

## La scheda

Strumenti di orientamento  
Curricolari ed extracurricolari

Lo stage consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro.

In materia di stage è fondamentale comprendere la distinzione tra stage curricolari ed extracurricolari.

Gli stage curricolari sono quelli integrati nei programmi di studio e spesso rappresentano un requisito per il completamento del corso di studi. Sono strettamente monitorati dalle istituzioni educative e mirano a fornire competenze specifiche legate al curriculum

accademico dello studente.

Al contrario, gli stage extracurricolari sono iniziative che gli studenti o persone disoccupate possono scegliere di intraprendere indipendentemente dal loro percorso di studi. Questi stage non sono necessariamente legati ad un

percorso accademico. Offrono maggiore flessibilità e sono spesso utilizzati per esplorare diversi settori professionali o per acquisire esperienza in un campo che non è direttamente correlato agli studi o alle esperienze lavorative pregresse.

# «Da noi si può crescere E lo spieghiamo a scuola»

**In azienda.** Giuseppe Baldacchino è l'Hr director di Elemaster  
«Ci stiamo sviluppando, cerchiamo persone con competenze specifiche»

MARIA G. DELLA VECCHIA.

«Per Elemaster un obiettivo per facilitare l'inserimento in azienda di giovani è quello di farsi conoscere attraverso le scuole del territorio, che consideriamo parte di un ecosistema di relazioni di valore. Attraverso gli stage e le Academy, le persone ci conoscono e avviano con noi lo sviluppo di competenze per lavorare in quello che oggi è un Gruppo dell'elettronica in forte e continua espansione».

Lo afferma Giuseppe Baldacchino, Hr director di Elemaster, il Gruppo industriale della famiglia Cogliati con quartier generale a Lomagna che dà lavoro a circa mille persone in Italia e ad altre 500 nelle sedi estere, almeno una in ogni continente.

**Con quali scuole collabora Elemaster?**

Con le scuole del territorio manteniamo una costante promozione dell'immagine e dell'opportunità lavorativa di Elemaster. Collaboriamo con i Salesiani di Sesto S. Giovanni, con gli Istituti Viganò di Merate e Badoni di Lecco, con l'Henseberger di Monza, in rapporti che per quanto riguarda Lecco sviluppiamo anche in collaborazione con Confindustria Lecco e Sondrio. Abbiamo inoltre collaborazioni consolidate con le università, fra cui il Politecnico di Milano per l'attrazione e l'inserimento in azienda di giovani ingegneri



Giuseppe Baldacchino

neo laureati. Stiamo ampliando la nostra collaborazione con le università anche al Sud, dove siamo presenti per rafforzare la nostra crescita anche in ambito progettuale.

**Che testimonianza porta Elemaster nelle scuole per attrarre i ragazzi verso il mondo dell'elettronica?**

Andiamo nelle scuole a sponsorizzare con la nostra testi-



Anche partendo da uno stage è possibile fare carriera

monianza il valore di una crescita professionale in ambito scientifico e tecnologico, da parte di un'azienda come Elemaster fortemente caratterizzata dalle competenze tecniche. Nell'impostare uno stage agiamo in una logica secondo cui ormai oggi, in generale, sono le persone a scegliere le aziende. Persone che sono numericamente sempre di meno, per ragioni demografiche, così come ci sono meno persone interessate al lavoro tecnico. Anche chi fa studi superiori tecnici spesso sceglie di proseguire con l'università e ciò dilata i tempi di disponibilità sul mercato del lavoro. Elemaster sta crescendo parecchio, ha bisogno di numerose persone con adeguate competenze. Quindi il nostro tentativo, anche un po' sperimentale, è stato quello di fare noi, direttamente, scuola per stimolare nei ragazzi un primo interesse verso la componente tecnica delle nostre produzioni.

**Ciò vale dunque anche per i giovani lontani da una preparazione tecnica?**

Noi creiamo momenti di visibilità sul territorio della proposta lavorativa di Elemaster come proposta di valore nei contenuti tecnico-professionali, tali per cui anche persone che non avevano avuto un percorso scientifico o tecnico entrando in contatto con la nostra realtà fossero consapevoli del significato di lavorare nel mondo dell'elettronica.

**Accade che in Elemaster si faccia**

**carriera a partire da uno stage?**

Sì. Un esempio: in azienda abbiamo un collega che proveniva dai Salesiani di Sesto S. Giovanni, è entrato parecchi anni fa in Elemaster con uno stage e oggi è a capo di un reparto molto importante dell'azienda. Senza dubbio, a partire da uno stage in Elemaster è possibile scalare molte posizioni interne.

**In che misura gli stage in Elemaster si trasformano in assunzioni stabili?**

Tanti ragazzi sono rimasti con noi dopo lo stage. Elemaster cresce in modo esponenziale: per un giovane le opportunità di consolidare la propria posizione in azienda ci sono, l'azienda mette continuamente le persone in sperimentazione diretta dell'attività formativa. A lato di questa continua sperimentazione on the job aggiungiamo percorsi formativi che puntellino la graduale acquisizione di competenza professionale e crescita.

**Di che tipo è il primo contratto di assunzione a un giovane neo diplomato?**

Più che il contratto che è, comunque, indirizzato a valorizzare l'investimento sulle risorse e la loro progressiva stabilizzazione, ciò che conta è la progettualità sulle loro competenze.

L'inserimento in azienda è indirizzato a far acquisire competenze tecniche diversificate e sempre nuove, col supporto di un tutoraggio qualificato nel percorso di crescita aziendale.

## La guida

## GLI OBIETTIVI

Prima di iniziare la procedura di attivazione di uno stage, è fondamentale per l'azienda identificare le proprie esigenze specifiche valutando quali competenze o risorse mancano nel team e quali progetti potrebbero beneficiare dell'apporto di nuove idee ed energie. Stabilire gli obiettivi, le responsabilità e le aspettative per gli stagisti.

## Implementare una selezione rigorosa

La selezione degli stagisti è cruciale per garantire una corrispondenza tra le esigenze dell'azienda e le competenze dei candidati. Programma interviste e valutazioni pratiche per valutare le abilità tecniche e soft skills dei partecipanti.

## Fornire adeguato supporto e mentoring

Una volta selezionati gli stagisti, occorre offrire un adeguato supporto e mentoring. Questo non solo contribuirà al loro sviluppo professionale, ma rafforzerà anche il legame tra l'azienda e gli stagisti.

## Valutazione

Al termine dello stage, occorre valutare l'esperienza e raccogliere feedback sia dagli stagisti che dal team aziendale.

02

03

04

## Il modello

## La piramide delle competenze

Il Gruppo Elemaster sta investendo con diverse innovazioni nella crescita delle persone dell'azienda. In particolare, il modello di "piramide delle competenze" è un canale di crescita professionale che non solo mira ad inserire alla base della piramide persone motivate e in parte pre-formato, ma che lungo il percorso consolida (procedendo con una selezione) percorsi di crescita in azienda. «A supporto di ciascuna di queste esperienze - spiega Baldacchino - stiamo inserendo una formazione continua in azienda fino allo step

finale di certificazione degli standard operativi all'interno dell'azienda: in pratica, stiamo facendo certificando standard operativi per il settore avionico, ma anche gli standard di qualità sulla saldatura. In definitiva, possono essere ottenute tutte le certificazioni richieste dal ruolo».

«Con le nostre Academy - conclude Baldacchino - cerchiamo di creare per le persone un volano positivo che faciliti l'ingresso in Elemaster. E' una strada giusta, come ci dimostrano i riscontri che riceviamo dai capi reparto».

M. DEL.

## «Uno strumento che funziona Così troviamo nuove risorse»

## L'azienda

Per il gruppo di Lomagna bilancio positivo dell'esperienza in atto con le Academy

«Le nostre Academy rappresentano un punto di approdo strutturato alla gestione delle risorse umane e sono necessarie per sostenere la crescita costante e accelerata in atto in questi anni in Elemaster». Il

direttore delle Risorse umane di Elemaster, Giuseppe Baldacchino, spiega che la forte esigenza di classificare i percorsi formativi interni nasce dalla carenza di persone interessate a sviluppare percorsi personali e professionali nelle materie tecniche e scientifiche.

«Per noi - afferma Baldacchino - le Academy sono state una camera di compensazione tra la domanda di lavoro esterna e la nostra offerta, per verifi-

care se le nostre aspettative e quelle dei candidati potessero incontrarsi». Da qui la creazione di Academy d'ingresso a sostegno della forte crescita aziendale, opportunamente veicolate nella comunicazione agli stakeholder.

Due gli scopi: primo, aumentare la visibilità e la proposta di valore dell'azienda sul territorio in termini di contributi lavorativi; secondo, «che l'academy realizzi così un commitment da

parte di tutte le agenzie territoriali del lavoro, che possono attirare più candidati a cui proporre non solo un'opportunità di lavoro ma anche un preciso progetto. I candidati a loro volta vedono la prospettiva di inserimento in un contesto ad alto valore in termini professionali».

Al contempo, attraverso un'Academy esterna l'azienda riesce a fare una prima formazione in ingresso: «Il personale che entra in azienda è dunque pre-formato, con maggior consapevolezza dell'ambiente e delle logiche del nostro lavoro, e sa quali strumenti troverà in azienda, con vantaggio anche per i responsabili di reparto che ricevono persone da non formare ex novo e che hanno potuto

già verificare il proprio interesse per il lavoro in Elemaster. Agiamo attraverso l'Academy non avendo la possibilità di trovare sul mercato diplomati tecnici, che escono in numero insufficiente dalle scuole».

Elemaster agisce attraverso due canali: da un lato le agenzie per il lavoro, che così selezionano persone interessate che abbiano magari già fatto esperienze similari a quelle dell'elettronica; dall'altro, in affiancamento con società specializzate. E' il caso di Gestlabs, che ha specifica competenza in campo elettronico con strutture, laboratori e docenti.

«Con loro - spiega Baldacchino - l'anno scorso abbiamo fatto 5 academy per circa 15

persone l'una, dove abbiamo inserito in percorsi teorici e pratici il personale in modo che potesse avere le condizioni di base e un primo contatto di strumenti e processi di lavoro che avrebbero trovato entrando in Elemaster. Per tutte le persone stiamo inoltre organizzando delle Academy interne di formazione continua, secondo un nostro progetto di "piramide delle competenze". Su persone in formazione iniziale l'azienda sta costruendo piani di sviluppo di carriera affiancati a formazione che consolidi le competenze, in modo che la persona passi al secondo gradino di specialista, poi al successivo di trainer e infine manager del reparto».

M. DEL.

# 500



## L'indennità

Per la partecipazione ai tirocini extracurricolari è corrisposta alla tirocinante un'indennità che non potrà essere inferiore a: 500 euro mensili, al lordo delle eventuali ritenute fiscali, riducibile a euro 400 mensili qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto

# La buona alternanza Risorse a 373 imprese

**Modello Sondrio.** In sei anni erogati 282mila euro da Camera di commercio Alle imprese un bonus di 500 euro a studente e l'uso del brand "Valtellina"

SONDRIO

## MONICA BORTOLOTTI

Avvicinare gli studenti al mondo dell'occupazione attraverso i progetti di alternanza scuola-lavoro. Funziona l'iniziativa della Camera di Commercio di Sondrio realizzata grazie al sostegno economico della Provincia. E piace alle imprese, almeno a giudicare dai numeri - sia quelli "storici" che quelli attuali - e dalla fedeltà dimostrata dalle aziende che di anno in anno ripresentano le richieste dopo aver ospitato i ragazzi al loro interno.

## Le risorse

Il fondo messo a disposizione dall'ente camerale - la dotazione finanziaria è di 35mila euro comunque incrementale - serve per favorire l'attivazione di "Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento" (Pcto), nei confronti di studenti delle scuole superiori da parte delle micro, piccole e medie imprese, con attività produttiva in provincia di Sondrio iscritte al Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro con progetti che devono avere durata di almeno 60 ore, ridotti a 30 ore nel caso in cui siano ospitati in azienda studenti diversamente abili.

Dal 2017 al 2023, con l'interruzione forzata durante la pandemia Covid, l'iniziativa ha già permesso di erogare contributi per 282.600 euro a 373 imprese, per un totale di 506 percorsi che hanno coinvolto altrettanti studenti. Quest'anno (l'apertura del bando è stata a marzo) in quattro mesi poco meno di due



La sede della Camera di commercio di Sondrio

terzi dei contributi a disposizione, 22.300 euro per l'esattezza, sono già stati richiesti. Di questi 18.400 euro per 26 richieste già concessi, mentre per gli altri le domande sono in fase di istruttoria. I percorsi stage attivati sono 36 per un totale di 6.273 ore cui si aggiungono altri 7 percorsi in fase istruttoria per un totale di 1.161 ore.

Quanto alle imprese che hanno deciso di dare il via agli stage, tredici hanno attivato due percorsi, ospitando 2 studenti. Due hanno interessato ragazzi con disabilità. Complessivamente gli istituti scolastici coinvolti sono stati undici.

Di particolare interesse il dato relativo alla "fedeltà" delle aziende: poco più della metà delle imprese che ha attivato

percorsi e presentato domanda a valere sullo stesso bando nel 2023 ha ripresentato la richiesta anche quest'anno. Poco meno della metà sono dunque imprese nuove. Per dimensione aziendale sono prevalentemente le micro realtà, quelle cioè fino a 10 dipendenti, ad ospitare studenti, seguite dalle piccole (fino a 49) e infine dalle medie (fino a 250 dipendenti).

Come per l'edizione 2023, è previsto un contributo di 500 euro per ogni singolo percorso realizzato, aumento di 100 euro nel caso di inserimento in azienda di uno studente disabile. Mentre la novità di quest'anno è l'introduzione di due premialità, alternative tra loro: 200 euro, nel caso di attivazione di un iter inserito nel pro-

getto di certificazione delle competenze per il settore turistico-ricettivo attivato dalla Camera di commercio di Sondrio, oppure, 100 euro per le imprese che utilizzano uno degli strumenti di autovalutazione del proprio livello di digitalizzazione messi a disposizione sempre dall'ente camerale.

## Il meccanismo

Ogni impresa può richiedere contributi per due percorsi realizzati, beneficiando di un fondo complessivo di 1.000 euro, a cui si possono aggiungere fino ad altri 600 euro. Oltre al sostegno economico, grazie ad una delibera adottata dalla giunta camerale, le imprese potranno contestualmente richiedere anche l'autorizzazione all'uso del marchio "Valtellina" e fregiarsi così del brand del territorio.

La misura punta quindi a valorizzare anche il sistema per la certificazione delle competenze, iniziativa che prevede una co-progettazione delle esperienze tra gli istituti scolastici che intendono avviare per i propri studenti percorsi di Pcto e le imprese disponibili ad accogliere gli studenti con uno stage presso la propria sede. L'iniziativa ha l'obiettivo di implementare un sistema di certificazione di parte terza, promosso dalla Camera di commercio e riconosciuto da istituti scolastici e imprese, che permetta di evidenziare le competenze strategiche per il mercato del lavoro acquisite in contesti non formali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'ATTIVAZIONE

Withub

01

**Publicizzare l'opportunità di stage**  
Una volta definita la struttura dello stage, è essenziale pubblicizzare l'opportunità utilizzando piattaforme online, come siti web di ricerca lavoro, social media e reti professionali, per raggiungere un vasto pubblico di candidati potenziali.

## IL TUTOR

Un elemento fondamentale è la designazione di un tutor aziendale che affianchi lo stagista nel suo percorso di apprendimento.

## IL CONTRATTO

Il contratto di stage è formalizzato attraverso una convenzione tra l'azienda e l'ente promotore, delineando un progetto formativo individuale che dettaglia il percorso dello stagista, il tutto regolamentato dalle normative regionali.

Gli stagisti, pur non configurando un rapporto di lavoro completo, godono di alcuni diritti. Tuttavia, non hanno diritto a contributi per la pensione o maturazione di ferie, ma sono coperti da assicurazioni contro infortuni sul lavoro. La compensazione per gli stagisti varia a seconda del tipo di stage. Gli stagisti curriculari potrebbero non ricevere alcuna retribuzione, mentre per quelli extracurricolari è previsto un compenso minimo stabilito dalle normative regionali.

Per quanto riguarda la durata dello stage, questa è compresa generalmente tra 2 e 12 mesi, con la possibilità di proroga in determinate condizioni. È importante notare che il numero di proroghe potrebbe essere limitato dalle normative regionali.

I giovani diplomati, infatti, possono esprimere le loro potenzialità in un contesto multidisciplinare che consente loro di apprezzare diversi settori applicativi come l'elettromedicale, l'automazione industriale ed altri ad alto contenuto tecnologico. In Elemaster potranno così mettersi continuamente in gioco, anche sul piano personale, entrando in un ambiente strutturato dove puntualità, impegno costante e rispetto delle regole costituiscono valori essenziali.

**C'è dunque innovazione anche all'interno del settore Risorse umane?**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'investimento dell'azienda è continuo anche nel nostro settore, dove stiamo molto lavorando su una dimensione di Hr più vicina alla fabbrica. Ci stiamo sviluppando a livello interno con gli Hr business partner, figure di Hr più vicine ai bisogni dei dipendenti: non è più il dipendente che sale all'ufficio risorse umane ma sono gli Hr a scendere in produzione. Stiamo inoltre realizzando una mappatura (digitalizzando i dati) delle competenze rispetto ai ruoli, quindi realizziamo un'attività formativa su misura della persona, che viene affiancata da un tutor per mettere in pratica quanto acquisisce.

# Competenze certificate Più forti per la professione

## Turismo

L'adesione di Confcommercio Sondrio, Fipe, Federalberghi e due istituti tecnici

Turismo e ricettività, capacità da curriculum. Sono questi i settori per i quali la Camera di commercio di Sondrio ha ottenuto l'adesione di Confcommercio Sondrio e dei rappresentanti provinciali di Fipe e

Federalberghi, e di due Istituti professionali, Crotto Caurga di Chiavenna e Alberti di Bormio, che consente il riconoscimento delle competenze maturate durante i progetti di alternanza scuola-lavoro secondo il modello definito da Unioncamere.

L'iniziativa per la certificazione delle competenze maturate in contesti lavorativi nell'ambito dei Pcto (Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento) obbligatori nel-

le scuole secondarie superiori, si poggia sulla stretta collaborazione fra istituti scolastici e imprese e si sviluppa a partire dalla condivisione del progetto formativo che assume l'obiettivo di individuare e osservare le competenze classificate in un "manuale", correlate con l'indirizzo scolastico e collegate all'Atlante del lavoro e delle professioni.

L'iniziativa ha l'obiettivo di implementare un sistema di certificazione di parte terza pro-

vando a supplire all'eccessiva genericità dei profili degli studenti in uscita che rende difficile valorizzare un diplomato che ha avuto una forte personalizzazione del percorso formativo ed esperienziale per gli sbocchi professionali (cuoco, cameriere, receptionist, agente viaggi).

Per il settore turistico-ricettivo in provincia di Sondrio sono stati coinvolti 20 studenti, di cui 5 per l'indirizzo accoglienza e 15 per l'indirizzo sala-bar, che hanno iniziato i percorsi di alternanza presso imprese del settore e che verranno poi certificati grazie al servizio gestito dalla Camera di commercio, che consente di ottenere, a seguito del superamento di una prova onli-



Giovani operatori di sala

ne, la validazione degli esiti (del percorso) da parte di una commissione territoriale "terza" nominata dall'ente camerale, di cui fanno parte un componente designato dalla Camera di commercio con funzioni di presidente, un componente designato da Federalberghi Sondrio, un componente designato da Fipe Sondrio, un componente in rappresentanza di ciascun istituto scolastico che ha aderito al progetto e un esperto designato dall'associazione di categoria interessata (per il turismo Confcommercio Sondrio).

In caso di esito positivo, la Camera di commercio rilascia un "open badge" e un attestato per ciascuna competenza certificata. **M. Bor.**