

## Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari

a cura di Rossana Cillo

## Tra formazione e sfruttamento

### Uno studio sui tirocini in Provincia di Bologna

Lisa Dorigatti

(Università Statale di Milano, Italia)

Barbara Grüning

(Università di Bologna, Italia)

Carlo Fontani

(IRES Emilia Romagna, Italia)

**Abstract** Internships are becoming more common in our economies, but their role is increasingly debated and (sometimes) criticized. Despite their origin as tools aimed at strengthening the individuals' skills and facilitating the transition between education and work, they have often been accused of having become both a way for businesses to acquire low-cost workforce and another form of precarious work. This paper aims at contributing to this debate through the analysis of the internship agreements and training projects stipulated in the Province of Bologna in 2012. It will show that it is extremely difficult to give a clear answer to the question whether internships represent a chance for training or a form of exploitation. However, the analysis shows that there is a significant proportion of highly problematic placements, in low-demand areas of expertise, such as trade and catering, and highly repetitive jobs.

**Sommario** 1 Introduzione. – 2 Tra istruzione e sfruttamento. – 3 Il quadro normativo italiano sui tirocini. – 4 Uno studio di dati amministrativi. – 5 Chi sono i tirocinanti? – 6 Che cosa fanno i tirocinanti? – 7 Tirocini e rimborsi. – 8 Quale formazione? Tirocini e progetto formativo. – 9 Discussione e conclusioni.

**Keywords** Curricular internships. Extra-curricular internships. Training; Exploitation. Unpaid work.

## 1 Introduzione

In un contesto nel quale il grado di disoccupazione giovanile si attesta su livelli sempre più elevati, in particolare per quanto riguarda i mercati del lavoro dei Paesi del Sud Europa (Papadopoulos 2014), la questione dei tirocini e di altre forme di lavoro gratuito ha acquisito una crescente rilevanza. Secondo la normativa italiana e europea, gli stage e i tirocini<sup>1</sup> sono stati cre-

<sup>1</sup> Non esiste una chiara distinzione fra i termini 'stage' e 'tirocinio' ed è per questo che vengono comunemente utilizzati come sinonimi. Tecnicamente, il tirocinio è un tipo di formazione sul campo, obbligatoria per portare a termine alcuni percorsi di studi o corsi di specializzazione

ati come strumenti per favorire, da un lato, l'acquisizione di competenze più specifiche e più vicine alle richieste delle imprese rispetto a quelle acquisite nei percorsi di studio in aula e, dall'altro, per mettere in contatto i giovani con il mondo del lavoro e renderne più agevole l'inserimento lavorativo. Eppure, nel contesto di un mercato del lavoro sostanzialmente bloccato, la letteratura a riguardo ha evidenziato come il tirocinio stia assumendo un'altra funzione, andandosi a configurare come un'ulteriore variante di lavoro precario (Voltolina 2010; Standing 2012; Perlin 2011; Risi, Armano 2014) e uno strumento a disposizione delle aziende per ridurre il costo del lavoro. A favorire questa situazione sarebbe il fatto che in molti casi i tirocini sono diventati l'unica forma di accesso al lavoro, non solo per i giovani adulti, ma anche per i lavoratori più anziani (Figiel 2013). Si sarebbe, quindi, andata a definire una discrasia fra lo statuto normativo del tirocinio, che dovrebbe costituire uno strumento di formazione e di ingresso al lavoro, e le sue effettive forme di attuazione. Ciò sarebbe confermato anche dall'emergere in diversi Paesi di gruppi di attivisti e collettivi che denunciano l'uso fraudolento dei tirocini. Esempi di tali gruppi sono Stage Critics e Generation Précaire in Francia; The Carrot Workers Collective/Precarious Workers Brigade, Intern Anonymous e Intern Aware nel Regno Unito; Chainworkers e Repubblica degli stagisti in Italia; Unfair Internships negli Stati Uniti.

Nonostante tale questione abbia acquisito una sempre maggiore centralità nell'agenda pubblica, grazie anche al ruolo dei mass media (soprattutto le serie TV, come *Boris* o *Girls*) e alle rappresentazioni che questi fanno delle condizioni di vita e di lavoro dei giovani tirocinanti (Graziano, Ferreri 2014), analisi sistematiche della questione sono ancora molto limitate. Da un lato, esistono contributi basati su singoli studi di caso, che si concentrano soprattutto sull'industria creativa e sul mondo dell'arte, da sempre considerata nell'immaginario sociale come la fucina di tali pratiche (Figiel 2013; Frenette 2013; Siebert, Wilson 2013); dall'altro ci sono indagini che si focalizzano su specifici segmenti di popolazione, quasi esclusivamente giovani altamente scolarizzati (AlmaLaurea 2013; ISFOL, Repubblica degli stagisti 2009). Tali ricerche hanno contribuito a definire l'idea secondo cui i tirocini si concentrano solo in determinati segmenti dell'economia e che riguardano particolari gruppi di persone, vale a dire giovani altamente qualificati, motivati ad accedere a particolari professioni. Tuttavia, altri studi, che si focalizzano su uno spettro più ampio di settori economici, hanno messo in questione tale idea e presentato un quadro più complesso dell'universo tirocini. Ne è un esempio l'indagine Unioncamere che ha mostrato come in Italia i tirocini siano molto usati nelle imprese di servizio a

(ad esempio il tirocinio di un anno indispensabile per essere ammessi all'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di psicologo). Lo stage, invece, è puramente volontario. Tuttavia, la normativa nazionale utilizza per entrambi la terminologia 'tirocinio'. Per questo, abbiamo scelto di utilizzare unicamente questa dicitura nel proseguo del contributo.

bassa qualificazione, quali il commercio, la ristorazione e il turismo (Excel-sior 2012). Il limite che riscontrano questi studi, però, è che sono carenti per quanto riguarda le informazioni sui tirocinanti e sulle mansioni che viene richiesto loro di svolgere. È infatti molto diverso se un tirocinante in un albergo si occupa delle pulizie o della gestione del personale o se in un ristorante si è aiuto-cuoco o capo-cameriere.

Nostro intento è dunque quello di contribuire al dibattito in materia di tirocini avendo come base di osservazione e di analisi gli accordi di tirocinio e dei progetti formativi stipulati nella Provincia di Bologna nell'anno 2012. Il vantaggio di tali documenti è quello di coprire una porzione territoriale dell'economia (non limitandosi quindi a specifiche attività economiche) e di contenere informazioni rilevanti sui tirocinanti (livello di istruzione, genere, provenienza geografica, età, ecc.) e sulle mansioni da loro svolte. Fine ultimo del lavoro è individuare dei criteri che consentano di distinguere tra tirocini che contengono un valore e una finalità formativa e quelli che si palesano invece come forme di lavoro surrogato, ossia senza contratto e tutele, e offrire così uno sguardo 'altro' rispetto alla letteratura esistente e all'impianto retorico dello statuto normativo dei tirocini.

## 2 Tra istruzione e sfruttamento

Secondo diversi documenti delle istituzioni europee, i tirocini sono strumenti importanti per facilitare la transizione scuola/lavoro e favorire l'accesso dei giovani al mercato del lavoro (Commissione Europea 2013). Ciò dovrebbe avvenire attraverso diversi meccanismi. In primo luogo, il tirocinio dovrebbe essere un modo per rafforzare l'occupabilità dei giovani attraverso l'acquisizione di competenze pratiche, spesso mancanti nei tradizionali programmi di educazione nelle sedi scolastiche o universitarie. In secondo luogo, i tirocini dovrebbero aiutare i giovani a sviluppare o rafforzare reti interpersonali, potenzialmente utili ottenere una posizione retribuita (non dunque soltanto un rimborso), per accrescere il proprio capitale sociale e per agevolare l'ingresso 'ufficiale' nel mercato del lavoro (Bourdieu 1986). Anche il discorso pubblico prevalente a livello politico e universitario aderisce a questa prospettiva e, anzi, legittima tali forme di prestazioni lavorative gratuite (o con rimborso minimo) in quanto 'remunerate' attraverso i due meccanismi appena descritti. Tale prospettiva è stata incorporata anche nella riforma dell'istruzione terziaria attraverso il cosiddetto 'processo di Bologna', che ha visto l'introduzione nei curricula universitari di periodi obbligatori di formazione *on-the-job* tramite tirocini formativi in azienda (Graziano, Ferrari 2014). Tale passaggio normativo rientra nella nuova enfasi sulle 'politiche dell'occupabilità' che ha caratterizzato le politiche del mercato del lavoro dell'Unione Europea nel corso dell'ultimo decennio e che ha spostato l'accento dal piano dell'offerta di

posti di lavoro, ossia da come creare posti di lavoro, a quello della domanda, ossia come dotare gli individui del capitale necessario per avere un lavoro, costruendo una responsabilizzazione (e un'accusa) implicita dei singoli individui rispetto alla loro condizione occupazionale (Gallino 1998; Giubboni 2003; Borghi, Rizza 2006).<sup>2</sup>

Al di là tuttavia della retorica discorsiva e politica intorno al tirocinio e alle sue finalità, molti autori e le stesse istituzioni europee hanno recentemente evidenziato la presenza di usi distorti dello strumento. Così il documento presentato dalla Commissione Europea nel giugno 2013 *Lavorare insieme per i giovani d'Europa. Invito ad agire contro la disoccupazione giovanile*, nonostante ribadisca l'importanza dei tirocini, riporta anche delle note di preoccupazione circa la qualità dei tirocini offerti e il loro effettivo valore aggiunto. In particolare il documento fa riferimento

«all'insufficienza dei contenuti per quanto riguarda l'apprendimento, alle condizioni non adeguate di lavoro e ai tirocini ripetuti che in realtà vengono utilizzati come sostituti di veri posti di lavoro». (Commissione Europea 2013, 10)

Anche se analisi sistematiche del fenomeno sono ancora esigue, alcuni contributi accademici condividono tali aspetti di criticità, che fanno sì in

2 Lo spostamento di accento dall'occupazione all'occupabilità corrisponde anche a uno spostamento dei criteri di valutazione delle attività lavorative dalle 'qualifiche' alle 'competenze': mentre le prime richiedono una certificazione oggettiva perché legate al raggiungimento di qualcosa (una prova e dei titoli), le seconde possono essere invece soggette a una valutazione continua (Kaufhold 2006, Oeftering 2013) che rende plausibile la giustificazione di un 'necessario' prolungamento del percorso formativo al lavoro (Delfitto 2000, Krautz 2007), sottolineando al contempo la natura volatile delle competenze via via acquisite (Torchia 2002). Le normative che si sono succedute in materia di tirocinio dal 1997 in poi (si vedano in particolare la l. n. 165/2001 e la l. n. 53/2003) sottolineano inoltre sempre più la funzione formativa del tirocinio come momento di verifica del proprio grado di apprendimento nella doppia accezione di saper fare e saper essere (Pascucci 2008). Si recupera in tal modo anche una lettura etimologica del termine 'competenza' come «capacità dell'individuo di sapersi orientare in più campi» (Bertagna 2008). La competenza assume cioè una natura prioritariamente soggettiva, non riguarda tanto l'acquisizione di saperi teorici e procedurali o la capacità di mettere questi in pratica, quanto, seguendo lo schema delle competenze di Le Boterf (2013), un sapere esperienziale e sociale (Demailly 2008). A conferma di tale lettura abbiamo il pensiero di Cegolon (2008), per cui anello di congiunzione tra le competenze acquisite/sviluppate e la performance lavorativa è la «buona volontà del soggetto» (48), o anche la sua attitudine psicologica (Levati, Sarao 1998). Cegolon (2008) distingue infine anche tra competenze standard e competenze 'distintive', queste ultime caratterizzate dalle capacità d'iniziativa personale e dall'imprenditorialità, accordandosi in ciò alla visione della Commissione Europea (Com 33/2006). Tuttavia, di fronte ai dati emersi dall'indagine, come andremo poi a vedere, la questione è se effettivamente i tirocini formativi richiedano o promuovano 'competenze distintive' o, se invece, tali retoriche che ruotano intorno ai concetti correlati di 'competenza', 'occupabilità' e 'formazione continua' non siano volte a ri-collocare la responsabilità dell'assenza di lavoro tutelato e di un rapporto contrattualizzato presso il singolo individuo (Giubboni 2003, Garofalo 2004).

ultimo che il tirocinio possa tradursi in una forma di sfruttamento (Figiel 2013; Perlin 2011; Siebert, Wilson 2013; Standing 2012). Alcuni studi hanno, infatti, messo in luce come molti tirocini offrano esperienze molto povere di apprendimento per i tirocinanti (Perlin 2011) e che, nel contesto di un mercato del lavoro sempre meno dinamico e con alti livelli di disoccupazione giovanile, più che una esperienza formativa, i tirocini «costruiscono una variante particolarmente interessante del generale modello di precariato» (Risi, Armano 2014). Ciò che si è dimostrato in altri termini, è come i giovani siano spinti a lavorare gratuitamente in quanto non hanno altre alternative sul mercato del lavoro e nella speranza che questo possa garantire, in futuro, una posizione retribuita. Alcuni autori hanno mostrato come, in alcune professioni – come quelle in ambito giornalistico, creativo, culturale... –, il ‘lavoro gratuito’ (o con un minimo rimborso) è diventata l’unica via di accesso (Fiegel 2013). A dispetto di tali aspettative e a differenza di quanto la retorica politica e la normativa sul tirocinio promettono, questa promessa non è sempre mantenuta. In molti casi, i tirocinanti si sono trovati intrappolati in una spirale. Infatti, è sempre più comune trovare soggetti che hanno trascorso diversi mesi o addirittura anni prima di riuscire a trovare una posizione retribuita (Perlin 2011, Voltolina 2010). Un ulteriore aspetto da non sottovalutare è poi come questa «economia politica della promessa» (Bascetta 2014) venga sfruttata dai datori di lavoro per poter acquisire manodopera a basso costo anziché dover ricorrere a forme di assunzione più costose. In questo senso, i tirocini possono quindi essere considerati come una strategia di «aggiramento istituzionale» (Doellgast et al. 2009) attraverso la quale i datori di lavoro riescono ad aggirare l’obbligo di rispettare le norme previste dalle istituzioni giuridico-politiche esistenti, quali i contratti collettivi nazionali di lavoro, gli obblighi previdenziali e assicurativi, ecc., riducendo così il costo del lavoro. In alcuni settori, quali quello artistico, dell’assistenza sociale, delle industrie di cooperazione internazionale, ad esempio, la riduzione costante dei fondi e delle risorse pubbliche ha inciso sulle risorse finanziarie destinate alle risorse umane, facendo divenire il ricorso al lavoro gratuito, sotto forma di tirocinio, una necessità strutturale per le organizzazioni che operano in questi campi. In questi casi sembra si possa dire che «i tirocinanti e i volontari stanno diventando sempre di più una necessità, mascherando di fatto il collasso di questi settori» (Carrot Workers’ Collective 2009, 4), che, senza questa fonte di lavoro, non sarebbero in grado di sopravvivere.

Questi fenomeni hanno diverse implicazioni. Da un lato sembra infatti che il fenomeno tirocinio (e la presenza di persone disposte a lavorare gratuitamente) influisca significativamente nella trasformazione del mercato del lavoro, cambiandone innanzitutto i rapporti di forza interni. A tal proposito Siebert e Wilson mostrano come in quei settori dove si sta mostrando una forte tendenza all’uso di lavoro gratuito o scarsamente retribuito, questa presenza abbia peggiorato il potere contrattuale dei lavoratori re-

tribuiti, spesso sottoposti alla minaccia di essere sostituiti (Siebert, Wilson 2013). Dall'altro, il lavoro gratuito solleva anche una questione di equità. Se, infatti, come sottolineato in diversi contributi, il lavoro gratuito si profila come l'unica possibilità per accedere a determinate professioni, queste saranno sempre più limitati a persone provenienti da famiglie benestanti, in quanto la possibilità di lavorare gratuitamente per un certo periodo di tempo non è a disposizione di tutti (Fiegel 2013; Siebert, Wilson 2013).

Come abbiamo già evidenziato, però, il limite di tali studi è che tendono a produrre l'idea che l'utilizzo dei tirocini si concentri in (se non si limiti a) specifiche professioni, come quelle delle industrie creative, e riguardi quasi esclusivamente la popolazione giovanile. Questo assunto è stato messo in dubbio da altre indagini che hanno esplorato anche i settori industriali tradizionali e altre aree dei servizi. Ad esempio, la ricerca di Unioncamere ed Excelsior *Formazione continua e tirocini normativi* ha messo in luce come lo strumento tirocinio non sia appannaggio solo di settori economici che richiedono alta professionalità e capitale culturale, ma si concentri anche in settori che richiedono mansioni di bassa qualificazione professionale, come il commercio (Excelsior, Unioncamere 2012).

### **3 Il quadro normativo italiano sui tirocini**

In Italia i tirocini sono stati regolati attraverso diversi interventi normativi. Vengono introdotti nel 1997 tramite la l. n. 196/1997<sup>3</sup> (il cosiddetto 'pacchetto Treu') con l'obiettivo di «realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro». Il testo legislativo prevedeva che i tirocini non costituissero 'un rapporto di lavoro' e introduceva diversi vincoli per una loro corretto utilizzo: veniva fissato il numero massimo di tirocinanti che un'azienda poteva ospitare (da calcolarsi in relazione al

---

**3** L'istituzione del tirocinio come strumento di politica attiva del lavoro trova giustificazione nella rilevata inefficacia pedagogica delle forme di praticantato fino ad allora esistenti come i contratti di formazione al lavoro e gli apprendistati, volti al diretto inserimento nelle professioni. Il giudizio sulla loro inefficacia si è basato non tanto sul fatto che non fossero capaci di 'creare occupazione', ma sul presupposto che non fossero in grado di supplire alle carenze formative del sistema educativo tradizionale, incapaci di creare un ponte con il mondo lavorativo. Già a inizi anni Ottanta si prospetta l'idea di creare una forma nuova di formazione al lavoro, che dia preminenza agli obiettivi formativi, escludendo dunque la costituzione di un rapporto di lavoro (Rusciano 1982). Come visto, ci vorranno quasi due decenni perché tale idea trovi attuazione, benché possiamo ravvisare alcune tappe intermedie significative: la l. n. 56 del 1987 in cui viene evitato per la prima volta in materia di stage il termine 'lavoratore' e, soprattutto, la l. n. 236 del 1993 (art. 9, co. 14-18) che rende indipendente lo stage dal sistema della formazione professionale regionale, eliminando i meccanismi di agevolazione per l'assunzione di giovani disoccupati, attribuendo al tirocinio il fine primo di facilitare i giovani nelle loro scelte professionali (co. 14).

numero di dipendenti a tempo indeterminato dell'azienda stessa), venivano specificati i soggetti autorizzati a promuovere tirocini e i loro obblighi (firmare un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, individuare un *tutor* all'interno della azienda ospitante, definire un accordo contenente un progetto formativo in cui si indicassero gli obiettivi e le modalità del tirocinio). Inoltre, venivano individuati tre diversi tipi di tirocinio, ognuno mirato ad un gruppo specifico di persone con differenti esigenze lavorative. Dopo diverse stratificazioni normative, il quadro attuale viene definito dalla l. n. 92/2012, la cosiddetta 'riforma Fornero'. In questa si afferma l'obbligo delle Regioni di intervenire in materia di tirocinio entro 180 giorni dalla sua approvazione,<sup>4</sup> stabilendo al contempo delle indicazioni comuni. Tali indicazioni sono state recepite nelle *linee guida in materia di tirocini* approvate in sede di Conferenza permanente Stato/Regioni all'inizio dell'anno 2013 (Conferenza Stato/Regioni 2013). Le linee guida individuano e regolano i diversi tipi di tirocinio:

- tirocini formativi e di orientamento: volti ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione dalla scuola al lavoro attraverso la formazione in la formazione *on-the-job* e la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Questi tirocini hanno una durata massima di sei mesi, non rinnovabile, e si rivolgono a diplomati o laureati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo in questione;
- tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo: finalizzati alla collocazione di persone in età lavorativa che si trovano in una delle seguenti condizioni: disoccupati, percettori di mobilità o cassa integrazione. Hanno una durata massima di 12 mesi;
- tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento lavorativo in favore di disabili e soggetti svantaggiati: con l'obiettivo di favorire l'accesso al mercato del lavoro delle persone con disabilità, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, e altre categorie svantaggiate ai sensi della l. n. 381/1991.<sup>5</sup> La durata massima di tali tirocini è di 12 mesi (24 mesi per le persone disabili);
- tirocinio finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.

Quest'ultima tipologia di tirocinio è stata introdotta nel 2015, con un accordo tra Stato e Regioni. In Emilia-Romagna si può promuovere dal 1° ottobre 2015, data di entrata in vigore della l.r. n. 14/2015 per l'inclusione

4 Dopo la riforma costituzionale del 2001 e la sentenza 25/2005 della Corte Costituzionale, i tirocini sono entrati nell'ambito di competenza delle Regioni, in quanto parte delle politiche di formazione professionale, che, secondo il titolo V della Costituzione italiana, rientrano in tale ambito di competenza.

5 Tali categorie riguardano: disabili mentali o fisici, ex pazienti di ospedali psichiatrici inclusi quelli giudiziari; soggetti sotto trattamento psichiatrico; soggetti dipendenti da droghe

sociale, che l'ha inserita tra le misure di politica attiva a sostegno delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità.

Un quinto tipo, i tirocini curriculari, destinati a studenti nell'ambito di un corso di studi o di formazione, viene nominato nelle linee guida, ma non regolato. Come si evince dal quadro normativo italiano, due sono gli obiettivi legati all'utilizzo del tirocinio: l'acquisizione di competenze attraverso la formazione *on-the-job* e la facilitazione all'inserimento lavorativo. Va sottolineato, tuttavia, che anche in questo ultimo caso, l'obiettivo formativo rimane centrale per la definizione giuridica del tirocinio (Pascucci 2008). Tale centralità è confermata dall'obbligo di redigere un programma formativo individuale che definisce le competenze e le capacità da acquisire durante il tirocinio e le attività da compiere a tale fine. Inoltre, la centralità della formazione è confermata anche dalle linee guida approvate dalla Conferenza Stato/Regioni. Nel documento si afferma, infatti, che, «al fine di limitare gli abusi [...] il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo» (Conferenza Stato/Regioni 2013, 3). Tuttavia, una delle principali falle di tali linee guida è la mancante identificazione di tali attività lavorative. Permane così una forte ambiguità rispetto a quali attività lavorative sono da considerarsi idonee al tirocinio. D'altra parte, però, le linee guida ci consegnano elementi importanti per poter individuare eventuali abusi nell'utilizzo dello strumento. Il primo di questi elementi riguarda il tipo di mansioni svolte durante un tirocinio. Tiraboschi ha, infatti, evidenziato come ci siano «mansioni e compiti lavorativi ontologicamente non compatibili con la figura del tirocinio» (Tiraboschi 2013, 392), in quanto le operazioni da effettuare sono così semplici che una esperienza formativa è intrinsecamente molto difficile. Una prima ipotesi che guida il nostro studio è, quindi, che tirocini effettuati in tali occupazioni nascondano probabilmente un abuso.

Una seconda importante indicazione viene dal progetto formativo. Secondo le linee guida di cui sopra, questo documento dovrebbe comprendere informazioni sul contenuto formativo del tirocinio e, in particolare: a) l'indicazione, ove possibile, della qualifica professionale, con riferimento al sistema nazionale o regionale delle qualifiche; b) le attività da affidare al tirocinante; c) gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio; d) le competenze e le capacità da acquisire con riferimento alla qualifica professionale da raggiungere o di riferimento. Inoltre, come sostiene Pascucci, il progetto formativo deve essere *trasparente* per quanto riguarda i compiti di uno stagista andrà a svolgere, coerente con il percorso formativo del tirocinante e sufficientemente flessibile da poter essere adattato a situazioni concrete di lavoro (Pascucci 2008). In sintesi, un esame della

---

o alcol; minori in età lavorativa che provengono da famiglie disagiate; detenuti, condannati e carcerati ammessi a misure alternative di detenzione e attività lavorative extra-carcerarie.

coerenza formale del progetto formativo può darci informazioni significative per poter individuare un abuso.

Il terzo (e ultimo) elemento utile riguarda, infine, il rimborso. Secondo Tiraboschi (2013) la formazione è la retribuzione per il periodo di lavoro. Tuttavia, una delle innovazioni più significative introdotte dal legislatore con l'ultima riforma è stata l'introduzione di un'indennità obbligatoria per i tirocini extracurricolari. Secondo la l. n. 92/2012, infatti, agli stagisti deve essere riconosciuta «una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta». L'importo di tale indennità è stato indicato dalle Linee Guida approvate dalla Conferenza Stato/Regioni in almeno 300 € mensili. Questa indicazione è stata poi adattata dalle singole Regioni nelle loro deliberazioni in materia. La Regione Emilia-Romagna ha fissato il livello minimo dell'indennità a 450 € mensili. C'è chi ha sostenuto che i rimborsi obbligatori presentino il rischio di trasformarsi nella remunerazione, seppur parziale, di un vero e proprio rapporto di lavoro, in particolare quando sono fissati «in somme largamente concorrenti a quelle degli ordinari rapporti di lavoro» (Tiraboschi 2013, 393). Pertanto, la terza ipotesi-guida della nostra ricerca è che la corresponsione di rimborsi elevati possa essere una spia della presenza forme di lavoro mascherato, soprattutto se questi sono associati a tirocini che richiedono competenze di basso livello e per cui vengono offerte scarse prospettive di formazione.

#### 4 Uno studio di dati amministrativi

Il nostro contributo si basa su un più ampio progetto di ricerca (si veda IRES ER 2014 per maggiori informazioni) che ha analizzato 1.008 progetti formativi<sup>6</sup> riguardanti i tirocini svolti nella Provincia di Bologna nell'anno

6 Tali progetti formativi sono stati ricevuti dalla Camera del Lavoro di Bologna conformemente all'obbligo di comunicazione che i datori di lavoro pubblici e privati hanno rispetto a assunzioni, trasformazioni, cessazioni e variazioni di rapporti di lavoro nei confronti dei Centri per l'Impiego e che la l. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) ha esteso anche ai tirocini. Il nostro contributo si basa sull'analisi dei 1.008 progetti formativi cartacei in possesso dell'organizzazione sindacale. Essi costituiscono il 29,6% delle 3.407 convenzioni attivate nella Provincia di Bologna nell'anno 2012. Il campione disponibile per l'analisi è quindi ampiamente significativo a livello provinciale. Inoltre, il rischio di *bias* nella selezione è risulta limitato, dal momento che la composizione del campione non si discosta, sia in termini di distribuzione settoriale delle aziende ospitanti che in termini di caratteristiche socio-demografiche dei tirocinanti, dalle caratteristiche evidenziate da altri studi a livello regionale. Si veda a riguardo lo studio di Unioncamere/Excelsior (Excelsior 2012), o dello stesso Servizio lavoro della Regione Emilia-Romagna (Regione Emilia-Romagna 2009). Per essere analizzati le informazioni contenute nei singoli progetti formativi sono state inserite in un dataset, costruito appositamente da un team di ricerca (si veda IRES ER 2014, per maggiori informazioni). Quando possibile, sono state ricostruite le informazioni che (spesso) non erano riportate nei moduli dei progetti. In particolare, informazioni mancanti relative

2012. Tali progetti raccolgono al loro interno informazioni sull'azienda ospitante (settore di attività economico, organico aziendale e livello di stabilità contrattuale dei dipendenti), sullo stagista (età, genere, livello d'istruzione conseguito, stato occupazionale) e sul tirocinio (periodo di svolgimento, ore settimanali, attività previste, competenze da acquisire, professione, presenza e ammontare del rimborso spese). Le informazioni presenti nei progetti formativi sono state inserite in un dataset che ha consentito l'analisi sia quantitativa<sup>7</sup> che qualitativa.<sup>8</sup>

Si è scelto di escludere dall'analisi tutti i tirocini curriculari, cioè tutti quelli che si svolgono all'interno di un programma di formazione formale, scuola superiore o università. Separare i tirocini extra-curriculari da quelli curriculari è rilevante dal momento che sono trattati in modo diverso dalla legge e che i gruppi sociali di riferimento presentano anche caratteristiche molto dissimili.

## **5 Chi sono i tirocinanti?**

Come abbiamo sottolineato in precedenza, nella letteratura esistente su tirocini e altre forme di lavoro gratuito, domina l'idea che i tirocinanti siano soggetti giovani, con un grado di istruzione medio alto, che svolgono tirocini che richiedono competenze relativamente elevate, soprattutto nelle industrie creative. È quindi interessante, in primo luogo, andare a esaminare il nostro campione rispetto a queste dimensioni, età, livelli di istruzione dei tirocinanti e settori di attività delle aziende ospitanti. Il nostro campione mostra una situazione più variegata di quella generalmente rappresentata in letteratura. Infatti, se la maggior parte del campione è effettivamente composto da giovani (sotto i 29 anni), vi è però un numero significativo di soggetti di età superiore a 30 (23,7%). Più del 10% del campione, inoltre, supera i 40 anni d'età.

alle caratteristiche delle aziende ospitanti (settore di attività economica, forma giuridica, dimensione aziendale, sono state ricostruite attraverso un'operazione di matching con altri database possibile attraverso i nominativi dell'azienda o la sua partita IVA. Le informazioni mancanti relative alle caratteristiche socio demografiche dei tirocinanti sono invece state ricostruite attraverso la ricodifica del codice fiscale.

7 Sono state effettuate analisi delle frequenze e degli incroci attraverso l'utilizzo dei software SPSS e STATA.

8 È stato effettuato un primo controllo sul livello di completezza (compilazione) dei progetti formativi, per poi passare, attraverso l'utilizzo dei software Lexico3, all'analisi delle corrispondenze lessicali (ACL) applicando ai dati testuali contenuti nelle sezioni relative agli obiettivi del tirocinio (capacità e competenze da acquisire ed attività da svolgere) l'analisi delle corrispondenze (AC). Il ricorso alle tecniche di analisi testuale è considerato come una delle strategie ponte, terreno d'incontro e integrazione per eccellenza tra metodi quantitativi e qualitativi, grazie alla possibilità di coniugare la necessità di produrre studi di tipo empirico controllabili pubblicamente, con la ricchezza interpretativa (Della Ratta-Rinaldi 2010).

Tabella 1. Distribuzione delle convenzioni per età del tirocinante (dati assoluti, composizione percentuale)

<b>Età</b>	<b>n</b>	<b>% su casi validi</b>
Meno di 19 anni	100	10,3
20-29 anni	667	69,0
30-39 anni	121	12,5
40+ anni	108	11,2
Casi mancanti	12	1,2
Totale casi validi	967	
Totale complessivo	1.008	

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE (Semplificazione Amministrativa in Rete) Regione Emilia-Romagna

Anche per quanto riguarda l'istruzione, il quadro che emerge dal nostro campione si discosta dalla narrazione comune: se, infatti, i tirocinanti con titolo di studio pari o superiore alla laurea rappresentano una quota consistente del campione (32,7%), i tirocinanti in possesso di un livello di istruzione secondaria superiore sono la maggioranza relativa (34%), mentre il 15,3% non ha nessun grado di istruzione o inferiore a quello secondario.

Per quanto riguarda il settore di attività delle aziende ospitanti, la maggior parte dei tirocini si svolgono in aziende dei servizi (69,3%), anche se si registra una quota consistente nelle imprese manifatturiere (24,9%). Nell'ambito dei servizi, contrariamente a quanto spesso ritratto nella letteratura sul tema, non è nell'area dei servizi qualificati che si concentrano i tirocini, ma piuttosto nel commercio al dettaglio (22,8%).

Tabella 2. Distribuzione delle convenzioni per titolo di studio del tirocinante (dati assoluti, composizione percentuale)

<b>Livello di istruzione</b>	<b>n</b>	<b>% su casi validi</b>
nessun titolo/ Istruzione primaria	148	15,3
Istruzione secondaria	329	34,0
Laurea e successive	316	32,7
Totale casi	793	82,0
Casi mancanti	215	22,2
Totale casi validi	967	
Totale complessivo	1.008	

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

## Nuove frontiere della precarietà del lavoro, 187-216

Tabella 3. Distribuzione delle convenzioni per settore di attività economica dell'azienda ospitante (dati assoluti, composizione percentuale)

<b>Settore di attività economica (ATECO 2007)</b>	<b>n</b>	<b>% su casi validi</b>
agricoltura, silvicoltura e pesca	11	1,1
Industria	286	29,6
Industria manifatturiera	241	24,9
Costruzioni	29	3,0
Servizi*	670	69,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	220	22,8
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	122	12,5
Servizi qualificati	194	20,1
Altri servizi	134	13,9
Casi mancanti	41	4,1
Totale casi validi	967	
Totale complessivo	1.008	

\* La suddivisione proposta nell'ambito dei servizi è stata ripresa dal rapporto Exclesior/ Unioncamere 2012 per evidenziare l'esistenza di diverse tipologie di servizi, più o meno qualificati, e mostrare i settori dei servizi in cui si concentrano i tirocini. I servizi qualificati comprendono le seguenti sezioni di attività economica: J - Servizi di informazione e comunicazione; K - Attività finanziarie e assicurative; L - Attività immobiliari; M - Attività professionali, scientifiche e tecniche; O - Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; P - Istruzione; Q - Sanità e assistenza sociale; R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento. Gli altri servizi comprendono invece le sezioni: H - Trasporto e magazzinaggio; N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (escluso interinale); N782 - Attività delle agenzie di fornitura di lavoro temporaneo (interinale); S - Altre attività di servizi.

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

## 6 Che cosa fanno i tirocinanti?

L'elemento più importante per capire la natura del tirocinio è quello di guardare alle qualifiche professionali per cui si formano o dovrebbero formarsi i tirocinanti. Se infatti il settore economico dell'azienda in cui avviene il tirocinio dà alcune informazioni a riguardo, è la qualifica professionale il dato più indicativo per valutare l'adeguatezza del tirocinio. Informazioni in questo senso sono date dal riferimento, che dovrebbe essere presente in tutti i progetti formativi, alla qualifica professionale di riferimento. Tuttavia, in diversi progetti formativi tale informazione è

mancante. Per quanto possibile, abbiamo completato questa informazione ricostruendola a partire dalle attività da svolgere e/o dalle competenze da acquisire riportate nel progetto formativo.

La tabella 4 presenta l'elenco delle dieci qualifiche professionali più comuni del nostro campione. Complessivamente queste qualifiche rappresentano quasi i due terzi della popolazione dei tirocinanti oggetto d'analisi.

Tabella 4. Distribuzione delle convenzioni per qualifica professionale da acquisire (dati assoluti, composizione percentuale)

<b>Qualifica professionale (SQR)</b>	<b>n</b>	<b>% su totale progetti formativi</b>
operatore amministrativo-segretariale	138	13,7
Operatore del punto vendita	111	11,0
Operatore della ristorazione	104	10,3
Tecnico commerciale-marketing	83	8,2
Operatore di magazzino merci	42	4,2
Tecnico informatico	40	4,0
Progettista meccanico	36	3,6
Operatore di cura e pulizia di spazi e ambienti	34	3,4
Operatore meccanico	26	2,6
Tecnico esperto nella gestione di progetti	20	2,0
<b>Totale prime dieci qualifiche professionali</b>	<b>634</b>	<b>62,9</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

Tra le dieci qualifiche più rappresentate all'interno del nostro campione, alcune sembrano richiedere livelli piuttosto bassi di competenze. Tuttavia, tale dato può essere verificato con maggiore esattezza solo se si analizzano nel dettaglio le competenze da acquisire e le attività da svolgere riportate nei progetti formativi di riferimento.

Così, ad esempio, per la figura professionale di 'operatore d'ufficio' sono molto comuni attività quali «Acquisizione, registrazione e trasmissione di corrispondenza in entrata e in uscita, protocollo e archiviazione dati, uso internet e ricerche, uso posta elettronica». Tra le competenze e capacità da acquisire più diffuse troviamo:

utilizzare i mezzi per il ricevimento e la trasmissione di comunicazioni interne ed esterne all'ufficio: telefono, fax, e-mail; utilizzare gli applicativi informatici per l'inserimento, l'elaborazione e la produzione di documenti relativi ai contatti telefonici presi; applicare tecniche di registrazione e archiviazione di schede.

E fra le conoscenze:

elementi di comunicazione organizzativa, modelli e cultura aziendale; caratteristiche delle attrezzature d'uso nell'ufficio (fax, fotocopiatrice); elementi di base dell'ambiente Windows e dei relativi software: Word ed Excel; principali tecniche di comunicazione scritta verbale e digitale (e-mail, internet); tecniche di archiviazione e classificazione manuali e digitali di documenti e dati; servizi internet: navigazione, ricerca informazioni sui principali motori di ricerca, posta elettronica.

Tuttavia, in alcuni casi vengono richieste mansioni più complesse, come ad esempio: la preparazione e la gestione dei file relativi alle pratiche legali; gestione informatica degli stessi, con particolare riferimento alla catalogazione e inserimento dati; collaborazione nella preparazione e lo studio degli atti giudiziari; collaborazione in attività di consulenza legale; assistenza alle udienze; attività di ricerca giurisprudenziale con l'aiuto di banche dati giudiziari; collaborazione nella preparazione di note di fatturazione; gestione della comunicazione dello studio, sia postale che telematica; corrispondenza telefonica con i clienti per quanto riguarda gli appuntamenti.

In sintesi, nel caso di tale gruppo professionale, se è vero che è difficile distinguere la natura di tali tirocini sulla base delle informazioni in nostro possesso, sembra però che dominino le mansioni di carattere 'esecutivo', con scarso contenuto formativo.

Più omogeneo risulta il profilo del gruppo 'operatore del punto vendita'. Per 74 (67%) tra i 110 casi compresi in questo gruppo le attività riportate nei progetti formativi sono semplici attività di vendita o di gestione del magazzino, come «preparazione delle merci nello spazio espositivo del supermercato; operazioni alla cassa» o

ricevimento, controllo, stoccaggio della merce in area deposito; inventariato delle scorte; preparazione delle merci; disposizione della merce sugli scaffali e dei prodotti a banco; verifica e controllo delle merci esposte: scadenze, parti identificative, ecc.; cura della pulizia e del riordino degli ambienti; registrazione delle merci in uscita; affiancamento alle attività di cassa.

Le competenze che gli stagisti dovrebbero acquisire, poi, si sovrappongono generalmente alle specifiche attività che essi devono svolgere. Così, ad esempio, è comune che la descrizione delle capacità e delle conoscenze da acquisire riguardino l'allestimento e il riordino delle merci e l'assistenza

ai clienti.<sup>9</sup> Solo in 12 casi (10%) le attività richieste sono più complesse e richiedono competenze più elevate, riferendosi alla preparazione e vendita di particolari prodotti, quali automobili, prodotti ottici o prodotti di macelleria. Tuttavia, anche in questi casi, il tirocinio si riferisce alle mansioni tipiche di un commesso.

Anche all'interno del gruppo professionale 'operatori della ristorazione' le attività dominanti prevedono compiti prettamente esecutivi. È il caso, in particolare, dei sottogruppi professionali dei 'baristi' e dei 'camerieri'. Nel primo caso, le attività più diffuse da svolgere sono «Pulizie, sgombero tavoli, preparazione caffè, panini e bevande, servizio al tavolo e ai banchi». Le competenze da acquisire si sovrappongono nella loro descrizione alle attività da svolgere:

la tirocinante sotto la guida di personale esperto e affiancata dal tutor sarà introdotta in azienda e acquisirà le competenze per svolgere le attività connesse al bar: servizio caffetteria, preparazione di semplici aperitivi e preparazione di panini. Effettuerà inoltre servizio ai tavoli esterni.

Simile è anche il caso dei camerieri. Le attività più complesse, invece, sembrano caratterizzare i sotto-gruppi 'cuochi' e 'aiuto cuochi'.

Un altro esempio problematico è il gruppo professionale 'operatori di magazzino merci'. All'interno di tale gruppo, la maggior parte dei tirocinanti (39 su 42 casi) è dedita ad attività quali «allestimento e organizzazione merce in magazzino; attività d'inventario; pulizia, cura e ordine del magazzino; carico e scarico merci». Nella maggioranza dei casi, le competenze e conoscenze da acquisire sono del tipo che segue:

9 Un progetto formativo, ad esempio, indica le seguenti capacità e conoscenze da acquisire: «Capacità: 1. allestimento e riordino merci: applicare i criteri espositivi definiti secondo i quali presentare la merce sugli scaffali ed i prodotti al banco; valutare la presenza e la corretta esposizione delle parti identificative dei prodotti esposti e dei relativi prezzi; individuare i prodotti scaduti e le rotture di stock; valutare funzionalità ed efficienza delle attrezzature in area vendita: bilance, banchi-frigorifero, ecc. 2. Vendita e assistenza clienti: comprendere e interpretare le esigenze del cliente; selezionare le informazioni appropriate a rispondere in maniera mirata all'esigenza espressa dal cliente ed orientarne l'acquisto. Conoscenze: tipologia organizzativa dell'impresa commerciale: punti vendita, aree e reparti; il ciclo delle merci: ricevimento, stoccaggio, preparazione, allestimento, vendita, registrazione vendite; le principali componenti del servizio nelle strutture di vendita; elementi di base per la gestione dello spazio in punto vendita: layout delle attrezzature, layout merceologico, display, attività promozionali; elementi identificativi dei prodotti: classificazione, trattamento, tipicità, ecc.; tipologia e funzionamento delle macchine ed attrezzi per la lavorazione e conservazione dei prodotti alimentari deperibili: bilance, affettatrici, coltelli, tritacarne, forni, celle frigorifero; caratteristiche merceologiche ed utilizzo dei prodotti alimentari e non; tecniche di vendita assistita e attiva; disposizioni a tutela della sicurezza nell'ambiente di lavoro nelle strutture di vendita; normative igienico sanitarie per la gestione dei prodotti alimentari» (d.l. n. 255/77).

I contenuti della formazione riguarderanno le attività svolte all'interno del magazzino. In particolare sistemazione ed organizzazione della merce in base all'ordinativo effettuato, preparazione di commissioni/ordini anche tramite l'utilizzo del computer, carico e scarico materiali, e attività connesse al controllo delle merci. Al tirocinante, infine, verranno fornite conoscenze relative all'organizzazione aziendale. La formazione sarà realizzata sotto la guida di personale esperto. Il tirocinio ha la finalità di fornire all'allievo una preparazione per la quale possa svolgere al meglio il suo lavoro, con soddisfazione personale e dell'azienda.

Infine, anche nel gruppo professionale degli 'operatori di cura e pulizia di spazi e ambienti' ritroviamo descrizioni di carattere generale come «pulizia ordinaria degli spazi d'ufficio», che dovrebbero favorire l'acquisizione di capacità e competenze quali «Lavorare in team; riconoscimento delle superfici su cui lavorare, riconoscimento dei dispositivi di protezione individuale» e conoscenze come «l'utilizzo e la differenziazione dei prodotti detergenti e uso attrezzatura specifica».

Più difficile è, invece, formulare una valutazione del valore formativo del tirocinio guardando ai progetti formativi di altre qualifiche professionali, dal momento che in essi vi è una compresenza di compiti semplicemente esecutivi e altri di natura più complessa. Tuttavia, un'analisi più accurata dei progetti formativi può fornire ulteriori elementi di aiuto per comprendere quanta formazione e quanta cura alla formazione viene posta nello strumento tirocinio.

## **7 Tirocini e rimborsi**

Come abbiamo evidenziato sopra, i rimborsi garantiti ai tirocinanti possono darci un'ulteriore indicazione riguardo alla natura dei tirocini. Infatti, la presenza di rimborsi relativamente elevati, soprattutto nel caso di attività che richiedono bassi livelli di competenze e conoscenze, suggerisce a nostro avviso che ci troviamo di fronte a casi di lavoro mascherato. Nel caso del nostro campione non emerge tuttavia una tendenza chiara e univoca in questo senso. La tabella 5 mostra la media di rimborso delle dieci qualifiche professionali maggiormente qui presenti.

Tabella 5. Distribuzione delle convenzioni per ammontare del rimborso economico (dati assoluti, valori medi)

<b>Qualifica professionale</b>	<b>Rimborso medio</b>	<b>N</b>
Operatore amministrativo-segretariale	430	138
Operatore del punto vendita	556	111
Operatore della ristorazione	393	104
Tecnico commerciale-marketing	436	83
Operatore di magazzino merci	487	42
Tecnico informatico	478	40
Progettista meccanico	366	36
Operatore di cura e pulizia di spazi e ambienti	290	34
Operatore meccanico	513	26
Tecnico esperto nella gestione di progetti	495	20
<b>Totale complessivo</b>	<b>424</b>	<b>1.008</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

Il livello medio di rimborso spese è 424 € al mese, ma il 53,5% dei tirocinanti riceve un'indennità superiore a 450 € al mese, la soglia fissata dalla nuova normativa regionale in Emilia-Romagna.<sup>10</sup> Un elemento interessante riguarda il rimborso spese medio relativo ad alcune qualifiche professionali, come, ad esempio, gli 'operatori del punto vendita'. In questo caso, infatti, l'indennità media è di 556 € al mese, molto superiore all'indennità media del campione, e solo il 19,2% dei tirocinanti di questa qualifica professionale ricevono indennità inferiori a 450 € al mese (in tutto il campione, tale percentuale è del 46,5%). Inoltre, tra i tirocinanti, quelli che svolgono attività di vendita presentano un'indennità superiore a chi invece svolge compiti più complessi (585 € vs 498 € al mese). Infine, circa due terzi del gruppo (74 casi) ricevono un rimborso maggiore di 600 € al mese e un po' meno di un terzo (31 casi) superiore a 700 € al mese. Tra gli 'operatori del magazzino merci', l'indennità media è, invece, solo leggermente superiore alla media (487 € al mese), ma ci sono diversi casi (16, ossia il 38% del totale) in cui i tirocinanti ricevono più di 700 € al mese di rimborso. In un quinto dei casi, i tirocinanti ricevono un rimborso maggiore di 900 € al mese. Queste osservazioni fanno supporre che in tali casi i tirocini vengono usati in sostituzione a rapporto di lavoro per acquisire manodopera a basso costo.

<sup>10</sup> Si ricorda che i dati risalgono a prima che venisse fissato un rimborso per legge.

## 8 Quale formazione? Tirocini e progetto formativo

Un ulteriore elemento significativo per stimare il valore formativo dei tirocini è il progetto che va allegato alla convenzione del tirocinio, garante di un bene formativo di «interesse pubblico» (Fazio 2013) e che giustifica in estrema *ratio* l'assenza di un «rapporto di lavoro» (Pascucci 2008).<sup>11</sup>

Per comprendere dunque come i progetti formativi necessari ad avviare i tirocini abbiano di fatto un carattere formativo, abbiamo considerato questi alla stregua di 'attanti' che orientano le pratiche del tirocinante (Latour 2005) nell'ambiente di lavoro e posto dunque attenzione a come questi sono compilati. A seconda cioè di come il progetto è redatto, si prefigura una certa esperienza lavorativa e vengono soddisfatte determinate condizioni formative.

Questa riflessione, di carattere più socio-antropologico, ben si sposa con l'interpretazione giuslavorista: Pascucci (2008), in particolare, individua tre caratteristiche che il progetto formativo deve soddisfare affinché il tirocinio risulti formativamente adeguato. Innanzitutto questo deve essere *trasparente* riguardo le attività che il tirocinante andrà a svolgere e alle finalità formative di queste. In secondo luogo deve essere *coerente* con il percorso formativo del tirocinante e/o deve mostrare una coerenza interna tra le attività da svolgere e le competenze d'acquisire affinché si evinca un surplus formativo dell'esperienza lavorativa legata al tirocinio. In ultimo, il progetto formativo deve presentare una struttura e un contenuto *flessibili*, non deve cioè prevedere attività che siano meccaniche e automatizzate.

In termini operativi, sulla base di queste indicazioni, per verificare la trasparenza, coerenza e flessibilità dei progetti formativi si è guardato: 1. all'assenza parziale o totale di informazioni sulle attività da svolgere e le conoscenze da acquisire; 2. al grado di genericità dei contenuti del progetto; 3. alla loro corretta compilazione; 4. all'insieme di competenze relazionali richieste nel progetto formativo come chiave di lettura del paradigma culturale su cui poggia l'idea di formazione e, anche, l'idea di flessibilità implicita nei tirocini (si veda in particolare la nota 1 sui concetti di occupabilità, competenza e formazione continua). L'analisi dei progetti formativi è stata in ultimo condotta guardando ad alcune delle variabili individuate nella nostra indagine: titolo di studio del tirocinante; ente promotore; settore di attività lavorativa; livello delle mansioni secondo il sistema regionale delle qualifiche (SQR) ed entità del rimborso.<sup>12</sup>

---

11 Da sottolineare come anche nell'ultima normativa in materia di tirocini non siano previsti strumenti di verifica e misure di controllo riguardanti i progetti formativi.

12 Nelle prossime pagine presenteremo i risultati dello studio di queste variabili solamente nei casi in cui risultino rilevanti per l'analisi.

Per verificare la trasparenza dei progetti formativi si è considerato innanzitutto i casi in cui il contenuto formativo era assente del tutto o parzialmente (o per la voce competenza o per la voce attività). Sulle 1.008 convenzioni analizzate in 170 casi mancano indicazioni sulle competenze da acquisire e in 220 casi non vengono indicate le attività formative, mentre sono 58 i casi in cui non vi è informazione per nessuna delle due voci. Sommando, abbiamo un terzo dei progetti in cui le informazioni principali sul contenuto formativo del tirocinio sono o del tutto mancanti o solo parzialmente presenti. Se focalizziamo l'attenzione sugli enti promotori (che sono i primi responsabili del progetto formativo), emerge che i progetti formativi che non contengono tali informazioni sono stilati da soggetti privati, cooperative o enti privati di formazione, mentre quelli più completi sono quelli redatti dalle Province, dalla Regione e dai Comuni. Tale dato si rivela interessante soprattutto alla luce del fatto che gli enti pubblici erano fino alla l. n. 608/1996 gli unici accreditati ad occuparsi di formazione lavorativa (o prima ancora professionale). La ratio che portò a un allargamento degli enti promotori dei tirocini anche a soggetti privati era quella di superare il rapporto assistenzialistico singolo-istituzioni, visto come principale limite ad un'autentica esperienza formativa sul lavoro (Pascucci 2008). A tale intento non è tuttavia seguita nessuna azione volta a circoscrivere invece le possibili distorsioni di un'esperienza formativa sul lavoro che possono derivare da un rapporto singolo-ente privato, soprattutto in mancanza di misure di controllo.

I settori di attività lavorativa dove prevalgono progetti formativi lacunosi sono quello alberghiero e della ristorazione e quello amministrativo, principalmente per qualifiche professionali basse. In generale, oltre ai settori qui indicati, la correlazione tra progetti lacunosi e bassa qualificazione professionale certificata riguarda complessivamente il nostro campione (oltre la metà dei casi individuati).

Se confrontiamo, in ultimo, il nostro dato con le fasce di rimborso, la maggioranza dei tirocini per cui il progetto formativo è assente o lacunoso corrisponde a tirocini per cui non è previsto un rimborso o dove questo è inferiore a 450 €. Le oscillazioni tra le varie fasce sono tuttavia minime e non è evidente un preciso trend. Sembra, dunque, che il reddito non costituisca un criterio discriminante rispetto all'accuratezza e trasparenza del progetto formativo, il che non significa, tuttavia, che tale quasi omogeneità distributiva non sia un dato significativo. Tale dato contrasta innanzitutto con il timore espresso da Tiraboschi (2013) che fissare un minimo di rimborso per i tirocini potrebbe favorire l'uso di lavoro mascherato a discapito dell'esperienza formativa che dovrebbe contraddistinguere il tirocinio. Soprattutto, però, suggerisce due tipi di riflessione. In primo luogo, la preoccupazione di come poter tutelare il bene formativo richiede degli strumenti di controllo a monte, su come viene compilato il progetto formativo, e a valle, sugli effettivi impieghi dei tirocinanti negli ambienti

di lavoro dove svolgono il tirocinio. In secondo luogo, posto che il rimborso possa considerarsi significativo per individuare un abuso dello strumento tirocinio, sarebbe opportuno considerarlo alla luce di altre variabili, come ad esempio le progressioni di reddito previste dalle 'qualifiche professionali' di riferimento dei tirocini scelti. È da supporre, infatti, che tra chi fa un tirocinio come commessa e chi come tecnico contabile vi siano differenti aspettative in termini di prospettive economiche nel caso si venga contrattualizzati per quella mansione. Il sospetto di uso improprio del tirocinio come lavoro non tutelato e non contrattualizzato è allora in qualche modo maggiore in quei casi dove lo scarto tra rimborso e prospettive di reddito è minimo.

Il livello di descrizione del progetto formativo riguarda il grado di genericità rispetto alla specificità del suo contenuto, dove per 'generici' si intendono quei progetti formativi che non forniscono informazioni sufficienti per comprendere quali attività il tirocinante andrà a svolgere e/o quali sono gli obiettivi formativi del tirocinio. Come per i casi in cui tali informazioni sono parzialmente o del tutto assenti, si tratta innanzitutto di un problema di mancata trasparenza del progetto formativo che è d'ostacolo al tirocinante per la scelta del tirocinio e per la valutazione del suo possibile apporto formativo. In tal senso progetti formativi dal contenuto generico non consentono di comprendere se e in che misura il tirocinio offerto è coerente con il proprio percorso formativo o se invece si tratta di un'esperienza lavorativa che richiede un grado di qualifica o troppo basso o troppo alto rispetto al background esperienziale e cognitivo accumulato fino a quel momento.

Per stabilire se un contenuto possa definirsi generico si è guardato a che si esplicitasse almeno un'attività e una competenza *peculiari* della qualifica professionale di riferimento e non ci si limitasse ad enunciare la qualifica professionale.

Le convenzioni valutate avere progetti formativi parzialmente e/o totalmente generici sono quasi un quinto del totale. Rispetto alla voce 'attività' i tirocini considerati generici sono 117 mentre rispetto alla voce 'competenze da sviluppare' 96. I progetti formativi in cui entrambe le voci risultano generiche sono invece 26. Incrociando i casi mancanti con quelli generici vediamo che per 51 volte ricorre il dato di contenuto assente e generico. Dal momento che entrambi gli indicatori sono significativi per valutare la trasparenza di un progetto formativo, facendo la somma tra casi in cui mancano del tutto informazioni sul contenuto del progetto formativo, casi in cui entrambe le informazioni sono generiche e casi in cui le due voci risultano mancanti e/o generiche, abbiamo oltre il 13% sul totale delle convenzioni di progetti formativi dal contenuto non trasparente.

Se osserviamo i casi di progetti formativi generici focalizzando l'attenzione sul titolo di studio, questi si concentrano soprattutto, in ordine, tra i tirocinanti per cui il titolo di studio non è indicato e, a seguire, tra quelli

in possesso del diploma di licenza media superiore e tra quelli in possesso del diploma di licenza media inferiore, ossia tra coloro con più basso capitale culturale istituzionalizzato.<sup>13</sup> Per quanto riguarda invece i settori lavorativi, i casi generici si concentrano soprattutto nel settore alberghiero e della ristorazione (circa il 25%) e nell'ambito amministrativo-segretariale (oltre il 12%), mentre rispetto alle mansioni, sono di nuovo quelle con più basso livello di qualifica a essere legate a un progetto formativo generico.

Considerando infine la variabile rimborso monetario unitariamente per i progetti formativi con contenuto lacunoso/assente o generico, di nuovo sono i tirocini senza rimborso e a seguire quelli con rimborso inferiore a 450 € ad avere progetti formativi più 'scadenti'. Le altre fasce di rimborso presentano percentuali simili. Come detto sopra, questo dato andrebbe però calibrato considerando la qualifica professionale di riferimento e il livello delle mansioni svolte, benché si rimarchi nuovamente il dato che non è la presenza di rimborso in sé a pregiudicare il valore formativo del tirocinio.

La distinzione all'interno del progetto formativo tra attività da svolgere e competenze da sviluppare è funzionale a tutelare il bene formativo promosso dal tirocinio. L'esplicitazione degli obiettivi formativi rappresenta per il tirocinante la garanzia che le attività che andrà a svolgere lo vedono, in quanto soggetto in formazione, come primo beneficiario. Solo in secondo luogo, ed eventualmente, tali attività possono tradursi in 'profitti produttivi' per l'azienda presso cui si svolge l'esperienza lavorativa. Il rapporto ideale dunque tra la voce che riguarda le competenze da sviluppare e quella sulle attività lavorative da svolgere è che queste risultino complementari e consequenziali affinché sia possibile raggiungere degli obiettivi formativi a partire dalle attività svolte. In tal senso, dunque, tale indicatore può essere compreso come misura della coerenza del progetto formativo.<sup>14</sup>

Per misurare l'incoerenza del progetto formativo sono state coniate due etichette 'sostituzione' e 'coincidenza': con 'sostituzione' si intende lo scambio del contenuto di una voce con l'altra (il fatto cioè che le attività da svolgere sono poste nel campo delle conoscenze da acquisire e viceversa); con 'coincidenza' invece, la ripetizione del contenuto per entrambe le voci.

In quasi tutti i casi rilevati, eccetto uno, a essere sostituite (e quindi a mancare) sono le competenze da sviluppare (11,3% del totale delle convenzioni). Se facciamo la somma con i casi in cui il contenuto del progetto

**13** Con 'capitale culturale istituzionalizzato' si intendono i titoli formativi accumulati da un soggetto, giuridicamente garantiti e che hanno valore indipendentemente dai loro possessori (Bourdieu 1986).

**14** Si sottolinea come nelle convenzioni in molti casi mancano dati rilevanti per comprendere la coerenza più estesa del progetto formativo con il percorso formativo complessivo del tirocinante. Al massimo si hanno indicazioni sul titolo di studio e l'indirizzo di studio. Per questo si è provato a misurare la coerenza guardando principalmente alla coerenza interna al progetto formativo.

formativo è del tutto assente e/o generico abbiamo circa il 25% dei casi, ovvero un quarto delle convenzioni in esame, per cui non viene esplicitato il surplus formativo relativo alla qualifica professionale scelta dal tirocinante.

Rispetto ai titoli di studio notiamo una distribuzione quasi omogenea. Per quanto riguarda invece i settori economici quelli in cui troviamo progetti formativi non coerenti sono di nuovo quello amministrativo (oltre il 25%) e quello alberghiero e della ristorazione (quasi il 20%). Inoltre, oltre il 60% dei casi in cui il progetto formativo non è coerente riguarda progetti formativi per mansioni di basso livello.

Rispetto ai rimborsi monetari i valori percentuali per ciascuna fascia mostrano una quasi perfetta omogeneità distributiva dei progetti formativi non coerenti, con una concentrazione leggermente maggiore per le fasce di rimborso di 600/750 € e 750/900 € (entrambe il 14,95% dei casi), e a seguire i tirocini con rimborso superiore alle 900 €. Sebbene le differenze siano minime, si evidenzia qui, al contrario dei casi precedenti, come i tirocini con rimborso meglio remunerati sono anche quelli dove è più facile che manchi la voce 'competenza', sostituita dalla voce 'attività', per cui cioè il valore formativo sembra essere meno rilevante.

L'ultimo punto dell'analisi riguarda l'individuazione di quel *quid* formativo alla base dello stesso impianto teorico (e retorico) del tirocinio e che riflette in termini più ampi l'attuale trasformazione non solo del mercato del lavoro, ma anche dello stesso concetto di lavoro.

Secondo Lippman (1914) durante il capitalismo moderno era possibile narrare la propria vita fintanto che questo fosse organizzato e a lungo termine. Lavoro e carriera erano misura del proprio successo quanto del proprio fallimento. La flessibilizzazione del mercato del lavoro nella fase neo-liberista del capitalismo ha reso difficile se non impossibile costruire un racconto che si basi sulla propria crescita professionale (Sennett 1999). Quelle che il soggetto accumula oggi sono esperienze lavorative che non consentono uno sviluppo professionale almeno non delle competenze professionali tradizionali, almeno non nei termini di saperi professionali cognitivi e pratici (Beck e Beck-Gernsheim 1994). Più importante sembra invece essere lo sviluppo di meta-competenze, che rendano possibile integrarsi in diversi ambienti lavorativi, l'essere e il mostrarsi flessibili (Sennett 2006). Detto altrimenti, la propria capacità professionale viene definita sul piano emotivo attraverso la capacità di forgiare relazione con gli altri (Illouz 2007). Si tratta dunque di uno spostamento paradigmatico della valutazione del lavoro segnato da una psicologizzazione delle relazioni lavorative (Demailly 2008) che può esplicarsi in diverse forme. Questo è vero anche e soprattutto nel caso del tirocinio per cui, secondo l'idea di occupabilità che è alla base di questa esperienza lavorativa, la necessità di una continua formazione è responsabilità del singolo, il non essere adeguatamente preparato da un punto di vista 'emotivo-psicologico' all'ambiente lavorativo (Giubboni 2003; Garofalo 2004).

Il primo aspetto che emerge dall'analisi semantica dei progetti formativi è la standardizzazione e regolamentazione delle capacità relazionali, a riprova di come, secondo la tesi della Illouz, i 'saperi relazionali' siano centrali nel lavoro. D'altra parte questi contengono un'innata ambivalenza: da un lato questi vengono oggettivati, dall'altra, però, il giudizio di una prestazione lavorativa sulla base di saperi relazionali non può che essere arbitrario.

In secondo luogo sono emerse tre forme differenti di sapere relazionale: il saper comunicare, il saper gestire i rapporti e il sapersi integrare.<sup>15</sup> Nel primo caso ci si riferisce allo sviluppo di tecniche comunicative: è qui evidente un uso strumentale dei rapporti lavorativi verso soggetti esterni al proprio ambiente di lavoro (clienti o soggetti pubblici), cosicché la relazione con il mondo del lavoro si configura come oggettiva e quindi distanziata. Nel secondo caso, il rapportarsi non è tanto un prerequisito o uno degli obiettivi delle attività previste dal tirocinio, ma una mansione vera e propria che richiede di essere specificata separatamente da altre mansioni. L'aspetto interessante è come questa 'attività relazionale' riguardi non solo specifiche situazioni lavorative con i clienti, ma anche quelle con i colleghi e con i superiori. Infine, la terza categoria di saperi relazionali raccoglie una varietà di espressioni differenti come 'imparare a relazionarsi', 'socializzazione nell'ambiente lavorativo', 'migliorare la capacità di inserimento nel contesto lavorativo', 'capacità di interagire' o 'rinforzare l'autostima'.<sup>16</sup> Se guardiamo al contesto dei progetti formativi sembra si supponga in partenza un'incapacità del soggetto a interagire: la formazione non riguarda tanto l'apprendimento dello stile comunicativo più adatto per affrontare una peculiare situazione lavorativa ma, più in generale, lo 'stare al mondo'.

In sintesi, le tre categorie individuate possono essere interpretate come una gradazione del rapporto tra tirocinante e ambiente di lavoro che va dall'oggettivo al soggettivo e da forme esterne di controllo sull'attività del tirocinante all'interiorizzazione delle forme di controllo sulla formazione emozionale e relazionale del tirocinante. Nei primi due casi il tirocinante è considerato comunque un soggetto capace di migliorare le proprie abilità di controllo della situazione lavorativa. Quando invece il soggetto deve essere rieducato alla socializzazione questo è considerato essere non autonomo e, in senso foucaultiano, il controllo viene esercitato direttamente

15 Le distinzioni sono state costruite sulla base di un'analisi semantica e di contenuto dei 1008 progetti formativi presi in considerazione, in cui i termini qui evidenziati o loro sinonimi ricorrevano frequentemente. Per costruire delle categorie e attribuire loro definiti significati si è poi guardato alla loro contestualizzazione all'interno dei progetti, come esposta nel resto del paragrafo.

16 Quest'ultima espressione ricorre solo in due casi di due giovani tirocinanti di 18 e 21 anni. Nel primo caso abbiamo a che fare con un 'soggetto svantaggiato' di cui è ignoto il titolo di studio. Nel secondo caso di un disoccupato solo con la terza media.

su di lui: non è cioè la sua performance lavorativa ad essere oggetto di critica o lode ma, la sua capacità o incapacità ad adattarsi, tradotta anche in mancanza di 'buona volontà' (Cegolon 2008).<sup>17</sup>

Vediamo ora la ricorrenza dei casi in cui obiettivo del tirocinio è l'acquisizione di competenze in ambito comunicativo-comportamentale oltre alle competenze tecniche relative al mestiere o professione del tirocinio.<sup>18</sup> In totale abbiamo 190 casi, corrispondenti a circa un quinto del totale dei progetti formativi, così ripartiti: in 90 casi si parla di tecniche comunicative e comportamentali, in 55 casi di gestione dei rapporti e in 46 casi di capacità relazionali. In quasi il 60% dei casi in cui il progetto formativo appare lacunoso, generico o poco pertinente per una delle due voci viene dato risalto alle 'capacità relazionali', un dato che rafforza l'idea di come la menzione di queste svolga spesso una funzione 'sostitutiva' rispetto a un mancante chiarimento del surplus formativo in termini di conoscenze cognitive e tecnico-pratiche.

Questa ipotesi è confermata se guardiamo ai settori economici e al livello di qualifica professionale: la gran parte dei casi in cui si fa riferimento all'acquisizione di competenze relazionali concerne mansioni di basso livello nel settore alberghiero e della ristorazione (circa il 18%), in quello segretario-amministrativo (oltre il 15 %) e in quello della vendita a dettaglio (oltre l'11%). Nel quadro complessivo circa il 65% dei casi in cui si ritiene necessario lo sviluppo di capacità relazionali riguarda mansioni che prevedono attività di tipo esecutivo e meccanico.

Prima di tirare le somme è opportuno verificare l'incidenza complessiva dei progetti formativi qui segnalati come lacunosi, generici o compilati non correttamente sul totale delle convenzioni. Questi corrispondono, nell'insieme, a più della metà dei tirocini accordati.<sup>19</sup> Circa il 70% di questi riguardano tirocini per mansioni di basso livello o tirocini dove le qualifiche professionali non sono neppure indicate.<sup>20</sup> In molti casi si 'sofferisce' poi all'assenza di un contenuto formativo legato allo sviluppo di specifiche competenze tecnico-pratiche o cognitive offrendo l'acquisizione di competenze relazionali. In tal modo si stravolge però l'idea di flessibilità legata all'istituzione del tirocinio: non è cioè il progetto formativo che

---

17 In un caso veniva anche riportato tra le competenze da applicare, relativamente a una qualifica professionale come segretaria: 'l'autocontrollo dell'emotività'.

18 Non è stato in tal caso ritenuto necessario di suddividere l'analisi del contenuto per le due voci 'competenze' e 'attività'.

19 Riguardo alla voce 'attività' sono 341 i casi mal compilati, mentre rispetto alla voce 'conoscenze da acquisire' 278.

20 È vero che anche nel caso di progetti formativi compilati correttamente prevalgono tirocini per mansioni di bassa qualifica professionale, ciò perché statisticamente nel nostro campione queste rappresentano la maggioranza. Vi è tuttavia tra il primo e il secondo gruppo una differenza sostanziale.

deve essere strutturato in modo flessibile per consentire al tirocinante di sviluppare al meglio le sue competenze anche pregresse, ma è il tirocinante che deve rendersi flessibile per affrontare un mercato del lavoro a sua volta flessibile.

In altri termini, quello che emerge dalla poca accuratezza o standardizzazione dei progetti formativi e dall'accento posto alle attività comunicative relazionali è che il tirocinio non ha la finalità prima di formare i tirocinanti a una professione o a un mestiere. Rendere occupabili soggetti per qualifiche professionali di basso livello significa semplicemente prepararli ad affrontare differenti lavori a tempo, senza offrire però né una crescita professionale né una futura stabilizzazione, come era invece nel caso della formazione rivolta all'inserimento lavorativo. D'altra parte la standardizzazione delle capacità relazionali non favorisce certo lo sviluppo della persona nel suo complesso (secondo il concetto umanistico di persona), ma serve ad apprendere come muoversi in ambienti di lavoro dove si è soggetti privi di garanzie contrattuali, cioè della possibilità di esercitare alcun 'contro-potere'. L'idea di *formazione lavorativa e formazione continua* modifica inoltre la visione stessa dei rapporti di forza al lavoro, fattuali e non solo giuridici: la psicologizzazione dei rapporti di lavoro tende cioè a opacizzare le condizioni e le strutture del proprio ambiente di lavoro, nel momento in cui il giudizio sulla propria preparazione per un lavoro si misura sempre meno su criteri oggettivi e sempre più proprio saper essere e saper relazionarsi (Pascucci 2008).

La principale trasformazione, dunque, sembra essere di natura cognitivo-culturale. I risvolti sono però ben reali: lo spostamento dei confini tra ciò che viene definito come lavoro e ciò che ricade nella sfera del non lavoro - operazione semantica legittimata dalle etichette di occupabilità ed *esperienza lavorativa* - ha per i tirocinanti conseguenze non tanto e non solo sul piano economico nel breve periodo (cioè per il periodo dell'attività lavorativa), quanto e soprattutto sul piano delle tutele e dei diritti e rispetto alle prospettive future, non in ultimo di avanzamento professionale concreto e certificato.

## 9 Discussione e conclusioni

Questo contributo ha l'obiettivo di contribuire al crescente dibattito sulla natura dei tirocini: sono effettivamente esperienze formative e ponti verso il mondo del lavoro o costituiscono una nuova forma di sfruttamento e di acquisizione di forza lavoro a basso costo? Una risposta chiara a queste domande non è, ovviamente, possibile. Tuttavia la nostra analisi di 1.008 progetti formativi di tirocinio nella Provincia di Bologna ci permette di affermare, almeno per quanto riguarda la Provincia in esame, che vi è sicuramente una quota significativa di tirocini che presentano le caratteristiche

di rapporti di lavoro mascherati. Infatti, i tirocini relativi a occupazioni nel commercio, nella ristorazione e nei trasporti rappresentano una quota importante del campione analizzato. Come abbiamo mostrato, inoltre, i progetti formativi relativi a queste qualifiche professionali presentano una prevalenza di compiti esecutivi, con opportunità di formazione molto scarse. Inoltre, molti di questi tirocinanti ricevono rimborsi tali da apparire, nei fatti, come vere e proprie retribuzioni. Tale dato è confermato anche dall'analisi dei progetti formativi che mostra come il minor interesse alla formazione riguardi figure professionali di basso livello.

Va detto che un limite rilevante di questo studio è che individua solo i casi in cui vi è una chiara presunzione di violazione del quadro normativo italiano sui tirocini. L'identificazione di altre, più sottili, forme di abuso, come nei casi in cui il progetto formativo è formalmente corretto, ma lo svolgimento pratico del tirocinio non rispetta le norme, richiederebbe l'utilizzo di altre metodologie di analisi, quali interviste con i tirocinanti riguardo alla loro esperienza. Tuttavia, riteniamo che il nostro sia stato un esercizio utile, dal momento che abbiamo mostrato come i progetti formativi che suggeriscono la presenza di abusi non sono un fenomeno marginale, ma, al contrario, piuttosto consistente. La nostra ricerca, inoltre, è andata oltre la retorica comune che vede i tirocini come fenomeno limitato a particolari settori e occupazioni (quelli creativi e altamente qualificati) o a particolari gruppi di persone (giovani altamente istruiti). Abbiamo invece mostrato come la maggior parte dei tirocini riguardi occupazioni con livelli di qualificazione medio-bassi e sia portata a termine da persone con livelli di istruzione medio-bassi. Ovviamente, tali osservazioni sono, per la struttura della nostra indagine, riferibili al solo territorio in esame e ci sarebbe, quindi, bisogno di un'analisi più estesa per verificare se le dinamiche evidenziate sono comuni ad altre aree del Paese.

In termini di implicazioni politiche, il nostro studio ha dimostrato che l'obiettivo primario della più recente riforma della questione (l. n. 92/2012), vale a dire l'introduzione di un'indennità obbligatoria per i tirocinanti extracurricolari potrebbe essere fuorviante se il suo obiettivo è quello di prevenire tirocini di bassa qualità. Come abbiamo mostrato, infatti, già prima dell'introduzione della norma, la maggioranza dei tirocinanti riceveva un rimborso spese superiore al minimo introdotto dalla normativa regionale. Inoltre, le indennità, anziché costituire una garanzia della buona qualità dei tirocini, potrebbero servire a dissimulare la sostituzione del lavoro regolato contrattualmente con tirocini, contribuendo così ad allargare il fenomeno della precarietà lavorativa. A nostro avviso, quindi, una maggiore attenzione dovrebbe essere dedicata alla prevenzione degli abusi attraverso un aumento delle ispezioni e un attento monitoraggio dei tirocini e dei progetti formativi da parte degli enti promotori, anche in sede di stipulazione e validazione dei progetti formativi.

## Bibliografia

- AlmaLaurea (2013). *Condizione occupazionale dei laureati: XV indagine 2012*. Bologna: AlmaLaurea.
- Bascetta, Marco (2014). «L'economia politica della promessa». *Il manifesto*, 22 ottobre.
- Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994). «Individualisierung in modernen Gesellschaften». Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.), *Risikante Freiheiten*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Bertagna, Giuseppe (2008). «Introduzione». Cegolon, Andrea (a cura di), *Competenza. Dalla performance alla persona competente*. Soveria Manelli: Rubbettino, 7-9.
- Borghi, Vando; Rizza, Roberto (2006). *L'organizzazione sociale del lavoro. Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*. Milano: Mondadori.
- Bourdieu, Pierre (1986). «Forms of Capital». E.G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory of Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, 241-58.
- Carrot Workers' Collective (2009). *Surviving Internships. A Counter Guide to Free Labour in the Arts*. London: Carrot Workers' Collective.
- Cegolon, Andrea (a cura di) (2008). *Competenza. Dalla performance alla persona competente*. Soveria Manelli: Rubbettino.
- Commissione Europea (2013). *Lavorare insieme per i giovani d'Europa. Invito ad agire contro la disoccupazione giovanile* [online]. Bruxelles: Commissione Europea. URL [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth\\_it.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_it.pdf) (2016-11-28).
- Delfitto, Leonardo (a cura di) (2000). *Formazione continua, gestione delle competenze e servizi all'impiego*. Milano: Franco Angeli.
- Della Ratta-Rinaldi, Francesca (2000). «L'analisi testuale: uno strumento per la ricerca sociale». *Sociologia e ricerca sociale*, 61, 102-27
- Demailly, Lise (2008). *Politiques de la relation: approche sociologique des métiers et activités*. Villeneuve d'Ascq: Septentrion.
- Doellgast, Virginia; Nohara, Hiroatsu; Tchobanian, Robert (2009). «». *European Journal of Industrial Relations*, 15 (4), 373-94.
- Excelsior/Unioncamere (2012). *Formazione continua e tirocini formativi*. Roma: Unioncamere.
- Fazio, Francesca (2013). «Tirocini: una regolamentazione a macchia di leopardo». Bertagna, Giuseppe; Buratti, Umberto; Fazio, Francesca; Tiraboschi, Michele (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*. Modena: ADAPT University Press, 36-48.
- Figiel, Joanna (2013). «Work Experience Without Qualities? A Documentary and Critical Account of an Internship». *Ephemera*, 13 (1), 33-52.
- Frenette, Alexandre (2013). «Making the Intern Economy: Role and Career Challenges of the Music Industry Intern». *Work and Occupations*, 40 (4), 364-97.

- Gallino, Luciano (1998). *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*. Torino: Einaudi.
- Garofalo, Domenico (2004). *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*. Bari: Cacucci Editore.
- Giubboni, Stefano (2003). *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*. Bologna: il Mulino.
- Graziano, Valeria; Ferreri, Mara (2014). «The Breaking of the Spell. Young Women and Internships in Popular Television Culture». *Sociologia del Lavoro*, 133, 58-70.
- Illouz, Eva (2007). *Intimità fredde. Le emozioni nella società dei consumi*. Milano: Feltrinelli.
- IRES ER (2014). *Hostage: Formazione o sfruttamento? L'istituto dei tirocini formativi in Provincia di Bologna*. Materiali IRES. Bologna: IRES ER.
- ISFOL; Repubblica degli stagisti (2009). *Gli stagisti italiani allo specchio. Il sondaggio ISFOL - Repubblica degli stagisti*. Roma: ISFOL.
- Kaufhold, Marisa (2006). *Kompetenz und Kompetenzerfassung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krautz, Jochen (2007). *Ware Bildung. Schule und Universität unter dem Diktat der Ökonomie*. Kreuzling/München: Hugendubel.
- Latour, Bruno (2005). *Reassembling the Social: An Introduction to Network-Actor-Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Le Boterf, Guy (2013). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Eyrolles.
- Levati, William; Sarao, Maria (1998). *Il modello delle competenze*. Milano: Angeli.
- Lippmann, Walter (1914). *Drift and Mastery*. Madison: University of Wisconsin Press. New ed.: 1985.
- Oeftering, Tonio (2013). *Das Politische als Kern der politischen Bildung*. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Papadopoulos, Orestis (2014). «Youth Unemployment Discourses in Greece and Ireland before and during the Economic Crisis: Moving from Divergence to 'Contingent Convergence'». *Economic and Industrial Democracy*, 37 (3), 493-515.
- Pascucci, Paolo (2008). *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*. Torino: Giappichelli Editore.
- Pedretti, Katia (2009). *I tirocini in Emilia-Romagna. La transizione al lavoro e la certificazione delle competenze*. Bologna: Regione Emilia-Romagna.
- Perlin, Ross (2011). *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. New York: Verso.
- Risi, Elisabetta; Amano, Emiliana (2014). «Introduzione. Traiettorie, forme e processi del lavoro emergente». *Sociologia del lavoro*, 133, 7-26.
- Rusciano, Mario (1982). «L'organizzazione giuridica del mercato del lavoro giovanile». *Politica del diritto*, 13 (1) 101-30.

- Sennett, Richard (1999). *L'uomo flessibile*. Milano: Feltrinelli.
- Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuovo capitalismo*. Bologna: il Mulino.
- Siebert, Sabina; Wilson, Fiona (2013). «All Work and no Pay: Consequences of Unpaid Work in the Creative Industries». *Work, employment and society*, 27 (4), 711-21.
- Standing, Guy (2012). *Precari: La nuova classe esplosiva*. Bologna: il Mulino.
- Tiraboschi, Michele (2013). «Se questo è uno stage». Bertagna, Giuseppe; Buratti, Umberto; Fazio, Francesca; Tiraboschi, Michele (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*. Modena: ADAPT University Press, 391-393.
- Torchia, Luisa (2002). «Welfare, diritti sociali e federalismo». *Quaderni costituzionali*, 4, 717-40.
- Voltolina, Eleonora (2010). *La Repubblica degli stagisti*. Roma-Bari: Laterza.

