la responsabilità civile verso terzi, sia contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- d) determinando la durata massima del tirocinio: 12 mesi per laureandi e laureati da meno di 18 mesi che possono diventare 24 per soggetti portatori di *handicap*.

L'Università di Padova, consapevole della necessità di intensificare i rapporti con il mondo del lavoro, si è dotata dal 1997 di una struttura stabile e specificatamente dedicata alla cura delle relazioni con esso: il Servizio Stage e Mondo del Lavoro.

Tale Servizio si occupa di:

- coordinare le attività delle Facoltà e dei Corsi di laurea in tema di stage e tirocini per studenti, laureati e diplomati (sia a livello di ateneo che a livello di facoltà grazie alle proprie sedi distaccate nei “poli di facoltà”);
- promuovere l’offerta di stage in Italia e all’estero, presso aziende, enti pubblici e professionisti
- collegare domanda e offerta di stage, comparando i dati raccolti nei questionari informatizzati compilati da studenti, laureati e diplomati interessati (richieste di stage) e dagli enti disposti ad ospitarli (offerte di stage),
- monitorare e valutare gli stage attivati attraverso la somministrazione di un questionario elettronico di valutazione, sia alle aziende che agli studenti/laureati e analizzare successivamente i dati raccolti, pubblicandone i risultati (osservatorio degli stage);
- orientare al lavoro e alle professioni gli studenti, i neo-laureati e neo-diplomati dell’Università di Padova, mediante formazione, informazione nonché promozione e gestione di progetti per l’inserimento nelle strutture produttive;
- fungere da osservatorio del mondo del lavoro per l’Ateneo e per le Facoltà attraverso il proprio “Osservatorio sul Mercato Locale del Lavoro”;
- svolgere attività di intermediazione e di *placement* per le offerte di lavoro da parte delle aziende, attraverso una banca dati della domanda e dell’offerta;

Le informazioni che seguono sono il risultato dell’analisi dei dati raccolti dall’Osservatorio sugli Stage dell’Università di Padova attraverso i questionari di valutazione finale dello stage, che vengono inviati a tutti gli *stagiaire* e a tutti i tutori aziendali che li hanno ospitati al termine di ogni esperienza di stage.

Il questionario per la valutazione finale dello stage può essere compilato *on line* (in questo caso si forniscono al destinatario, tramite e-mail, l’indirizzo Internet cui collegarsi per la compilazione, *username* e *password* per garantire anonimato e riservatezza) oppure, nel caso in cui il destinatario sia impossibilitato ad utilizzare Internet, su supporto cartaceo (i questionari vengono inviati a mezzo posta all’indirizzo fornito dal destinatario al momento dell’attivazione dello stage/tirocinio).

Lo scopo della valutazione è quello di monitorare gli stage *pre* e *post lauream* in relazione alle modalità di espletamento, agli esiti e alle eventuali problematiche incontrate, l’efficienza dei processi organizzativi attivati e, mediante opportuni *follow – up*, l’effetto degli stage per coloro che li hanno svolti, inteso come mezzo utile per ricevere offerte di lavoro o altre forme premianti.

In questo articolo si andranno ad analizzare le determinanti di un’offerta di lavoro dopo uno stage; si tenterà inoltre di delineare sia il profilo dello *stagiaire* che riceve più facilmente offerte di lavoro in seguito alla conclusione di un’attività di stage, sia il profilo dell’azienda “tipo” che propone contratti di lavoro o di collaborazione ad uno *stagiaire*, dopo l’esperienza in azienda.

2. Lo stage all'Università di Padova: caratteristiche e peculiarità

Dall'inizio del 1997 alla conclusione dell'anno 2004 il Servizio Stage e Mondo del Lavoro ha organizzato, gestito e attivato 22.548 stage e tirocini (Figura 1); nel 2004 il numero ammonta a 6.957. I tirocini finora effettuati si sono svolti con piena soddisfazione delle parti, nel rispetto del progetto formativo. Pochi sono stati i casi di tirocinanti ammessi in azienda con il fine occulto di assolvere a basse mansioni di comodo per tamponare carenze aziendali di personale. L'esperienza maturata fino ad oggi è positiva in quanto si è riscontrato un apprezzamento della qualità della formazione sia da parte dei tirocinanti sia da parte degli enti/aziende ospitanti.

Nel corso dell'anno accademico 2003/2004 i tirocini obbligatori e non, attivati dal Servizio Stage e Mondo del lavoro dell'Università di Padova sono incrementati in maniera considerevole, essi hanno superato le 6000 unità (tabella 1). Nel seguito si distinguerà tra stage facoltativi (indicati come stage) e obbligatori (indicati come tirocini, previsti come attività obbligatoria dal regolamento del corso di laurea). Nell'Anno Accademico 2003/2004 si sono conclusi 3.923 stage obbligatori (tirocini), 1.554 stage facoltativi, 90 stage all'estero e 522 stage/tirocini svolti durante un corso *post – lauream*, per un totale di 6.089 stage gestiti e attivati dal Servizio Stage e Mondo del Lavoro dell'Università degli Studi di Padova. Per quanto riguarda i questionari relativi agli stage/tirocini conclusi nell'Anno Accademico 2003/2004, ha risposto il 60% degli stagiaire e il 54% delle aziende ospitanti. Nonostante si possa af-

Figura 1. Serie storica del numero di stage/tirocini dell'Università degli Studi di Padova per anno solare di inizio.

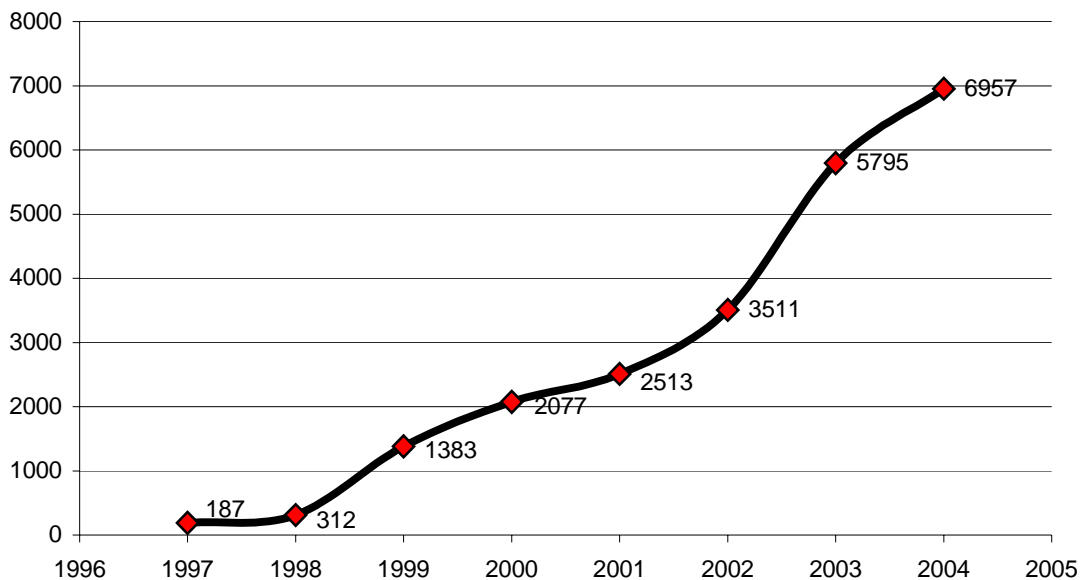


Tabella 1. Distribuzione degli stage dell'Università degli Studi di Padova conclusi nell'A.A. 2003/2004, per tipo e per Facoltà di provenienza dello stagiaire/tirocinante.

Facoltà	In Italia			All'estero/Erasmus			Post lauream	Tot.
	Tir.*	Stage	Tot.	Tir.	Stage	Tot.		
Agraria	409	12	421	7	4	11	60	492
Economia	216	106	322	2	1	3	0	325
Farmacia	375	127	502	0	0	0	47	549
Giurisprudenza	44	22	66	0	1	1	1	68
Ingegneria	405	303	708	0	0	0	57	765
Interfacoltà/Interuniv.	100	17	117	10	1	11	33	161
Lettere e Filosofia	81	455	536	1	16	17	66	619
Medicina e Chirurgia	576	10	586	0	1	1	1	588
Medicina Veterinaria	236	11	247	0	1	1	0	248
Psicologia	638	53	691	2	2	4	73	768
Sc. Formazione	698	39	737	25	1	26	66	829
Sc. MM. FF. NN.	90	91	181	2	2	4	23	208
Scienze Politiche	9	195	204	0	10	10	60	274
Scienze Statistiche	46	113	159	0	1	1	35	195
Totale	3923	1554	5477	49	41	90	522	6089

* Tirocinio: stage obbligatorio/curriculare.

fermare che per le indagini via *web* i tassi di risposta empirici presentati in letteratura sono molto variabili (Biffignandi e Pratesi, 2000), si può notare che il tasso di risposta ottenuto risulta alto se confrontato con quello relativo ad un'indagine riguardante studenti universitari, pari al 34,5% (Crawford et al., 2001) e in linea con quello riscontrato da Truell et al. (2002), pari a 51%.

Dalla Tab. 1 si può notare come per alcune facoltà, ad esempio Lettere e Filosofia e Scienze Politiche, il numero degli stage è nettamente superiore al numero di tirocini. Queste facoltà infatti hanno pochi corsi di laurea che prevedono il tirocinio obbligatorio con relativi crediti, ma i numeri rivelano l'esigenza, da parte degli studenti che afferiscono a queste facoltà, di fare un'esperienza professionale da spendere successivamente nel mercato del lavoro. Nettamente inversa è la situazione delle facoltà di Agraria, Psicologia e Scienze della Formazione, che prevedono il tirocinio obbligatorio per potersi laureare.

Per quanto riguarda le caratteristiche delle aziende/enti ospitanti, si sottolinea che molte imprese, accostatesi timidamente allo stage in un primo momento, sono diventate oggi delle realtà che attivano regolarmente tirocini formativi efficaci e coerenti. Dall'analisi effettuata dall'Osservatorio sugli Stage dell'Università di Padova è emerso che sono le aziende del settore dei servizi alle imprese quelle che hanno ospitato la maggior parte degli stage conclusi nell'A.A. 2003/2004, arrivando ad una percentuale del 32%. (Tab. 2).

Tabella 2. Distribuzione degli stage/tirocini conclusi nell'A.A. 2003/2004, per settore di attività economica dell'azienda / ente ospitante.

Facoltà	Settore di attività dell'azienda/ente ospitante												Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Agraria	140	0	1	9	0	25	152	82	0	23	0	0	432
Economia	2	2	10	3	28	108	19	114	0	34	4	1	325
Farmacia	3	0	55	1	0	37	53	346	0	4	0	3	502
Giurisprudenza	0	0	0	2	0	5	7	20	0	33	0	0	67
Ingegneria	5	1	10	2	2	345	103	147	3	66	23	1	708
Interfacoltà/Interuniversità	25	0	2	10	0	16	38	33	0	4	0	0	128
Lettere e Filosofia	0	0	106	10	2	34	173	120	0	103	5	0	553
Medicina e Chirurgia	2	2	6	9	0	14	221	214	0	103	0	16	587
Medicina Veterinaria	8	0	0	4	0	16	62	157	0	1	0	0	248
Psicologia	4	0	1	64	3	20	231	224	0	136	3	9	695
Scienze della Formazione	5	2	6	114	0	4	206	151	0	275	0	0	763
Scienze MM. FF. NN.	1	0	0	4	1	39	42	45	0	39	10	4	185
Scienze Politiche	1	0	3	7	7	37	60	58	0	36	1	4	214
Scienze Statistiche	0	0	1	1	8	52	21	34	0	33	2	8	160
Totale	196	7	201	240	51	752	1388	1745	3	890	48	46	5567

Legenda settori di attività:

1: Agricoltura; 2: Artigianato; 3: Commercio e Pubblici esercizi; 4: Associazioni/Cooperazione; 5: Credito/Assicurazioni; 6: Industria; 7: Pubblica Amministrazione; 8: Servizi alle imprese; 9: Trasporti; 10: Servizi alla Persona; 11: Informatica; 12: Area Sanitaria.

Seguono i settori della pubblica amministrazione, che ha ospitato il 25% degli stage attivati, dei servizi alla persona, con il 17%, e dell'industria, con il 14%

Il Servizio Stage e Mondo del Lavoro dell'Università di Padova annovera oggi nella propria banca dati oltre 11.000 aziende di qualsiasi dimensione: dagli studi professionali, alle piccole e medie imprese, fino alle multinazionali con migliaia di dipendenti, che utilizzano largamente il tirocinio nelle loro strutture.

Per quanto concerne il significato che ha assunto negli anni lo stage/tirocinio all'interno delle aziende/enti ospitanti, è importante sottolineare che, nonostante il suo primo scopo sia sempre stato quello della formazione dello stagiaire, questo ha assunto col tempo un valore più ampio. Infatti, l'utilizzo sempre più costante e frequente di questa forma di inserimento di giovani nella realtà aziendale, ha fatto sì che lo stage/tirocinio sia diventato uno dei canali preferiti attraverso cui le imprese reclutano nuovo personale. Il tirocinio costituisce oggi un'ottima opportunità per le aziende di osservare e valutare i giovani che intraprendono questa esperienza, permettendo di valutarne non solo il percorso scolastico e quindi il bagaglio tecnico – culturale, ma anche le svariate caratteristiche, capacità e competenze personali, indispensabili in un contesto aziendale. Sempre più spesso pertanto le imprese si servono dello stage/tirocinio come strumento di selezione, visto che consente loro di mettere alla prova i candidati in modo efficace senza impegnarsi subito con un'assunzione.

Tabella 3. *Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti per Facoltà di appartenenza a seconda che abbiano ricevuto o meno offerte di lavoro o di collaborazione come diretta conseguenza dell'esperienza di stage/tirocinio svolta.*

Facoltà	n	Ha ricevuto offerte di lavoro		Totale
		Sì	No	
Agraria	164	26,3	73,7	100,0
Economia	172	34,8	65,2	100,0
Farmacia	189	19,7	80,3	100,0
Giurisprudenza	29	60,7	39,3	100,0
Ingegneria	337	37,7	62,3	100,0
Interfacoltà/Interuniversità	48	26,0	74,0	100,0
Lettere e Filosofia	272	25,7	74,3	100,0
Medicina e Chirurgia	117	28,9	71,1	100,0
Medicina Veterinaria	63	10,3	89,7	100,0
Psicologia	275	21,6	78,4	100,0
Scienze della Formazione	292	32,9	67,1	100,0
Scienze MM. FF. NN.	77	23,8	76,2	100,0
Scienze Politiche	109	33,9	66,1	100,0
Scienze Statistiche	84	34,8	65,2	100,0
Corsi <i>post - lauream</i>	187	34,4	65,6	100,0
Totale	2415	28,7	71,3	100,0

Fonte: questionario di valutazione finale dello stage per *stagiaire*/tirocinanti

Secondo l'indagine svolta dall'Osservatorio del Servizio Stage dell'Università di Padova, su 2415 rispondenti al questionario di valutazione relativo all'A.A. 2003/04, il 28,7% di questi ha concluso la propria esperienza di stage con un'assunzione presso la stessa azienda che lo ha ospitato (tab. 3). In particolare, considerando le facoltà di provenienza degli *stagiaire*, spiccano quelle di Scienze Statistiche ed Economia e Commercio i cui *stagiaire* hanno ricevuto proposte di lavoro nel 34,8% dei casi.

La tipologia di contratti proposti agli *stagiaire* dalle aziende ospitanti è per il 23,8% a tempo determinato, per il 20,3% di collaborazione coordinata e continuativa e per il 15,3% a tempo indeterminato (tabella 4). Tali percentuali sono sicuramente confortanti se si pensa che la maggioranza dei giovani trova lavoro proprio con il metodo "fai da te", contattando cioè persone che ha avuto in qualche modo occasione di conoscere. Lo stage infatti è utile a creare un *network* di conoscenze professionali il che, oltre ad essere positivo di per sé, è utile al momento in cui ci si dovrà mettere alla ricerca di un lavoro.

La situazione più favorevole si presenta per gli *stagiaire* provenienti dalla facoltà di Ingegneria, che ricevono l'offerta di un contratto a tempo indeterminato nel

Tabella 4. Distribuzione percentuale degli *stagiaire*/tirocinanti che hanno ricevuto proposte di lavoro per Facoltà di appartenenza e per tipo di contratto proposto dall'azienda/ente che li ha ospitati in stage.

Facoltà	n	Contratto di lavoro proposto						Totale
		1	2	3	4	5	6	
Agraria	43	23,7	21,5	4,3	2,2	16,1	32,2	100,0
Economia	58	16,7	29,2	3,1	15,6	13,5	21,9	100,0
Farmacia	37	20,6	30,1	8,2	2,7	16,5	21,9	100,0
Giurisprudenza	17	23,5	11,8	0,0	0,0	20,6	44,1	100,0
Ingegneria	131	26,1	22,1	2,7	12,8	17,9	18,4	100,0
Interfacoltà/Interuniversità	12	15,4	34,6	11,5	0,0	19,3	19,2	100,0
Lettere e Filosofia	70	11,5	25,4	2,6	4,4	17,5	38,6	100,0
Medicina e Chirurgia	34	14,9	39,5	0,0	0,0	21,1	24,5	100,0
Medicina Veterinaria	7	0,0	12,5	0,0	0,0	12,5	75,0	100,0
Psicologia	60	3,3	16,8	1,7	3,4	16,8	58,0	100,0
Scienze della Formazione	96	9,2	23,8	4,4	0,0	27,2	35,4	100,0
Scienze MM. FF. NN.	19	9,4	9,4	6,2	6,2	31,2	37,6	100,0
Scienze Politiche	37	8,2	21,3	0,0	3,3	32,8	34,4	100,0
Scienze Statistiche	29	23,9	30,5	4,4	6,5	10,8	23,9	100,0
Corsi post - lauream	60	12,8	15,6	15,2	1,6	25,1	29,7	100,00
Totale	710	15,3	23,8	4,4	4,6	20,3	31,6	100,00

Legenda dei contratti di lavoro:

1: Occupazione fissa; 2: Contratto a tempo determinato; 3: Borsa di studio; 4: Contratto di formazione e lavoro; 5: Collaborazione coordinata e continuativa; 6: Altro tipo di contratto

Tabella 5. Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti per tipo di stage svolto (obbligatorio, facoltativo o post - lauream) a seconda che abbiano ricevuto offerte di occupazione, borsa di studio, nessuna promessa, oppure solo promesse generiche.

Tipo di stage	N	Ha ricevuto				Totale
		1	2	3	4	
Stage	441	37,4	1,5	17,9	43,2	100,0
Tirocinio	817	23,6	0,7	15,4	60,3	100,0
Post - lauream	96	29,2	5,2	12,3	53,3	100,0
Totale	1354	28,1	1,3	16,0	54,6	100,0

Legenda:

1: Offerta di occupazione; 2: Borsa di studio; 3: Promesse generiche; 4: Nessuna promessa

26,1% dei casi. Per quanto riguarda i contratti di collaborazione, gli *stagiaire* che più ricevono queste proposte provengono dalle facoltà di Scienze Politiche, Scienze Matematiche Fisiche e Naturali e Scienze della Formazione.

La percentuale delle proposte di lavoro ottenute dagli *stagiaire* varia ovviamente a seconda che l'esperienza in azienda si sia svolta sottoforma di un tirocinio, cioè come attività formativa obbligatoria prevista all'interno del percorso di studi, o di uno stage, cioè come attività volontaria e facoltativa.

La Tabella 5 mostra infatti che chi ha effettuato uno stage ha ricevuto nel 37,4% dei casi offerte di lavoro, contro il 23,6% di chi ha effettuato un tirocinio formativo.

Sembrerebbe quindi che l'attività svolta in azienda sottoforma facoltativa e perciò volontaria, porti a migliori risultati dal punto di vista occupazionale rispetto all'attività di tirocinio prevista obbligatoriamente dal curriculum universitario. Questo fatto si può comprendere facilmente se si tiene conto che in genere, e soprattutto negli ultimi tempi, il tirocinio è sempre più strettamente correlato alla condizione di uno *stagiaire* ancora studente, che deve perciò terminare gli studi e quindi è ancora poco interessato a ricevere proposte di lavoro; al contrario, lo stage è sempre più correlato alla condizione di uno *stagiaire* laureato, che risulta quindi non solo più interessato a ricevere proposte di lavoro, ma indubbiamente più motivato e coinvolto nello svolgimento delle attività previste.

I dati della Tabella 6 confermano quanto appena affermato e cioè che lo *stagiaire* laureato riceve proposte di lavoro in percentuale maggiore (41,6%) rispetto allo studente (22,4%) e anche rispetto allo studente che ha scelto di frequentare corsi *post - lauream* (30,6%).

Nell'inserimento lavorativo risulta discriminante l'ordinamento del corso di studi ma anche il settore di attività dove è stato svolto lo stage. Sicuramente aiuta l'aver effettuato lo stage in aziende del settore dei "Servizi alle Imprese" e dei "Servizi alla persona" (Tabella 7).

Tabella 6. Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti per condizione dello stagiaire (studente di corso di laurea, laureato, studente di corso post - lauream) a seconda che abbiano ricevuto offerte di occupazione, borsa di studio, nessuna promessa, oppure solo promesse generiche.

	n	Ha ricevuto				Totale
		1	2	3	4	
Studente	1284	22,4	1,5	18,3	57,7	100,0
Laureato	227	41,6	0,8	20,1	37,4	100,0
Post - lauream	96	30,6	3,7	16,7	49,1	100,0
Totale	1607	25,2	1,6	18,4	54,8	100,0

Legenda:

1: Offerta di occupazione; 2: Borsa di studio; 3: Promesse generiche; 4: Nessuna promessa

Tabella 7. Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti per settore di attività dell'azienda/ente ospitante a seconda che abbiano ricevuto o meno offerte di lavoro.

Settore di attività dell'azienda/ente ospitante	n	Ha ricevuto offerte di lavoro	
		Sì	No
Agricoltura	45	75,0	25,0
Artigianato	2	100,0	0,0
Commercio e pubblici esercizi	49	75,2	24,8
Associazioni – cooperazione	36	86,5	13,5
Credito – Assicurazioni	14	50,0	50,0
Industria	226	65,0	35,0
Pubblica Amministrazione	307	81,1	18,9
Servizi alle imprese	404	71,7	28,3
Trasporti	3	30,0	70,0
Servizi alla persona	237	71,4	28,6
Informatica	15	39,5	60,5
Area Sanitaria	16	71,2	28,8
Totale	1.354	73,2	26,8

Fonte: intersezione delle risposte degli stagiaire e delle risposte dei tutori aziendali al questionario di valutazione finale dello stage

Un altro elemento sicuramente determinante per quanto riguarda le offerte di lavoro da parte dell'azienda è il risultato che si ottiene dallo stage. Le aziende che possono utilizzare nella prassi aziendale il risultato dello stage sicuramente sono più disponibili ad offrire una proposta di lavoro (35,7%). Risulta quindi importante una scelta oculata del progetto formativo in vista di ciò che si ritiene possa accrescere maggiormente le competenze personali in un settore piuttosto che in un altro, o che faccia guadagnare qualche chance in più, determinante per una offerta di lavoro (tabella 8).

Tabella 8. Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti che hanno ricevuto o meno offerte di lavoro per tipo di risultato che ha conseguito lo stage svolto.

Risultati dello stage	n	Ha ricevuto offerte di lavoro	
		Sì	No
I risultati dello stage sono fini a sé stessi	311	17,8	82,2
Utilizzo immediato nella prassi aziendale	458	35,7	64,3
Utilizzo in progetti aziendali di più ampio respiro	274	29,5	70,5
Brevetti, utilizzazione commerciale	5	37,5	62,5
Altro	68	16,7	83,3
Totale	1.116	27,6	72,4

Fonte: intersezione delle risposte degli stagiaire e delle risposte dei tutori aziendali al questionario di valutazione finale dello stage

Tabella 9. Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti che hanno ricevuto o meno offerte di lavoro a seconda che conoscessero le tecniche e/o i metodi necessari per operare efficacemente secondo l'opinione del tutor aziendale.

Conoscenza di tecniche e metodi necessari (secondo l'opinione del tutor aziendale)	n	Ha ricevuto offerte di lavoro		Totale
		Sì	No	
Sì, conosceva	767	28,5	71,5	100,0
Non conosceva, ma ha colmato le lacune	325	29,7	70,3	100,0
Non conosceva e ha colmato in parte le lacune	29	34,1	65,9	100,0
Non conosceva e non ha colmato le lacune	94	12,8	87,2	100,0
Totale	1.215	27,7	72,3	100,0

Fonte: intersezione delle risposte degli stagiaire e delle risposte dei tutori aziendali al questionario di valutazione finale dello stage

Tabella 10. Distribuzione percentuale degli stagiaire/tirocinanti che hanno ricevuto o meno offerte di lavoro a seconda che, secondo la propria opinione, disponessero di tutte le abilità/competenze necessarie per operare efficacemente.

Possesso di abilità/competenze necessarie (secondo l'opinione dello stagiaire)	n	Ha ricevuto offerte di lavoro		Totale
		Sì	No	
Sì, disponeva di tutte le competenze	536	29,1	70,9	100,0
Non disponeva di tutte le competenze e alcune carenze sono rimaste	123	17,7	82,3	100,0
Disponeva della maggior parte delle competenze, ma si sono manifestate delle carenze formative	378	22,6	77,4	100,0
Ha dovuto uniformarsi quasi su tutto, ma alla fine ha colmato le carenze	295	32,8	67,2	100,0
Totale	1.332	27,0	73,0	100,0

Fonte: intersezione delle risposte degli stagiaire e delle risposte dei tutori aziendali al questionario di valutazione finale dello stage

La conoscenza o meno delle tecniche e/o metodi necessari per operare in azienda, non risultano determinanti per offerte di lavoro successive allo stage. L'azienda non si basa solo sulla valutazione del bagaglio di conoscenze tecniche dello stagista, ma sulle competenze e abilità che lo stagista sarà in grado di maturare durante lo stage. Esse osservano e valutano i giovani che intraprendono l'esperienza di stage, dando rilievo non solo al percorso scolastico, ma anche alle diverse capacità e competenze indispensabili in un contesto aziendale (tabelle 9 e 10).

3. Ricevere proposte di lavoro come conseguenza dello stage: analisi di segmentazione

L'analisi di segmentazione binaria del campione (Fabbris, 1997) è stata applicata per delineare il profilo dello *stagiaire* a cui vengono offerte proposte di lavoro o di collaborazione come conseguenza dello svolgimento dello stage, tenendo conto anche delle caratteristiche dell'azienda/ente ospitante. La variabile criterio è il logit della probabilità condizionata di ricevere proposte di lavoro o collaborazione.

L'analisi è stata svolta utilizzando il pacchetto statistico LAID OUT (Schiavano, 2002), basato sui criteri esposti da Fabbris e Martini (2002), secondo cui ad ogni passo dell'analisi si massimizza la differenza tra i logit delle proporzioni nei sottocampioni che si formano con una scissione *stepwise* del campione:

$$[\text{logit}(\hat{\pi}(Y | X_1)) - \text{logit}(\hat{\pi}(Y | X_0))]$$

dove $\pi(Y|X)$ denota il valore della variabile dipendente Y condizionato dal predittore dicotomizzato X e $\text{logit}(\cdot)$ indica il logaritmo naturale dell'argomento entro parentesi rapportato al suo complemento a uno.

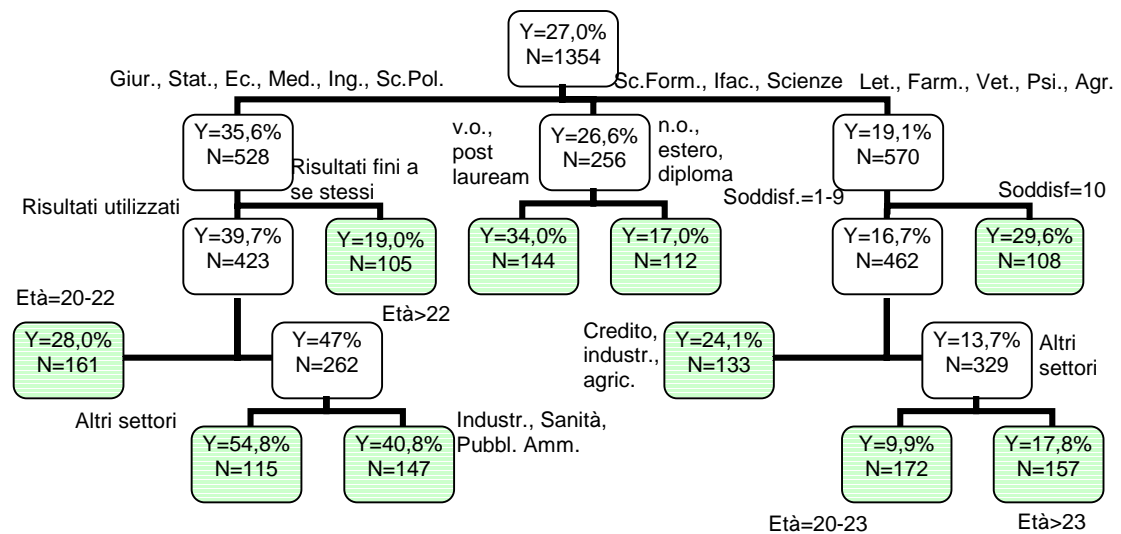
I predittori considerati nell'analisi sono variabili che provengono sia dal questionario somministrato agli *stagiaire* sia dal questionario somministrato ai tutori aziendali: facoltà di iscrizione², posizione professionale ricoperta dal tutore all'interno dell'azienda/ente³, inserimento dello *stagiaire* all'interno di uno specifico progetto aziendale (era inserito/non era inserito), capacità realizzativa dimostrata (ha dimo-

² Le facoltà dell'Università degli Studi di Padova sono: 1-Agraria, 2-Economia, 3-Farmacia, 4-Giurisprudenza, 5-Ingegneria, 6-Lettere e Filosofia, 7-Medicina e chirurgia, 8-Medicina Veterinaria, 9-Psicologia, 10-Scienze della Formazione, 11-Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali (MM.FF.NN.), 12-Scienze politiche, 13-Scienze statistiche. Alcuni corsi di laurea, caratterizzati da interdisciplinarietà, afferiscono a più di una facoltà, pertanto rientrano sotto il nome di "Interfacoltà".

³ La posizione del tutor aziendale si distingue in: 1- dirigente, funzionario, 2- appartenente alla carriera direttiva, quadro, 3- appartenente alle categorie speciali (intermedio), 4- impiegato, 5- operaio, 6- consulente, 7- socio di cooperativa, di studio, 8- altro

strato/non ha dimostrato), fruibilità dei risultati dello stage in sede di presentazione pubblica e/o scientifica, condizione dello *stagiaire* rispetto al conseguimento del titolo (studente/laureato), settore di attività economica in cui opera l'azienda/ente ospitante⁴, percezione dello *stagiaire* e del tutore riguardo all'adeguatezza delle competenze possedute rispetto a quelle richieste (adeguate; non disponeva di tutte le competenze e alcune carenze sono rimaste nonostante l'impegno; disponeva della maggior parte delle competenze, ma si sono manifestate delle carenze formative; ha dovuto uniformarsi quasi su tutto, ma alla fine ha colmato le carenze), attività di supporto ed affiancamento del tutore universitario (collaborava/non collaborava), percezione dello *stagiaire* riguardo al valore attribuito alla sua attività (adeguatamente considerata/non considerata), difficoltà relazionali incontrate, sia da parte dello *stagiaire* che da parte del tutore (nessuna difficoltà; difficoltà incontrate, ma superate; difficoltà incontrate ma superate in parte; difficoltà incontrate e non superate), tipologia di stage svolto (obbligatorio/facoltativo), tipologia del corso di studi frequentato (triennale, specialistica, specialistica a ciclo unico, laurea vecchio ordinamento, diploma universitario, corso post lauream), tipo di utilizzo dei risultati dello stage (fine a se stessi, utilizzazione nella prassi operativa dell'Azienda/Ente, utilizzazione in progetti aziendali di più ampio respiro, altro), età dello *stagiaire*, soddisfazione globale del tutore aziendale rispetto all'esperienza (su una scala 1-10).

Figura 2. Albero di segmentazione.



⁴ I settori considerati sono: Agricoltura, Artigianato, Commercio e pubblici esercizi, Associazioni – cooperazione, Credito – Assicurazioni, Industria, Pubblica Amministrazione, Servizi alle imprese, Trasporti, Servizi alla persona, Informatica, Area Sanitaria

I criteri adottati per l'analisi sono:

- la scelta della segmentazione ternaria nei casi in cui risulti manifestamente migliore di una delle segmentazioni binarie
- la forzatura della variabile "facoltà" come primo predittore
- l'imposizione di un limite di 100 unità per quanto riguarda la dimensione minima dei gruppi.

L'albero di segmentazione (figura 2) evidenzia che le variabili che condizionano l'offerta di proposte di lavoro o di collaborazione come conseguenza dello stage sono la facoltà di iscrizione (o di provenienza) dello *stagiaire*, l'utilizzo dei risultati da parte dell'azienda/ente, l'ordinamento del corso di laurea, l'età dello *stagiaire*, il settore di attività dell'azienda/ente e la soddisfazione del tutore aziendale nei confronti dell'esperienza di stage. In particolare, gli iscritti/laureati nelle facoltà di Giurisprudenza, Scienze Statistiche, Economia, Medicina e Chirurgia, Ingegneria e Scienze Politiche hanno maggiori possibilità di trasformare il rapporto di stage in un rapporto di collaborazione o di lavoro. Si tenga conto che i tirocini di Medicina e Chirurgia attivati durante l'anno accademico 2003/2004 riguardano principalmente i corsi di laurea triennali, che sono altamente professionalizzanti e per i quali si riscontra un'elevata richiesta da parte del mercato del lavoro. I tirocini di Giurisprudenza si riferiscono per la maggior parte alla laurea triennale di consulente del lavoro e vengono generalmente svolti alla fine del percorso formativo presso uno studio professionale che costituisce lo sbocco naturale per la professione.

Per quanto riguarda invece le altre facoltà si tratta di percorsi che non richiedono ulteriori periodi di tirocinio obbligatorio o di specializzazioni *post lauream* (come invece accade ad esempio per Farmacia, Medicina Veterinaria e Psicologia) e quindi sono meno vincolanti dal punto di vista della prosecuzione del percorso formativo. Tra gli *stagiaire* che frequentano (o che si sono laureati presso) questo gruppo di facoltà risultano più avvantaggiati coloro per i quali i risultati dello stage non sono fine a se stessi, ma costituiscono un valore aggiunto per l'azienda/ente ospitante, hanno più di 22 anni (quindi hanno concluso o sono vicini alla conclusione del loro percorso formativo) e sono stati ospitati da aziende/enti operanti nei settori dei servizi alle imprese, servizi alla persona, agricoltura, artigianato e commercio (ricevono proposte nel 54,8% dei casi).

Per i laureati/studenti di Scienze della Formazione, corsi di laurea Interfacoltà, Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali risulta discriminante l'ordinamento del corso di studi. L'azienda/ente preferisce offrire opportunità lavorative ai laureati/iscritti a lauree del vecchio ordinamento o a corsi *post lauream* (nel 30,4% dei casi) rispetto agli *stagiaire* del nuovo ordinamento, di diploma universitario o che abbiano affrontato l'esperienza dello stage all'estero (nel 17,0% dei casi). Si consideri comunque che, nel contingente di stage analizzato, gli *stagiaire* del nuovo ordinamento sono per la maggior parte iscritti alla laurea triennale, pertanto molti di loro manifestano l'inten-

zione di iscriversi alla specialistica (dall'indagine 2005 sulla condizione occupazionale dei laureati svolta dal consorzio interuniversitario Almalaurea risulta che il 67,9% dei laureati triennali dell'Ateneo patavino si iscrive alla specialistica) e quindi investono meno di altri nel tirocinio come opportunità per trovare lavoro. Inoltre il tirocinio previsto dai corsi di laurea triennale di queste facoltà è obbligatorio e si configura come tirocinio curriculare, contraddistinto prevalentemente da carattere formativo e finalizzato all'acquisizione di crediti universitari, mentre per quanto riguarda i corsi del vecchio ordinamento lo *stage* è facoltativo ed è finalizzato all'inserimento lavorativo e alla rifinitura professionale della preparazione universitaria.

Un discorso a parte va fatto per gli *stagiaire* (sia del vecchio che del nuovo ordinamento) che hanno svolto il periodo di *stage* all'estero. Nessuno di loro ha ricevuto proposte concrete di collaborazione o di lavoro. Sembra che lo *stage* all'estero venga vissuto come un'esperienza a termine, al completamento della quale si torna comunque in Italia. Ciò non stupisce se si considerano i dati relativi alla mobilità dei laureati (Schievano e Rigatti Luchini, 2004), secondo cui solo 28 laureati su 1653 si spostano all'estero per lavoro e comunque un'alta percentuale lavora nel comune o nella provincia di residenza.

Le facoltà che danno minore garanzia di assunzione al termine di uno *stage* sono Lettere e Filosofia, Farmacia, Medicina Veterinaria, Psicologia e Agraria. In questo caso la massima soddisfazione del tutore aziendale comporta una maggiore probabilità di ricevere proposte lavorative, mentre, tra coloro che non ottengono il massimo della valutazione per quanto riguarda la soddisfazione, sono avvantaggiati gli *stagiaire* che svolgono lo *stage* nei settori di credito/assicurazioni, industria ed agricoltura. Nel caso in cui l'azienda/ente non operi in uno di questi settori invece è nuovamente l'età a rivelarsi determinante, in quanto gli *stagiaire* con più di 23 anni ricevono proposte nel 17,8% dei casi e quelli di 23 anni o meno nel 9,9% dei casi.

4. Chi offre e chi riceve proposte di lavoro in seguito allo stage?

Obiettivo di questo paragrafo è identificare la struttura di dipendenza interna esistente tra le variabili considerate nello studio.

Si applica pertanto l'analisi multipla delle corrispondenze, strumento atto non solo ad individuare, ma soprattutto a descrivere il tipo di interdipendenza che unisce tra loro variabili di diversa natura. In modo particolare, i risultati dell'analisi saranno utili per studiare l'azione congiunta di quelle variabili, appartenenti a diverse dimensioni del fenomeno da indagare, che già si sono distinte nell'analisi precedente di segmentazione come discriminanti nell'acquisizione di un'offerta di lavoro o di collaborazione in seguito allo svolgimento di un periodo di *stage* all'interno di un'azienda.

Inoltre, grazie all'analisi multipla delle corrispondenze, sarà possibile sintetizzare le informazioni desumibili dall'intera matrice dei dati, individuando i fattori soggiacenti alla struttura degli stessi e riassumendo quindi l'intreccio delle relazioni di interdipendenza tra le modalità delle variabili in un ristretto numero di variabili (fattori).

Prima di iniziare l'analisi, alcune variabili sono state modificate.

La variabile "possesso da parte dello *stagiaire* di capacità realizzativa" (secondo l'opinione del tutore aziendale), che possedeva tre modalità (più che a sufficienza, a sufficienza, poco o niente), è stata ricodificata considerandone solo due (possedeva, non possedeva); la variabile "possesso delle competenze necessarie per svolgere le attività richieste" (secondo l'opinione dello *stagiaire*) è stata ricodificata, passando da quattro modalità a due. Infine, alcune variabili quantitative (soddisfazione dell'azienda, età dello *stagiaire*) sono state raggruppate in classi.

Le variabili attive utilizzate per la determinazione delle componenti principali sono variabili che sintetizzano gli aspetti valutativi riguardo all'esperienza di *stage*: possesso da parte dello *stagiaire* delle competenze e delle abilità necessarie per svolgere le attività stabilite (secondo l'opinione del tutore aziendale), possesso delle conoscenze e delle capacità necessarie per svolgere le attività previste (secondo l'opinione dello *stagiaire*), importanza assegnata dall'azienda all'attività di *stage* svolta (secondo la percezione dello *stagiaire*/tirocinante), possesso da parte dello *stagiaire*/tirocinante di capacità realizzativa (secondo l'opinione del tutore aziendale), tipo di utilizzo dei risultati dello *stage* svolto, soddisfazione globale dell'azienda sull'esperienza di *stage* conclusa, tipo di contratto offerto dall'azienda come conseguenza dello *stage*.

Le variabili supplementari, utilizzate per approfondire l'esito dell'analisi ed evidenziarne eventuali interdipendenze con le variabili attive, sono variabili che descrivono la condizione dello *stagiaire*/tirocinante e le caratteristiche dell'azienda/ente ospitante: facoltà di provenienza dello *stagiaire*/tirocinante, tipo di corso di Laurea a cui era iscritto lo *stagiaire*/tirocinante al momento dell'attivazione dello *stage*, tipo di *stage* svolto (obbligatorio, detto anche tirocinio, o facoltativo), settore di attività dell'azienda/ente ospitante, posizione professionale ricoperta dal tutore aziendale. Le coordinate fattoriali e la codifica utilizzata nelle rappresentazioni grafiche sono riportate in tabella 11.

L'analisi è stata condotta utilizzando il programma SAS Versione 9.1.

Per rappresentare graficamente la soluzione ottenuta con l'analisi multipla delle corrispondenze, sono stati utilizzati due grafici al fine di consentire una leggibilità più agevole dei risultati. Entrambe le rappresentazioni mostrano la distribuzione delle modalità delle variabili attive considerate sul piano definito dai primi due assi della soluzione ottenuta con l'analisi. Tuttavia, sul primo grafico (figura 3) sono state proiettate soltanto le modalità delle variabili supplementari relative alle caratteristiche dello *stagiaire* e cioè facoltà di provenienza, tipo di corso di laurea e tipo di *stage*

Tabella 11. Coordinate fattoriali delle modalità attive per la determinazione della soluzione dell'analisi delle corrispondenze e delle modalità supplementari.

Variabile	Modalità	Codice	x	y
Lo stagiaire/tirocinante possedeva le competenze necessarie per svolgere l'attività? (valutazione aziendale)	Possedeva	compa	-0,03186	-0,31463
	Non possedeva	ncompa	0,07952	0,78524
Lo stagiaire/tirocinante possedeva le competenze necessarie per svolgere l'attività? (valutazione dello stagiaire)	Possedeva	comps	-0,63713	-0,37703
	Non possedeva	ncomps	0,44822	0,26524
L'attività era adeguatamente considerata? (stagiaire)	Sì	cons	-0,12151	-0,13952
	No	ncons	0,91366	1,04902
Lo stagiaire possedeva capacità realizzativa? (azienda)	Non possedeva	nreal	-0,15361	1,27347
	Possedeva	real	0,05347	-0,44326
Utilizzo dei risultati dello stage (azienda)	Fine a sé stessi	r1	-0,65980	0,75232
	Utilizzazione immediata nella realtà aziendale	r2	0,70393	-0,29562
	In progetti di ampio respiro	r3	-0,42885	-0,41409
	Altro	r4	-0,12213	0,17957
Soddisfazione (azienda)	Massima	10	0,18361	-0,85624
	Buona	8	0,06443	-0,02113
	Alta	9	-0,19095	-0,48414
	Bassa	bassa	-0,09341	1,30817
Offerta di lavoro/collaborazione	Altro	altc	0,71071	-0,46725
	Collaborazione	coll	-0,24260	-0,57210
	Nessuna	null	-0,37051	0,23182
	Promesse generiche	prom	1,14240	0,13932
	Tempo determinato	tdet	-0,45558	-0,43368
	Tempo indeterminato	tind	0,33606	-0,52376
Facoltà	Agraria	agr	0,11319	-0,09120
	Economia	ec	0,33763	-0,24290
	Farmacia	far	-0,11313	0,13181
	Sc. Formazione	for	0,03296	0,06023
	Giurisprudenza	giu	0,11781	0,41483
	Interfacoltà	ifac	0,41478	0,18462
	Ingegneria	ing	0,16224	-0,04816
	Lettere	let	0,00985	-0,35993
	Medicina e Chirurgia	med	-0,49215	0,17680
	Sc. Politiche	pol	-0,23544	-0,12834
	Psicologia	psi	-0,25379	0,27915
	Sc. MM. FF. NN.	sci	0,32350	0,09050
	Sc. Statistiche	sta	-0,02325	-0,45651
Medicina Veterinaria	vet	0,34025	0,07097	

Variabile	Modalità	Codice	x	y
Studente/Laureato	Laureato	0	0,17046	-0,12761
	Studente	-1	-0,02322	0,01738
Stage obbligatorio	No	no	0,15653	-0,11995
	Sì	si	-0,05808	0,04451
Ordinamento	Laurea V. O.	cl	0,11298	-0,02404
	Laurea specialistica	cs	-0,01229	0,27430
	Diploma universitario	du	0,15826	0,05139
	Laurea triennale	l3	-0,05278	0,01522
	Corso post lauream	plau	-0,04636	-0,28582
Età	20-22	20-22	0,01811	0,00780
	23-26	23-26	0,00439	0,07819
	27-55	27-55	-0,02622	-0,09228
Settore di attività	Agricoltura	agric	-0,22427	-0,24128
	Altro	alts	-0,10423	0,02592
	Associazioni	ass	0,07907	-0,19822
	Commercio	com	-0,01507	-0,05905
	Industria	ind	0,20127	-0,13173
	Pubblico	pa	-0,01459	0,01343
	Servizi	ser	0,01114	0,08127
Posizione del tutor	Altro	apos	-0,08505	0,05986
	Consulente	cons	-0,17357	0,17533
	Dirigente	dir	-0,07042	-0,03505
	Funzionario, quadro	fun	0,08431	-0,13500
	Impiegato	imp	0,20223	0,08053
	Intermedio	int	0,35185	0,01478
	Socio	soc	0,26089	0,30264

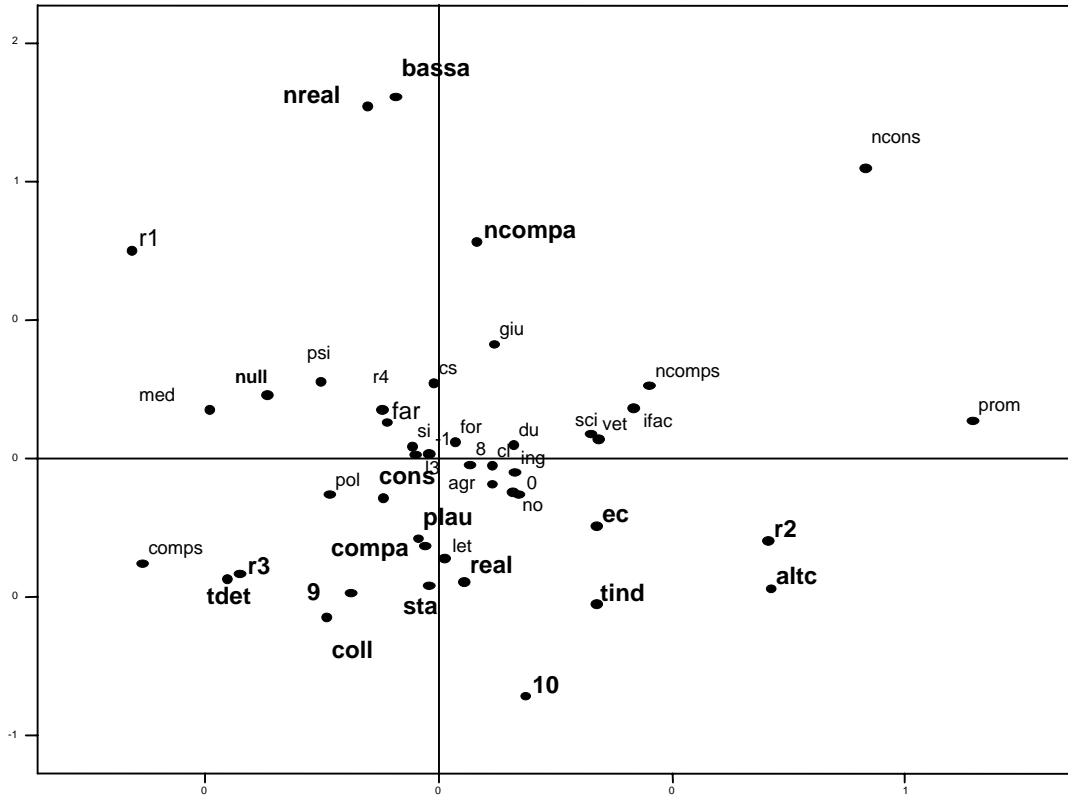
svolto; sul secondo grafico (figura 4) sono state proiettate le sole modalità relative alle variabili supplementari inerenti le caratteristiche aziendali e cioè settore economico di attività e posizione professionale ricoperta dal tutore aziendale.

La distribuzione dei punti, ed i risultati dell'analisi, confermano la presenza di un primo asse fattoriale o fattore principale che spiega da solo il 13,38% della varianza totale delle variabili attive⁵.

Osservando la distribuzione dei punti lungo il fattore principale che si muove dall'alto verso il basso del piano, è possibile distinguere una zona – sulla parte superiore del grafico – in cui prevalgono le modalità che denotano voti bassi in merito alla soddisfazione globale espressa dall'azienda riguardo all'esperienza di *stage* (modalità “bassa”) e, sempre secondo l'opinione del tutore aziendale, carenze riscontrate

⁵ I primi sei autovalori della soluzione fattoriale ottenuta sono: 0. 536, 0. 407, 0. 399, 0. 396, 0. 390, 0. 385.

Figura 3. Rappresentazione grafica delle modalità attive e di quelle supplementari (relative alle caratteristiche dello stagiaire) sul piano definito dai primi due assi della soluzione ottenuta con l'analisi delle corrispondenze.

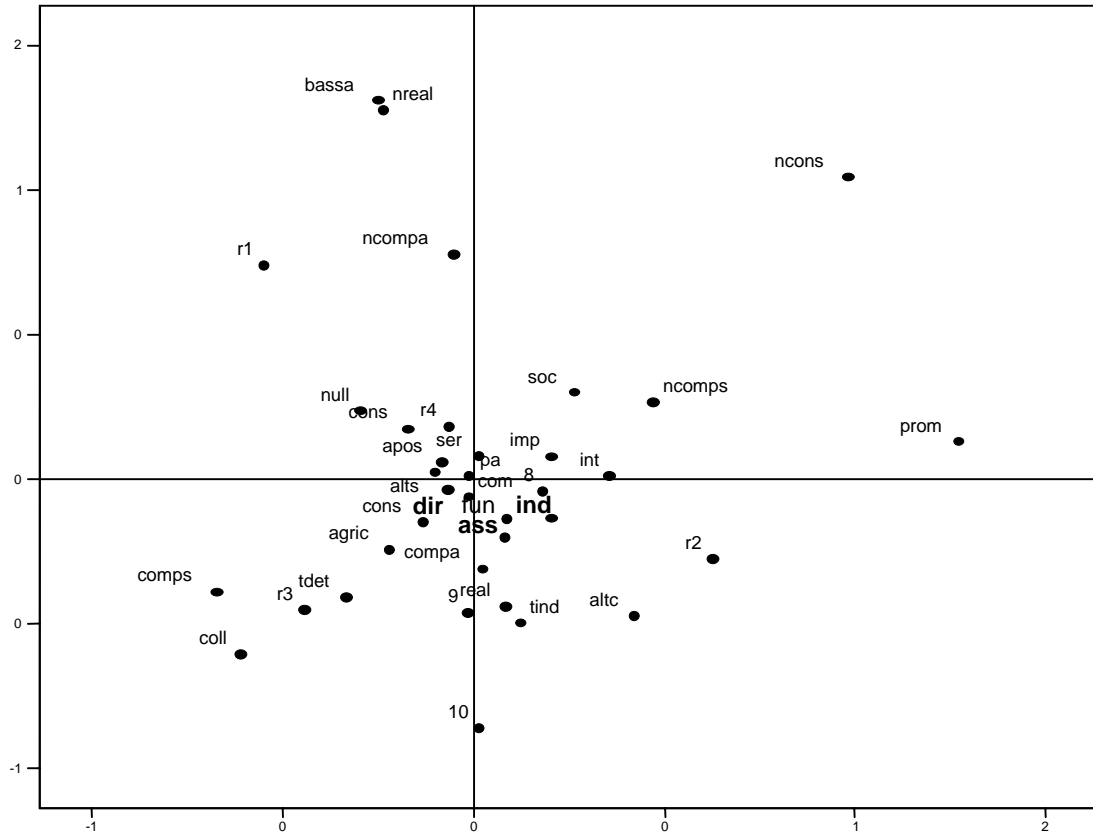


nello *stagiaire* riguardo le competenze necessarie allo svolgimento delle attività previste (modalità “ncompa”) e in merito al possesso di capacità realizzativa (modalità “nreal”). A questa zona se ne contrappone una –evidente sulla parte inferiore del grafico– caratterizzata da modalità che esprimono voti molto alti di soddisfazione aziendale globale (modalità “9” e “10”), possesso da parte dello *stagiaire* e secondo l’opinione del tutore aziendale sia delle competenze necessarie per lo svolgimento delle attività previste (modalità “compa”) sia di capacità realizzativa (modalità “real”).

Si può affermare pertanto che il fattore principale individuato con l’analisi multipla delle corrispondenze è un indicatore della soddisfazione espressa dall’azienda, non soltanto riguardo all’attività di *stage* svolta, e quindi in merito ai risultati utili ottenuti, ma anche riguardo alle capacità individuali dello *stagiaire* dimostrate durante l’esperienza in azienda.

Tenendo conto di ciò, è interessante notare il posizionamento che assumono le modalità relative all’offerta di lavoro dopo lo *stage*: associate ad un’alta sod-

Figura 4. Rappresentazione grafica delle modalità attive e di quelle supplementari (relative alle caratteristiche aziendali) sul piano definito dai primi due assi della soluzione ottenuta con l'analisi delle corrispondenze.



disfazione aziendale e quindi anche a buone capacità dello *stagiaire*, sono le modalità relative all'offerta di contratti a tempo indeterminato (*tind*), a tempo determinato (*tdet*), di collaborazione (*coll*) e di altro tipo (*altc*). Inoltre, anche le modalità che esprimono considerazione adeguata dell'attività di *stage* da parte dell'azienda secondo l'opinione dello *stagiaire* (*cons*) e utilizzo dei risultati dello *stage* immediatamente all'interno della prassi aziendale (*r2*) o in progetti di più ampio respiro (*r3*), si posizionano nella zona inferiore del grafico, confermando una stretta interdipendenza tra alta soddisfazione per lo *stage* svolto (perché ha prodotto risultati utili all'azienda), buone capacità dimostrate dallo *stagiaire* e conclusione dello *stage* con un'offerta di lavoro o di collaborazione da parte dell'azienda al tirocinante.

Considerando poi la posizione assunta dalle modalità delle variabili supplementari inserite nell'analisi, relative alle caratteristiche curriculari dello *stagiaire*, si

noterà che le facoltà di iscrizione/provenienza associate ad una maggior soddisfazione aziendale sono Scienze Statistiche (sta) ed Economia (ec); per quanto riguarda il tipo di corso di laurea frequentato dallo *stagiaire* al momento dell'esperienza di *stage*, si distingue nella zona di alta soddisfazione il corso *post – lauream* (plau), che conferma l'esistenza di una predisposizione dell'azienda ad offrire contratti di lavoro ad un laureato piuttosto che ad uno studente; inoltre sembra che lo *stage* facoltativo produca risultati migliori rispetto a quello obbligatorio, non solo in termini di utilità per l'azienda (qualità del progetto più alta, fonte sicura di maggior considerazione dell'attività da parte dell'ente ospitante), ma anche e probabilmente in termini di risultati e soddisfazione personali raggiunti dallo *stagiaire* che appare generalmente più motivato rispetto ad un tirocinante (*stage* obbligatorio).

Osservando la figura 4, risulta interessante soffermarsi sulla posizione che assumono, rispetto alle modalità delle variabili attive, le modalità supplementari relative alle caratteristiche aziendali.

In particolare, si nota che i settori di attività economica maggiormente legati ad un'alta soddisfazione aziendale e quindi ad offerte di lavoro conseguenti allo *stage*, sono quello delle assicurazioni e dell'industria. Inoltre sembra che la posizione professionale di tipo dirigenziale ricoperta dal tutore aziendale favorisca gli *stagiaire* meritevoli ad ottenere offerte lavorative o di collaborazione dopo l'esperienza di *stage*.

5. Conclusioni

Il valore dello *stage* non è univoco; questa esperienza può risultare utile ai tirocinanti così come alle aziende. Per i primi ha rilievo "interno" all'università, perché consente loro di acquisire competenze "universitarie", crediti formativi utili per il raggiungimento di una maturità universitaria permettendo così di acquisire il titolo di studio. Esso assume per lo stagista un rilievo "esterno", mettendolo in grado di acquisire competenze e professionalità "aziendali" da spendere poi sul mercato del lavoro. E' un vero e proprio investimento che gli consente di capitalizzare l'esperienza maturata e di agevolare e orientare le proprie scelte.

Per le aziende lo *stage* può risultare una sorta di scambio di informazioni tra accademia e mondo del lavoro, in cui gli studenti costituiscono lo strumento mediante il quale questo passaggio di notizie, conoscenze, attività ed esperienze avviene.

Il tirocinio è finalizzato inoltre dalle aziende a saggiare le qualità personali e le competenze tecnico-professionali del tirocinante, per crearsi in questo modo un bacino di candidature utili per eventuali assunzioni. Si tratta dunque di una modalità di ingresso nel mercato del lavoro particolarmente interessante per le imprese.

L'utilità di questa forma di "lavoro senza contratto" non è meno rilevante però per gli stessi tirocinanti, in quanto finalmente dispongono di un duttile strumento di politica attiva del lavoro che consente di superare una delle principali difficoltà di chi cerca un lavoro: quella di avere nel proprio bagaglio professionale e/o accademico una esperienza di lavoro.

Dalle analisi effettuate, è stato possibile delineare il profilo del candidato "ideale", inteso come colui che, in seguito ad un'esperienza di stage, ha le maggiori probabilità di ricevere proposte di lavoro dall'azienda/ente che l'ha ospitato: è iscritto ad Economia, Ingegneria, o Statistica; ha più di 23 anni; frequenta o ha frequentato preferibilmente un corso del vecchio ordinamento o ha una formazione *post - lauream*; ha svolto lo stage volontariamente.

Per quanto riguarda l'azienda "ideale", cioè quella che più probabilmente offre lavoro in seguito ad uno stage, questa svolge attività nel settore dei servizi alle imprese, servizi alla persona o nell'industria, si dichiara altamente soddisfatta dello stagiaire ospitato, ha utilizzato i risultati dello stage all'interno della prassi aziendale e ha designato come tutore aziendale una persona che ricopre posizioni di tipo dirigenziale.

Riferimenti bibliografici

- BIFFIGNANDI F., PRATESI M. (2000), Le indagini via Internet sulle imprese: aspetti metodologici e un'analisi degli intervistati. In: C. FILIPPUCCI (a cura di) *Tecnologie informatiche e fonti amministrative nella formazione dei dati economici*, Franco Angeli, Milano
- CRAWFORD S. D., COUPER M. P., LAMIAS M. J. (2001), Web surveys: Perceptions of burden. In: *Social Science Computer Review*, **19**(2): 146-162.
- FABBRIS L. (1997) *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill, Milano
- FABBRIS L., MARTINI M.C. (2002) Analisi di segmentazione con una variabile dipendente trasformata in *logit*. In: CARLI SARDI L., DELVECCHIO F. (a cura di) *Indicatori e metodi per l'analisi dei percorsi universitari e post-universitari*, CLEUP, Padova: 195-214
- SCHIEVANO C. (2002) LAID-OUT.1: un programma per l'analisi di segmentazione binaria con riferimento ad una variabile dicotomica trasformata in *logit*. In: G. PUGGIONI (a cura di) *Modelli e metodi per l'analisi di rischi sociali e sanitari*, CLEUP, Padova: 21-36
- SCHIEVANO C., RIGATTI LUCHINI S. (2004) Mobilità dei laureati dell'Univer-

sità di Padova tra i Sistemi Locali del Lavoro veneti. In: E. AURELI CUTILLO (a cura di) *Strategie metodologiche per lo studio della transizione Università-lavoro*, CLEUP, Padova: 323-337

TRUELL A. D., BARTLETT J. E., II, ALEXANDER M. W. (2002). Response rate, speed, and completeness: A comparison of Internet-based and mail surveys. In: *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, **34**(1): 46-49

***The importance of the stage experience to enter the labour market:
the case of Padua University***

Summary. This paper investigates on the main variables that facilitate the offer of a job to students or graduates after a stage experience. The goal is to find the ideal candidate, the one who receives a work offer easily, as a direct consequence of a stage experience. We want to define also the profile of the ideal firm, that has the highest probability of offering a stable work to the candidates at the end of the stage period.

Keywords. Stage, Job Offer, Evaluation questionnaires, Stagiaire, Tutor, Skills.

