

## Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari

a cura di Rossana Cillo

## Professione stagista

# Il tirocinio tra politiche attive di inserimento e sfruttamento: il caso della grande distribuzione organizzata a Bologna

Livia Bernardini

(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

**Abstract** This paper aims to investigate the relationship between the internship and the labour market in order to understand whether the former could be an effective means suitable for an active politics of employment. In particular, the research will focus on the extra-curricular internship: from a quantitative perspective we will analyse its utilisation and diffusion, while in qualitative terms we will assess its efficacy within the large-scale retail sector.

**Sommario** 1 Introduzione. – 2 Composizione e logica della GDO. – 2.1 Le trasformazioni della GDO in Italia dal dopoguerra ad oggi. – 2.2 Dimensione delle imprese e logistica. – 2.3 Condizioni di lavoro e sindacati. – 2.4 La filosofia del just-in-time: disagi psicofisici del lavoro flessibile. – 3 Tirocinanti e stagisti nella GDO bolognese. – 3.1 Motivazioni. – 3.2 Condizioni di lavoro. – 3.3 Valutazione dei vari attori rispetto agli stage. – 3.4 Buone pratiche. – 3.4.1 Formazione disinformata. – 3.4.2 Formazione mancata, controlli e monitoraggi in itinere. – 3.4.3 *Verba volant, scripta manent*: l'introduzione della certificazione delle competenze. – 3.4.4 Tirocinio etico. – 4 Conclusioni. – Appendice.

**Keywords** Curricular internship. Extra-curricular internship. Large-scale retail sector. Active labour market policies. Exploitation.

## 1 Introduzione

Post-industrial, networked capitalism has provided the ideal petri dish for the growth of internships, which are only one of many forms of nonstandard or contingent labor that have mushroomed since the 1970s. (Perlin 2012, 36)

Negli ultimi anni, per cercare di far fronte a una sempre maggior richiesta di flessibilità e adattabilità lavorativa, sono aumentate esponenzialmente acquisendo sempre maggior evidenza numerose tipologie di contratto atipiche e, parallelamente, si è assistito a un vero e proprio boom del ricorso agli stage. Lo stage, o tirocinio extracurriculare, si presenta sotto varie declinazioni ma, qualunque ne sia la tipologia, nasce come strumento di formazione al lavoro e la sua precipua finalità consiste nel fungere da

---

### Società e trasformazioni sociali 5

DOI 10.14277/6969-147-8/STS-5-9 | Submission 2015-10-18 | Acceptance 2015-11-07

ISBN [ebook] 978-88-6969-147-8 | ISBN [print] 978-88-6969-160-7 | © 2017

dispositivo ausiliario per facilitare l'inserimento dei giovani nel *labour market*. Fin dall'introduzione degli stage le direttive normative relative ai parametri di attivazione, tutela e certificazione dei tirocini extracurricolari sono apparse frammentarie e manchevoli e, anche adesso che ogni Regione ha sviluppato (o sta sviluppando) un proprio ordinamento interno per la gestione e l'amministrazione dei tirocini non sembrano essere venute meno tutte quelle perplessità e incertezze in merito all'utilizzo corretto di tale strumento (Buratti 2013).

Il concetto alla base dei tirocini consiste nel promuovere una sorta di scambio tra giovani e aziende: l'azienda offre formazione professionale e prospetta la possibilità di inserimento in organico e il tirocinante, in cambio, si accontenta di una indennità di partecipazione che non prevede versamenti contributivi e di un accordo di collaborazione che non vincola in alcun modo il datore di lavoro nel caso il rapporto dovesse rivelarsi insoddisfacente. Il rischio che si corre sottoscrivendo tale tipologia di collaborazione è quello di passare da formazione al lavoro a lavoro dequalificato, sottopagato e instabile, relegando i giovani tirocinanti a una condizione di precariato, sfruttamento e ricattabilità assoluta. E, purtroppo, moltissimi settori stanno ricorrendo agli stage proprio per questa loro duttilità strutturale che, in molti casi, si traduce in una collaborazione lavorativa evidentemente sbilanciata a favore delle aziende (Voltolina 2010).

Prima di iniziare ad indagare più nello specifico la 'questione stage' è necessario fare una premessa. Si discute ormai da anni, in particolar modo nell'ultimo periodo, delle problematiche lavorative che toccano da vicino soprattutto le fasce più giovani della popolazione, della necessità di garantire vie d'accesso più sicure – se non addirittura privilegiate – per chi si affaccia per la prima volta sul mondo del lavoro e di come la tutela dell'impiego e la lotta allo sfruttamento giovanile debbano essere considerati punti chiave nella creazione di un quadro normativo più attuale e funzionale. Nell'ultimo decennio si sono susseguiti con velocità incalzante una miriade di provvedimenti normativi mirati a cercare di rendere più chiaro e trasparente l'insieme delle procedure di attivazione, controllo e tutela di queste nuove e sempre maggiormente utilizzate forme di collaborazione lavorativa; tuttavia, a fronte di una straripante produzione giuridico-normativa risulta invece irrisorio il numero di saggi argomentativi che trattano questo fenomeno e la sua diffusione nella nostra penisola. In sostanza, nonostante l'attualità della tematica, di stage si parla poco e spesso male. Fanno eccezione alcune inchieste che hanno mostrato come il ricorso agli stage non sempre corrisponda agli obiettivi per cui è stato introdotto questo strumento. Pare quindi più che doveroso sottolineare che, per la stesura di questo saggio, si è rivelato di primaria importanza il contributo del testo di Eleonora Voltolina (2010), e il blog

a esso correlato,<sup>1</sup> affiancato e coadiuvato da una ricerca promossa dalla Camera del Lavoro Metropolitana della Confederazione Generale Italiana del Lavoro di Bologna in collaborazione con l'Istituto Ricerche Economiche e Sociali Emilia-Romagna (2014).

La ricerca si è posta come obiettivo principale quello di indagare la rilevanza del fenomeno degli stage nella grande distribuzione, focalizzandosi poi sulle condizioni di lavoro e i risvolti socio-occupazionali che tali percorsi di formazione producono sull'istruzione professionale e sulla stabilità lavorativa dei giovani tirocinanti.

La finalità primaria del lavoro di indagine è stata quella di presentare un bilancio complessivo in merito alla questione dei tirocini extracurricolari, una sorta di compendio relativo ai risultati della ricerca sul campo. In particolare, l'interrogativo a cui si è cercato di dare risposta ricalca essenzialmente una sola e fondamentale domanda: il tirocinio extracurricolare possiede realmente una funzione formativa e promuove attivamente e concretamente l'incremento dell'occupazione giovanile in un'ottica di inserimento e crescita professionale e professionalizzante all'interno del mondo del lavoro?

## 2 Composizione e logistica della GDO

Il ruolo sempre maggiormente centrale che, nell'ultimo trentennio, la vendita al dettaglio ha acquisito nell'organizzazione delle reti di distribuzione delle merci, ci spinge ad intraprendere un'analisi più approfondita di quello che è l'assetto logistico delle strutture appartenenti al settore della grande distribuzione organizzata (GDO). Partendo dalla sua definizione, questo capitolo si propone di indagare l'organizzazione interna dei sistemi alla base del processo di vendita al dettaglio, esaminandone la composizione della forza lavoro, il numero e le dimensioni delle imprese coinvolte e le diverse tipologie di relazioni industriali intercorrenti.

### 2.1 Le trasformazioni della GDO in Italia dal dopoguerra ad oggi

Eminente definì la distribuzione come «l'insieme degli operatori che svolgono attività di intermediazione commerciale tra l'offerta dei produttori (sia agricoli che industriali) e la domanda dei consumatori» (1983, 61); in origine questo ruolo di intermediario si identificava con i piccoli spacci ed empori specializzati gestiti autonomamente dai bottegai, spesso e volentieri proprietari e venditori allo stesso tempo. Mentre con la denominazione

<sup>1</sup> <http://www.repubblicadeglistagisti.it/> (2016-11-09).

‘grande distribuzione organizzata’, comunemente ridotta alla sigla GDO, si è soliti riferirsi «all’insieme delle grandi strutture (o gruppi) nazionali e multinazionali formate da reti di punti vendita al dettaglio presenti sul territorio». In sostanza la GDO rappresenta la trasformazione evolutiva che ha interessato il settore della distribuzione e vendita al dettaglio a partire dagli anni Sessanta del Novecento, passando dal singolo e indipendente esercizio commerciale specializzato alle grandi e logisticamente articolate catene di punti vendita odierne, con il loro vastissimo assortimento di prodotti.

I primi supermercati iniziano a sorgere in Italia alla fine degli anni Cinquanta, sulla spinta del boom economico del secondo dopoguerra. L’incremento qualitativo del livello della vita e l’aumento progressivo di redditi e consumi, accompagnati dalla produzione su larga scala fordista e il conseguente abbattimento dei costi dei prodotti finiti, si caratterizzano come elementi determinanti nel processo di nascita e crescita della GDO – senza dimenticare, ovviamente, altri fattori decisivi quali il potenziamento delle reti di trasporto e comunicazione o il moderno sviluppo tecnologico (Viviano 2014).

Il diffondersi di strutture commerciali complesse, che potessero raggruppare in un’unica sede una consistente varietà di prodotti, garantendo al cliente un approvvigionamento facilitato dei beni di consumo, si sposava perfettamente con le nuove esigenze dei consumatori. Tuttavia, rispetto ad altri Paesi, l’avvento massiccio di questa tipologia di esercizi commerciali ha tardato a realizzarsi. Riprendendo Foglio (1991), Venturini (2008) sottolinea come sia possibile nel periodo 1965-1989 individuare tre gruppi ben distinti di Paesi per indagare altrettante dissimili tipologie di sviluppo della GDO in Europa: Paesi interessati da uno sviluppo intenso in tempi brevi (Germania, Austria, Irlanda, Svizzera e Paesi nordici); Paesi interessati da uno sviluppo in continua evoluzione, caratterizzato da fasi alterne di crescita e decrescita (Danimarca, Gran Bretagna, ecc.); Paesi interessati da uno sviluppo rallentato a causa della resistenza opposta dai piccoli esercizi commerciali specializzati, presenti a livello capillare sul territorio (Italia, Spagna, Francia, Portogallo, ecc.).

Proprio per questo sviluppo lento e graduale, abitualmente si è soliti collocare a cavallo tra gli anni Ottanta e Novanta la fase di svolta nell’evoluzione della GDO in Italia.

Nell’arco degli ultimi venti/trent’anni il settore in Italia ha conosciuto uno sviluppo più che significativo e, come vedremo in seguito, la tendenza non sembra accennare ad arrestarsi; resta tuttavia un dato di fatto, e ce ne si occuperà più avanti, l’esistenza – ancora ad oggi – di forti squilibri nel quadro globale europeo della GDO, che vede il settore italiano in costante affanno rispetto ai competitori esteri (Deloitte 2016).

Volendo solo brevemente accennare a quella che è la classificazione delle tipologie di esercizi commerciali possiamo dire che le strutture facenti parte del complesso sistema della GDO vengono comunemente dif-

ferenziate tra strutture della 'grande distribuzione' (GD) e strutture della 'distribuzione organizzata' (DO): nel primo gruppo rientrano tutte quelle grandi strutture organizzate sotto la direzione di un unico soggetto proprietario che detiene direttamente la titolarità su ogni punto vendita (ad esempio le italiane Coop, Conad, Esselunga e Il Gigante; le francesi Carrefour e Auchan, ecc.); del secondo gruppo fanno invece parte soggetti minori, piccole strutture che decidono di consorziarsi tra loro per ottenere un maggiore potere contrattuale sui fornitori attraverso la creazione di gruppi di acquisto (Despar, Sisa, Sigma, ecc.). A differenza delle strutture della GD quindi, quelle associate nei gruppi di acquisto, pur condividendo sul mercato un unico marchio e un'insegna ben riconoscibili, conservano l'individuale titolarità dell'esercizio commerciale.

## 2.2 Dimensione delle imprese e logistica

L'Istat classifica il commercio interno italiano secondo due categorie, quella del commercio all'ingrosso e quella del commercio al dettaglio. Nel 2013 appartenevano alla seconda categoria 505.371 imprese, che davano lavoro ad oltre un milione e 650mila addetti, con una media di 3,27 addetti per impresa, mentre per quanto riguarda il commercio all'ingrosso si stimavano in attività 406.543 imprese, per un totale di circa un milione e 180 mila addetti (Istat 2013, 409).

Partendo dal definire la logistica come «l'insieme delle decisioni e delle attività, relative alla pianificazione, organizzazione, gestione e controllo di un sistema finalizzato ad ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del flusso fisico dei materiali e dei prodotti (e delle connesse informazioni),<sup>2</sup> dai fornitori degli input del processo produttivo fino agli utilizzatori finali degli output», Lara Penco (2007, 19-20) introduce poi il concetto di filiera logistica, ovvero l'insieme di quelle operazioni che, mettendo in gioco congiuntamente tutta una serie di attori, fanno sì che il processo della grande distribuzione - dall'approvvigionamento alla vendita, passando per la produzione - si realizzi. L'organizzazione logistica di queste imprese si struttura su due livelli strettamente interconnessi tra loro: un'entità principale che svolge operazioni di coordinamento (1° livello) e diverse strutture intermedie di gestione dei punti vendita distribuite ed articolate sul territorio, la cui competenza può essere regionale o sovraregionale (2° livello).

Tornando al flusso fisico, il primo gradino nella catena di passaggi che compongono la filiera della GDO consiste nell'interfacciarsi con i pro-

2 La Penco specifica infatti che esistono due tipologie di flussi: quello *informativo*, relativo ai fabbisogni (determinazione della domanda, amministrazione degli ordini, programmazione degli acquisti, ecc.) e quello *fisico*, ovvero relativo all'aspetto operativo dell'attività logistica (acquisto e gestione dei beni, stoccaggio e vendita).

duttori, al fine di ottenere beni e merci da far giungere sugli scaffali dei mercati della distribuzione al dettaglio; e ovviamente, alla base di questa relazione commerciale produttore-acquirente, sta la contrattazione. Strappare accordi vantaggiosi sul prezzo delle merci è indispensabile per le strutture della GDO che, proprio per poter intervenire in maniera più efficiente in questo ambito, si sono nel tempo aggregate per creare centrali d'acquisto; queste ultime si presentano, quindi, come organizzazioni specializzate nell'acquisto di ingenti quantità di prodotti destinati a più acquirenti (Viviano 2012).

Quindi, pur essendo in competizione tra loro nella vendita al dettaglio ai consumatori, le strutture (imprese o consorzi della GDO) si associano in centrali d'acquisto al fine di aumentare il loro peso contrattuale con i produttori. Esiste un forte squilibrio tra potenza delle imprese nazionali ed estere. Rispetto al panorama europeo, la situazione italiana relativa alla dimensione delle imprese si caratterizza per un'evidente preponderanza di piccole imprese; questa tipicità sembrerebbe presentarsi come causa determinante della minor efficienza nel settore della trasformazione alimentare italiano rispetto a quello di altre realtà europee - come quella tedesca o spagnola - contraddistinte dalla massiccia presenza di grandi imprese (FederDistribuzione 2013).

### 2.3 Condizioni di lavoro e sindacati

Negli anni vi sono stati diversi provvedimenti legislativi straordinari intervenuti a modificare in maniera strutturale le norme standard di lavoro che regolavano il settore del commercio. I due atti più significativi sono stati i decreti 'Bersani' (d.lgs. n. 114/1998) e 'Salva-Italia' (d.l. n. 201/2011). Nonostante la risposta negativa della cittadinanza al referendum del 1995,<sup>3</sup> a meno di tre anni da quella data il Governo approva il 'decreto Bersani', che introduce deroghe e maggior flessibilità rispetto alle undici ore di riposo giornaliero e presenta il lavoro domenicale come elemento ordinario e obbligatorio.<sup>4</sup> Ciò che era stato cominciato dal decreto trova poi conclusione nel successivo 'Salva-Italia', che dà il via al processo di deregulation, autorizzando l'apertura dei supermercati tutti i giorni dell'anno e senza limiti di orario.

La deregolamentazione ha prodotto e continua a produrre effetti devastanti sul settore e sulle condizioni di lavoro degli addetti, soprattutto per-

---

3 Referendum relativo alla liberalizzazione degli orari di apertura dei centri commerciali, il 62,5% dei votanti si esprime per l'abrogazione di tale proposta.

4 Nello specifico (art. 11, co. 5) parla di autorizzare la deroga alla chiusura domenicale per otto domeniche l'anno, escludendo dal computo le domeniche del mese di dicembre (arrivando quindi a dodici domeniche l'anno).

ché le grandi catene di distribuzione investono sulle aperture domenicali ma faticano a rientrare dei costi e cercano di ammortizzare queste perdite rifacendosi sui salari dei lavoratori, ad esempio non retribuendo le ore di lavoro straordinarie come tali ma secondo la remunerazione ordinaria. Inoltre Confesercenti denuncia la chiusura di più di 32mila imprese, con la conseguente perdita di quasi 90mila posti di lavoro, a seguito del 'decreto Salva-Italia' (Confesercenti 2013).

A tutto questo vanno poi sommandosi altre problematiche quali il blocco delle retribuzioni o l'abbattimento del trattamento salariale durante la malattia, condizioni che si inseriscono in una cornice globale di perdita di diritti e salario che le organizzazioni dei lavoratori denunciano da anni, organizzando scioperi e presidi.

Un discorso a parte vale poi per i tirocini e gli stage curricolari, per i quali non è prevista alcuna indennità di partecipazione, ed extracurricolari, ovvero stage e tirocini svincolati da iter scolastici e universitari, per cui la 'riforma Fornero'<sup>5</sup> ha stabilito una indennità di partecipazione che varia da Regione a Regione (in media tra i 300 e i 600 € minimi mensili). Come vedremo il dilagare di questo fenomeno stia influenzando l'assetto strutturale e organico del mondo del lavoro, in generale, e del settore della grande distribuzione, in particolare.

#### 2.4 La filosofia del *just-in-time*: disagi psicofisici del lavoro flessibile

Nel mondo del lavoro moderno flessibilità e condiscendenza si configurano come due dei requisiti centrali per il lavoratore: il rendersi disponibili ad affrontare turni di lavoro massacranti, l'accettare contratti atipici con retribuzioni spesso inadeguate se non addirittura irrisorie, il demansionamento e la dequalificazione della figura del lavoratore sono solo alcuni degli aspetti che rendono troppo spesso il termine flessibilità sinonimo di sfruttamento e precariato, e il settore della grande distribuzione non fa eccezione (Voltolina 2012). Secondo i dati forniti dalla EWCS (*European Working Conditions Survey 2010*, cit. in Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 49-58), in Italia le percentuali relative a tipologie contrattuali quali lavoro a termine o part-time sono piuttosto elevate nel settore del commercio: oltre il 13% dei lavoratori è assunto tramite contratto a termine, mentre il part-time arriva quasi a toccare il 20% degli addetti del settore. Per quanto riguarda l'incidenza del lavoro su turni e di quello domenicale, il primo nel 2010 arrivava a superare il 20%, con un significativo incremento rispetto al 2005;<sup>6</sup> il secondo coinvolgeva quasi il 30% dei lavoratori del settore (Di

5 Riforma del Mercato e del Lavoro approvata con la l. n. 92/2012.

6 Dal 18,7% del 2005 al 20,6% nel 2010: l'aumento è di quasi due punti percentuali.

Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 49-51). La combinazione tra contratti di lavoro a breve termine o part-time, unita alla richiesta di turnazione degli orari e all'impiego domenicale, produce una destrutturazione dei tempi di lavoro e una forte desincronizzazione dei tempi sociali rispetto alla settimana lavorativa standard (Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 37). Tutti elementi che hanno una profonda incidenza sulla qualità della vita dei lavoratori e che producono conseguenze impattanti sulla vita privata, svilendo e impoverendo le interazioni sociali e familiari.

L'impiego nella grande distribuzione implica inoltre gravose conseguenze psicofisiche. Secondo la ricerca della EWCS (Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 49-58) l'incessante ripetersi di azioni e gesti, spesso accompagnato da un ambiente di lavoro caotico e privo di punti di riferimento temporali (illuminazione eccessiva e innaturale, locali privi di finestre, impianti di condizionamento e riscaldamento perennemente attivi, ininterrotto inquinamento acustico prodotto da musica o display pubblicitari per la promozione dei prodotti, ecc.) può far perdere al lavoratore la cognizione dello spazio-tempo, trasformando la consuetudine in vera e propria alienazione. Gli orari di lavoro sono più ridotti ma nello stesso tempo più stringenti poiché l'operatività richiesta è la medesima; Di Nunzio riassume tale condizione parlando di «saturazione» del tempo di lavoro: diminuisce l'orario ma non il carico di lavoro e, dovendo svolgere le medesime mansioni in un intervallo di tempo più limitato, spesso il ritmo di lavoro si fa frenetico. A tutto questo si uniscono tensioni e pressione psicologica costante dovute al rapporto continuo con la clientela («servilismo imposto», Cuomo 2009, 78), e un'assoluta remissività nei confronti dei dirigenti, che detengono il potere contrattuale e sono reputati unici possibili artefici di rinnovi e proroghe lavorative. Come sottolineato da Cuomo (2009) in una ricerca svolta presso lo 'sportello del disagio' della Camera del Lavoro di Milano, spesso i lavoratori dei grandi centri commerciali lamentano il reiterarsi di richieste di straordinari e l'intensificazione dei ritmi di lavoro da parte dei superiori e la giustificazione di tali sacrifici in correlazione a un futuro e ipotetico incremento delle possibilità di assunzione o miglioramento salariale; il miraggio di una stabilità economico-lavorativa diventa, insomma, un meccanismo illusorio finalizzato ad un aumento di produttività dell'organico. I disturbi più frequenti riscontrati nei lavoratori atipici nella GDO riguardano disagi psicologici quali l'autocolpevolizzazione, la disistima indotta e un senso di alienazione rispetto alla sfera sociale di origine dovuto a ritmi di lavoro totalizzanti e disumanizzanti, senza tralasciare le ricadute che l'insieme di tali fattori produce a livello fisico sui dipendenti, come, ad esempio, l'invecchiamento precoce. Cuomo analizza ampiamente anche tutti dispositivi psicologici adottati dai grandi brand della GDO per giustificare tali pretese, le ormai note 'mission aziendali': pratiche atte ad inculcare nel lavoratore l'idea che l'azienda sia come una grande famiglia. Il punto vendita non è semplicemente un luogo di lavoro



ma diventa fulcro imprescindibile di aggregazione sociale e familiare, con tutte le implicazioni emotive che ciò comporta. Non ci si sta sacrificando per il datore di lavoro ma per la propria famiglia, una famiglia che accoglie e protegge e verso la quale si dovranno quindi nutrire sentimenti di rispetto e devozione. A tale fine sono previste in ogni azienda tutta una serie di attività, sia nel corso dell'orario di lavoro che al di fuori di esso – come ad esempio cene o vacanze aziendali, mirate a coinvolgere i dipendenti in un «trascinante entusiasmo collettivo» nel tentativo di «inculcare una forma di fanatismo rispetto ai valori aziendali» (Cuomo 2009, 86).

### 3 Tirocinanti e stagisti nella GDO bolognese

Nel periodo giugno-settembre 2014, nell'area di Bologna, sono state svolte tredici interviste discorsive:<sup>7</sup> le testimonianze raccolte si dividono, in base alla categoria di appartenenza degli intervistati, in quattro classi tipologiche: stagisti impiegati nel settore della GDO (6), imprenditori del medesimo settore (2), enti promotori (3) e sindacati o istituzioni abilitate al controllo (2).

Per far sì di poter fornire un quadro di analisi quanto più puntuale e rilevante è stato scelto un modello di intervista discorsiva semi-strutturata (Bichi 2002), optando per un campionamento a scelta ragionata (le quattro categorie di intervistati sopraelencate) e articolando l'analisi secondo l'individuazione di quattro precise domande cognitive che vedremo in seguito. Per procedere in maniera strutturata si è deciso di utilizzare una traccia di intervista standard, poi declinata in maniera leggermente differente in base alle categorie di intervistati, così da ottenere un quadro completo, in grado di spaziare dall'inquadramento professionale dei soggetti alla descrizione esperienziale in merito alla questione stage. La traccia origi-

7 Prima di addentrarci nell'analisi dei dati raccolti, riteniamo opportuno presentare alcune premesse di carattere metodologico. Corbetta (1999, 405) definisce l'intervista discorsiva come «una conversazione provocata dall'intervistatore, rivolta a soggetti scelti sulla base di un piano di rilevazione, avente finalità conoscitive, guidata dall'intervistatore, sulla base di uno schema flessibile e non standardizzato di interrogazione»; con tale espressione si definiscono quindi, in sostanza, dialoghi e conversazioni indirizzati alla raccolta di informazioni attraverso un'interazione diretta con l'intervistato che si verifica, di riflesso, attraverso un sottile coinvolgimento da parte del ricercatore. E proprio questo relazionarsi *vis-à-vis* permette al ricercatore di condurre in maniera più flessibile e naturale la conversazione, instaurando una relazione di reciproca e duplice vicinanza (fisica e psicologica) con l'interlocutore. Tuttavia, come sottolineato da Bernardi (2008, 147), «esiste una sorta di legge che definisce una relazione di proporzionalità inversa tra capacità di controllo e livello di coinvolgimento», e questo fa sì che, nella modalità dell'intervista discorsiva, risulti estremamente probabile il verificarsi di un condizionamento del ricercatore, elemento che solitamente porta a considerare ed etichettare questa tipologia di indagine come approssimativa ed imperfetta.

nale deriva dal progetto di ricerca *Internstage* condotto dal Laboratorio di Ricerca Sociale<sup>8</sup> ed è stata liberamente adattata alla ricerca svolta sul campo. Oltre a un breve schema contenente domande di carattere personale e professionale (età, sesso, titolo dell'intervistato, dimensione dell'impresa, numero di percorsi di tirocinio attivati, entità dell'indennità di partecipazione, ecc.), le principali aree tematiche affrontate nella traccia riguardano le motivazioni che spingono le aziende del settore della GDO ad attivare stage o gli stagisti ad accettare tale forma di collaborazione per l'inserimento nel mondo del lavoro, le modalità di attivazione del percorso di tirocinio, la formazione fornita o offerta durante l'iter, un approfondimento circa le conoscenze normative in tema di stage e l'eventuale esistenza di una policy formale per l'impiego di stagisti, stime relative alle percentuali di assunzione post-tirocinio e considerazioni personali in merito all'utilità e all'efficacia dello strumento. La tabella riportata in seguito fornisce una prima traccia dello schema cognitivo utilizzato per la somministrazione delle interviste ai vari attori, in appendice sono comunque presenti integralmente i modelli di canovaccio utilizzati.

<b>Soggetto</b>	<b>Stagisti GDO</b>	<b>Imprenditori GDO</b>	<b>Enti promotori</b>	<b>Sindacati, Enti o Istituzioni abilitate al controllo</b>
Domande chiuse	Titolo di studio, numero stage attuali e precedenti (durata, orari di lavoro, indennità di partecipazione ecc.)	Settore azienda e ruolo ricoperto dall'intervistato, n° stage attivati e durata.	Tipologia e dimensione ente, ruolo ricoperto dall'intervistato, n° stage attivati e durata.	Tipologia e dimensione ente, ruolo ricoperto dall'intervistato.
Domande a risposta aperta	Descrizione esperienza di tirocinio, mansioni svolte e condizioni di lavoro, rapporti con i colleghi, formazione e prospettive future.	Punti di vista e prassi rispetto agli stage (modalità di selezione, formazione e prospettive di inserimento, policy formale per l'impiego di stagisti ecc.).	Punti di vista e prassi rispetto agli stage (promozione, collaborazioni e partnership, monitoraggio, bilancio opportunità/problematicità ecc.).	Punti di vista e prassi rispetto agli stage (controlli, aiuto e supporto durante lo stage, conoscenza regolamentazioni, percentuali e statistiche su assunzioni ecc.).
Motivazioni – Condizioni di lavoro – Valutazione – Buone pratiche				

<sup>8</sup> Laboratorio di Ricerca Sociale (LARIS), Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali, Università Ca' Foscari, <http://www.unive.it/pag/16133/> (2016-11-09).

Il campione dei tirocinanti intervistati riflette alcuni tratti peculiari legati alla composizione sociale specifica: target molto giovane (età che varia tra i diciannove e i venticinque anni) e un livello di formazione piuttosto eterogeneo (due laureati, tre diplomati e un tirocinante né laureato né diplomato). Tratti ricorrenti proprio perché il tirocinio, per sua natura, coinvolge le fasce più giovani della popolazione e il livello di formazione scolastica non funge quasi mai da discriminante nella fase di scrematura dei candidati. Per quanto riguarda gli enti promotori si è scelto di indagare le tre grandi macroaree che promuovono tirocini extracurricolari: università, enti di formazione privati e Centri per l'impiego. Si è quindi deciso di sviluppare ed approfondire le tematiche emerse nel corso delle interviste individuando quattro filoni argomentativi (in sostanza, le risposte alle domande cognitive cui si faceva riferimento poc'anzi): motivazioni, condizioni di lavoro, valutazione dei vari attori rispetto agli stage e buone pratiche.

Per rendere più agevole e comprensivo il rimando delle citazioni alle relative interviste è stata creata la tabella seguente, nella quale sono riportati i codici corrispondenti ai vari attori intervistati.

<b>Intervistato</b>	<b>Età</b>	<b>Genere</b>	<b>Formazione</b>	<b>Sigla</b>
Stagista 1	20 anni	M	Diploma perito elettrotecnico	ST01
Stagista 2	24 anni	F	Laurea in lettere e filosofia	ST02
Stagista 3	21 anni	F	Diploma perito agrario	ST03
Stagista 4	19 anni	F	Diploma liceo scientifico	ST04
Stagista 5	24 anni	F	Licenza media	ST05
Stagista 6	25 anni	F	Laurea in studi linguistici e orientali	ST06

<b>Intervistato</b>	<b>Sigla</b>
Azienda 1 – Responsabile punto vendita	EXP01
Azienda 2 – Responsabile risorse umane punto vendita	EXP02
Ente promotore 1 – Ente di formazione privato non-profit	EXP03
Ente promotore 2 – Università di Bologna	EXP04
Ente promotore 3 – Centro per l'impiego	EXP05
Ente di controllo 1 – Responsabile controlli ente di formazione	EXP06
Ente di controllo 2 – Rappresentante RSU in azienda	EXP07

### 3.1 Motivazioni

Le motivazioni che spingono i vari attori ad avvicinarsi e a sperimentare la tipologia lavorativo-formativa del tirocinio sono, ovviamente, fortemente diversificate.

Gli stagisti (siano neolaureati, neodiplomati o semplicemente giovani disoccupati) generalmente optano per tale soluzione lavorativa nella speranza che possa rivelarsi un buon trampolino di lancio verso un inserimento più stabile e definitivo nel mondo del lavoro, chi per arricchire il proprio bagaglio di esperienze formative, chi sperando in un contratto meno atipico all'interno della medesima azienda in cui sta svolgendo il tirocinio.<sup>9</sup>

In generale, però, le probabilità che tali speranze si realizzino vengono percepite come difficili, molto improbabili se non addirittura impossibili dagli intervistati.<sup>10</sup> A grandi linee possiamo individuare due categorie di stagisti: i fiduciosi e i disillusi. All'interno della seconda categoria rientrano soprattutto i neolaureati che, spesso e volentieri molto più informati sulle norme vigenti in materia di tirocini e con aspettative generalmente più alte riguardo alle mansioni d'impiego, si rendono da subito conto che le reali possibilità di assunzione sono pressoché inesistenti. Avendo infatti questi ultimi già concluso il proprio percorso formativo hanno come priorità l'opportunità di vedersi offrire una reale prospettiva di inserimento lavorativo; come ha rilevato anche Voltolina (2010) è plausibile e molto probabile che le aspettative attuali di un neolaureato possano differire, anche in larga misura, da quelle maturate durante lo svolgimento di un tirocinio curricolare finalizzato alla conclusione dell'iter universitario.

Le aziende, dal canto loro, si servono di tale strumento perché permette loro di poter formare e testare le risorse in vista di una futura introduzione all'interno dell'organico.<sup>11</sup> In sostanza si servono del tirocinio per poter

---

9 «Spero magari che mi facciano un contratto part-time o anche solo da weekendista» (ST04). «La speranza era quella di essere assunto come apprendista [...] fino alla fine ci ho sperato» (ST01).

10 «Mi avevano sempre detto, fin dall'inizio, che non c'era la possibilità di essere assunto, certo, mi spronavano a lavorare bene dicendo che magari le cose potevano anche cambiare» (ST01). «Non ho speranze riguardo a questo stage [...] francamente già so che non sarò confermata, perché il loro interesse non è mai stato quello di assumermi» (ST03).

11 «La finalità è quella di individuare elementi validi e capaci, potenzialmente adatti a ricoprire in futuro determinate posizioni all'interno dell'azienda, in sostanza soggetti che si distinguano durante il percorso formativo e di orientamento. L'identificazione di tali personalità avviene attraverso la valutazione dell'impegno e delle abilità/capacità operative e interattive mostrate nel corso dello stage» (EXP01). «Per noi il tirocinio è la possibilità intanto di conoscere nuovi candidati, se non ci dovesse essere una possibilità successiva allo stage comunque cerchiamo, dal punto di vista etico, di fornire una formazione completa in ogni caso spendibile altrove. Se poi capita il profilo giusto, che si inserisce bene e c'è la possibilità di inserirlo in organico, ben venga» (EXP02).

effettuare una valutazione più approfondita del candidato nell'ottica di un futuro inserimento a lungo termine, o almeno questo dichiarano nelle intenzioni. Come vedremo in seguito la percentuale di assunzioni post-tirocinio risulta praticamente irrisoria, si predilige infatti un meccanismo di ricambio continuo delle risorse impiegate, strategia indubbiamente meno onerosa da un punto di vista economico-imprenditoriale.

Gli enti promotori meritano un discorso a parte in quanto ciascuno di essi, a seconda del campo di interesse, attiva tirocini per motivazioni differenti. L'Università si pone come obiettivo principale quello di offrire ai suoi neolaureati la possibilità di realizzare un tirocinio propedeutico e in un ambito che sia in continuità con l'area degli studi appena conclusi, motivazione per cui l'Università non si caratterizza certamente come uno dei principali enti promotori nell'ambito del settore della GD, GDO e Cash&Carry.

Se da un lato l'università - almeno nelle intenzioni - si pone come ente al servizio del neolaureato, prediligendo la promozione di percorsi di orientamento e formazione che collimino con l'area di studio oggetto dell'iter universitario e sostenendo l'importanza imprescindibile di tali strumenti al fine di dare opportuno coronamento pratico al processo di formazione accademica,<sup>12</sup> il centro per l'impiego non riconosce invece tra le sue funzioni precipue quella di promuovere i tirocini.

L'attività prevalente del CPI (centro per l'impiego) non riguarda i tirocini, noi ci occupiamo di fissare colloqui di orientamento con degli operatori. [...] La persona quando fa questa intervista dice anche se è eventualmente disponibile a fare un percorso di tirocinio. [...] L'azienda si può rivolgere al Centro per l'impiego anche quando ha già individuato la persona; quindi loro trovano il candidato e poi si rivolgono a noi per l'attivazione del percorso di tirocinio, per tutta la procedura amministrativa e per il tutoraggio in itinere del tirocinio. (EXP05)

Il ruolo del CPI in materia di tirocini è quindi di appoggio per le aziende e di informazione professionale per i giovani disoccupati, una sorta di duplice ausilio pratico nel processo di ricerca di impiego e impiegati. Anche in questo caso, tuttavia, il numero di tirocini attivati nel settore in esame è limitato ed esiguo in più, a causa dei vari tagli ai fondi messi in atto negli

12 «L'impostazione di base per i tirocini formativi e di orientamento in Emilia-Romagna prevede che, essendo il tirocinio un'esperienza formativa aggiuntiva, quest'ultimo dovrebbe andare ad integrare la competenza acquisita durante il percorso di studio. [...] Noi per esperienza abbiamo visto che il tirocinio formativo, nella maggior parte dei casi, è in continuità con l'area di provenienza. [...] I tirocini formativi, per linee guida nazionali, hanno la finalità di integrare il percorso di studi e devono essere fatti per posizioni per le quali è necessario un apprendimento, non un'attività esclusivamente operativa» (EXP04).

ultimi anni, anche tutta una serie di attività propedeutiche all'intraprendere il percorso di tirocinio sono state sospese.<sup>13</sup>

Discorso ben diverso vale invece per l'IFOA (Istituto Formazione Operatori Aziendali), ente di formazione privato non-profit presente su tutto il territorio nazionale e accreditato come ente promotore per l'attivazione di percorsi di tirocinio che, proprio perché multilocalizzata, si presenta come partner ideale per le grandi aziende della GD, GDO e Cash&Carry; su oltre seimila tirocini attivati da IFOA a livello nazionale più dell'80%, infatti, rientrano nel settore della GDO.<sup>14</sup>

Per quanto riguarda le aziende, sia le interviste rivolte ai responsabili dei punti vendita che ai rappresentanti dei vari enti promotori hanno permesso di individuare l'esistenza di due atteggiamenti ben distinti, che determinano profili altrettanto ben differenziati: filantropi e pragmatici. I primi manifestano una sorta di atteggiamento paternalistico nei confronti del tirocinio e dei tirocinanti e sembrano eccessivamente interessati a dimostrare la loro buona fede rispetto all'utilizzo di tale strumento: locuzioni come 'secondo i parametri stabiliti dalla legge' e 'siamo attentissimi a tutto ciò che riguarda i tirocinanti' diventano una sorta di cantilena, quasi un mantra ripetuto a voce alta per allontanare da sé l'idea che, forse, lo spauracchio dello sfruttamento è meno lontano di quanto si voglia far credere. Non vi è la benché minima ammissione, nemmeno in ipotesi, che il tirocinio possa essere – oltre che, ovviamente, un ottimo banco di prova per azienda e futuro dipendente – un'arma a doppio taglio e che, se non usato correttamente, possa tramutarsi in speculazione su mano d'opera a basso costo. Se un tirocinante non viene tenuto, l'unica risposta fornita (che in molti casi può rivelarsi corretta ma non certo nella quasi totalità) è che il giovane ha necessariamente mancato o peccato in qualcosa nel corso del periodo di tirocinio e che, quindi, non è assolutamente adatto a quel tipo di mansione, mentre non si ammette mai che sia perché magari, già dal principio, questa ipotesi non era nemmeno stata vagliata. Fatto di per sé abbastanza peculiare se si considera il lungo processo di selezione che i candidati devono superare anche solo per ambire a diventare tirocinanti, senza dimenticare che nella stragrande maggioranza dei casi le posizioni ricercate non prevedono comunque lo svolgimento di mansioni di grande responsabilità né richiedono competenze tecniche specifiche. Anzi, come si può evincere dalle interviste, nella maggior parte dei casi i tirocinanti svolgono mansioni che apprendono in pochi giorni e che espletano autonomamente.

**13** «Prima gestivamo tutta una serie di attività, correlate ai tirocini, che adesso in pratica non esiste più; avevamo anche dei laboratori che facevamo per i tirocinanti (es. ricerca attiva, contratti)... era tutto molto più strutturato e i finanziamenti venivano dal fondo sociale europeo. Poi le risorse si sono esaurite e tutte queste attività extra sono cessate» (EXP05).

**14** «Le aziende, soprattutto quelle della GD, sono ricercatissime da tutti gli enti che attivano percorsi [...] il nostro cliente tipo è il cliente multilocalizzato e quindi la GDO» (EXP03).

Effettuavo giorno per giorno un controllo tramite il libro entrata merci: facevo proprio una spunta bolla per bolla guardando che ciò che era sulla bolla corrispondesse a ciò che era realmente arrivato in negozio. [...] I compiti erano gli stessi tutti i giorni, non variavano. [...] non credo fosse un impiego che richiedeva effettivamente una formazione di sei mesi. (ST02)

Arrivo, devo spazzare fuori, tirare giù le tende, spolverare gli scaffali, controllare le giacenze di tutti i profumi mancanti (se mancano, specificare cosa manca e scriverlo), inserire le fidelity card al computer. [...] Delle mie mansioni fa parte anche il contatto con i clienti ma non sono propriamente un'addetta alle vendite, più che altro devo controllare che la merce non venga taccheggiata. [...] Se i clienti mi chiedono qualcosa di semplice, come ad esempio l'ubicazione della merce, posso fare da sola, se invece hanno bisogno di ricevere informazioni specifiche sui prodotti o di essere consigliati li indirizzo dalle altre colleghe, [...] insomma il mio ruolo, per quanto riguarda il contatto col pubblico, è elementare. (ST03)

Una volta arrivata sul posto di lavoro mi occupavo di stare in cassa quindi, semplicemente, di imbustare ciò che le persone compravano e di rilasciare lo scontrino fiscale. Maneggiavo i resti ma non facevo chiusura di cassa, soltanto cassiera una volta che il registratore fosse acceso. [...] Dare resti e inserire dei dati è talmente elementare che qualsiasi persona sarebbe in grado di farlo senza alcun tipo di formazione. (ST06)

Chiaramente il tirocinio è uno strumento di formazione ed è uno strumento anche un pochino *borderline* nel senso che i percorsi vanno monitorati proprio perché i ragazzi, a partire già dalla seconda/terza settimana, sono mediamente autonomi soprattutto nella grande distribuzione; già un profilo più da ufficio richiede più tempo, un affiancamento più costante perché è un lavoro magari meno routinario, ma in un punto vendita o in reparto già dopo le prime settimane i ragazzi sono già autonomi. (EXP03)

I pragmatici invece sono decisamente più realisti, sanno ed ammettono che il tirocinio è uno strumento *borderline* e che il passaggio da formazione a lavoro sottopagato non è poi così impercorribile; tentano quindi di porre limite a tali evenienze rendendo efficaci i controlli o, nel caso delle aziende, sottoscrivendo policy etiche con gli enti promotori e fornendo comunque un'adeguata formazione ai tirocinanti che - una volta terminato il percorso - possiederanno nuove competenze professionali spendibili anche altrove.

I tirocini che facciamo noi tramite l'istituto IFOA hanno durate differenti, mediamente tra i tre e i sei mesi. Anche per avere un approccio etico verso il tirocinio, quindi senza approfittare di persone che si stanno inserendo nel mondo del lavoro, proponiamo una durata che è compatibile con la fase formativa della mansione che vanno a svolgere. (EXP02)

Nella grande distribuzione molte volte noi abbiamo trasformazioni in apprendistato, quindi effettivamente i tirocini vengono utilizzati per l'inserimento in azienda. Ci sono anche situazioni presso la stessa azienda di grande distribuzione dove invece, su alcuni punti vendita che non hanno il budget necessario ad avere una persona in più, viene usato su turnazione un tirocinante, in sostituzione di un lavoratore ordinario. (EXP03)

Per quanto riguarda gli addetti ai controlli, siano essi responsabili sindacali o professionisti interni ad enti di formazione privati, - in linea con quanto sostenuto dalle aziende - confermano le motivazioni per le quali il settore della GDO ricorre ai tirocini.

[Il tirocinio] assicura alle aziende un bacino di utenza collaudato, tutti i candidati che inviano il curriculum possono in questo modo essere 'verificati sul campo'. [...] Quindi da un lato può essere utile ai candidati per scremare i settori di interesse, dall'altra parte permette all'azienda di vedere in un intervallo di tempo abbastanza corposo quali potrebbero essere le risorse valide o molto valide da inserire a medio o lungo termine in azienda. (EXP06)

[Il tirocinio] può risultare vantaggioso poiché lo stagista è una fonte di approvvigionamento interessante. [...] Il bacino di utenza è ampio e c'è la possibilità di riuscire a selezionare anche qualche candidato realmente valido. (EXP07)

Questo utilizzo 'improprio' del tirocinio si riflette anche nei dati relativi alle assunzioni post-tirocinio attraverso l'utilizzo di varie tipologie contrattuali (contratto a termine, contratto a tempo indeterminato, contratto di apprendistato, ecc.). Premesso che nessuno degli enti o aziende intervistate è stato in grado di fornire un prospetto statistico puntuale e documentato relativo al numero reale di assunzioni, vari attori, fatta eccezione per uno dei grandi punti vendita in esame,<sup>15</sup> hanno dichiarato che le assunzioni si attestano intorno al 20/30% degli stage attivati.

---

<sup>15</sup> Il punto vendita in questione, avendo iniziato da poco meno di due anni ad utilizzare lo strumento del tirocinio ed essendo incorso nella necessità di incrementare esponenzialmente il numero dei dipendenti a seguito di un ampliamento dello spazio commerciale,



## 3.2 Condizioni di lavoro

Trattandosi di tirocinanti inseriti all'interno del settore della grande distribuzione, tutti i giovani intervistati hanno riferito di svolgere, essenzialmente, le medesime mansioni: servizio cassa, addetti alle vendite e, in due casi, anche alcune attività relative all'amministrazione. C'è comunque da sottolineare come tutti gli intervistati abbiano rimarcato la versatilità, l'adattabilità del proprio ruolo, utilizzando in molti casi l'espressione 'flessibilità' per descrivere quel meccanismo di sostituzione nell'impiego che portava facilmente a una loro provvisoria ricollocazione in altri reparti o settori del punto vendita, una sorta di figura 'jolly' a cui si fa ricorso in base alle esigenze immediate dei vari reparti.<sup>16</sup> Per quanto riguarda le condizioni di lavoro dei tirocinanti intervistati possiamo affermare che il numero medio di ore di impiego settimanale si aggira intorno alle 37 ore, con un'indennità di partecipazione che oscilla indicativamente tra i 500 e i 600 € mensili.<sup>17</sup>

Stagisti	Monte ore settimanale	Lavoro domenicale	I.P mensile
ST01	40 ore/6 giorni	Sì, su turnazione	500 €
ST02	38 ore/6 giorni	No	600 €
ST03	40 ore/6 giorni	Sì, su turnazione	600 €
ST04	32 ore/4 o 5 giorni	Sì, su turnazione	500 €
ST05	32 ore/4 o 5 giorni	Sì, su turnazione	500 €
ST06	40 ore/5 giorni	No	600 €

Come si evince dalla tabella sono soltanto due i tirocinanti esentati dal lavoro domenicale e, peraltro, risultano anche gli unici due profili professionali misti, ovvero gli unici due tirocinanti che non svolgevano attività soltanto in reparto ma a cui erano state delegate anche alcune mansioni amministrative. Proprio per la peculiarità impiegatizia appena esplicitata, questi due profili sono gli unici che non erano sottoposti a turnazione, mantenendo un orario lavorativo standard e prefissato in ogni giornata della settimana. Tutti gli altri, invece, venivano inseriti nei meccanismi di turnazione dell'organico, sabati e domeniche inclusi ma mai, fatta eccezione per un unico tirocinante, con turni di lavoro che andavano oltre le ore 20:00.

ipotizza di essere arrivato a toccare percentuali di reimpiego tra il 70% e il 90%, grazie al reinserimento dei tirocinanti tramite contratti stagionali.

**16** «[Ero] tirocinante addetto alla vendita, come ti dicevo all'occorrenza lavoravo anche in magazzino... diciamo flessibile come ruolo» (ST01). «Poi è anche una questione di dequalificazione del lavoro, le mansioni che svolgo non sono per nulla formative. [...] L'opinione che hanno loro è che gli stagisti siano schiavi» (ST03).

**17** Il minimo regionale stabilito a livello normativo, in Emilia Romagna, è di 450 € mensili.

Sia le aziende che gli enti di formazione sono concordi nell'affermare che, per quanto concerne gli orari di lavoro e il rimborso spese, nella loro esperienza non si sono mai verificati problemi di alcun tipo e come le direttive regionali vengano sempre seguite scrupolosamente. L'unico commento lievemente confuso e un po' controverso è emerso nel corso di un'intervista con uno dei responsabili aziendali che, in risposta alla domanda relativa all'impiego domenicale dei tirocinanti, ha affermato:

Non possono lavorare oltre le 20:00, perché il rapporto di stage non lo prevede, e nemmeno la domenica e i festivi, a meno che una stagista non ne faccia esplicita richiesta. Alcuni vogliono vedere cosa cambia lavorando la domenica. (EXP01)

La tematica inerente all'indennità di partecipazione merita una breve trattazione a sé stante: l'opinione degli stagisti risulta non essere omogenea su questo punto e si rileva una netta differenza tra chi ha già concluso il proprio percorso di tirocinio e chi invece l'ha da poco iniziato o, comunque, non l'ha ancora portato a termine. Viene in sostanza ricalcata la distinzione tra le due categorie già individuate nel primo paragrafo (fiduciosi e disillusi) che però, in questo ambito specifico, assume sfumature leggermente differenti: riconoscenti e consapevoli. Nella prima categoria rientrano, quasi sempre, i giovani che stanno ancora svolgendo il tirocinio e che covano la speranza di essere confermati alla fine del periodo di formazione.

Secondo me è una retribuzione equa rispetto all'orario che faccio, perché comunque faccio trentadue ore e non è nemmeno un full-time. Sono 500 € che io comunque non avrei avuto se non avessi lavorato qui (ST04).

È chiaro che non riesco a fare il paragone con i colleghi perché non essendo il mio uno stipendio ma un rimborso spese non c'è metro di paragone. Io sono in formazione e credo sia giusto che la mia retribuzione sia più bassa (ST05).

Questo atteggiamento viene rilevato anche dalla RSU intervistata che, senza andare troppo per il sottile, sostiene:

[I tirocinanti] sono dei servi meravigliosi, sono degli eunuchi, a un livello proprio vergognoso, sarebbero disposti a fare qualsiasi cosa durante il periodo di stage. [...] L'abbiamo visto bene anche nei momenti di tensione che ci sono stati in azienda [quando ad esempio sono stati fatti degli scioperi], lo stagista è in prima linea nel difendere l'azienda, filo-aziendale tutta la vita, proprio perché la speranza è appunto quella di essere tenuto alla fine del periodo di formazione e lavoro. [...] È difficilissimo che lo stagista abbia ben chiaro il pensiero di essere, nella maggior parte dei casi, semplicemente una risorsa da sfruttare finché serve, è molto più comune che lo stagista pensi di essere lì perché è

stato molto fortunato e perché ha delle grandi potenzialità e l'azienda lo ha capito. Lo stagista medio è accecato, solo i più 'sgamati' si rendono conto e dicono 'tanto lo so che starò qui per sei mesi e poi mi metteranno a casa'. [...] Però tu glielo leggi proprio negli occhi, loro sono incantati, loro sono con l'azienda, sempre e comunque. (EXP07)

È chiaro che, a questo proposito, appare doverosa una puntualizzazione: è vero che una parte degli stagisti è filo-aziendale (come spesso emerso anche nel corso di alcune interviste), però non bisogna nemmeno dimenticare che si tratta di giovani che, in moltissimi casi, assumono questo atteggiamento in maniera forzosa, nella speranza che esso si riveli un fattore di valutazione positivo ai fini di un futuro inserimento in azienda; hanno bisogno di lavorare e per questo si trovano ad accettare qualsiasi condizione nella speranza di essere assunti. La posizione sostenuta dalla RSU, per quanto frutto di un'esperienza personale e quindi non del tutto oggettiva, non tiene assolutamente conto dei rapporti di potere effettivi tra tirocinante e azienda e, per di più, non considera il fatto che il tirocinante - a differenza del lavoratore - non ha diritto a fare sciopero poiché l'azienda può interrompere in qualsiasi momento il tirocinio e dare un giudizio negativo in sede di valutazione se il tirocinante non adempie ai suoi compiti o non fa quanto gli viene comandato. Questo risvolto appare decisamente palese quando l'intervistata, continuando a descrivere la sua funzione di delegata sindacale in azienda, ammette che nessun tirocinante si è mai rivolto a lei per una consulenza o anche semplicemente per qualche consiglio, proprio nel timore di poter essere etichettato come un elemento disturbante e potenzialmente problematico per l'azienda.<sup>18</sup>

Tornando alla bipartizione introdotta in apertura, quelli che dall'intervistata vengono definiti 'sgamati' rappresentano i membri della seconda categoria, i consapevoli. Consapevoli, in molti casi, soprattutto del fatto che non esistesse la benché minima differenza a livello di mansioni da svolgere tra loro e gli altri dipendenti con contratti non atipici; consapevoli che il rimborso spese o retribuzione, come viene spesso chiamata dai giovani intervistati, spesso e volentieri rappresentava un contributo irrisorio rispetto alle ore e al carico di lavoro da gestire.

Il rimborso spese era quello che era [...] Io lavoravo otto ore e, visto il rimborso spese, in pratica venivo pagata per cinque; però quando ho firmato ero cosciente di questo, come del fatto che quello che sarei andata a fare sarebbe stato lavoro di bassa manovalanza sostanzialmente.

<sup>18</sup> «Se devo essere onesta, non mi ricordo che uno stagista sia mai venuto a farmi una domanda. Anche perché pensano di essere sempre e comunque sotto osservazione, quindi credono che se qualcuno ti vede parlare con la RSU possa poi pensare che sei una persona che crea problemi, che sei uno che fa troppe domande» (EXP07).

[...] ammetto che sia stato puro sfruttamento. (ST06)

[I miei diritti rispetto a quelli del resto dello staff sono] bassissimi, terribili. Io lavoro al pari delle altre e non prendo nemmeno la metà di quello che prendono loro. [...] In sostanza, mi considerano alla pari per quanto riguarda i doveri, ma non per quanto riguarda i diritti. (ST03)

La mia paga... ero sottopagato, ero uno schiavo in pratica perché per quello che facevo, quello che mi davano era praticamente un massacro. (ST01)

Per quanto riguarda invece i rapporti sul luogo di lavoro, in particolar modo con il resto dello staff impiegato, la totalità degli stagisti intervistati ha definito estremamente positivo tale insieme di relazioni.

### 3.3 Valutazione dei vari attori rispetto agli stage

Tutte le categorie di intervistati sono concordi nell'affermare che questo strumento, in linea teorica, rappresenta un'opportunità positiva per tutti gli attori coinvolti. Può rivelarsi un'ottima possibilità per le aziende, che hanno modo di formare le risorse selezionate, di testarle all'interno dell'ambiente di lavoro e di valutarne sul medio periodo l'eventuale assunzione, ed è un buon mezzo anche per i giovani che muovono i loro primi passi nel mondo del lavoro, in quanto consente loro di sperimentare nuove professioni, facendo esperienza e misurandosi con una realtà impiegatizia senza vincoli troppo stringenti. È ovvio che tutto questo si regge su un equilibrio piuttosto precario e, proprio per questo, la risposta più frequente alla domanda «Pensa che gli stage siano uno strumento di politiche attive del lavoro» è stata «Dipende da come lo si usa» o «Se fatto bene sì».<sup>19</sup>

Se fatti bene sì. Per fatti bene intendo che ci siano delle politiche che realmente guardano al mondo del lavoro e ai bisogni dei laureati o comunque di chi è in cerca di un'occupazione [...] Se si crea un rapporto sano e si ragiona in termini di *best practices* su questi ambiti allora sì, la risposta alla domanda è sì. [...] In sé, come strumento, può essere molto valido. (EXP04)

<sup>19</sup> «Dipende com'è usato, nella grande distribuzione molte volte noi abbiamo trasformazioni in apprendistato come ti dicevo, quindi effettivamente i tirocini vengono utilizzati per l'inserimento in azienda» (EXP03). «Sicuramente il tirocinio formativo ha anche un costo inferiore per l'azienda e, se fatto non per sfruttare la disponibilità lavorativa delle persone che si affacciano al mondo del lavoro ma in un'ottica di formazione e conoscenza della persona credo che sia una buona possibilità. Se l'azienda lo applica con un'etica ben precisa e definita è un'opportunità che ti permette a un costo contenuto di conoscere persone e, viceversa, permette alle persone di conoscere l'impiego e di valutarlo come ipotesi di lavoro

Sì, se strutturati bene e portati avanti con serietà e professionalità da parte di tutti e tre gli attori coinvolti. [...] Attualmente è uno strumento che viene utilizzato molto e, come qualsiasi strumento, deve essere ben strutturato per rivelarsi efficace. (EXP05)

Tutte queste risposte sono passibili di una doppia lettura: da un lato denotano un certo grado di ottimismo, valutando il tirocinio extracurricolare come uno strumento che, in potenza, può rivelarsi estremamente utile e produttivo per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro; dall'altro quasi nessuno degli intervistati ha potuto esimersi dal sottolineare come proprio la duttilità e il carattere borderline dello strumento (né lavoro né formazione ma un binomio tra questi due mondi antipodici) in molti casi possa riflettersi in un suo utilizzo sregolato da parte delle aziende.

E proprio sulla questione sfruttamento si ripropongono, all'interno della categoria degli stagisti, delle attitudini già emerse: fiduciosi e disillusi, che anche in questo caso solitamente rispecchiano la divisione tra stagisti ed ex stagisti. I primi restano legati all'impostazione fideistica che vede il tirocinio come l'elemento di svolta per un corretto inserimento nella realtà lavorativa,<sup>20</sup> i secondi manifestano invece posizioni nettamente in antitesi,<sup>21</sup> decostruendo pezzo dopo pezzo l'immagine funzionale e propedeutica che i primi associano a tale strumento di mediazione tra formazione e lavoro. Se, per descrivere il tirocinio, il primo gruppo utilizza aggettivi come 'buono' e 'utile', il secondo tende ad associarlo a locuzioni quali 'sfruttamento di risorse' o 'manodopera a basso costo'.

Anche rispetto a tale considerazione appare comunque doveroso riproporre la riflessione già presentata in relazione alla testimonianza della

futuro» (EXP02). «Se lo strumento viene usato in maniera corretta e realmente formativa, questo per un'azienda fa la differenza anche a livello competitivo» (EXP06).

20 «Beh sicuramente per l'inserimento nel mondo del lavoro il tirocinio è un buon strumento. [...] Aiuta molto perché nel tirocinio si è principalmente affiancati e ti viene insegnato che cosa fare, come funziona tutto. Secondo me quindi, ancor prima di avere un contratto vero e proprio, è giusto che ci sia un passaggio di formazione» (ST04). «In questo momento i tirocini probabilmente più che essere un percorso formativo sono più un aiuto, sia per noi giovani lavoratori che comunque così abbiamo la possibilità di trovare più facilmente un'occupazione (anche se magari un po' più sottopagata), sia per il datore di lavoro che ha la possibilità di assumere, cosa che magari non avrebbe la possibilità di fare se dovesse pagare a prezzo intero. In questo momento diciamo che si possono criticare i tirocini ma bisogna ammettere che, d'altro canto, aiutano. Io ad esempio se non avessi trovato questo forse non avrei trovato altro» (ST05).

21 «Per me (i tirocini extracurricolari) non sono uno strumento valido di inserimento nel mondo del lavoro... a livello contrattuale il tirocinio non viene considerato come un lavoro ma è un lavoro a tutti gli effetti e viene sottopagato oltre ogni limite. Le mansioni che svolgevo erano le stesse di tutti gli altri dipendenti» (ST01). «Se tu come azienda decidi di prendere degli stagisti, specialmente se ne prendi tanti, devi poi essere in grado di seguirli e formarli... sennò sembra che la finalità sia più quella di avere manodopera a basso costo» (ST02).

RSU nel paragrafo precedente, sottolineando come l'atteggiamento fideistico rispecchi e traduca le forti aspettative che i giovani tirocinanti nutrono per quanto riguarda un futuro inserimento lavorativo, aspettative che sono alimentate in primis dalla poca chiarezza delle aziende che tendono a speculare sulla manodopera a basso costo fornita dagli stagisti.

Interessante si rivela anche indagare le cause che portano gli stagisti a definire in molti casi tutt'altro che ottimali le condizioni di lavoro. Dalle testimonianze emerge una stretta connessione anche con la tematica della formazione (o mancata formazione) e con quella dei controlli, andando a sottolineare come non esista quasi mai un reale proposito di assunzione futura nel momento in cui un tirocinio viene attivato.

Purtroppo per quel che riguarda la mia esperienza (ma anche quelle di cui sono venuta a conoscenza tramite amici o altro) penso che questi stage siano semplicemente delle esperienze lavorative attraverso le quali una persona possa magari mettere da parte qualche soldo ma non formative, assolutamente, sul piano del lavoro. [...] Perché comunque oltre ad avere un termine non trasmettono nemmeno alcun tipo di competenza nella branca per la quale si viene 'assunti'. A tal punto che tra il mio corso di studi e questo tirocinio non vi era alcun tipo di aderenza, chiunque avrebbe potuto svolgerlo. [...] Temo che spesso il tirocinio si configuri come mero sfruttamento di risorse, sfruttamento di risorse una dopo l'altra, in maniera continuativa, senza alcun fine di assunzione. [...] Sicuramente migliorando i controlli da parte dell'ente promotore alcune di queste problematiche (mancata aderenza tra piano di studi e mansioni effettivamente svolte ad esempio) potrebbero essere risolte. Con un controllo capillare si potrebbe cercare di intervenire sulla qualità dei tirocini, questo a mio avviso sarebbe fondamentale. (ST06)

Non si concentravano nemmeno troppo sulla tua formazione perché tanto si capiva già che finiti i sei mesi tu non saresti rimasto più lì. (ST02)

Gli enti promotori, dal canto loro, sostengono che uno degli elementi discriminanti e imprescindibili su cui si fonda e si costruisce la possibilità concreta che lo strumento venga utilizzato correttamente è, appunto, il lavoro tecnico-burocratico che sta dietro. In quanto gli enti promotori rappresentano quell'attore di mediazione che tira i fili dell'interno processo di attivazione e che è investito dell'incarico di monitoraggio e supervisione del percorso di tirocinio, è chiaro che il ruolo svolto dall'ente di formazio-

---

«Temo che spesso il tirocinio si configuri come mero sfruttamento di risorse, sfruttamento di risorse una dopo l'altra, in maniera continuativa, senza alcun fine di assunzione» (ST06).

ne guadagna un'importanza centrale nell'evoluzione e nel dipanarsi di un corretto e funzionale percorso di formazione e lavoro.<sup>22</sup>

Per concludere si ritiene interessante porre l'accento sull'assetto strutturale del percorso di formazione scolastico-universitaria presente in Italia e sul rapporto tra formazione scolastica e ingresso nella realtà lavorativa attuale. Dalle interviste con un imprenditore della GDO e un addetto ai controlli è emerso che il sistema formativo e educativo italiano presenta una grande carenza poiché «all'interno di un iter universitario, almeno il 40% del percorso dovrebbe essere dedicato agli stage» (EXP01).

### 3.4 Buone pratiche

Nel corso di questo periodo di ricerca e studio sulle dinamiche che regolano il mondo delle esperienze di formazione e lavoro sono emerse un certo numero di problematiche delicate e complesse che in alcuni casi sono state affrontate con pratiche innovative, finalizzate a ovviare - almeno in parte - agli utilizzi impropri del tirocinio. Di seguito verranno presentate alcune delle criticità più rilevanti e alcuni degli esempi più significativi di buone pratiche.

#### 3.4.1 Formazione disinformata

Sapere cos'è il tirocinio, in quali step è articolato, come funziona e quali sono le sue finalità sia da un punto di vista pratico che concettuale, rappresenta la base inderogabile per l'avvio di un efficace e fruttuoso percorso di formazione e orientamento al lavoro. Spesso e volentieri, però, ciò che emerge dal confronto diretto, sia con i tirocinanti che con altri degli attori coinvolti, è una profonda mancanza di informazione rispetto ai principi normativi e formali che regolano queste attività. Sicuramente la complessità della sfera legislativa che accompagna da anni lo sviluppo di tale tipologia di collaborazione contribuisce alla creazione di difficoltà nella padronanza dello strumento, tuttavia in alcuni casi - in relazione al livello di consapevolezza dei tirocinanti - l'impreparazione è pressoché assoluta. In più di un caso i giovani intervistati erano privi della benché minima ed elementare conoscenza dei dispositivi di tutela del percorso di formazione

<sup>22</sup> «Se credo che lo stage rappresenti concretamente uno strumento di politiche attive del lavoro? In linea di massima per la nostra esperienza ti dico di sì; però ti dico di sì perché, secondo me, siamo noi che spingiamo il cliente a usarlo in questo modo. Quindi per l'esperienza IFOA ti dico sì, è uno strumento di politica attiva del lavoro, è uno strumento che serve a inserire persone in azienda e a farle restare, però perché c'è un lavoro dietro dell'ente» (EXP03).

e non avevano alcuna idea di quali fossero i diritti che l'azienda avrebbe dovuto riconoscere loro. Addirittura in due casi i ragazzi intervistati non erano nemmeno a conoscenza dell'esistenza del terzo attore parte del tirocinio extracurricolare,<sup>23</sup> l'ente promotore (o del fatto che, all'interno di quest'ultimo, ci dovesse essere per legge una figura preposta al tutoraggio dello stagista stesso).

Stesso discorso vale, sempre in un paio di casi, per il progetto formativo: i ragazzi, essendosi recati per la firma del suddetto progetto direttamente presso l'azienda<sup>24</sup> e non avendo avuto occasione di interfacciarsi direttamente con uno dei responsabili dell'ente promotore (che in nessuno dei due casi era presente in loco al momento della firma), erano convinti di aver sottoscritto un normale 'contratto di lavoro come tirocinanti'.<sup>25</sup> A tale proposito è innegabile imputare parte della colpa allo scarso interesse mostrato da parte dei tirocinanti stessi, tuttavia occorre sottolineare come una corretta informazione sia alla base di un sano rapporto di collaborazione. L'ente promotore, proprio in quanto mediatore in tale processo, dovrebbe avere l'obbligo (non solo da un punto di vista morale ma anche normativo) di sobbarcarsi tale onere. A questo proposito occorre segnalare che esistono enti che vanno in controtendenza, come ad esempio IFOA: i giovani intervistati che hanno attivato il tirocinio tramite questo ente di formazione privato non-profit padroneggiano le conoscenze relative allo strumento in maniera decisamente superiore alla media e in più, nel corso dei controlli periodici ai quali ho preso parte in veste di osservatrice, tra le altre cose viene loro somministrato un questionario inerente ai diritti e doveri del tirocinante.

### 3.4.2 Formazione mancata, controlli e monitoraggi in itinere

Una delle questioni più controverse e dibattute in tema di tirocini è sicuramente l'erogazione della formazione. Per definizione il tirocinio nasce come mezzo di formazione per l'inserimento attivo nel mondo del lavoro: la formazione è, quindi, condizione ineluttabile e tappa imprescindibile del percorso di tirocinio. Tuttavia, analizzando le testimonianze raccolte tra i tirocinanti sono emerse la mancanza di un percorso strutturato di forma-

**23** «Il tutor aziendale era il mio caporeparto ed è stato lui a seguirmi nella formazione [...] non sapevo di avere un tutor anche nell'ente promotore» (ST01). «Non ho idea di cosa sia un ente promotore e non sapevo nemmeno di dover avere un tutor.» (ST03).

**24** Il centro per l'impiego la cui responsabile per i tirocini ha dato disponibilità per essere intervistata non è il medesimo centro per l'impiego che ha attivato i tirocini dei due giovani in oggetto.

**25** Senza voler entrare in dettaglio, basti considerare che uno dei due giovani non era nemmeno a conoscenza del fatto che una collaborazione di questo tipo non prevedesse, per legge, il versamento di contributi.



zione e la conseguente impossibilità di una certificazione dello stesso, da cui poi deriva la totale impossibilità di rendere spendibile un'esperienza di questo tipo presso un'altra azienda. L'assenza di un vero e proprio percorso di formazione viene spesso giustificata dagli stessi tirocinanti, che sottolineano l'inutilità di tale formazione in considerazione della tipologia di mansione alla quale sono assegnati.<sup>26</sup> Per i tirocinanti appare evidente che non è necessario essere affiancati o seguire corsi professionalizzanti all'interno dell'azienda per imparare come si lavora dentro un reparto specifico in un punto vendita della grande distribuzione o comunque, anche qualora un minimo di formazione possa essere considerata utile, risulta loro chiara l'eccessività di un periodo di tre o sei mesi di tirocinio se la giustificazione è quella dell'intento formativo. A tal proposito appare emblematica ed esplicativa la dichiarazione di uno dei giovani intervistati che sottolinea come «i problemi sono sostanzialmente due: il primo sta nel fatto che il riciclo di tirocinanti è continuo, il secondo è che, di base, non ci fosse nulla da imparare» (ST06).

Per ovviare a questo genere di problematica gli enti promotori portano avanti una serie di iniziative volte al monitoraggio dell'andamento del percorso di tirocinio,<sup>27</sup> da test e questionari contenenti domande relative all'esperienza di tirocinio fino a monitoraggi telefonici intermedi o controlli in itinere per verificare l'attinenza del lavoro svolto con quanto riportato nel progetto formativo.

Da un lato c'è un monitoraggio dal punto di vista statistico, dall'altro c'è un monitoraggio, un raccordo con il tutor e con l'azienda rispetto all'andamento del tirocinio. [...] Spesso i tirocinanti anche durante il tirocinio hanno l'ufficio o il tutor universitario come riferimento rispet-

26 «È chiaro che in lavori tipo questo un tirocinio di tre mesi è pressoché inutile, nel senso che dopo un paio di settimane uno è già più che formato e si potrebbe passare già ad un tipo di contratto differente, più stabile ecco» (ST05). «Non ho mai ricevuto una formazione professionale ma, come ti ho detto, le mansioni che svolgo non necessitano di un vasto studio teorico» (ST03). «Se devo dirti che mi hanno dato una gran formazione ti dico di no [...] le mansioni che svolgevo durante lo stage - una volta entrata nel meccanismo - non erano particolarmente complesse, penso che chiunque avrebbe potuto svolgere lo stesso lavoro.. cioè non credo fosse un impiego che richiedeva effettivamente una formazione di sei mesi» (ST02). «Se devo essere onesta non mi è stata fornita alcuna formazione.[...] I problemi sono sostanzialmente due: il primo sta nel fatto che il riciclo di tirocinanti è continuo, il secondo è che, di base, non ci fosse nulla da imparare [...] io non ho imparato nulla di importante, nulla che a livello di curriculum possa avere un qualsiasi rilievo. [...] Oggettivamente, a livello pragmatico, non ho imparato nulla. dare resti e inserire dei dati è talmente elementare che qualsiasi persona sarebbe in grado di farlo senza alcun tipo di formazione, per questo dico che nulla può giustificare sei mesi di tirocinio» (ST06).

27 «Allora noi facciamo il controllo in corso dove sottoponiamo ai ragazzi sia un test/questionario contenente domande relativo al tirocinio [...] sia un monitoraggio su come procede l'esperienza: se i ragazzi sono soddisfatti, se hanno problemi con i colleghi, ecc. [...] Gli step

to all'andamento del percorso, soprattutto nei casi in cui ci dovessero esserci cose che non funzionano. (EXP04)

In relazione al tema dei monitoraggi, le figure dei tutor (siano essi aziendali o dell'ente promotore) e la rilevanza delle relazioni tra loro intercorrenti per affinare il monitoraggio e aumentare le probabilità di buona riuscita del tirocinio stesso, seppur nella maggioranza dei casi non siano state evidenziate problematiche particolari, scavando appena un po' più a fondo emergono invece una serie di aspetti che destano qualche perplessità. Alcuni degli intervistati evidenziano una diffusa carenza di interesse da parte dei tutor nelle verifiche qualitative rispetto ai percorsi di tirocinio attivati<sup>28</sup> e, conseguentemente, diverse inadempienze a fronte delle responsabilità assunte nei confronti dei tirocinanti. A tal proposito è significativo riportare la testimonianza di una delle intervistate che, per quanto concerne il rispetto degli accordi sottoscritti nel progetto formativo, afferma come non vi fosse «alcun tipo di corrispondenza» tra quest'ultimo e l'impiego a lei assegnato.

Quando lessi il progetto formativo» continua la ragazza «dal momento che quello che c'era scritto era assolutamente estraneo alle mie competenze (competenze di web marketing, marketing e amministrazione che io, data la mia formazione umanistica non potevo avere), chiamai l'azienda per assicurarmi che fossero consapevoli di aver selezionato una persona con il mio profilo formativo e loro mi dissero fin da subito che non avrei svolto nulla di quello che c'era scritto sul progetto formativo. [...] L'università non ha mai fatto controlli, il mio tutor accademico non si è minimamente premurato nemmeno di sapere di cosa si occupasse l'azienda, lui ha semplicemente firmato. (ST06)

sono: prima della partenza pre-monitoraggio, monitoraggio in diretta, dove sottoponiamo test e questionario sull'esperienza, monitoraggio intermedio telefonico, bimestralmente cerchiamo di sentire i ragazzi per vedere se ci sono problemi, e poi c'è il monitoraggio finale con il questionario che va compilato online» (EXP03). «Per i controlli in itinere abbiamo degli step: a metà del percorso mandiamo una mail con un questionario per monitorare e controllare le attività, per verificare se tutto è conforme al progetto formativo. [...] Alla fine del percorso facciamo lo stesso, viene fatta la valutazione finale sia da parte del tutor aziendale che ha seguito il ragazzo o la ragazza, che dal tirocinante. Diciamo che, in sostanza, sono due i questionari che vengono somministrati al tirocinante, uno a metà e uno alla fine del percorso» (EXP05).

**28** «Sono a conoscenza del fatto che loro non si siano mai sentiti, che non ci sia mai stato nessun tipo di rapporto tra loro. Ti ripeto, il mio tutor accademico ad oggi non sa nemmeno dove io abbia svolto il tirocinio» (ST06). «In caso di problemi andavo sempre dal caporeparto o mi rivolgevo ad altri colleghi però sempre dell'azienda, mai dell'ente promotore [...] dopo la firma del progetto formativo non ho mai più visto né sentito nessuno del CPI» (ST01). «La mia tutor era sempre molto impegnata e praticamente non mi considerava. [...] Anche con il tutor dell'ente promotore pochissimi contatti, la ragazza è venuta una volta verso metà stage a chiedermi come andava e a sottopormi un test... però sinceramente anche la loro presenza l'ho sentita poco» (ST02).

Tutto questo rende se possibile ancor più evidente quanto il curare e il promuovere una comunicazione attiva e ben strutturata tra tutor aziendale e tutor dell'ente promotore possa indubbiamente produrre effetti positivi e proficui sul tirocinio; un incremento qualitativo di tale relazione di reciproco scambio può quindi certamente essere annoverata tra le *best practices* su cui lavorare in futuro.

### 3.4.3 *Verba volant, scripta manent*: l'introduzione della certificazione delle competenze

La normativa in materia di tirocini ha subito molteplici cambiamenti negli ultimi anni e, ad oggi, ogni Regione fa riferimento alla propria peculiare compagine legislativa. A seguito della delibera n. 1172/2014<sup>29</sup> la Giunta Regionale ha stabilito che in Emilia Romagna, per i tirocini attivati a partire dal primo settembre 2014, sarebbe stata obbligatoria l'erogazione del servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze secondo le modalità stabilite dall'SRFC,<sup>30</sup> consentendo in questo modo alla Regione di valutare con certezza e di attestare il conseguimento degli obiettivi formativi (facendosi garante delle competenze acquisite dal tirocinante). A luglio 2014, nella nota formale pubblicata sul sito della Regione si leggeva testualmente che tali provvedimenti erano stati presi al fine di «rafforzare gli elementi formativi del tirocinio e contrastare i possibili utilizzi elusivi di questo strumento». Questa scelta segnava una svolta decisiva e poneva rimedio, almeno nelle intenzioni, a una delle problematiche trattate in precedenza, offrendo la possibilità al tirocinante di entrare in possesso di un documento formale (la 'Scheda Capacità e Conoscenze') che attesta le competenze acquisite nel corso del periodo di formazione e lavoro (quindi rilevante a livello di curriculum e potenzialmente spendibile come referenza professionale nell'ambito del medesimo settore). Infatti nel corso delle interviste, svolte nell'estate 2014, moltissimi degli attori intervistati riportavano questa informazione.<sup>31</sup> All'epoca restava tuttavia aperta una questione, relativa ad un'ambiguità nell'interpretazione di un passaggio esplicativo: chi avrebbe potuto erogare questo tipo di servizio di certificazione? Sul sito della Regione si leggeva che avrebbero potuto «erogare il

29 Che modifica la precedente delibera n. 960 del giugno 2014, posticipando appunto al 1 settembre l'entrata in vigore dell'obbligo del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze.

30 Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle competenze.

31 «Da settembre, ci sarà un doppio incontro in diretta sui vari punti vendita perché il tirocinio va certificato. È una cosa nuova che alcune Regioni stanno introducendo, l'Emilia-Romagna l'ha introdotta adesso, i primi di luglio, e sarà attiva dal primo settembre; quindi si dovrà fare una certificazione del percorso per il raggiungimento delle qualifiche perché

servizio gli enti di formazione accreditati, le autonomie scolastiche e le università con sede nel territorio regionale». Non veniva tuttavia specificato, ed era la medesima perplessità sottolineata nel corso di alcune interviste dagli enti promotori, se sarebbe stato possibile per gli enti certificare i tirocini da loro stessi attivati. Il buon senso, chiaramente, avrebbe dovuto portare ad escludere questa possibilità che, come risulta palese dal seguente contributo, avrebbe del tutto vanificato l'intento iniziale della proposta.

Ci sono ancora molte cose non chiare... immagino potremo certificare i tirocini che vengono fatti da altri perché non credo che sarà possibile l'autocertificazione per gli enti promotori... in caso contrario si creerebbe un conflitto di interessi. (EXP05)

In realtà ad oggi si è affermato proprio lo scenario che si andava ipotizzando un anno fa: gli enti promotori non solo possono essere enti certificatori dei tirocini da loro stessi attivati ma, in molti casi, lo sono addirittura soltanto quando si verifica tale specifica contingenza. Le perplessità rispetto a tale scelta derivano soprattutto dal fatto che, visto il delicato incarico ricoperto, l'EPV (Esperto dei Processi Valutativi) dovrebbe essere una figura *super partes*; assodato invece che, in moltissimi casi, la persona che si trova a valutare la qualità del tirocinio e di conseguenza la professionalità e affidabilità degli attori coinvolti è parte integrante del personale dell'ente promotore, in che modo è possibile verificare l'adozione di una condotta imparziale? Tale verifica potrebbe risultare quantomeno problematica, soprattutto se si considera che nel caso in cui l'EPV dovesse rilevare la mancata acquisizione di capacità e conoscenze previste dal progetto formativo le conseguenze (non solo per il soggetto ospitante ma anche per l'ente promotore) sarebbero piuttosto gravi; la legislazione vigente prevede infatti la comminazione di una pesante sanzione: «al soggetto promotore e al soggetto ospitante è fatto divieto di attivare ulteriori tirocini per 12 mesi» (art. 26-*quinquies*, co. 3, l.r. n. 17/2005, inserito dall'art. 7 l.r. n. 7/2013).

la parte difficile, come dicevamo prima, è appunto progettare il percorso sul catalogo delle qualifiche che ogni Regione ti dà» (EXP03).

«Non sappiamo ancora (se il CPI diventerà ente certificatore). Ci sono dei colleghi che hanno fatto il corso per rientrare nelle liste regionali per la certificazione delle competenze però ad oggi la dirigenza non ha ancora preso una decisione in merito» (EXP05). «Molto è cambiato dall'entrata in vigore della normativa che pone degli obblighi che prima non erano previsti; dal primo di settembre, al termine di ogni tirocinio, sarà infatti obbligatorio rilasciare una certificazione. [...] Le linee guida definiscono la necessità di valutare l'esito del tirocinio ma le modalità sono estremamente diverse da Regione a Regione; la nostra Regione è molto stringente su questo punto e richiama tutta la normativa legata al sistema professionale di formalizzazione e certificazione delle competenze. Proprio a seguito delle delibere di luglio, si sta svolgendo in questi giorni il confronto con la Regione al fine di per capire come l'Ateneo può e deve utilizzare il sistema. Abbiamo presentato proprio oggi la candidatura dell'Università di Bologna come soggetto certificazione competenze» (EXP04).

Nonostante le perplessità presentate, è comunque opportuno specificare che l'introduzione della figura dell'EPV produce anche alcune novità positive all'interno del percorso di attivazione del tirocinio. Per come viene presentato, il lavoro dell'Esperto non si limita all'analisi e alla valutazione delle competenze finalizzate al rilascio dell'attestato ma, iniziando già nella fase di avvio del tirocinio, si pone come obiettivo imprescindibile quello di definire modalità e tempi di produzione delle evidenze stesse, ovvero degli elementi che attesteranno l'acquisizione di competenze e abilità affinate nel corso del tirocinio. L'EPV diventa quindi una sorta di quarto attore, non un semplice garante ma una figura di supporto attivo che monitora e accompagna lo svolgersi del tirocinio in tutta la sua parabola evolutiva. O almeno così è sulla carta; sarebbe interessante in un prossimo futuro determinarne l'efficacia attraverso la stima dei risultati ottenuti.

#### 3.4.4 Tirocinio etico

Una delle poche iniziative concrete già in atto in tema di policy riguardo all'impiego di stagisti è il tirocinio etico proposto da IFOA. IFOA ha infatti promosso un modello di policy morale garantito da un codice di comportamento che la responsabile dell'Ufficio Tirocini Formativi di Bologna spiega come il connubio tra una serie di accorgimenti, dalla scelta di non attivare ad un ragazzo più di un tirocinio presso la stessa ditta fino alla sottoscrizione con i soggetti ospitanti partner di un accordo sulla percentuale di inserimenti in azienda post-tirocinio.

Attiviamo tirocini solo fino a un massimo di sei mesi anche se in taluni casi si può arrivare all'anno, per noi sei mesi sono più che sufficienti, poi l'azienda li può assumere con qualsiasi forma contrattuale ma non altri tirocini. [...] E, sempre come codice etico, l'80% dei tirocini, e quindi dei tirocinanti, che un'azienda prende con IFOA devono essere confermati. Cioè all'inizio dell'attivazione degli accordi con l'azienda noi abbiamo una lettera di impegno etico dove l'azienda dice che si impegna a tenere l'80% di tirocinanti, ovviamente non specificando la tipologia di contratto. In genere l'apprendistato è la prosecuzione naturale del tirocinio, quasi tutti i nostri clienti fanno così: tirocinio e a seguito un contratto di apprendistato. L'apprendistato ha una durata massima che dipende dal contratto collettivo di riferimento ma in genere noi, perché noi supportiamo le aziende anche nella fase di assunzione, consigliamo di scalare i mesi di formazione in tirocinio dalla durata dell'apprendistato come riconoscimento di credito formativo. (EXP03)

Viene in questo modo sperimentata la messa a fuoco di alcuni parametri comportamentali per le aziende che, così facendo, sono spronate ad uti-

lizzare nella maniera più corretta e proficua lo strumento del tirocinio. Questi accorgimenti non sono certo sufficienti ma rappresentano un primo e importante passo verso il raggiungimento di un modello educativo per enti ed aziende che sia il più aderente possibile alle normative vigenti, senza tuttavia tralasciare la prospettiva etica.

## **4 Conclusioni**

Prima di giungere alle conclusioni di questa breve trattazione sull'utilizzo dei tirocini extracurricolari nel settore della GDO, è da ritenersi indispensabile una sintetica riflessione di carattere generale.

Ad oggi non è disponibile un database che contenga informazioni circa il numero complessivo di tirocinanti in Italia ma probabilmente, se esistesse, la portata sociale di tale fenomeno balzerebbe immediatamente all'attenzione; basti pensare che già nel 2009 si stimava fossero almeno quattrocentomila gli stage attivati annualmente (Voltolina 2013, 32). La situazione è ormai talmente fuori controllo che non è nemmeno più semplice capire se il peggioramento dei dati relativi all'impoverimento medio è da imputare al proliferare di forme di lavoro atipiche e prive di qualsiasi minima tutela (come appunto il tirocinio) o viceversa, cioè se è l'abbassarsi della soglia di povertà e del livello medio del tenore di vita a far sì che sempre più persone, soprattutto giovani, si adattino al ricatto imposto da tali contratti di collaborazione. «Dopo tanti mesi a casa che alternativa avevo? Mi sono fatto andare bene i cinquecento euro che mi davano», così rispondeva uno dei giovani incontrati nel corso delle interviste, con la rassegnazione di chi non vede alternativa. E con un tasso di disoccupazione giovanile oltre il 40%, in calo negli ultimi mesi più per l'aumento del numero di inattivi che non grazie all'incremento occupazionale tanto enfatizzato dalla classe politica al governo (Istat 2015),<sup>32</sup> diventa complesso trovare obiezioni plausibili a tale rassegnazione.

Se da un lato è innegabile riconoscere che l'incremento esponenziale del 'fenomeno stage' che negli ultimi anni ha interessato il mercato del lavoro nazionale e globale affondi le sue radici nel cronico e ristagnante stallo negativo dell'indice occupazionale, soprattutto giovanile, dall'altro non si può certo ignorare la reticenza dei governi nella ricerca di soluzioni concrete. Le normative vigenti nel nostro Paese in tema di tirocini, ad esempio, non prevedono né un numero massimo di tirocini attivabili, né un limite d'età, moltiplicando così le contraddizioni e prospettando scenari desolanti.

---

<sup>32</sup> Per il mese di settembre ammonta a circa 53mila nuove unità (+0,4%) il numero di inattivi registrati nella fascia 15-64 anni e a 22mila (+0,5%) nella fascia 15-24 anni.

Si potrebbe infatti ipoteticamente prospettare un'intera vita come tirocinante, un infinito susseguirsi di stage, senza ferie o giorni di malattia retribuiti, senza maternità o ore di permesso, senza versamenti contributivi e, quindi, senza garanzie di pensione.

Altra questione centrale riguarda il mutamento nella percezione del tirocinio nell'immaginario degli stagisti coinvolti: si è trattata la tematica relativa alle impressioni in itinere, ma non quella relativa allo sviluppo di un'eventuale nuova prospettiva post hoc. Verrebbe dunque spontaneo chiedersi se una volta terminata l'esperienza, o le esperienze, di tirocinio tendano a verificarsi significativi cambiamenti nel punto di vista degli ex-tirocinanti e, se sì, in che cosa consistano e come si manifestino. Inoltre, appurata l'incidenza massiccia e impattante che tale strumento produce a livello sociale, perché non si è di pari passo sviluppata anche una risposta sociale adeguata? A questo proposito non è forse troppo azzardata la riflessione proposta da Voltolina, che afferma:

La condizione di stagista è temporanea: questa è la caratteristica che la rende sopportabile, ma è anche il suo tallone d'Achille. Tanti giovani attraversano nella loro vita un periodo da stagisti, lo patiscono, magari lo maledicono: ma sempre dicendosi 'è solo per poco'. Quanto poco, non è dato sapere. Tre mesi, sei mesi, un anno. Talvolta anche di più. Ma sempre ripetendosi 'Tra un po' ne sarò fuori, mi faranno un contratto vero. Tra un po' smetterò di essere uno stagista'. È questo che depotenzia la battaglia: il fatto che quasi tutti, mentre sono stagisti, mirano solo a uscire dal tunnel degli stage; e quando finalmente ce la fanno, dimenticano alla velocità della luce quel che hanno passato. Così il problema dello stagismo viene preso sottogamba non solo dalle istituzioni, ma anche dalla società. (2010, VIII)

Insomma, una sorta di strategia di *coping* che tende all'evitamento: una volta superato il trauma la propensione maggioritaria aspira a rimuoverlo o, forse, ad annoverarlo tra le pratiche archiviate, riducendolo ad una sorta di gavetta, odiosa ma probabilmente necessaria. Ed è allora ipotizzabile che sia da imputare proprio a questo scatto mentale, ovvero all'associazione psicologica tra le esperienze di tirocinio e l'idea di necessità, la difficoltà riscontrata nello sviluppo di un sentimento di complicità tra le diverse 'generazioni' di tirocinanti. Chi si è già lasciato alle spalle la precarietà del tirocinio tende a optare per una forma selettiva di oblio volontario, chi invece sta attraversando l'iter dello stage arriva a percepire la sua condizione come tappa obbligata sulla strada della stabilizzazione lavorativa, convincendosi che una parentesi di instabilità nell'ottica di un futuro impiego maggiormente garantito sia probabilmente imprescindibile. Burocrazia docet: come l'ottenimento di un titolo universitario non può esulare dal superamento di un certo numero di esami, così per guadagnarsi un

contratto di lavoro stabile aggirare uno o più periodi di stage non sembra una pratica da poter mettere in campo. Il *labour market* incalza, morde, e sembra apostrofare i giovani reticenti alla flessibilità: 'Niente deroghe, non sarai né il primo né l'ultimo', tanto vale farsene una ragione in fretta.

Sarebbero ancora moltissimi i nodi da sciogliere ma, volgendo alla fine di questa breve trattazione, non è più derogabile il ritorno al tema centrale affrontato dal saggio: gli stage nella GDO. L'interrogativo a cui si è cercato di dare risposta attraverso le interviste ricalca essenzialmente una sola e fondamentale domanda cognitiva: il tirocinio extracurricolare possiede realmente una funzione formativa e promuove attivamente e concretamente l'incremento dell'occupazione giovanile in un'ottica di inserimento e crescita professionale e professionalizzante all'interno del mondo del lavoro?

In base ai dati emersi la risposta è sicuramente negativa, si potrebbe dire che vi sono ottimi propositi a livello teorico ma, nella pratica, soltanto per una bassissima percentuale di tirocinanti il percorso di formazione si tramuta poi in concreta possibilità di impiego. L'aspetto che si è maggiormente distinto in negativo per le diffuse problematicità presentate dai suoi tentativi di attuazione è quello attinente alle pratiche di controllo: la mancata corrispondenza tra attività previste nel progetto formativo e mansioni realmente svolte si caratterizza in molti casi come una costante tra le problematiche rilevate e questo solleva non pochi dubbi rispetto alla funzione di controllo di cui sono investiti gli enti promotori. A livello pratico, infatti, un accertamento puntuale per attestare il rispetto dell'accordo di formazione sottoscritto dovrebbe evidenziarsi come il primo e imprescindibile step nel processo di monitoraggio per garantire un utilizzo corretto di tale modalità di collaborazione. Pur infatti riconoscendo le molteplici complessità che si vanno delineando nel corso dell'analisi del fenomeno in esame, resta la convinzione che una regolamentazione puntuale e attente verifiche volte al controllo rigoroso della corretta applicazione delle normative siano accorgimenti imprescindibili se l'obiettivo finale è quello di garantire da un lato un utilizzo funzionale dello strumento tirocinio e, dall'altro, una maggiore sicurezza per i soggetti coinvolti attivamente nel processo di formazione e lavoro.

Inoltre, come è già emerso in precedenza, giustificare periodi di formazione di sei mesi per mansioni da svolgere in reparto che - a detta dei tirocinanti e in alcuni casi persino degli enti promotori - non richiedono competenze o preparazioni tecniche particolari, appare già di per sé piuttosto disorientante. «L'impressione» sottolinea a tal proposito anche uno studio della Camera del Lavoro di Bologna «è che la retorica della 'formazione' serve qui a legittimare tirocini per attività che non richiedono lo sviluppo di competenze particolarmente complesse e che si esplicano in termini di mansioni semplici e/o meccaniche ripetitive» (2014, 88).

L'impressione generale suscitata dai contatti con i responsabili delle aziende apre poi un'altra parentesi di riflessione: se da un lato l'introdu-



zione dell'indennità di partecipazione, meglio nota come rimborso spese, ha indubbiamente rappresentato una piccola conquista per i tirocinanti, dall'altro più attori hanno ammesso che nello stesso tempo è diventato una sorta di pretestuoso alibi per le aziende, che in molti casi arrivano ad intenderlo come un vero e proprio salario perdendo di vista l'unica evidenza legislativa sancita con rigore: il tirocinante non è un lavoratore.

E, proprio rimanendo su questa falsariga, è doveroso sottolineare come, in più di un caso, siano emerse irregolarità evidenti nella gestione burocratico-amministrativa dei tirocini: si parla di richieste di certificati medici per giustificare un'assenza,<sup>33</sup> di libretti-presenze firmati con giorni di ritardo o addirittura, in un unico caso, di una ragazza che in sede di sottoscrizione dell'accordo non ha poi nemmeno ricevuto copia del progetto formativo e a cui non è stata fornita alcuna informazione relativa ai tutor. Tutto ciò, oltre a dipingere uno scenario preoccupante, si ricollega a un terzo punto piuttosto spinoso, che è emerso con chiarezza dalle interviste e che riguarda lo scarso livello di cognizione che hanno i tirocinanti riguardo ai loro stessi diritti e, in generale, alle modalità di attivazione e svolgimento del tirocinio. Già parlare di diritti è un azzardo, se in più manca anche quel minimo di autotutela appare evidente che la situazione complessiva non è destinata a convogliare verso un miglioramento. Resta poi ancora aperto il grande interrogativo in merito alla certificazione delle competenze.

Per concludere sono ancora moltissime le zone d'ombra e le perplessità in tema di tirocini extracurricolari e, vista la profonda dolina in cui si sta inabissando il mondo del lavoro tutto, le speranze che si possa trovare a breve una soluzione definitiva a tutte le problematicità emerse appare quantomeno improbabile. Ciò che però non si può dimenticare è che la tutela del lavoro e dei diritti dei lavoratori rappresentano basi imprescindibili per la costruzione di un mercato del lavoro economicamente produttivo e di una dimensione sociale solida quanto dinamica e attiva.

33 «Se stavo male potevo stare a casa però poi dovevo portare il certificato medico, che loro allegavano al registro presenze» (ST02).

## Appendice

### Esperienza degli stagisti (attuale e precedente)

Precedenti stage?	S/N
Se sì: dove (nome impresa, settore)	
Quanto è durato? (settimane)	
Quando è finito? (data)	
Nel corso dello stage attuale:	
Da quanto tempo ricopri questo ruolo?	
È uno stage pagato, pagato in parte, non pagato?	
Quale è la paga? (settimanale, mensile, solo rimborso spese, non pagato)	
Quante ore lavori (giorno/settimana)?	
Laureato?	S/N
Disciplina?	
Genere	
Età	
Hai già avuto esperienze di lavoro? (a parte precedenti stage)	S/N
Se sì, chiedere brevemente dei dettagli.	

#### In che modo hai trovato questo stage?

- Descrivi le tue condizioni di lavoro: orari, compiti, ecc.
- Che tipo di formazione/training è fornita durante questo stage/lavoro volontario?  
[Se non se ne parla]
- Come ritieni siano la tua paga e gli altri tuoi diritti di lavoro rispetto a quelli del resto dello staff nel tuo posto di lavoro?
- Come sono i rapporti con i manager e i colleghi?
- Quali sono le tue speranze alla fine di questo stage? Quanto credi sia probabile questo?
- Che cosa pensi delle condizioni di lavoro?
- Hai avuto problemi durante questo stage? Se sì, in che modo li hai risolti? A chi ti sei rivolto?
- Che cosa pensi della questione degli stage?

## Punti di vista e prassi degli imprenditori riguardo gli stage nel settore

Settore	
Dimensione di impresa (n. dipendenti)	
Numero approssimativo di stage*	
Durata normale degli stage*	
Posizione/titolo dell'intervistato	
Genere	

\*Includere «non so» come risposta

- Mi parli della sua esperienza in fatto di stage.
- Perché la sua impresa/il suo settore ricorre agli stage (offre opportunità di stage)?  
[Se non se ne parla: qual è il contributo che gli stagisti danno all'impresa?]
- In che modo vengono selezionati gli stagisti?  
[Se non se ne parla: quali sono le caratteristiche richieste quando avviene la selezione degli aspiranti stagisti?]
- Che tipo di formazione viene fornita, e a cosa è finalizzata? Chi è responsabile della formazione?
- Sa se gli stagisti hanno un tutor nella sua impresa. Se sì, in che modo i datori di lavoro selezionano i tutor? Sa se i tutor aziendali comunicano con quelli universitari riguardo il lavoro dello stagista?
- Conosce regolamentazioni, leggi, contratti collettivi che coprono gli stagisti nella sua impresa/nel suo settore?  
[Se non se ne parla: avete una policy formale per l'impiego di stagisti?]
- Quanti stagisti vengono assunti con contratti a tempo indeterminato? (chiedere una stima della proporzione)
- Che cosa pensa della questione degli stage?

**Punti di vista e prassi delle istituzioni promotrici di stage nel settore di riferimento**

Tipo di impresa (e.g. statale, non-profit, commerciale, ecc.)	
Dimensione (numero di dipendenti)	
Dimensione (numero di dipendenti)	
Numero approssimativo di stage annuali*	
Durata normale degli stage*	
Posizione/titolo dell'intervistato	
Genere	

\*Includere «non so» come risposta

- Che ruolo ha la sua istituzione nel promuovere stage?
- Mi parli della sua esperienza in fatto di stage.
- Quali sono i principali settori che offrono stage?
- Perché pensa che questi settori offrono stage?
- In che modo collaborate con le imprese/enti che ricevono stagisti?
- In che modo collaborate con potenziali stagisti/volontari?
- Sa se gli stagisti hanno un tutor nelle imprese? Se sì, in che modo i datori di lavoro selezionano i tutor? Sa se i tutor aziendali comunicano con quelli universitari riguardo il lavoro dello stagista?
- Raccoglie valutazioni anonime riguardo le esperienze fatte dagli stagisti? C'è qualche altra forma di monitoraggio?
- In base alla sua esperienza quali sono i principali problemi che incontrano gli stagisti?
- In base alla sua esperienza quali sono i principali problemi che incontrano le aziende e le istituzioni che offrono stage?
- Pensa che gli stage siano uno strumento di politiche attive del lavoro?
- Che cosa pensa della questione degli stage?

## Punti di vista e prassi dei sindacati nel settore di riferimento

Settore	
Dimensione di impresa (n. dipendenti)	
Numero approssimativo di stage*	
Durata normale degli stage*	
Posizione/titolo dell'intervistato	
Genere	

\*Includere «non so» come risposta

- Includere come risposta «Non lo so»
- Mi parli della sua esperienza in fatto di stage.
- In base alla sua conoscenza, perché questa impresa/questo settore ricorre agli stage (offre opportunità di stage)?

[Se non se ne parla: qual è il contributo che gli stagisti danno all'impresa?]

- In che modo i datori di lavoro/le imprese selezionano gli stagisti?

[Se non se ne parla: quali sono le caratteristiche richieste dai datori di lavoro/impresе quando selezionano degli aspiranti stagisti?]

- Sa se viene fornita formazione, e a cosa è finalizzata? Chi è responsabile della formazione?
- Sa se gli stagisti hanno un tutor nella sua impresa? Se sì, in che modo i datori di lavoro selezionano i tutor? Sa se i tutor aziendali comunicano con quelli universitari riguardo il lavoro dello stagista?
- Conosce regolamentazioni, leggi, contratti collettivi che coprono gli stagisti nella sua impresa/nel suo settore?

[Se non se ne parla: avete una policy formale per l'impiego di stagisti?]

- Quanti stagisti vengono assunti con contratti a tempo indeterminato? (chiedere una stima della proporzione)
- In base alla sua esperienza, quali sono i principali problemi che incontrano gli stagisti?
- Che tipo di relazione ha con gli stagisti? La sua organizzazione fornisce aiuto/supporto agli stagisti?
- Collaborate con associazioni studentesche sulla questione degli stage?
- Che cosa pensa della questione degli stage?

## Bibliografia

- «Stage in Ikea» (2009). «Stage in Ikea». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/222/> (2016-11-09).
- «Stage o sfruttamento?» (2014). «Stage o sfruttamento?». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/11609/> (2016-11-09).
- «Ennesimo stage...» (2014). «Ennesimo stage... senza prospettiva!». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/11782/> (2016-11-09).
- «Stage in un supermercato» (2010). «Stage in un supermercato». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/592/> (2016-11-09).
- «Altro stage presso supermercato». (2013). «Altro stage presso supermercato...consigli e pareri». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/3026/> (2016-11-09).
- «Tirocinio formativo» (2013). «Tirocinio formativo, mi date un consiglio?». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/3755/> (2016-11-09).
- «Dubbi su stage formativo» (2015). «Dubbi su stage formativo finalizzato all'inserimento al lavoro». *Repubblica degli stagisti* [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/forum/thread/12842/> (2016-11-09).
- Benini, Ginevra (2013). «Gli esiti dello stage». Taronna, Pietro at al. (a cura di), *Gli stagisti italiani allo specchio* [online]. Sondaggio ISFOL e Repubblica degli stagisti, 49-63. URL [http://www.repubblicadeglistagisti.it/static/uploads/rassegna\\_stamp/Gli\\_stagisti\\_italiani\\_allo\\_specchio.pdf](http://www.repubblicadeglistagisti.it/static/uploads/rassegna_stamp/Gli_stagisti_italiani_allo_specchio.pdf) (2016-11-15).
- Bernardi, Lorenzo (2008). *Percorsi di ricerca sociale. Conoscere, decidere, valutare*. Roma: Carocci editore.
- Bichi, Rita (2002). *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*. Milano: Vita e Pensiero.
- Buratti, Umberto (2013). «Nuovo capitolo sui tirocini: la certezza normativa ancora manca» [online]. Modena: ADAPT University Press. URL <https://goo.gl/tN9rDX> (2016-03-05).
- Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Parma (1967). *La grande distribuzione in Italia. Struttura e dinamica*. Parma: Tipografia Poligrafica.
- Camera del Lavoro di Bologna, IRES Emilia Romagna (a cura di) (2014). *Hostage: formazione o sfruttamento? L'istituto dei tirocini formativi in Provincia di Bologna*. Bologna: CDLM-CGIL.
- Comi, Simona; Lucifora, Claudio (2011). «La formazione continua nella transizione scuola-lavoro dei giovani: quali le azioni a sostegno?».

- Dell’Aringa, Carlo; Treu, Tiziano (a cura di), *Giovani senza futuro? Proposte per una nuova politica*. Roma: il Mulino, 111-128.
- Confesercenti (2013). «Liberalizzazioni orari commercio, il bilancio dei primi 18 mesi di Salva-Italia» [online]. URL <http://www.confesercenti.it/wp-content/uploads/2013/08/Dossier-Deregulation-Definitivo.pdf> (2014-07-15).
- Corbetta, Piergiorgio (1999). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Bologna: il Mulino.
- Council of the European Union (2014). «Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships» [online]. URL [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/141424.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/141424.pdf) (2014-07-10).
- Cuomo, Massimo (2009). *Profitto e castigo. Il disagio dei lavoratori e delle lavoratrici nei centri commerciali*. Milano: Edizioni Punto Rosso.
- Dell’Aringa, Carlo; Treu, Tiziano (2011). *Giovani senza futuro? Proposte per una nuova politica*. Roma: il Mulino.
- Deloitte (2016). «Global Powers of Retailing 2016» [online]. URL <http://www2.deloitte.com/it/it/pages/consumer-business/articles/global-power-of-retailing.html> (2016-03-05).
- Di Bari, Monica; Pipitone, Saverio (2007). *Schiavi del supermercato. La grande distribuzione organizzata in Italia e le alternative concrete*. Casalecchio di Reno: Arianna Editrice.
- Di Nunzio, Daniele; Giaccone, Mario; Delaria, Irene (2014). *Lavorare nel commercio e nel turismo. Condizioni di lavoro, salute e sicurezza*. Roma: Ediesse.
- Eminente, Giorgio (1983). *La gestione strategica nelle aziende di grande distribuzione: l’esperienza Generale supermercati*. Bologna: il Mulino, 7-60.
- Excelsior-Unioncamere (2013). «I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell’industria e nei servizi per il 2013» [online]. URL [http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2013/excelsior\\_2013\\_sintesi\\_principali\\_risultati.pdf](http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2013/excelsior_2013_sintesi_principali_risultati.pdf) (2014-06-20).
- FederDistribuzione (2013). «Mappa del sistema distributivo italiano» [online]. URL [http://www.federdistribuzione.it/studi\\_ricerche/files/Mappa\\_Distributiva.pdf](http://www.federdistribuzione.it/studi_ricerche/files/Mappa_Distributiva.pdf) (2016-12-22).
- Ferrara, Alessandra et al. (2011). «La difficile condizione dei giovani in Italia: formazione del capitale umano e transizione alla vita adulta» [online]. URL <http://www.istat.it/it/files/2011/02/Ferrara.pdf> (2016-11-20).
- Foglio, Antonio (1991). *La ‘grande distribuzione’ europea. Mercati, sistemi distributivi e strategie di marketing per il ‘made in Italy’*. Milano: Franco Angeli, 5-91.
- Istat (2013). *Commercio interno* [online] URL [http://www.istat.it/it/files/2013/12/Cap\\_16.pdf](http://www.istat.it/it/files/2013/12/Cap_16.pdf) (2016-11-09).

- Metelli, Marco (2010). *Lo scenario evolutivo della grande distribuzione organizzata in Italia* [tesi di laurea]. Milano: Politecnico di Milano.
- Istat (2015). «Occupati e disoccupati. Settembre 2015» [online]. URL <http://www.istat.it/it/archivio/172315> (2016-11-22).
- Pellegrini, Luca et al. (a cura di) (2010). *Consumi alimentari e politiche di offerta della GDO in Italia*. Roma: EBINTER.
- Penco, Lara (2007). *La logistica nelle imprese della grande distribuzione organizzata. Trasformazioni tecnico-organizzative e nuovi modelli gestionali*. Milano: Edizioni Franco Angeli.
- Perlin, Ross (2012). *Intern Nation. How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. Londra: Verso.
- Pieri, Renato; Venturini, Luciano (a cura di) (1996). *Cambiamenti strutturali e strategie nella distribuzione alimentare in Italia. Le conseguenze per il sistema agro-alimentare*. Milano: Edizioni Franco Angeli.
- Pellicelli, Giorgio (a cura di) (1991). *Big buyers. Il marketing della grande distribuzione*. Ricerca del Centro Estero Camere di Commercio Emilia-Romagna. Milano: Il Sole 24 Ore libri.
- Serra, Carmen; Rossetti, Stefania (2010). *Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento*. Roma: I libri del Fondo Sociale Europeo (ISFOL).
- Tiraboschi, Michele (2013). «Tirocini: la certificazione come soluzione rispetto alle troppe incertezze e ai tanti abusi» [online]. Modena: CSBM, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. URL [http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/21021tiraboschi\\_2013\\_.pdf](http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/21021tiraboschi_2013_.pdf) (2016-12-20).
- Tusini, Stefania (2006). *La ricerca come relazione: l'intervista nelle scienze sociali*. Milano: Edizioni Franco Angeli.
- Venturini, Tommaso (2008). «Passato e presente della grande distribuzione organizzata» [online]. *Il nostro pane quotidiano. Eataly e il futuro dei supermercati*. Ricerca Slow Food, 25-65. URL [http://www.tommasoventurini.it/web/uploads/tommaso\\_venturini/IlNostroPaneQuotidiano.pdf](http://www.tommasoventurini.it/web/uploads/tommaso_venturini/IlNostroPaneQuotidiano.pdf) (2016-11-09).
- Viviano, Eliana (2012). *La grande distribuzione organizzata e l'industria alimentare in Italia*. Roma: Banca D'Italia, marzo. Occasional papers Numero 119.
- Viviano, Eliana (2014). «L'affermarsi della grande distribuzione in Italia» [online]. URL [http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/altri-atti-convegni/2014-concorrenza-mercato-crescita/VIVIANO\\_t.pdf](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/altri-atti-convegni/2014-concorrenza-mercato-crescita/VIVIANO_t.pdf) (2016-12-20).
- Voltoina, Eleonora (2009). «Stagista, per favore, mi affetta due etti di crudo?» [online]. *Repubblica degli stagisti*. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/stagista-perfavore-mi-affetta-due-etti-di-crudo> (2016-09-15).



Voltolina, Eleonora (2010). *La Repubblica degli stagisti. Come non farsi sfruttare*. Roma-Bari: Editori Laterza.

Voltolina, Eleonora (2012). *Se potessi avere 1000 euro al mese. L'Italia sottopagata*. Roma-Bari: Editori Laterza.

Voltolina, Eleonora (2013). «Le caratteristiche dello stage» [online]. Taronna, Pietro at al. (a cura di), *Gli stagisti italiani allo specchio* [online]. Sondaggio ISFOL e Repubblica degli stagisti, 32-48. URL [http://www.repubblicadeglistagisti.it/static/uploads/rassegna\\_stampa/Gli\\_stagisti\\_italiani\\_allo\\_specchio.pdf](http://www.repubblicadeglistagisti.it/static/uploads/rassegna_stampa/Gli_stagisti_italiani_allo_specchio.pdf) (2016-11-15).

