

Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro
degli studenti universitari

a cura di
Rossana Cillo



Edizioni
Ca'Foscari



Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Società e trasformazioni sociali

Collana diretta da | A series edited by
Pietro Basso
Fabio Perocco

5



Edizioni
Ca'Foscari

Società e trasformazioni sociali

Direttori | General editors

Pietro Bassi (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)
Fabio Perocco (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Comitato scientifico | Advisory board

Ricardo Antunes (Unicamp Universidade Estadual de Campinas, Brasil)
Alain Bähr (Université Franche-Comté, France)
Alex Callinicos (King's College, London, UK)
Giuliana Chiaretti (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)
Steve Jefferys (London Metropolitan University, UK)
Olga Jubany (Universitat de Barcelona, Espanya)
Enzo Pace (Università degli Studi di Padova, Italia)
Enrico Pugliese (Sapienza Università di Roma, Italia)
Nouria Oauli (Université Libre de Bruxelles, Belgique)

Comitato di redazione | Editorial staff

Rossana Cillo (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)
Francesco Della Puppa (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)
Iside Gjergjji (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)
Lucia Pradella (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)
Ottavia Salvador (Università degli Studi di Genova, Italia)
Tania Toffanin (Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Direzione e redazione | Head Office

Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali
Palazzo Malcanton Marcorà
Dorsoduro 3484/D
30123 Venezia
sts@unive.it

Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro
degli studenti universitari

a cura di
Rossana Cillo

Venezia
Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing
2017

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Rossana Cillo (a cura di)

© 2017 Rossana Cillo per il testo

© 2017 Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing per la presente edizione

Qualunque parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, memorizzata in un sistema di recupero dati o trasmessa in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo, elettronico o meccanico, senza autorizzazione, a condizione che se ne citi la fonte.

Any part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means without permission provided that the source is fully credited.

Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing
Università Ca' Foscari Venezia
Dorsoduro 3859/A
30123 Venezia
<http://edizionicafoscarive.unive.it/>
ecf@unive.it

1a edizione aprile 2017
ISBN 978-88-6969-147-8 [ebook]
ISBN 978-88-6969-160-7 [print]



Certificazione scientifica delle Opere pubblicate da Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing: tutti i saggi pubblicati hanno ottenuto il parere favorevole da parte di valutatori esperti della materia, attraverso un processo di revisione anonima sotto la responsabilità del Comitato scientifico della collana. La valutazione è stata condotta in aderenza ai criteri scientifici ed editoriali di Edizioni Ca' Foscari.

Scientific certification of the works published by Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing: all essays published in this volume have received a favourable opinion by subject-matter experts, through an anonymous peer review process under the responsibility of the Scientific Committee of the series. The evaluations were conducted in adherence to the scientific and editorial criteria established by Edizioni Ca' Foscari.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro. Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari / A cura di Rossana Cillo — 1. ed. — Venezia : Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing, 2017. — 296 p.; 23 cm. — (Società e trasformazioni sociali; 5). — ISBN 978-88-6969-160-7.

URL <http://edizionicafoscarive.unive.it/it/edizioni/libri/978-88-6969-160-7/>
DOI 10.14277/978-88-6969-147-8

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Sommario

Introduzione

Le ultime frontiere della precarietà

Rossana Cillo

7

L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze

Rossana Cillo

17

I giovani, lavoratori vulnerabili nel contesto europeo

Tania Toffanin

45

Internships and Volunteering in Europe

A Precarious Way to Professionalization

Sylvie Contrepois

71

Il lavoro degli studenti universitari: analisi di un fenomeno strutturale

Fabio Perocco, Rossana Cillo

89

Lasciate ogni speranza o voi che entrate!

Politiche del lavoro, formazione in contesto lavorativo e precarietà

Isilde Gjergji

127

I numeri degli stage

Dati e statistiche di un universo sconosciuto

Rossana Cillo

163

Tra formazione e sfruttamento

Uno studio sui tirocini in Provincia di Bologna

Lisa Dorigatti, Barbara Grüning, Carlo Fontani

187

Professione stagista

Il tirocinio tra politiche attive di inserimento e sfruttamento:

il caso della grande distribuzione organizzata a Bologna

Livia Bernardini

217

Processi di precarizzazione nel settore turistico

Forme, dimensioni e ruolo degli stage

Rossana Cillo

259

Brevi note sul tirocinio infermieristico

Fabio Perocco

283

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Introduzione

Le ultime frontiere della precarietà

Rossana Cillo
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract From a historical point of view, job insecurity is a structural feature of the wage condition. The uninterrupted growth and the increasing stabilisation of the working conditions that the West has experienced from the '50s to the '70s are to be considered as an exception limited in space and time. This paper shows how the neoliberal globalisation of capitalist social relations, which has caused a process of structural casualisation of labour, has put an end to this 'exceptional period'. Moreover it illustrates how the policies adopted to counteract the effects of the crisis erupted in 2008 are bringing out new forms of precariousness.

Nel contesto dell'economia di mercato capitalistica, la precarietà del lavoro è un dato *strutturale*, costitutivo dei rapporti di lavoro (Mahmud 2015). Essa deriva dalla normale condizione dei salariati, che non sono in grado di produrre da sé i beni direttamente o indirettamente necessari al proprio sostentamento, e dal processo di mercificazione della forza-lavoro perché, a causa di questa condizione, i lavoratori salariati sono costretti a vendere la propria forza-lavoro a chi detiene i mezzi di produzione in cambio di un salario che dovrebbe consentire loro di acquistare i beni necessari al proprio sostentamento. Tuttavia, niente assicura al lavoratore salariato che riuscirà a trovare un lavoro sul mercato del lavoro. Infatti, come tutte le altre merci che vengono portate sul mercato,

la force de travail peut ne pas trouver d'acquéreur. Ou elle peut ne se vendre que dans des conditions (de fréquence et de prix) qui ne garantissent pas l'entretien de son vendeur. Ou encore, comme tout autre marchandise, la force de travail peut se démonétiser sur le marché et être déclarée invendable (on dit aujourd'hui «*inemployable*»). Bref, être contraint de vendre sa force de travail, c'est toujours en un sens jouer son existence à la roulette russe. (Bihr 2007)

In effetti la precarietà, ovvero l'incertezza di trovare un impiego o, se lo si ha, di poterlo mantenere a lungo, è stata ed è la condizione *normale* di

coloro che vivono del proprio lavoro.¹ L'intera storia del capitalismo può essere letta come la storia, lunga secoli, della formazione della forza-lavoro a livello mondiale (Potts 1990), 'libera' (nel caso del lavoro salariato) e 'non libera' (nel caso del lavoro schiavistico, forzato, sottoposto al caporaliato, e così via).² Una storia fatta, come spiega Tayyab Mahmud, di «distruzione, disgregazione, sradicamento, insicurezza, vulnerabilità, sfruttamento», ovvero di generale precarietà:

For non-capital-owning classes, precarious existence, both as condition of labor and as ontological experience, is the natural and enduring result. Precarity, like capitalism, unfolds on different spatial, temporal and embodied registers differentially. Consequently, the scope and quantum of precarity engendered by capitalism varies across space and time. This differential and variation result from differing levels of commodification, exploitation and colonization of life by capital. [...] Slavery and wage-labor are just 'two extremes along the spectrum of labor relations' in the history of global capitalism. Capitalism's arch of precarity spreads from African slaves in the Americas of the 16th century to the undocumented migrant labor of the 21st century. (Mahmud 2015, 700-2)

La precarietà dunque non è l'eccezione, è la *regola*, la condizione intrinseca, normale dei lavoratori salariati, anche se le forme che essa assume sono variabili e determinate storicamente, in primis dal rapporto tra capitale e lavoro. Rispetto a questa condizione di precarietà permanente, il trentennio di crescita ininterrotta che ha conosciuto l'Occidente dagli anni Cinquanta agli anni Settanta del secolo scorso si presenta come un'*eccezione limitata nello spazio e nel tempo*. Dopo aver superato il lungo periodo di recessione seguito alla crisi del '29 e una guerra di portata mondiale, i lavoratori impiegati nell'industria fordista in Europa, negli Stati Uniti e in Giappone hanno, infatti, conosciuto un periodo di relativa stabilità caratterizzato da una forte riduzione della disoccupazione, della precarietà e delle diseguaglianze sociali. Le ragioni di questa eccezionale fase di (relativa) stabilità sono legate a una particolare congiuntura del rapporto tra le nazioni, della composizione di classe e del rapporto tra capitale e lavoro. In primo luogo il monopolio della produzione industriale

1 Per una trattazione più esaustiva e approfondita della questione si veda il saggio di Iside Gjergji, *Lasciate ogni speranza, o voi che entrate!*, in questo volume.

2 Storicamente lo sviluppo del sistema capitalistico ha potuto (e continua a) fare leva, oltre che sull'impiego del lavoro salariato 'libero', anche sullo sfruttamento di forme di lavoro 'non libere', come la schiavitù, il lavoro forzato, il caporaliato, che, come evidenzia Tom Brass (2011), non sono il residuato di rapporti di lavoro pre-capitalistici, ma sono elementi integranti dell'accumulazione.

conquistato dall'Europa e dall'Occidente grazie al colonialismo storico, aveva consentito che lo sviluppo post-bellico dell'accumulazione a scala globale continuasse ad avere il suo centro nei Paesi occidentali, permettendo agli operai dell'industria di trarre indirettamente vantaggio da questa specifica divisione internazionale del lavoro (Jaffe 1977, Pradella 2010). In secondo luogo, in questa fase era ancora piuttosto limitata la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e le migrazioni internazionali erano ancora relativamente modeste (in confronto ad oggi); anche per questo si ebbe nell'industria fordista dei Paesi europei una quasi-piena occupazione dei lavoratori autoctoni di sesso maschile, e una quasi-piena occupazione assai più stabile di quella del tormentato periodo 1914-1945, quando in Europa (e non solo) due terribili guerre falciarono milioni e milioni di vite provocando una scarsità di forza-lavoro, specie in Germania. In terzo luogo, i lavoratori stessi, con le proprie lotte, riuscirono a conquistare condizioni di lavoro e di vita via via meno instabili, ottenendo che un certo numero di garanzie venissero tramutate in legge, istituzionalizzate (è quanto accaduto, ad esempio, in Italia con lo Statuto dei lavoratori), e strappando così se stessi e le generazioni a venire dal destino di precarietà connaturato alla condizione del lavoro salariato nell'economia di mercato.

A questo 'periodo di eccezione' hanno posto fine la crisi petrolifera del 1973 - la prima importante crisi del secondo dopoguerra - e la successiva era di mondializzazione neoliberista dei rapporti sociali capitalistici. In risposta alle conquiste ottenute nel secondo dopoguerra dal movimento dei lavoratori in Occidente e dalle lotte anticoloniali, è partita una controffensiva senza precedenti delle classi dominanti che Luciano Gallino ha definito 'guerra di classe dall'alto', e che è ancora oggi in corso. Questa controffensiva ha puntato al rilancio del processo di accumulazione attraverso una pesante svalorizzazione del lavoro, l'allargamento della disoccupazione strutturale, l'intensificata torchiatura del lavoro, l'istituzionalizzazione della precarietà (Gallino 2012, Perocco 2012, Harvey 2007). Sicché dopo un trentennio di relativa stabilità degli impieghi dei lavoratori salariati nell'industria, che ha fatto parlare, in maniera più o meno appropriata, di 'impieghi a vita', è in atto da quattro decenni un processo di *precarizzazione strutturale del lavoro* (Antunes 2015).

È stato nel Sud del mondo - per l'esattezza nel Cile governato da Pinochet, a seguito del colpo di stato dell'11 settembre 1973 - che per la prima volta sono state imposte statualmente politiche neoliberiste finalizzate a «[liberare] il mercato del lavoro dalle restrizioni derivanti da regolamenti e istituzioni (come i sindacati)» (Harvey 2007, 17). Occorrerà attendere l'elezione di Margaret Thatcher a primo ministro del Regno Unito (1979) e di Ronald Reagan a presidente degli Stati Uniti (1982), affinché il programma neo-liberista venisse applicato integralmente al centro del sistema economico globale, dove la condizione di precarietà era

stata transitoriamente circoscritta a favore di un'occupazione più stabile e garantita di una fetta consistente della classe lavoratrice.³

La controffensiva per ripristinare le condizioni più favorevoli all'accumulazione è stata condotta congiuntamente dalle imprese e dagli Stati, con l'appoggio di organismi transnazionali come il Fondo Monetario Internazionale e la Banca Mondiale, e ha comportato una serie di radicali trasformazioni del lavoro e delle condizioni di esistenza dei lavoratori. Anzitutto, è completamente mutata la divisione internazionale del lavoro. Dapprima la produzione industriale, in un secondo momento anche parte dei servizi alle imprese, sono stati esternalizzati nei Paesi del Sud del mondo, per fare leva sul differenziale retributivo, sulle minori protezioni sociali e sulla minore tutela dell'ambiente garantite dalle norme di questi Paesi (Smith 2016). Nello stesso tempo si sono di molto ingranditi i movimenti migratori internazionali che hanno spinto decine di milioni di persone a lasciare il proprio Paese in cerca di migliori opportunità di lavoro e di vita. Questi due fenomeni hanno fatto sì che il mercato mondiale del lavoro assumesse un carattere realmente mondiale, non solo per quanto riguarda la messa in concorrenza al ribasso tra lavoratori e la loro convergenza verso una condizione sempre più precaria, ma anche, è un rovescio della medaglia, per quanto riguarda la riduzione delle distanze tra i lavoratori delle diverse nazionalità.

In secondo luogo, vi è stata una radicale trasformazione dell'organizzazione del lavoro, dovuta sia all'introduzione di nuovi principi organizzativi, che all'introduzione di nuove tecnologie. La diffusione del toyotismo, in particolare del principio della produzione *just-in-time*, ha favorito la diffusione di condizioni di lavoro sempre più improntate alla flessibilità sia nei posti di lavoro, che nelle relazioni sociali più ampie:

Besides flexible labor markets and flexible wages, flexible production produces flexible individuals, who change jobs frequently, and whose social relations are increasingly transitory and flexible. (Mahmud 2015, 715)

Dal canto suo, l'introduzione delle tecnologie informatiche ha favorito una più facile riorganizzazione del lavoro nell'ambito dei servizi e l'applicazione di nuovi metodi gestionali come l'ERP e il reengineering (Perocco 2012).

3 Per raddrizzare le storture e abbattere gli ostacoli che impedivano il funzionamento spontaneo e armonioso del mercato e l'affermazione della proprietà privata e dell'individualismo, Margaret Thatcher si impegnò a: «contrastare il potere dei sindacati, attaccare tutte le forme di solidarietà sociale che ostacolavano la flessibilità competitiva (come quelle che si esprimevano attraverso le amministrazioni municipali, o che facevano capo anche a molti professionisti influenti con le loro associazioni), smantellare o ridurre gli impegni del welfare state, privatizzare le imprese pubbliche (anche quelle per l'edilizia popolare), ridurre le tasse, incoraggiare l'iniziativa imprenditoriale e creare un clima favorevole all'attività economica, così da attirare un grande flusso di investimenti stranieri» (Harvey 2007, 33).

La combinazione di questi processi di trasformazione della divisione internazionale del lavoro e dell'organizzazione del lavoro con l'esponenziale crescita del numero di salariati a livello mondiale e la crescente femminilizzazione del mercato del lavoro, ha contribuito ad estendere e approfondire la precarizzazione strutturale del lavoro. Senza contare il ruolo giocato dagli Stati nel promuovere la mondializzazione delle politiche di precarizzazione, che hanno preso di mira

tutte le forme di stabilità e di garanzia conquistate dal lavoro salariato nei passati decenni, attraverso una catena di radicali contro-riforme del diritto del lavoro, il progressivo attacco al diritto di sciopero e di organizzazione sindacale sui luoghi di lavoro, lo svuotamento dei contratti nazionali (dove esistenti), l'introduzione e la generalizzazione di rapporti di lavoro a tempo (fino all'estremo dei voucher), informali, interinali, gli stage, da soci di finte 'cooperative', per non parlare del lavoro sommerso e delle forme di vero e proprio lavoro forzato riservate, naturalmente, agli immigrati. E, a coronamento di questo processo, si stanno ora apre spazi crescenti all'utilizzo massiccio di forza lavoro del tutto gratuito. (Basso 2015, 11-2)

Nella reintroduzione, *via stati* e *via mercati*, dell'insicurezza, della precarietà come norma fondante della condizione del lavoro salariato, i giovani sono stati un *target privilegiato* delle politiche neo-liberiste. Essi - assieme agli immigrati, alle donne, ai disoccupati che superano i 45 anni, a coloro che non hanno titoli di studio elevati - costituiscono, infatti, la fascia della popolazione che è più esposta al rischio di trovare solo lavori 'flessibili', e di dover pagare sul piano personale familiare i costi «più gravosi, più estesi e più duraturi» della precarietà (Gallino 2014, 22).

Queste probabilità sono enormemente aumentate a seguito dello scoppio della crisi economica del 2007. Rispetto a 10 anni fa, quando 'precarietà' e 'giovani' erano già divenuti un binomio inscindibile, gli indici di disoccupazione, di precarietà e di impoverimento giovanile sono schizzati alle stelle, anche in quei Paesi che appena mezzo secolo fa costituivano l'esempio della infinita capacità di assorbimento delle nuove generazioni nel mercato del lavoro. Di conseguenza, come ha dimostrato un recente rapporto del McKinsey Global Institute (2016), i giovani cresciuti negli anni della crisi rischiano seriamente di arrivare all'età adulta più poveri dei propri genitori.⁴ E questa maggiore esposizione al rischio dell'impove-

⁴ Il rapporto *Poorer than Their Parents?* del McKinsey Global Institute (2016) fa riferimento non solo alla Grecia, all'Italia, al Portogallo o alla Spagna, ma anche all'Australia, al Canada, alla Francia, alla Danimarca, alla Germania, alla Norvegia, ai Paesi Bassi, al Regno Unito, agli Stati Uniti, alla Svezia, alla Svizzera e ad altri dieci Paesi ad economia avanzata. In questo rapporto, viene rilevato inoltre che tra il 2005 e il 2014 oltre mezzo

rimento, o all'impoverimento vero e proprio, come risultato della crescente precarizzazione dei rapporti lavorativi, rafforza su di loro e dentro di loro la necessità di accettare le 'occasioni di lavoro' quali che esse siano, con un effetto di retro-azione devastante.

Limitando lo sguardo alla sola Europa, vediamo decine di milioni di giovani destreggiarsi tra vecchie e nuove forme di precarietà. Dal ricorso ai voucher esploso in Italia negli ultimissimi anni, che sta consentendo di gestire la forza-lavoro letteralmente *just-in-time* e di scardinare totalmente i rapporti contrattuali basati su orari di lavoro predefiniti formalmente (Giordano 2016). Ai mini-job tedeschi che dietro la corresponsione di mini-salari che in alcuni casi toccano la inverosimile, ma vera, soglia di 0,55 € l'ora, hanno permesso alla Germania di battere Italia e Grecia per quanto riguarda l'incidenza dei *working poor* sul totale della forza-lavoro (Marsh, Harsen 2012).⁵ Dal 'workfare regime' inglese, che obbliga i giovani che percepiscono il sussidio di disoccupazione a lavorare gratuitamente per multinazionali della grande distribuzione come Tesco, Poundland, Argos e Sainsbury's (Malik 2011). Al 'lavoro volontario' imposto in centinaia di comuni ai richiedenti asilo in Italia (spesso giovani e giovanissimi), che li costringe a lavorare gratuitamente per guadagnarsi il premio della protezione internazionale (Gjergji 2016, 95-8). Fino agli stage, esaminati in questo libro sotto svariati aspetti e in molti Paesi, ormai divenuti a livello globale l'emblema della socializzazione alla precarietà, alla svalorizzazione, alle gerarchie del lavoro a cui sono obbligate a sottoporsi le nuove generazioni.

Insomma, una sequela di nuove forme di *precarietà istituzionalizzata* che è sinonimo di impoverimento e di umiliazione dei giovani, e che è ben lontana dall'idea di 'emancipazione nella precarietà' di cui straparla Patrick Cingolani in *Révolutions Précaires* (2014)!

I saggi raccolti in questo libro investigano per la prima volta in modo scientifico⁶ la specifica forma di svalorizzazione e precarizzazione del lavoro costituita dagli stage.⁷ Lo fanno con uno sguardo che, a partire dall'Italia, spazia sull'intero continente europeo, fornendo anche alcuni spunti sulla dimensione mondiale dei processi qui presentati. La prima parte del libro contestualizza il fenomeno degli stage a livello europeo, individuando le

miliardo di persone, residenti in 25 Paesi ad alto reddito, ha visto stagnare o diminuire il proprio potere d'acquisto.

5 Sulla correlazione tra la crescita del fenomeno dei *working poor* e i processi di ristrutturazione neoliberisti, si veda Pradella 2015.

6 I lavori pubblicati finora in lingua italiana sono, infatti, di taglio giornalistico.

7 Il volume si concentra sugli stage curricolari ed extracurricolari e sul lavoro degli studenti universitari ed esclude volutamente il ricorso al lavoro accessorio.

ragioni alla base della sua diffusione; la seconda parte si concentra sulla situazione italiana, analizzando alcuni casi studio.

Nel mio saggio di apertura su *L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze* è messo in evidenza come l'introduzione degli stage quale strumento di transizione dall'istruzione al lavoro sia l'esito di una serie organica di politiche europee che hanno sottoposto il sistema di istruzione e formazione professionale alle esigenze di imprese e mercato, finalizzando l'intero percorso di formazione alla creazione di una forza-lavoro flessibile 'educata' alla precarietà.

Il saggio di Tania Toffanin su *I giovani, lavoratori vulnerabili nel contesto europeo* prende a sua volta in esame le cause e gli effetti della specifica vulnerabilità dei giovani, dimostrando come a produrla concorrono fattori che non sono riconducibili esclusivamente alle dinamiche del mercato del lavoro. Inoltre, vengono in esso esaminate criticamente le politiche di contrasto alla disoccupazione giovanile adottate dall'Unione Europea.

Nel saggio *Internships and Volunteering in Europe: A Precarious Way to Professionalization*, Sylvie Contrepois mette a confronto la condizione degli stagisti in sei Paesi europei, mostrando come questo fenomeno, che è in costante crescita, abbia reso il lavoro gratuito un'esperienza pressoché obbligata nel percorso di ingresso nel mercato del lavoro a livello europeo.

Il saggio di Fabio Perocco e mio su *Il lavoro degli studenti universitari: analisi di un fenomeno strutturale* esamina invece il lavoro studentesco in Europa, soffermandosi sulle cause di questo fenomeno e sulle condizioni di lavoro. Il saggio mette in rilievo, inoltre, che il lavoro studentesco è un osservatorio privilegiato che consente di analizzare sia la condizione studentesca e giovanile, che le nuove forme di divisione e di organizzazione del lavoro e i processi di precarizzazione.

La seconda parte del libro, che si concentra sull'Italia, si apre con due scritti che presentano il fenomeno degli stage in Italia nel suo complesso e si articola poi in quattro *case studies*. Il saggio *Lasciate ogni speranza o voi che entrate!*, di Iside Gjergji, parte da un'analisi critica del concetto di precarietà ed esamina le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro che hanno favorito la diffusione degli stage in Italia, mettendo in luce come gli stage siano diventati sempre più una esperienza di disciplinamento alla precarietà e all'accettazione di condizioni di sfruttamento del lavoro particolarmente pesanti.

Di seguito, il mio saggio *I numeri degli stage. Dati e statistiche di un universo sconosciuto* mostra come tra il 2009 e il 2015 il numero degli stagisti in Italia sia triplicato, arrivando a quota 1.330.000 e presenta le principali tendenze che mostrano come il ricorso agli stage stia allontanandosi sempre di più da quelli che dovrebbero essere i suoi scopi formativi.

Nel loro saggio *Tra formazione e sfruttamento. Uno studio sui tirocini in Provincia di Bologna*, Lisa Dorigatti, Barbara Grüning e Carlo Fontani ana-

lizzano gli accordi di tirocinio e i progetti formativi stipulati nella Provincia di Bologna nell'anno 2012, mostrando come sia davvero difficile dare una risposta chiara alla domanda se i tirocini costituiscano un'opportunità formativa o una forma di sfruttamento.

A sua volta Livia Bernardini, in *Professione stagista. Il tirocinio tra politiche attive di inserimento e sfruttamento: il caso della grande distribuzione organizzata a Bologna*, si concentra sugli stage extracurricolari attivati nella grande distribuzione in Provincia di Bologna e sulla loro efficacia come strumento di 'politica attiva del lavoro', mostrando come le imprese ricorrono sempre più allo stage per accedere a forza lavoro gratuita o semi-gratuita.

Nel successivo saggio, da me redatto, *Processi di precarizzazione nel settore turistico. Forme, dimensioni e ruolo degli stage*, si esamina la crescente diffusione degli stage nel settore turistico in Provincia di Venezia, che è andata di pari passo con la crescente precarizzazione del lavoro, e argomenta su come il ricorso agli stage stia trasformando tanto il mercato del lavoro, quanto l'organizzazione del lavoro.

Le *Brevi note sul tirocinio infermieristico* di Fabio Perocco, infine, prendono in esame i tirocini degli infermieri nella sanità italiana, mostrando come essi, se rappresentano da un lato una buona opportunità di formazione professionale, fanno però emergere dall'altro situazioni di sfruttamento dovute ai tagli alla spesa sanitaria e al conseguente blocco delle assunzioni.

Bibliografia

- Antunes, Ricardo (2015). *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-033-4> (2016-12-05).
- Bihr, Alain (2007). «La précarité gît au cœur du rapport salarial. Une perspective marxiste» [online]. *Revue ¿Interrogations?*, 4. URL http://www.revue-interrogations.org/Resume_323 (2016-12-05).
- Basso, Pietro (2015). «Un cataclisma, e il suo lucido narratore». In Antunes, Ricardo (2015). *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 9-20. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-033-4> (2016-12-05).
- Brass, Tom (2011). *Labour Regime Change in the Twenty-First Century. Unfreedom, Capitalism and Primitive Accumulation*. Leiden: Brill.
- Cingolani, Patrick (2014). *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*. Parigi: La Découverte.
- Gallino, Luciano (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Roma-Bari: Laterza.

- Gallino, Luciano (2014). *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario.* Roma-Bari: Laterza.
- Giordano, Lucia (2016). *Voucher, ovvero del lavoro accessorio ma non occasionale.* Lavoro Insubordinato (a cura di), *Il regime del salario.* Trieste: Asterios, 25-30.
- Gjergji, Iside (2016). *Sulla governance delle migrazioni. Sociologia dell'universo del comando globale.* Milano: Franco Angeli.
- Harvey, David (2007). *Breve storia del neoliberismo.* Milano: il Saggiatore.
- Jaffe, Hosea (1977). *Marx e il colonialismo.* Milano: JacaBook.
- Mahmud, Tayyab (2015). «Precarious Existence and Capitalism: a Permanent State of Exception». *Southwestern Law Review*, 44, 699-726.
- Malik, Shiv (2011). «Young Jobseekers Told to Work Without Pay or Lose Unemployment Benefits». *The Guardian*, 16 novembre 2011.
- Marsh, Sarah; Hansen, Holger (2012). «Insight: The dark side of Germany's jobs miracle». Reuters, 8 febbraio.
- McKinsey Global Institute (2016). *Poorer than Their Parents? Flat or falling incomes in advanced economies.* McKinsey Global Institute.
- Perocco, Fabio (2012). *Trasformazioni globali e nuove diseguaglianze. Il caso italiano.* Milano: Franco Angeli.
- Potts, Lydia (1990). *The World Labour Market: a History of Migration.* London: ZedBooks.
- Pradella, Lucia (2010). *L'attualità del capitale. Accumulazione e impoverimento nel capitalismo globale.* Padova: Il Poligrafo.
- Pradella, Lucia (2015). «The Working Poor in Western Europe: Labour, Poverty and Global Capitalism». *Comparative European Politics*, 13 (5), 596-613.
- Smith, John (2016). *Imperialism in the Twenty-First Century: Globalization, Super-Exploitation, and Capitalism's Final Crisis.* New York: Monthly Review Press.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze

Rossana Cillo
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract Since the second half of the '90s the policies adopted by the European Union within the education and vocational training field have been increasingly subjected to the requests of enterprises to train a skilled, adaptable and flexible labour force. These policies – necessary to maintain the competitiveness of the European capital at international level – have led to a real explosion of the internships phenomenon, especially after the beginning of the crisis in 2008. This paper examines European policies within educational and vocational training field that have favoured the spread of placements. Moreover, it shows how the internships have contributed to devalue the workforce as a whole through the dissemination of new forms of precariousness based on unpaid work.

Sommario 1 Le politiche di formazione nell'era neoliberista. – 2 Le politiche della formazione in Europa. – 3 Dall'esplosione del fenomeno degli stage verso il lavoro totalmente gratuito. – 4 Sull'occupabilità, ovvero dell'inveramento dell'*homo oeconomicus*.

Keywords Flexibility. Employability. Neoliberal education. Internships.

1 Le politiche di formazione nell'era neoliberista

Lo scoppio di una crisi economica di immensa portata avvenuto nel 2007 ha comportato un aumento della disoccupazione, un'accelerazione della tendenza alla precarizzazione strutturale della forza-lavoro e una crescita dell'impoverimento dei lavoratori a livello globale, contribuendo così ad approfondire le disuguaglianze economiche e sociali esistenti sia tra Paesi del Nord e del Sud del mondo, sia all'interno dei singoli Paesi. Una delle componenti della forza lavoro maggiormente colpite da queste dinamiche sono stati i giovani. Infatti tra il 2007 e il 2015 il numero di disoccupati con un'età compresa tra i 15 e i 24 anni è passato, a livello mondiale, da 70,5mln a 73,4mln, toccando il picco massimo di 76,6mln nel 2009 (ILO 2015, 2016). Questa tendenza trova conferma nella sovra-rappresentazione dei giovani nella composizione per classi di età della forza lavoro disoccupata: a livello mondiale i giovani sono circa il 15% della forza-lavoro, ma costituiscono circa il 35% dei disoccupati. Essi, inoltre, sono sovra-

rappresentati nell'ambito di impieghi con contratti a tempo determinato e part-time, a cui spesso sono associate condizioni di lavoro peggiori in termini di salario, di opportunità di carriera, di accesso alla formazione, di tutela sociale e sindacale (ILO 2016, 8).

Queste due tendenze fanno sì che i giovani siano sovra-rappresentati anche tra i *working poor*, non solo nei Paesi in via di sviluppo più dissesti, ma anche nei Paesi emergenti e in quelli ad economia avanzata. In particolare, riguardo all'Unione Europea (EU-28), l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha rilevato che

anche se ci sono prove che in molti Paesi l'impiego a tempo determinato o part-time costituisce una fase di transizione verso lavori più stabili e meglio pagati, vi sono prove limitate che questo tipo di lavori aumenti le possibilità per i giovani di ottenere un lavoro full time e a tempo indeterminato. (ILO 2016, 10)

Nel dibattito pubblico su come contrastare queste tendenze è intervenuto di recente il McKinsey Global Institute con il suo rapporto *Poorer than Their Parents?* (2016), che rappresenta nel suo genere un documento di particolare interesse. Questo documento suggerisce, come fondamentale misura di contrasto all'aumento della disoccupazione giovanile e alla crescita dell'impoverimento che ne deriva, un intervento sulle politiche dell'istruzione e della formazione professionale. Bisognerebbe, in base a questi suggerimenti, incrementare il potenziale di reddito dei singoli individui attraverso un sistema di istruzione che, in collaborazione con il mondo delle imprese, punti ad adattare i curricula delle scuole secondarie e delle università «ai bisogni delle imprese». Questo sistema educativo – modelato sulle e dalle esigenze delle imprese – dovrebbe ‘produrre’ diplomati o laureati che, alla conclusione degli studi, posseggano oltre ad una solida preparazione teorica, anche le cosiddette «job-ready skills».¹ Dovrebbe ‘produrre’, cioè, futuri lavoratori che posseggano quelle competenze – sia tecniche, che trasversali² – necessarie a entrare nel mercato del lavoro,

¹ «Universities can work with regional and national employers to adapt curricula to the needs of employers to produce graduates with job-ready skills. Government can facilitate and encourage connections among businesses, universities, and students to stimulate dialogue between employers and educational providers» (McKinsey Global Institute, 74).

² Sul tema delle competenze trasversali, c'è una vastissima pubblicistica che fornisce indicazioni su come approcciarsi al mercato del lavoro, sul comportamento da tenere sul posto di lavoro, su come valorizzare il proprio ‘capitale umano’, e così via. Questa pubblicistica è basata su studi che coniugano scienze economiche, scienze psicologiche e neuroscienze per intervenire sulla personalità dei lavoratori (e soprattutto dei futuri lavoratori) educandoli a diventare ciò che vogliono mercato e imprese. Uno degli esponenti più conosciuti di questa branca di studi è l'economista statunitense, nonché premio Nobel per l'economia nel 2000, James J. Heckman: nei suoi studi si è espresso a favore di programmi

adattandosi ai suoi continui cambiamenti, e a essere pienamente produttivi fin dal primo giorno di lavoro.³ Ossia, per usare un termine preso in prestito dal gergo neoliberista, dovrebbe ‘produrre’ futuri lavoratori che siano individui ‘occupabili’.⁴

Per innalzare il livello di occupabilità, il McKinsey Global Institute raccomanda il ricorso agli stage, ai tirocini, più in generale a pratiche che combinino l’istruzione scolastica con forme di impiego part-time o forme di apprendimento sul lavoro, come l’apprendistato (McKinsey Global Institute 2016, 74-6). In realtà, non si tratta di un suggerimento particolarmente innovativo. Negli ultimi due decenni è stata adottata una lunga sequenza di provvedimenti legislativi che, tanto a livello internazionale, quanto in Italia, hanno introdotto e esteso sempre di più politiche incentrate sul ricorso agli stage come strumento in grado di formare una forza-lavoro più ‘occupabile’, con competenze più consone alle esigenze del mercato del lavoro e delle imprese e, quindi, in grado di ovviare alla disoccupazione giovanile, alle difficoltà che insorgono nella transizione scuola-lavoro, all’instabilità occupazionale e così via (De Briant, Glaymann 2013; De Peuter, Cohen, Brophy 2015; Génération Précaire 2007; Perlin 2012; Rodino-Colocino, Berberick 2015; Voltolina 2010).

L’introduzione di normative e di politiche che hanno promosso lo stage come elemento strutturale del processo educativo, con le finalità appena

statali finalizzati a educare (cioè far acquisire le giuste competenze trasversali) le fasce della popolazione maggiormente a rischio di esclusione dal mercato del lavoro fin dall’età prescolare (Heckman 2012).

3 Che uno degli scopi principali degli stage e dei tirocini sia assicurare una forza lavoro pienamente produttiva fin dal primo giorno di assunzione, emerge, ad esempio, anche in una recente indagine svolta da University Alliance tra le imprese che ospitano stagisti universitari nel Regno Unito. In una delle interviste raccolte nel corso della ricerca *Job Ready*, il Business Development Manager di AgustaWestland, una controllata inglese di Finmeccanica S.p.A., ha infatti dichiarato: «If we then employ the students as graduates they are up and running straight away, you can immediately give them projects, they’re ready from day one» (University Alliance 2015, 13).

4 Non occupati, occupabili. Ossia, non in grado di soddisfare i propri bisogni e realizzarsi con il proprio lavoro, ma in grado di essere ‘appetibili’ per il mercato del lavoro e di realizzare profitti per chi li assume. Infatti, come rileva Valentina Cuzzocrea, «la logica dell’occupabilità attiene alla prospettiva secondo la quale un lavoratore, o un aspirante lavoratore, è ritenuto responsabile della propria desiderabilità nel mercato del lavoro agli occhi del datore di lavoro o del potenziale datore di lavoro nel percorso professionale al quale aspira. [...] Dal momento che viene vista come una serie di competenze individuali, l’occupabilità viene pensata principalmente come legata al singolo. La prospettiva secondo la quale un lavoratore o aspirante tale deve rendersi un ‘prodotto appetibile’ in un dato mercato del lavoro – cioè fare in modo di avere le giuste competenze in ogni dato momento, in ogni dato contesto – si ritrova anche nella logica del *lifelong learning*, che sostiene che quando le competenze di un individuo eventualmente non più giovane risultino datate, è ora per quell’individuo di impararne di nuove. Perciò la logica dell’occupabilità non si riferisce solo ai giovani, anche se è possibile osservare che il peso maggiore delle contraddizioni di questo approccio ricada sulle loro spalle» (Cuzzocrea 2015, 57-58).

descritte, è iniziata negli Stati Uniti d'America. Solo in un secondo momento si è estesa all'Europa e al resto del mondo, attraverso riforme dei sistemi di istruzione e formazione professionale che spesso hanno preso a riferimento, in maniera più o meno esplicita, il modello statunitense. Negli Stati Uniti, infatti, già negli anni Sessanta il Governo Johnson varò una serie di politiche finalizzate a combattere la povertà in particolare tra le cosiddette minoranze e la popolazione afroamericana. Le misure contenute nella 'War on Poverty' si basavano sull'assunto che il sistema educativo fosse di impedimento alla «youth's transition into adulthood because it isolates students from the world of work and contact with adults»: per questo motivo includevano anche finanziamenti a una formazione incentrata sui 'work-based learning programs', in modo da favorire l'inserimento nel mercato del lavoro delle fasce di popolazione più povera e lo sviluppo della loro 'social maturity' (Frenette 2015, 354).

Sui 'work-based learning programs' si innestò la riforma 'Job Training Partnership Act' voluta da Reagan nel 1982. Da un lato, questa riforma estese i 'work-based learning programs' alle scuole secondarie superiori frequentate da studenti che non avrebbero proseguito gli studi nei college e nelle università, introducendo gli stage come strumento finalizzato a incrementare l'occupabilità. Dall'altro, cancellò il 'Public Service Employment' introdotto dal Governo Nixon nel 1973, basandosi sull'assunto che «solutions to poverty and unemployment lay in the provision of skills, not the provision of jobs» (Grubb, Lazerson 2004, 110). Come sottolinea Alexandre Frenette, «the political push towards work-based learning in the late 1980s into the 1990s initially focused on a particular population and social problem, i.e., the difficulties of low-income high school graduates (and dropouts) to find employment in their late teens» (Frenette 2015, 354). Occorrerà aspettare la School-To-Work Opportunities Act, varata dal Governo Clinton nel 1994, affinché il ricorso agli stage venga esteso anche ai college e alle università come elemento strutturale del percorso educativo, che forma 'per il lavoro' e 'attraverso il lavoro', e come momento fondamentale per preparare lo studente-futuro lavoratore, così come richiesto dalle imprese e dal mercato del lavoro (Frenette 2015).

2 Le politiche della formazione in Europa

Al di qua dell'Oceano, invece, è solo a partire dalla seconda metà degli anni Novanta che le istituzioni governative italiane ed europee (anche su forte pressione delle organizzazioni imprenditoriali) hanno introdotto le prime politiche che hanno promosso il ricorso agli stage, procedendo in due direzioni. Da un lato, hanno imposto una serie di riforme della legislazione sul lavoro incentrate su una maggiore richiesta di flessibilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, che hanno incluso gli stage tra

i nuovi percorsi di inserimento lavorativo. Dall'altro, hanno imposto delle radicali riforme dell'istruzione sia secondaria, che universitaria, che hanno adeguato il sistema educativo alle esigenze del neoliberismo e hanno promosso lo stage come fondamento dell'integrazione dei percorsi educativi con l'esperienza pratica finalizzata alla crescita dell'occupabilità.

Per quanto attiene il caso italiano, l'introduzione degli stage come strumento che permette di «realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro» si deve al Pacchetto Treu (l. n. 196/1997, art. 18), ovvero al varo della prima legge che in Italia ha ri-regolamentato il mercato del lavoro e ha introdotto le prime misure di flessibilità, che hanno reso precarie le condizioni di vita di un numero crescente di lavoratori e hanno portato al progressivo smantellamento dello Statuto dei lavoratori, per rendere più competitive le imprese e, in teoria, creare nuova occupazione. Il perfezionamento della normativa che regola il ricorso a stage curricolari ed extracurricolari è avvenuto da un lato nell'ambito di provvedimenti legislativi sostanzialmente finalizzati a recuperare la profitabilità attraverso una ulteriore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, come evidenziato anche dal saggio Iside Gjergji, pubblicato in questa curatela.⁵ Dall'altro, è avvenuto nell'ambito di una serie di riforme del sistema educativo che, a partire dal varo della 'riforma Berlinguer' nel 2000 (l. n. 30/2000), fino alla renziana 'riforma della Buona Scuola' (l. n. 107/2015), hanno mirato a

trasformare la scuola in efficace cinghia di trasmissione dei valori funzionali ad una società competitiva, organizzata secondo criteri di efficienza ed utilità, ispirata ai principi di un'autoimprenditorialità diffusa che, d'altro lato, si accompagna alla significativa erosione di diritti e garanzie, alla precarizzazione, alla destabilizzazione individuale e collettiva, in nome della flessibilità dei tempi di vita e di lavoro. (Boninu 2015, 186)

La stretta correlazione tra l'evoluzione delle politiche in ambito educativo e di quelle nell'ambito dell'occupazione e la loro subordinazione alle esigenze del mercato è un carattere che si ritrova anche a livello europeo.

⁵ Unica eccezione tra questi provvedimenti legislativi è stato l'art. 60 del d.lgs. n. 276/2003, la cosiddetta 'riforma Biagi', che, infatti, ha limitato il ricorso agli stage ai soli «tirocini estivi di orientamento»: come spiega Eleonora Voltolina, «il tirocinio lo deve fare uno studente delle scuole superiori o dell'università, quando non è impegnato a lezione, e non persone che hanno già concluso i loro studi. Per loro, sottintende la 'legge Biagi', ci sono molti altri contratti». La sentenza n. 50/2005 della Corte costituzionale, tuttavia, ha stralciato questo articolo e ha stabilito che «la disciplina dei tirocini estivi di orientamento, dettata senza alcun collegamento con rapporti di lavoro, e non preordinata in via immediata ad eventuali assunzioni, attiene alla formazione professionale di competenza esclusiva delle Regioni» (2010, 79-80).

Pur con le dovute differenze tra Stato e Stato e senza nulla togliere all'iniziativa dei governi nazionali, si può individuare un modello europeo per quanto riguarda le politiche in materia, che è emerso all'inizio degli anni Novanta e via via si è uniformato basandosi sui cosiddetti processi di coordinamento aperto dell'Unione Europea e su una serie di provvedimenti che verranno implementati dai singoli Stati attraverso i cosiddetti Piani d'Azione Nazionale.⁶ Il documento ufficiale, in cui per la prima volta viene definito il paradigma su cui negli anni a venire si baseranno le politiche comunitarie relative all'occupazione e all'istruzione, è il Libro Bianco della Commissione Europea *Crescita, competitività e occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo*. Redatto nel 1993 sotto la supervisione dell'allora presidente della Commissione Europea Jacques Delors,⁷ è stato il primo documento socialdemocratico a basare il processo di integrazione comunitaria sulla conciliazione tra il modello sociale europeo e la 'modernizzazione' neoliberista (van Apeldoorn 2003).

Pur essendo 'solo' un documento di indirizzo, il Libro Bianco di Delors costituisce un vero e proprio punto di svolta nelle politiche comunitarie relative all'occupazione, in quanto per la prima volta «the employment policy has to be an 'integral part of the guidelines of economic policy', and, therefore, must not be limited to pure labor market policy only» (Weiss 2000). Inoltre, nell'ambito del contrasto alla disoccupazione, esso segna simbolicamente la transizione dal modello basato sull'approccio keynesiano, in cui lo Stato interveniva a sostegno dell'accumulazione attraverso politiche finalizzate a conseguire la piena occupazione in ambito nazionale (Jessop 2003a), al modello neoliberista, in cui non solo la competitività assurge a obiettivo prioritario, ma diviene anche «a programme of neo-

6 Gli Stati in cui la normativa relativa all'occupazione, all'istruzione e alla formazione professionale è stata ri-regolamentata in maniera più aderente alle Direttive Europee sono stati quelli Est Europei. Questa ri-regolamentazione è stata loro imposta come prerequisito per l'ingresso nell'Unione Europea.

7 Jacques Delors, economista francese aderente al Partito socialista, prima della sua carriera a Bruxelles, è l'ispiratore della l. n. 71/575 del 1971 dell'ordinamento francese, relativa alla formazione professionale continua nel quadro dell'educazione permanente. Rifacendosi agli ideali illuministi, in particolare al pensiero di Condorcet, Delors sosteneva che «training must provide for the individual's 'personal fulfilment', it must set mankind 'free' and, 'capable of autonomy', protect it against the risk of alienation necessarily involved in 'progress' where the ascendancy of techostructures, complex rules, splintered human activities, and the pervasiveness and aggressivity of the media are permanent features». Tuttavia, negli anni Ottanta, di fronte alla crescita incalzante della disoccupazione dovuta agli effetti della crisi petrolifera del 1973, Delors iniziò a considerare la formazione professionale come «part of an emergency call to act on the spot and produce solutions for the short term [...] a defensive weapon to obviate the risks of an out-and-out exclusion of the employment market or, as he stated in the press, 'means to emerge from a situation that is materially and psychologically difficult'» (Procoli 2004, 86), fino ad approdare a una visione della formazione professionale senza alcun contenuto emanticipatorio, ma assoggettata alle esigenze del mercato e delle imprese.

liberal restructuring, in particular so-called labour-market reform in which workers are required to 'adjust' to the 'new conditions' that global capital imposes» in cui «‘flexibility’ and ‘adaptability’ on the part of the workforce have thus come to be seen as the panacea for unemployment problem» (van Apeldoorn 2003, 114).

Il discorso neoliberista sulla competitività emerge in modo particolare nella sezione *Occupazione*, nel capitolo dedicato all'*Adeguamento dei sistemi d'istruzione e formazione professionale*,⁸ in cui si rileva che gli Stati membri si aspettano che le istituzioni comunitarie promuovano delle misure atte a sostenere una trasformazione del sistema educativo incentrata su quelle che vengono definite come sue funzioni precipue, ossia:

- la formazione [come] uno strumento di politica attiva del mercato del lavoro, che serve ad adeguare le qualifiche professionali alla necessità del mercato e, di conseguenza, è un elemento chiave per rendere più flessibile il mercato del lavoro; il sistema di formazione svolge una funzione importante nella lotta contro la disoccupazione, agevolando l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e il reinserimento dei disoccupati da lungo tempo;
- gli investimenti in capitale umano [come] necessari per accrescere la competitività e, in particolare, per agevolare l'assimilazione e la diffusione delle nuove tecnologie (Commissione Europea 1994, 137).

Per superare «l'incapacità degli attuali sistemi di istruzione e formazione di raccogliere la sfida della competitività a lungo termine», secondo le indicazioni del libro Bianco, occorre «valorizzare il capitale umano per tutta la durata della vita attiva, partendo dall'istruzione di base e avvalendosi della formazione iniziale per inserirvi poi la formazione continua» (Commissione Europea 1994, 140). Inoltre,

⁸ In questo saggio viene trattato in modo particolare il tema della competitività in relazione ai sistemi di istruzione e formazione professionale. In realtà il Libro Bianco di Delors contiene una miriade di indicazioni di policy che spingono a rilanciare la competitività dell'Europa e la profitabilità delle imprese europee facendo leva innanzitutto sul fattore 'lavoro' e la sua svalorizzazione. Queste indicazioni sono spesso mascherate da misure volte a contrastare la disoccupazione. Ad esempio, tra le cause dell'alto tasso di disoccupazione viene indicato «l'attuale sistema di contrattazione collettiva e i conseguenti accordi fiscali e sul costo del lavoro [che] fanno sì che i vantaggi derivanti dalla crescita economica, invece di creare posti di lavoro aggiuntivi, vengano assorbiti principalmente da coloro che già sono occupati». La soluzione? «Per ovviare a tale inconveniente occorre ricercare un accordo politico con le parti sociali al fine di mantenere gli aumenti di retribuzione oraria al di sotto della crescita della produttività» (Commissione Europea 1994, 152; enfasi nell'originale). O, ancora, gli Stati membri vengono invitati a «riesaminare gli attuali sistemi che ostacolano in particolare l'assunzione di lavoratori non qualificati, mediante una serie di possibili misure, quali [...] la riduzione del *costo relativo del lavoro rispetto agli altri fattori di produzione* (capitale, energia e input non energetici), ad esempio diminuendo gli oneri sociali a carico dei datori di lavoro ed aumentando le entrate fiscali mediante altri strumenti, in modo da neutralizzare i possibili effetti sul grado di protezione sociale dei lavoratori» (Commissione Europea 1994, 153; enfasi nell'originale).

per agevolare *l'occupazione dei giovani*, viene suggerito d'introdurre una maggiore flessibilità in materia di salario minimo, oneri sociali ridotti o altri termini contrattuali, per esempio prevedendo modalità elastiche di apprendistato, di formazione o di tirocini»; «[di] innalzare il *livello dell'istruzione e della formazione professionale iniziale* ed incentivare lo sviluppo delle doti imprenditoriali nei giovani, nonché della capacità di avvalersi delle nuove tecnologie mediante un'adeguata esperienza lavorativa; [di] estendere *il numero e la portata degli attuali programmi di apprendistato* e/o di altre forme di formazione alternata al lavoro, in stretta collaborazione con le parti sociali. (Commissione Europea 1994, 146 e 155; enfasi nell'originale)

In realtà, come evidenzia Bastiaan van Apeldoorn (2003), le indicazioni fornite dal Libro Bianco di Delors in materia di istruzione e formazione professionale risentirono fortemente degli indirizzi contenuti nel programma di ristrutturazione neoliberista sostenuto dalla European Round Table of Industrialists, la lobby che dal 1983 riunisce gli amministratori delegati delle più importanti multinazionali europee. Rispetto all'alto tasso di disoccupazione che affliggeva l'Europa a cavallo tra anni Ottanta e anni Novanta e, soprattutto, alla perdita di competitività rispetto a Stati Uniti e Giappone, la European Round Table of Industrialists indicava come cause strutturali le 'rigidità istituzionali', dovute al sistema di protezione sociale e i livelli salariali troppo alti, e le 'responsabilità individuali', dovute a «*the attitudes and behaviour of the employed and unemployed*», 'the degree of actual willingness to work', 'excessive wage aspirations, [and] unrealistic expectations concerning job quality'» (van Apeldoorn 2003, 122). La soluzione proposta dalla European Round Table of Industrialists puntava, da un lato, sulla deregolamentazione del mercato del lavoro e sulla sostituzione del welfare state con il workfare state, ossia «*the social right to welfare in case of unemployment is replaced by the social duty to work under the conditions and against the price set by the market*» (123). Dall'altro puntava su una riforma dell'istruzione e della formazione professionale basata sul '*lifelong learning*' e la '*learning society*', in modo da costruire il lavoratore flessibile necessario all'accumulazione flessibile:

The new approach in the field of training that the Round Table advocates – an approach in which flexibility is again one of the 'keywords' and emphasis is put on the continuous learning of general, 'multi-purpose' skills – fits the requirements of the new flexible accumulation paradigm and its need for a core workforce that can add functional flexibility to the numerical flexibility provided by the peripheral workers. (van Apeldoorn 2003, 123)

Le indicazioni del Libro Bianco di Delors sono state riprese e tradotte in policy attraverso una serie di provvedimenti europei in materia di istruzione, formazione professionale e occupazione. I più importanti tra questi provvedimenti, soprattutto in relazione ai caratteri odierni del fenomeno degli stage, sono le Linee Guida della Strategia Europea per l'Occupazione (1997), il Processo di Bologna (1999), la Strategia di Lisbona (2000) e la Strategia Europa 2020 (2010). Per quanto riguarda le Linee Guida della Strategia Europea per l'Occupazione, il Consiglio Europeo ha inserito tra gli assi portanti delle politiche contro la disoccupazione il miglioramento dell'occupabilità fondato: sulla modernizzazione dei sistemi di istruzione e di formazione professionale, in modo che venga facilitato 'il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro'; sulla riforma dei sistemi di indennità di disoccupazione, attraverso misure di politiche attive del lavoro che favoriscono il *lifelong learning* e il passaggio 'dalla dipendenza dal welfare state al lavoro e alla formazione' (Weiss 2000); sulla promozione di un approccio improntato alla compartecipazione delle parti sociali attraverso «accordi intesi ad ampliare le possibilità in materia di formazione, pratica lavorativa, tirocini o altre misure atte a facilitare l'inserimento professionale» (Consiglio Europeo 1998).

Relativamente al Processo di Bologna, l'importanza di 'favorire l'employability' è inserita tra gli obiettivi generali già nella Dichiarazione del 1999. Tuttavia occorrerà attendere il Meeting di Louvain, nel 2009, affinché vengano definite in maniera esplicita le modalità che consentono di raggiungere questo obiettivo:

With labour markets increasingly relying on higher skill levels and transversal competences, higher education should equip students with the advanced knowledge, skills and competences they need throughout their professional lives. Employability empowers the individual to fully seize the opportunities in changing labour markets. We aim at raising initial qualifications as well as maintaining and renewing a skilled workforce through close cooperation between governments, higher education institutions, social partners and students. This will allow institutions to be more responsive to employers needs and employers to better understand the educational perspective. Higher education institutions, together with governments, government agencies and employers, shall improve the provision, accessibility and quality of their careers and employment related guidance services to students and alumni. We encourage work placements embedded in study programmes as well as on-the-job learning. (The Bologna Process 2009, 3)

Anche nella Strategia di Lisbona il Consiglio Europeo ritorna sul tema della competitività del continente e pone come obiettivo strategico, da conseguire nell'arco del decennio 2000-2010, far diventare l'Unione Eu-

ropea «l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale» (Consiglio Europeo 2000, 2). Per il raggiungimento di questo obiettivo il Consiglio Europeo fornisce una serie di indicazioni di policy che spaziano dal sostegno delle piccole e medie imprese, alla maggiore efficienza e integrazione dei mercati finanziari, alle misure in ambito sociale. In quest'ultimo caso viene ribadita l'importanza di «modernizzare il modello sociale europeo investendo nelle persone e costruendo uno stato sociale attivo» attraverso il miglioramento dell'occupabilità e il *lifelong learning* (Consiglio Europeo 2000, 8). Come evidenzia Stefan Tidow, gli indirizzi della strategia di Lisbona mostrano chiaramente come la questione dell'occupazione (e quindi anche della disoccupazione) sia affrontata solo con politiche neoliberiste: il particolare rilievo che viene dato al ruolo dell'istruzione e della formazione professionale nella modernizzazione del modello sociale europeo rappresenta, infatti,

a further shift towards supply-side restructuring primarily designed to boost competitiveness and innovation, while social concerns over unemployment recede even further into the background [...] [and] the new employment policy has become a tool to reform the conduct of individuals and institutions in all sectors to make them more competitive and efficient. (Tidow 2003, 96)

L'impostazione neoliberista delle politiche adottate nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale dalla Strategia di Lisbona diviene ancora più esplicita se si considerano gli indirizzi della Strategia Europa 2020 (Holford, Mohorčič Špolar 2012), che dovrebbero essere adottati nell'arco del decennio 2010-2020 per fronteggiare sia il 'declino' dell'Europa - dovuto alla crisi, alla concorrenza delle economie sviluppate e emergenti, alle speculazioni del sistema finanziario mondiale e alla questione ambientale -, che il rischio di disgregazione sociale connesso alla crescita della disoccupazione e dell'impoverimento.⁹ Nelle disposizioni del Consi-

⁹ Nel documento della Commissione Europea si parla esplicitamente di declino. Uno dei paragrafi iniziali in cui viene descritta la situazione dell'Unione Europea, contestualizzandola rispetto alle tendenze mondiali, ha infatti come titolo «L'Europa deve agire per evitare il declino» (Commissione Europea 2010, 7). La preoccupazione relativa alla disgregazione sociale emerge, invece, nelle priorità della Strategia Europa 2020, che includono la 'crescita inclusiva', ossia la promozione di «un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale» (Commissione Europea 2010, 3).

Per far fronte al rischio di declino internazionale e al rischio della disgregazione sociale, sono stati fissati i seguenti obiettivi: «Increasing labour market participation and reducing structural unemployment; [...] Developing a skilled workforce responding to labour market needs, promoting job quality and *lifelong learning*; [...] Improving the performance of educa-

glio dell’Unione Europea, infatti, l’istruzione non è finalizzata a sviluppare tutte le potenzialità dell’individuo e della società, nel lavoro, così come in ogni altro ambito (Arriazu, Solari 2015). Piuttosto, è finalizzata a sviluppare la ‘flessibilità funzionale’ (van Apeldoorn 2003), a ‘sviluppare una forza lavoro in grado di rispondere alle esigenze (presenti e future) del mercato del lavoro’,¹⁰ a partire dall’asilo fino ai corsi di formazione rivolti a lavoratori adulti, come emerge dagli obiettivi di riforma fissati dalla Strategia:

Member States should promote productivity and employability through an adequate supply of knowledge and skills to match current and future demand in the labour market. [...] In order to ensure access to quality education and training for all and to improve educational outcomes, Member States should invest efficiently in education and training systems notably to raise the skill level of the EU’s workforce, allowing it to meet the rapidly changing needs of modern labour markets. Action should cover all sectors (from early childhood education and schools through to higher education, vocational education and training, as well as adult training) taking also into account learning in informal and non-formal contexts. [...] Member States should improve the openness and relevance of education and training systems, particularly by implementing national qualification frameworks enabling flexible learning pathways and by developing partnerships between the worlds of education/training and work. (European Commission 2010, 21-22)

A livello comunitario questi obiettivi sono stati tradotti nel varo di Youth Guarantee (2013).¹¹ Questo programma mira a combattere l’esplosione della disoccupazione giovanile e del fenomeno dei NEET in seguito alla crisi attraverso misure transitorie e riforme strutturali che devono essere attuate dagli Stati membri. L’obiettivo finale è di offrire ai giovani con un’età inferiore ai 25 anni – entro quattro mesi dall’inizio della disoccupazione o dall’uscita dal sistema di istruzione formale – la possibilità di essere

tion and training systems at all levels and increasing participation in tertiary education; [...] Promoting social inclusion and combating poverty» (European Commission 2010, 20-23).

10 È quanto dispone la guideline 8: «Developing a skilled workforce responding to labour market needs» (European Commission 2010, 20).

11 La Strategia Europa 2020 dispone che gli Stati membri si attivino per iniziative finalizzate a ridurre il fenomeno dei NEET, che saranno finanziate con i fondi dell’Unione Europea: «To support young people and in particular those not in employment, education or training, Member States in cooperation with the social partners, should enact schemes to help recent graduates find initial employment or further education and training opportunities, including apprenticeships, and intervene rapidly when young people become unemployed. Regular monitoring of the performance of up-skilling and anticipation policies should help identify areas for improvement and increase the responsiveness of education and training systems to labour market needs» (European Commission 2010, 22).

inseriti nel mercato del lavoro, in percorsi nell'ambito dell'istruzione o della formazione professionale, o in programmi di tirocinio o apprendistato (Consiglio dell'Unione Europea 2013). Le misure transitorie includono una serie di interventi a livello nazionale, finanziati con fondi provenienti dal Fondo Sociale Europeo, da Youth Employment Initiatives e dagli stessi Stati membri, che devono essere realizzati tra il 2014 e il 2020, rivolgendosi in particolare ai giovani delle Regioni o delle fasce sociali più svantaggiate.¹² Le riforme strutturali, invece, sono finalizzate all'introduzione di una serie di «misure preventive finalizzate a minimizzare il rischio che le future generazioni diventino disoccupate o inattive» incentrate su «politiche attive di istruzione, formazione e inserimento nel mondo del lavoro» (European Commission 2015, 3), sull'adeguamento dei sistemi di istruzione e formazione professionale e su agevolazioni fiscali per le imprese che assumono giovani. Rispetto alle politiche citate in precedenza, Youth Guarantee introduce, dunque, un'importante novità: istituzionalizza e generalizza a livello comunitario il ricorso a misure di workfare nell'ambito del contrasto alla disoccupazione giovanile. In particolare, sta contribuendo a diffondere un fenomeno finora prevalentemente confinato al Regno Unito: la subordinazione dell'accesso ai sussidi all'accettazione di qualsiasi forma di attività lavorativa, incluso il lavoro gratuito sotto forma di stage in cui l'impresa ospitante non versa alcun salario o rimborso spese (Lee 2013, Malik 2011).¹³ È una novità che fa scuola 'in negativo', se pensiamo al caso italiano, in cui a livello locale, indipendentemente dal programma Garanzia Giovani, sono stati attivati alcuni programmi di stage rivolti a disoccupati over 40, a cui sicuramente non mancano le competenze (De Vito 2016).

12 Per maggiori dettagli si possono consultare i rapporti nazionali disponibili sul sito <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en>.

13 Un esempio in questo senso è il programma Garanzia Giovani attivato in Italia: l'indennità mensile di frequenza per i tirocinanti, pari a 500 € lordi, all'inizio è stata totalmente a carico delle Regioni e, perciò, pagata con fondi europei e statali; solamente dal 1° marzo 2016 l'erogazione è stata ripartita tra l'impresa ospitante (40%) e le Regioni (60%). Questo ha fatto sì che quello che avrebbe dovuto essere un programma per favorire l'inserimento lavorativo, sia divenuto uno strumento per ottenere lavoro gratuito dai giovani, come dimostrano le percentuali di assunzione del primo anno di implementazione. In Sicilia, ad esempio, ha dichiarato Andrea Gattuso, responsabile Politiche giovanili della CGIL Sicilia: «in moltissimi casi i tirocini di Garanzia Giovani sono stati utilizzati per 'regolarizzare' rapporti di lavoro in nero preesistenti o per mascherare lavoro vero e proprio di cui le aziende hanno usufruito gratuitamente. Questo enorme iniezione di manodopera giovane e gratuita ha drogato il mercato del lavoro rendendo qualsiasi altro rapporto di lavoro sconveniente rispetto al tirocinio» (Voltolina 2016).

3 Dall'esplosione del fenomeno degli stage verso il lavoro totalmente gratuito

L'adozione di queste politiche ha portato a una vera e propria esplosione del fenomeno degli stage a livello mondiale (De Briant, Glaymann 2013; De Peuter, Cohen, Brophy 2015 Frenette 2015; Génération Précaire 2007; Perlin 2012; Rodino-Colocino, Berberick 2015; Steffen 2010; Voltolina 2010). Per la maggior parte dei Paesi non esistono banche dati esaustive che consentano un calcolo preciso del numero degli stagisti che ogni anno, per alcune settimane o per diversi mesi, lasciano le aule scolastiche e universitarie per svolgere stage – cioè lavorare gratuitamente o semi-gratuitamente in aziende, in enti pubblici o nel settore non-profit (Perlin 2012, Steffen 2010). Ci sono solo stime. In Germania, ad esempio, nel 2013 si sono contati circa 600.000 stagisti (Standing 2014, 72), mentre in Francia nel 2014 se ne sono contati 2mln. In Italia, invece, nel 2015 circa un milione di persone hanno svolto almeno uno stage. Gli Stati Uniti ci sono due stime: in base alla più bassa, nel 2012 si sarebbero stati circa 1 milione e mezzo di stagisti (Perlin 2012), in base alla più alta almeno 15mln (Rothberg 2015).¹⁴ Per la Cina si stima che ogni anno tra i 7 e i 10mln di studenti svolgono almeno uno stage (Standing 2014, 72).

Insomma, siamo di fronte a un fenomeno di portata globale, che sta coinvolgendo decine di milioni di giovani¹⁵ e che presumibilmente, stando agli obiettivi delle politiche basate sul 'work-based learning' e sul miglioramento delle competenze e dell'occupabilità, dovrebbe contribuire a risolvere il problema della disoccupazione per un numero significativo di giovani. In realtà, i (pochissimi) dati disponibili dicono esattamente il contrario. Nel caso italiano, ad esempio, nel 2015 solo l'11,9% degli stagisti ospitati nelle imprese private – cioè 38.091 stagisti su 320.100 – sono stati assunti dalla stessa impresa che li ha ospitati per lo stage (Unioncamere 2015). Al contrario, per il settore pubblico il problema di rilevare le assunzioni di

14 Entrambe le stime peccano rispettivamente per difetto e per eccesso. Come spiega lo stesso Ross Perlin per quanto riguarda la stima da lui elaborata, «globally, the number is many times that. Due to their failure to pay minimum wage and overtime, tens of thousands of unpaid and low-paid internships each year – at the very least – are illegal under federal or state laws that are rarely enforced» (Perlin 2012, xiv). Nel caso invece della stima prodotta da Steven Rothberg – presidente e fondatore di CollegeRecruiter.com una delle più importanti agenzie statunitensi di job recruiting – viene applicata la percentuale di studenti iscritti a facoltà economiche che effettuano lo stage rilevata da una inchiesta di Bloomberg Businessweek (Rodkin 2014) – pari al 75% – agli studenti iscritti a tutte le facoltà di college e università.

15 In realtà, almeno nel caso italiano, sta coinvolgendo anche persone con un'età superiore ai 35 anni. L'inserimento degli stage tra le politiche attive del lavoro ha fatto sì, infatti, che negli ultimi anni sia cresciuto il numero di stagisti che hanno un'età compresa tra i 35 e i 54 anni (circa 31.000 nel 2015) e che hanno più di 54 anni (circa 4.500 nel 2015) (De Vito 2016).

stagisti non si pone nemmeno, poiché il blocco del turn-over sta bloccando la possibilità di nuovi inserimenti lavorativi (Voltolina 2010). Nel caso degli Stati Uniti, una recente inchiesta della National Association of Colleges and Employers ha rilevato come il tasso di occupazione di coloro che nel corso dei propri studi hanno svolto uno stage non pagato e di coloro che invece non hanno svolto nessuno stage sia pressoché uguale (37% e 35%). Al contrario, il tasso di occupazione può aumentare al 63% solamente se nel corso della propria carriera scolastica si svolge almeno uno stage pagato. Questa inchiesta, inoltre, ha rilevato che la paga annua media degli occupati che hanno svolto solamente stage non retribuiti è pari a pari a \$ 35.721, di coloro che non hanno mai svolto stage 37.087 \$ e di coloro che hanno svolto solo stage retribuiti è pari a 51.930 \$ (Burger 2014).

Sempre in tema di occupazione, negli Stati Uniti, così come in Italia, in Francia, in Germania, in Spagna, se allo stage segue l'assunzione, di solito avviene con contratti precari, che sempre più spesso vanno ad alternarsi con altri stage (Ferrari 2016; ISFOL 2010; Perlin 2012; Rodino-Colocino, Berberick 2015; Standing 2014; Voltolina 2010). Se si considerano gli strati sociali più 'debolì' sul mercato del lavoro – ossia quegli strati che spesso costituiscono il target privilegiato dei programmi finalizzati al miglioramento dell'occupabilità, come le donne, la popolazione immigrata o di origine immigrata, coloro che provengono da nuclei familiari a basso reddito e così via – emerge un altro dato ancora più allarmante: questi strati tendono a svolgere un numero maggiore di stage rispetto alla media e, quando cercano di inserirsi nel mercato del lavoro si vedono offrire stage piuttosto che un impiego (ISFOL 2010; Steffen 2010; Rodino-Colocino, Berberick 2015; Voltolina 2010). Senza contare che spesso lo stesso accesso a stage di 'qualità', che possono aprire le porte a buone prospettive di lavoro, avviene sulla base di discriminanti di classe. È quanto avviene, ad esempio, nell'ambito dei media e dell'industria dell'alta moda negli Stati Uniti, in cui le aziende più prestigiose tendono ad offrire stage a titolo gratuito. Solo chi ha una famiglia benestante alle spalle può permettersi di affrontare alcuni mesi di lavoro gratuito senza porsi particolari problemi, mentre chi proviene da famiglie meno abbienti si ritrova a dover scegliere tra l'indebitamento, il lavoro per mantenersi allo stage o il ripiegamento su stage che offrono opportunità di carriera meno prestigiose (Corrigan 2015).¹⁶ Infatti, «when an intern takes out a loan or holds down a part-time job to subsist dize an unpaid placement, internships interlock with debt and the wider precarious employment regime» (De Peuter, Cohen, Brophy 2015, 330).

16 Questa tendenza è confermata anche da una recente inchiesta di Intern Bridge, che ha rilevato come gli studenti provenienti da famiglie con un reddito annuo superiore ai 120.000 \$, rispetto agli studenti provenienti da famiglie con un reddito annuo inferiore a 80.000 \$, svolgono più frequentemente stage non pagati in aziende che hanno tra 500 e 5.000 dipendenti (Gardner 2011, 8).

Perciò, quali sono le vere funzioni degli stage, visto che contribuiscono alla professionalizzazione dei futuri lavoratori e favoriscono l'acquisizione delle competenze richieste da imprese e mercato, ma non risolvono il problema della disoccupazione giovanile, o lo risolvono solo marginalmente?

Innanzitutto, stanno contribuendo ad abbattere i 'costi' diretti e indiretti del lavoro nelle imprese, negli enti pubblici e nelle organizzazioni non-profit che ricorrono agli stage in maniera più o meno continuativa e strutturale (De Peuter, Cohen, Brophy 2015; Frenette 2015; Génération Précaire 2007; Perlin 2012; Standing 2014; Steffen 2010; Voltolina 2010). Lo stage, infatti, non essendo formalmente considerato un rapporto di lavoro, permette all'impresa o all'ente ospitante di avere a disposizione una forza lavoro a titolo gratuito o semigratuito. In genere le normative e le politiche in materia stage contengono, infatti, una serie di definizioni che negano questa evidenza. Il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti, ad esempio, ha definito sei criteri formali che permettono di definire 'stage non retribuito', anziché 'rapporto di lavoro', l'attività lavorativa svolta nell'ambito di un'impresa privata:

1. The internship, even though it includes actual operation of the facilities of the employer, is similar to training which would be given in an educational environment;
 2. The internship experience is for the benefit of the intern;
 3. The intern does not displace regular employees, but works under close supervision of existing staff;
 4. The employer that provides the training derives no immediate advantage from the activities of the intern; and on occasion its operations may actually be impeded;
 5. The intern is not necessarily entitled to a job at the conclusion of the internship; and
 6. The employer and the intern understand that the intern is not entitled to wages for the time spent in the internship
- (Department of Labor 2010).

Un vero e proprio capolavoro di arguzia è, invece, la 'Common Sense Guide', edizione 2014, stilata dal Partito Conservatore inglese. Questo documento contiene una serie di indicazioni rivolte ai deputati affinché riescano sfruttare il lavoro gratuito degli stagisti senza creare i presupposti per future richieste di risarcimento. La parola 'lavoro' è letteralmente bandita:

- Swap the phrase «You will be expected to...» for «The kind of activities it would be great to get some help with include...»
- Don't mention 'work', 'worker', 'tasks' or 'hours' - but instead ask applicants to offer their 'help' with 'campaigning administration'
- Instead, use the words 'volunteer' and 'volunteering'
- Take care only to reimburse expenses for actual bought items, as opposed to a flat rate per week. This is because «regular payments

of expenses are likely to give the volunteer the right to the minimum wage» and create a «risk» that they will be «classed as a worker» and therefore must be paid. (Graduate Fog 2014)

Insomma, chi sta utilizzando il lavoro gratuito degli stagisti sta facendo di tutto per evitarne il riconoscimento economico. Anche perché il 'risparmio' è spesso consistente. Lo dimostra quanto sta avvenendo negli Stati Uniti, dove alcune grandi aziende sono state costrette a pagare risarcimenti milionari dopo le *class action* avviate da ex stagisti, mentre altre aziende hanno chiuso i propri programmi di stage per evitare procedimenti giudiziari. La Conde Nast, ad esempio, ha dovuto risarcire i 7.500 ex stagisti che l'hanno citata in giudizio con 5,8mln di dollari. Viacom, invece, ha dovuto pagare un risarcimento di 7,2mln, la NBCUniversal 6,4mln, la Warner Music Group 4,2mln (Frenette 2015). In Italia, invece, l'azienda Family Restaurant, che gestisce in franchising uno dei McDonald's di Bologna, ha dovuto versare i contributi a un ex stagista che in realtà svolgeva lo stesso lavoro degli altri dipendenti (Dall'Oca 2015).

Al di là di questi casi eclatanti, nel corso degli ultimi anni gli stage hanno iniziato a sostituire quelle modalità di ingresso nel mercato del lavoro che garantiscono ai giovani il riconoscimento dello status di 'lavoratore' e dei diritti connessi (Génération Précaire 2007; Glaymann 2013; Perlin 2012; Voltolina 2010). Il crescente ricorso agli stage, infatti, ha drasticamente ridotto le possibilità di essere assunti non tanto con contratti a tempo indeterminato,¹⁷ quanto con quelle tipologie di contratto introdotte appositamente nel corso degli ultimi tre decenni per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, come il contratto di apprendistato e le varie tipologie di contratti temporanei (contratti, ricordiamolo, che già di per sé garantiscono meno diritti rispetto ai contratti di lavoro 'normali').

Inoltre, la crescente diffusione degli stage sta di fatto normalizzando il ricorso al lavoro gratuito o semi gratuito da parte di imprese, Stato, organizzazioni non-profit. Che la tendenza sia questa lo provano, innanzitutto, i dati sull'incidenza degli stage remunerati. Una recente inchiesta della Commissione Europea sulle condizioni degli stagisti nell'Unione Europea ha rilevato che il 59% dei rispondenti non ha ricevuto alcun compenso nel corso dell'ultimo stage. Se si considerano i singoli Paesi, svetta il Belgio, con l'80% degli stagisti che non ricevono alcun compenso, seguito da Cipro con il 70%, e dal Regno Unito e dall'Italia con il 69% (European Commis-

17 Si tenga presente che, ancor prima dell'introduzione degli stage, negli ultimi trent'anni le possibilità per i giovani di essere assunti a tempo indeterminato sono andate diminuendo sia a seguito di una serie di trasformazioni del lavoro che sono sfociate in una 'nuova era di precarizzazione strutturale del lavoro' (Antunes 2015), sia conseguenza dell'introduzione di leggi flessibilizzanti che hanno istituzionalizzato la crescente precarietà del lavoro (Gallino 2007, 2012).

sion 2013, 48).¹⁸ Negli Stati Uniti, invece, secondo quanto è emerso da un'inchiesta di Intern Bridge, il 50% degli stage non è pagato o pagato al di sotto del salario minimo (Gardner 2011). Per di più, nel corso degli anni gli stage non pagati hanno sostituito quelli pagati: lo dimostra una ricerca pionieristica sugli stage nell'ambito di programmi televisivi e radiofonici condotta da Vernon Stone, docente alla University of Missouri, in cui è emerso che «in 1976, 57 percent of TV and 81 percent of radio interns received some pay; by 1991, those numbers had sunk to 21 percent and 32 percent respectively» (Perlin 2012, 28).

Inoltre, la normalizzazione del lavoro gratuito o semi-gratuito per mezzo della diffusione degli stage sta avendo un profondo impatto sul mercato del lavoro. Un numero crescente di imprese, enti statali e organizzazioni non-profit hanno iniziato a sostituire i dipendenti impiegati con regolare contratto con stagisti, proprio perché il ricorso agli stage consente da un lato di abbattere i costi del lavoro, dall'altro di avere una riserva di forza-lavoro da utilizzare in maniera estremamente flessibile, per affrontare i picchi di lavoro minimizzando il ricorso al lavoro straordinario o a lavoratori con contratti temporanei (De Peuter, Cohen, Brophy 2015; Frenette 2015; Génération Précaire 2007; Perlin 2012; Rodino-Colocino, Berberick 2015; Steffen 2010; Voltolina 2010). Ross Perlin in *Intern Nation* (2012) cita due casi emblematici di utilizzo deliberato, 'scientifico', degli stage con queste finalità: il programma di stage organizzato dalla multinazionale statunitense Walt Disney Company nei parchi a tema in Florida e in California e quello organizzato dalla multinazionale taiwanese Foxconn nelle fabbriche cinesi che producono iPods, Playstation e Kindle rispettivamente per Apple, Sony e Amazon.

Per quanto riguarda il Disney College Program, esso è stato introdotto nel 1981, a seguito di una convenzione stipulata tra la Walt Disney Company e una ventina di college:

The idea of the College Program was simply to institutionalize and legitimize this [the employment of college students] on a massive scale, tapping colleges as key sources of recruitment and closely controlling the entire process. 'To build it to any size, we had to have the academic piece,' says Dickson. Besides scale, 'the other impetus was to provide a flexible labor force that can adjust to [seasonal] operating fluctuations'. (Perlin 2012, 6)

Nel corso degli anni è diventato uno dei più ampi programmi di stage degli Stati Uniti, che coinvolge studenti provenienti da circa 300 università e

¹⁸ Da questa inchiesta è emerso, inoltre, che tra gli stagisti remunerati solamente il 46% era stato in grado di coprire le spese del proprio mantenimento, inclusi vitto e alloggio, con il compenso ricevuto (European Commission 2013, 50).

college statunitensi e dall'estero. Nel 2005 nel solo parco della Florida su 55.000 dipendenti, 8.000 erano stagisti (Associated Press 2005) impiegati per periodi variabili tra i quattro e i sette mesi (Perlin 2012, 2). Secondo quanto riporta Perlin, in alcune aree dei parchi e in alcune fasce orarie gli stagisti costituiscono oltre il 50% del personale impiegato e, tranne che per le targhette identificative, non sono distinguibili dai dipendenti, anche perché «the work they perform is identical to what permanent employees do, and there's no added supervision, training, or mentoring on the job» (Perlin 2012, 3). Vengono impiegati generalmente su turni di 12 ore, che possono iniziare alle sei del mattino o finire oltre la mezzanotte, per una paga oraria di \$ 6,25, ben al di sotto degli 11 \$ dei dipendenti regolarmente assunti (Associated Press 2005; Perlin 2012, 2).

L'impiego di stagisti è continuativo e si sovrappone al calendario accademico, poiché «Disney's schedule is determined by the company's manh power needs, requiring students to temporarily suspend their schooling or continue it on Disney property and on Disney terms» (Perlin 2012, 2). Il Disney College Program, infatti, è organizzato in modo tale che

The interns work entirely at the company's will, subject to a raft of draconian policies, without sick days or time off, without grievance procedures, without guarantees of workers' compensation or protection against harassment or unfair treatment. [...] A temporary, inexperienced workforce gradually replaces well-trained, decently compensated full-timers, flouting unions and hurting the local economy. The word 'internship' has many meanings, but at Disney World it signifies cheap, flexible labor for one of the world's largest and best-known companies – magical, educational burger-flipping in the Happiest Place on Earth. (Perlin 2012, 2, 4)¹⁹

Anche nel caso della Foxconn il ricorso agli stage è stato organizzato in modo tale da avere a disposizione una riserva di forza-lavoro per fare fronte alle fluttuazioni del carico di lavoro, dovuto in questo caso all'andamento degli ordinativi provenienti dalle grandi multinazionali dell'elettronica (Chan, Ngai, Selden 2015; Pasternak 2012; Perlin 2012). Con 180.000 stagisti all'anno impiegati nelle sole fabbriche cinesi, il programma di stage della Foxconn è il più ampio a livello mondiale.²⁰ In cambio della promessa

19 Ed Chambers – presidente della sezione del sindacato United Food and Commercial Workers Union a cui fanno riferimento i dipendenti del parco Disney World in Florida – ha paragonato la condizione degli stagisti della Walt Disney Company alla 'schiavitù a contratto': «None of them are paid properly. They're like indentured slaves... They live on Disney property. They eat Disney food. They take Disney transportation» (Associated Press 2005).

20 La cifra di 180.000 stagisti è stata fornita dalla stessa Foxconn. Tuttavia, Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM) – una ONG studentesca con sede ad Hong

di impiantare una nuova fabbrica e per aiutare la Foxconn a fare fronte alla scarsità di manodopera, dovuta all'onda di suicidi tra gli operai, il Governo della Provincia di Henan nel 2010 ha organizzato un programma di stage di tre mesi che ha 'fornito' alla multinazionale taiwanese ben 100.000 stagisti, provenienti da istituti professionali.

Questo programma di stage è passato agli onori delle cronache quando la diciottenne Liu Jiang, dopo appena un mese di stage, si è uccisa lanciandosi dal tetto di uno dei dormitori interni alla fabbrica dove era impiegata. Il motivo? Lo stesso che ha spinto al suicidio decine di operai: le condizioni di lavoro.

According to a detailed report recently compiled by university researchers in mainland China, Hong Kong, and Taiwan, the company uses interns extensively in at least five of its major plants, compensating them at the lowest possible pay grade (under-200 \$ per month) and often forcing them against the law to work nights and overtime. In order to avoid paying for the medical and social welfare owed to regular employees, Foxconn has in some cases reportedly filled more than half of its assembly line jobs with interns – usually with the cooperation of hundreds of schools that stand to receive a fee in return. (Perlin 2012, 196)

Gli stage, quindi, come evidenziano questi esempi, sono diventati a tutti gli effetti uno dei mezzi su cui fare leva per la svalorizzazione complessiva della forza lavoro che è stata perseguita nei trent'anni di neoliberismo e che è divenuta imperativo categorico con la crisi. Sia la trasformazione delle modalità di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, che il processo di sostituzione di lavoratori stabili con stagisti stanno di fatto aumentando il livello di precarietà complessiva, stanno contribuendo a socializzare tra i giovani nuove forme di precarietà ancora più estreme rispetto alle forme precedenti, stanno aprendo la strada a una svalorizzazione del lavoro ancora più radicale di quella conosciuta finora, che passa attraverso la legittimazione e la normalizzazione del lavoro senza diritti nell'ambito del lavoro salariato.

Kong, che si occupa di denunciare i casi di ipersfruttamento che si verificano nell'ambito delle fabbriche cinesi che producono in appalto per conto delle grandi multinazionali – stima che gli stagisti in alcuni casi siano stati almeno un terzo del totale della forza lavoro impiegata dalla Foxconn, ossia circa 430.000 stagisti su 1.300.000 dipendenti (Pasternak 2012).

4 Sull'occupabilità, ovvero dell'inveramento dell'*homo oeconomicus*

La diffusione degli stage concorre a legittimare e normalizzare il lavoro senza diritti grazie al fatto che non ci si riferisce allo stage riconoscendo i suoi contenuti in termini di lavoro. Lo stage, come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, non viene categorizzato come lavoro né in ambito legislativo, né dalle istituzioni che promuovono, né dalle imprese, né dagli stagisti stessi. Piuttosto, ci si riferisce allo stage in termini di formazione, di costruzione del curriculum, di acquisizione di competenze da usare in vista di un impiego futuro...²¹ Inoltre, come è emerso in una ricerca condotta da Michelle Rodino-Colocino e Stephanie N. Berberick nell'ambito del settore dei media, gli studenti apprendono a non considerare come 'vero lavoro' il lavoro svolto nel corso degli stage e, quindi, a non categorizzare la relazione di sfruttamento che sottostà all'erogazione di lavoro non pagato. Lo stage viene infatti descritto come «a bitch work», come un lavoro umile, noioso, impegnativo, un'esperienza che occorre portare a termine per poter accedere nel mondo del lavoro vero, o quantomeno avere delle prime esperienze lavorative.²² A cementare questa percezione contribuiscono una serie di fattori:

Three smaller lessons teach interns that doing bitch work means not being a real employee who does real work. For interns, these smaller and often inter-related lessons also mean learning that internships signify good luck in a lottery-like market. Interns learn to 'love' internships and learn to 'hope' that internships will lead to the 'good work' for which creative industries are celebrated (e.g. as work that yields personal satisfaction, happiness, and respectable pay). These three lessons teach interns to unthink work, our phraseology for the ideological process of viewing internships as almost-but-not-quite labour, and therefore not exploitable. (Rodino-Colocino, Berberick 2015, 488)

Gli stage, quindi, svolgono un ruolo chiave nell'educare i futuri lavoratori, oggi studenti, a non considerarsi lavoratori. Contemporaneamente sono uno strumento di primaria importanza per il disciplinamento dei futuri la-

21 Come ha evidenziato Corrigan relativamente agli stage nell'ambito dei media e dell'industria culturale, molti studenti tendono a dare una valutazione positiva del proprio stage quando sono seguiti dai propri tutor e vengono loro affidati compiti che permettono di «to execute hands-on work», che essi considerano «meaningful». Gli stage vengono visti come un mezzo per costruire o migliorare le prospettive di lavoro future, attraverso «skill acquisition, expansion of professional networks, and crafting a personal brand» (2015, 336).

22 «Students conceptualize their labour as not labour but as 'bitch work' that registers as close-to-but-not-quite exploitative» (Rodino-Colocino, Berberick 2015, 486).

voratori alla precarietà, all'autosvalorizzazione, all'autosfruttamento, alle gerarchie esistenti sui luoghi di lavoro.²³ Come sottolineano Gina Neff e Giovanni Arata, gli stage servono, infatti, a far comprendere e apprendere ai giovani che cosa significa essere lavoratori flessibili e adattabili:

Internships function to model for young people the expectations for post-industrial work. Now with the rise of nonstandard work arrangements including contracting, contingent, and project-based work and their particular prevalence in media industries, internships may in fact help young workers reflexively understand the demands and expectations of flexible adaptable work in the postindustrial economy. Internships embody the individualization and privation of job skills training and job security predicted by theories of postindustrial economy. The softer career skills of context-making and networking are exactly the skills college students are encouraged to develop through internships, and internships most frequently represent first episode in a life of episodic employment. Functionally, interns learn the ability to shift among the varying contexts of work within different organizations – especially within those that have yet to make a commitment to them as full employees. (Neff, Arata 2007, 16)

Questo processo di disciplinamento – che comporta anche un processo di autodisciplinamento – è stato reso possibile proprio grazie all'introduzione di politiche del mercato del lavoro e del sistema educativo incentrate sull'occupabilità. Al pari di quanto è avvenuto con il passaggio dal welfare state al workfare state (Jessop 2003), uno dei cambiamenti più importanti avvenuti con l'adozione di politiche basate sull'occupabilità, sui work-based learning programs e sugli stage, è stata la trasformazione della disoccupazione (reale o in potenza) da problema sociale, a cui lo Stato risponde con politiche che coinvolgono il capitale affinché venga garantita la piena occupazione, a problema individuale, a problema in cui l'individuo è l'unico responsabile dei propri successi o dei propri insuccessi nell'ambito del lavoro – e perciò anche della propria inclusione o della propria esclusione sociale (Chertkovskaya et al. 2013, Lee 2015).²⁴

23 Come evidenzia Iside Gjergji nel saggio contenuto in questo volume, «la funzione reale dell'esperienza stagistica [consiste nell'essere uno] strumento formidabile di precarizzazione e disciplinamento di tutti i lavoratori, di oggi e di domani» (124).

24 «Individuals are positioned as being responsible for labour market outcomes they find themselves in while employers and governments become 'enablers', making 'it possible for the individual to make necessary choices to become employable', but not guaranteeing employment. Furthermore, it is the individuals' perpetually maintained 'initiative', rather than the ability to do the job, which has become central to this understanding of employability» (Chertkovskaya et al. 2013, 703-704).

Di fronte al problema della disoccupazione, il singolo deve rispondere aumentando il proprio livello di occupabilità, ossia deve fare leva sulle proprie qualità individuali, perfezionare le proprie competenze (cioè le proprie caratteristiche di ‘merce-lavoro’) e farsi quindi imprenditore di se stesso (cioè del proprio sfruttamento). Migliorare la propria occupabilità presuppone, infatti, l’adattamento alle esigenze di un mercato del lavoro iperflessibile, l’accettazione dell’autoritarismo che caratterizza le relazioni sui posti di lavoro e, come rileva Karin Berglund (2013), la completa adesione all’«enterprise culture».

L’ideologia e le politiche fondate sull’occupabilità, inoltre, più che favorire il pieno sviluppo dei ‘talenti’ e delle qualità dell’individuo e la sua affermazione sul piano lavorativo e sociale, ne innalzano ulteriormente il grado di mercificazione, di subordinazione e di alienazione in quanto lavoratori.²⁵ Secondo Peter Bloom (2013), infatti,

Employability, far from empowering workers, actually deepens their commitment to capitalist ideologies and managerial demands. At the heart of this desire for employability, organizations’ wish to cultivate a culture in which the authority of management is re-established through the creation of a committed, yet autonomous, workforce. (786)

Identity construction based on desires for enhancing one’s employability becomes translated into a continuous process of maintaining profitability and fulfilling the desires of employers. This reveals a deeper paradox that plagues discourses of employability within contemporary capitalism. Namely, values of employability appeal to individuals as a means for controlling their own capitalist destiny and identity; it manifests itself in practice as a form of capitalist self-disciplining. Here, the call to become more employable is a demand for individuals to ‘pre-occupy the self with the self’, in order to ensure survival and thrive within a business climate characterized by regular job turnover and technological change. Employability, further, is part of a move toward the development of ‘selfregulatory mechanisms’ for empowering individuals to better conform to managerial wants. (788)

25 Phoebe Moore a questo proposito rileva: «Workers’ labour becomes a commodity when sold to the capitalist, but in the case of the employability discourse, it is more than the work alone playing a role in this relationship. The worker who can demonstrate employability has begun a relationship of subordination to capital before even necessarily being employed, meaning that capitalism is successfully becoming integrated into increasing levels of people’s everyday lives» (Moore 2010, 40-41).

L'ideologia e le politiche nell'ambito del lavoro e dell'istruzione alla base della diffusione degli stage, quindi, mirano a formare e a disciplinare degli individui che siano imprenditori del proprio sfruttamento, che aderiscano totalmente ai valori neoliberali, negando le relazioni di classe che sottostanno al modo di produzione capitalistico, e che siano in perenne competizione prima con gli altri stagisti, poi con gli altri lavoratori. Insomma, degli individui che non si sentano parte di una collettività (in primis della classe di coloro che vivono del proprio lavoro) e che incarnino la massima di Margaret Thatcher: «*La società nel senso proprio della parola non esiste: esistono individui, uomini, donne e famiglie*».

Se consideriamo il sistema degli stage da questa prospettiva possiamo dire, con Heather Steffen, docente all'Università della California, che esso è uno degli elementi portanti della «class warfare working by exclusion against working-class and low-income students» (2010, 7). E lo stesso Luciano Gallino probabilmente non esiterebbe a classificarlo tra i tanti tasselli della «lotta di classe condotta dall'alto».

Anche se l'ultima parola non è ancora detta. In questi anni, infatti, non solo sono aumentati gli articoli di denuncia e i procedimenti giudiziari che rimettono in questione il sistema degli stage. Non solo una parte del mondo accademico (in verità una parte microscopica) ha iniziato a criticare questo sistema. Si sono creati anche momenti di protesta collettiva attorno alla questione degli stage. Come, ad esempio, il collettivo francese Génération Précaire, che già alla fine del 2005 ha lanciato il primo sciopero degli stagisti per denunciare gli abusi e lo sfruttamento subiti dagli stagisti. La loro esperienza è poi confluita nelle manifestazioni contro il contratto di primo impiego (Contrat Première Embauche) che nel 2006 hanno portato in piazza milioni di studenti francesi (Génération Précaire 2006, De Briant, Glaymann 2013). O il Carrotworkers' Collective nel Regno Unito, che punta a organizzare gli stagisti e a farli scendere in piazza con gli altri lavoratori contro le misure di austerità, contro la precarietà, contro le politiche di welfare.²⁶ O, ancora, il collettivo Tirocinio anche No degli studenti di infermieristica dell'università di Firenze, che nel 2014 si sono mobilitati contro i tirocini non pagati (Clash City Workers 2014).

26 Si veda il blog <https://carrotworkers.wordpress.com/>.

Bibliografia

- Arriazu, Rubén; Solari, Mariana (2015). «The Role of Education in Times of Crisis: A Critical Analysis of the Europe 2020 Strategy». *KEDI Journal of Educational Policy*, 12 (2), 129-149.
- Associated Press (2005). «Disney Internships Draw Students Criticism. Program Offers Valuable Experience, but Worries Unionized Employees» [online]. *NBCNews*, 5 July. URL <http://www.nbcnews.com/id/8464524/#.WG5GalPhDIU> (2016-12-05).
- Berglund, Karin (2013). «Fighting against All Odds: Entrepreneurship Education as Employability Training». *Ephemera: theory & politics in organizations*, 13 (4), 717-735.
- Bloom, Peter (2013). «Fight for Your Alienation: The Fantasy of Employability and the Ironic Struggle for Self-exploitation». *Ephemera: theory & politics in organizations*, 13 (4), 785-807.
- Boninu, Lorenza (2015). «Dalla riforma Berlinguer alla 'Buona Scuola' di Matteo Renzi: la progressiva costruzione della scuola-azienda e le illusioni tradite dei docenti italiani». *Educazione Democratica*, 10, 185-200.
- Burger, Rachel (2014). «Why Your Unpaid Internship Makes You Less Employable». *Forbes*, 16 January.
- Chan, Jenny; Ngai, Pun; Selden Mark (2015). «Interns or Workers? China's Student Labor Regime». *Asian Studies*, 1 (1), 69-98.
- Chertkovskaya, Ekaterina; Watt, Peter; Tramer, Stefan; Spoelstra, Sverre (2013). «Giving Notice to Employability». *Ephemera: theory & politics in organizations*, 13 (4), 701-713.
- Clash City Workers (2014). [*Firenze*] #tirocinioancheNO: parte la campagna contro il tirocinio curricolare obbligatorio e non retribuito [online]. URL <http://clashcityworkers.org/lotti/cassetta-degli-atrezzi/1226-firenze-tirocinioancheno-parte-la-campagna-contro-il-tirocinio-curricolare-obbligatorio-e-non-retribuito.html> (2016-06-28).
- Commissione Europea (1994). *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo*. Bruxelles: CECA-CE-CEEA.
- Commissione Europea (2010). *EUROPA 2020 Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva* [online]. URL <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:IT:PDF> (2016-12-05).
- Consiglio Europeo (1998). *Consiglio Europeo straordinario sull'occupazione. Conclusioni della Presidenza* [online]. URL http://www.consilium.europa.eu/ro/uedocs/cms_data/docs/pressdata/it/ec/00300.i7.htm (2016-06-28).
- Consiglio dell'Unione Europea (2013). *Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani* [online]. URL

- [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN) (2016-12-05).
- Consiglio Europeo (2000). *Conclusioni Della Presidenza. Consiglio Europeo Di Lisbona* [online]. URL http://archivio.pubblica.istruzione.it/buongiorno_europa/allegati/lisbona2000.pdf (2016-12-05).
- Corrigan, Thomas F. (2015). «Media and Cultural Industries Internships: A Thematic Review and Digital Labour Parallels». *TripleC*, 13 (2), 336-350.
- Cuzzocrea, Valentina (2015). «‘Occupabili’ più che occupati? Ambiguità di un concetto di policy nel caso italiano». *Sociologia del lavoro*, 138, 55-68.
- Dall’Oca, Annalisa (2015). «Bologna, fast food costretto a pagare contributi a ex stagista: ‘Finto tirocinio’» [online]. *Il Fatto Quotidiano*, 3 marzo. URL <http://www.ilfattoquotidiano.it/2015/03/03/bologna-fast-food-costretto-pagare-contributi-stagista-lavorava-come-dipendente/1474149/> (2016-12-28).
- De Briant, Vincent; Glaymann, Dominique (2013) (a cura di). *Le stage. Formation ou exploitation?* Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Department of Labor (2010). «Fact Sheet 71: Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act» [online]. URL <https://www.dol.gov/whdregs/compliance/whdfs71.htm> (2016-12-05).
- De Peuter, Greig; Cohen, Nicole S.; Brophy, Enda (2015). «Introduction». *TripleC*, 13 (2), 329-35.
- De Vito, Luca (2016). «Né lavoro, né pensione. La carica degli stagisti che ci provano a cinquant’anni». *La Repubblica*, 11 aprile.
- Eurofound (2010). *Working Poor in Europe*. Dublin: Eurofound.
- European Commission (2010). *Europe 2020. Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States* [online]. URL <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf> (2016-12-05).
- European Commission (2013). *The Experience of Traineeships in the EU*. Bruxelles: European Commission.
- European Commission (2015). *Frequently Asked Questions about the Youth Guarantee* [online]. URL ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11423&langId=en (2016-12-05).
- Ferrari, Roberta (2016). *Formarsi dirsi addio: l’iperspecializzazione dei quasi lavoratori*. Lavoro Insubordinato (a cura di), *Il regime del salario*. Trieste: Asterios, 41-46.
- Frenette, Alexandre (2015). «From Apprenticeship to Internship: The Social and Legal Antecedents of the Intern Economy». *TripleC*, 13 (2), 351-60.
- Gallino, Luciano (2007). *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino, Luciano (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Roma-Bari: Laterza.

- Gardner, Phil (2011). *The Debate Over Unpaid College Internships*. S.l.: Internbridge.
- Génération Précaire (2006). *Sois stage et tais-toi! La scandaleuse exploitation des stagiaires*. Parigi: La Découverte.
- Glaymann, Dominique (2013). *Questions sur les stages et leur gouvernance*. De Briant, Vincent; Glaymann, Dominique (éds.), *Le stage. Formation ou exploitation?* Rennes: Presses Universitaires de Rennes, 17-32.
- Graduate Fog (2014). «Re-brand Your Interns as ‘Campaign Volunteers’, Bizarre Tory Memo Tells MPs» [online]. URL <http://graduatefog.co.uk/2014/2915/politics-internship-conservative-tory-david-cameron-intern/> (2016-12-05).
- Grubb, W. Norton; Lazerson, Marvin (2004) *The Educational Gospel. The Economic Power of Schooling*. Cambridge: Harvard University Press.
- Heckman, James (2012). «Hard Evidence on Soft Skills» [online]. *Focus*, 29 (2), Fall/Winter. URL <http://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc292b.pdf> (2016-06-28).
- Holford, John; Mohorčič Špolar, Vida A. (2012). *Neoliberal and inclusive themes in European lifelong learning policy*. Riddell, Sheila; Markowitsch, Jörg; Weedon, Elisabet (eds.). *Lifelong Learning in Europe: Equity and Efficiency in the Balance*. Bristol: Policy Press, 39-61.
- Jessop, Bob (2003). *Changes in Welfare Regimes and the Search for Flexibility and Employability*. Overbeek, Henk (ed.), *The Political Economy of European Employment European Integration and the Transnationalization of the (Un)employment Question*. London: Routledge, 29-50.
- ILO (2016). *World Employment Social Outlook. Trends for Youth 2016*. Ginevra: ILO.
- ILO (2015). *Global Employment Trends for Youth 2015*. Ginevra: ILO
- ISFOL (2010). *Gli stagisti italiani allo specchio*. Roma: ISFOL.
- Lee, David (2015). «Internships, Workfare, and the Cultural Industries: A British Perspective». *TripleC*, 13 (2), 459-70.
- Malik, Shiv (2011). «Young Jobseekers Told to Work Without Pay or Lose Unemployment Benefits». *The Guardian*, 16 November.
- McKinsey Global Institute (2016). *Poorer than their parents? Flat or falling incomes in advanced economies*. McKinsey Global Institute.
- Mirrlees, Tanner (2015). «Reality TV’s Embrace of the Intern». *TripleC*, 13 (2), 404-22.
- Moore, Phoebe (2010). *The International Political Economy of Work and Employability*. London: Palgrave MacMillan.
- Muntigl, Peter; Weiss, Gilbert; Wodak, Ruth (eds.) (2000). *European Union Discourses on Un/employment: An Interdisciplinary Approach to Employment Policy-making and Organizational Change*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Neff, Gina; Arata, Giovanni (2007). «The Competitive Privilege of Working for Free: Rethinking the Roles that Interns Play in Communica-

- tion Industries» [online]. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association*. URL http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/1/8/3/9/6/p183960_index.html (2016-12-28).
- Overbeek, Henk (ed.) (2003). *The Political Economy of European Employment European Integration and the Transnationalization of the (Un)employment Question*. Londra: Routledge.
- Pasternack, Alex (2012). «Foxconn's Other Dirty Secret: The World's Largest 'Internship' Program» [online]. *Motherboard*, 15 February. URL https://motherboard.vice.com/en_us/article/foxconn-s-other-dirty-secret-the-world-s-largest-internship-program (2016-12-28).
- Perlin, Ross (2012). *Intern Nation. How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London: Verso.
- Procoli, Angela (2004). *Manufacturing the New Man. Professional Training in France, Life Stories and the Reshaping of identities*. Procoli, Angela (ed.), *Workers and Narratives of Survival in Europe. The Management of Precariousness at the End of the Twentieth Century*. New York: State University of New York, 83-100.
- Rodino-Colocino, Michelle; Berberick, Stephanie N. (2015). «'You Kind of Have to Bite the Bullet and do Bitch Work': How Internships Teach Students to Unthink Exploitation in Public Relations». *TripleC*, 13 (2), 486-500.
- Rodkin, Jonathan (2014). «Skipped Your College Internship? You're Far Less Likely to Get a Job in Business». *Bloomberg*, 15 August.
- Rothberg, Steven (2015). «What Percentage of College Students Graduate With At Least One Internship?» [online]. *CollegeRecruiter*, 4 September. URL <http://www.collegerecruiter.com/blog/2015/09/04/what-percentage-of-college-students-graduate-with-at-least-one-internship/> (2016-12-28).
- Sotelo Valencia, Adrián (2016). *The Future of Work. Super-exploitation and Social Precariousness in the 21st Century*. Leiden-Boston: Brill.
- Standing, Guy (2014). *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*. London: Bloomsbury Publishing.
- Steffen, Heather (2010). «Student Internships and the Privilege to Work». *Cultural Logic*, Special Issue.
- The Bologna Process (2009). *Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009* [online]. URL http://media.ehea.info/file/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve/06/1/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique_April_2009_595061.pdf (2016-06-28).
- Tidow, Stefan (2003). *The Emergence of European Employment Policy as a Transnational Political Arena*. Overbeek, Henk (ed.), *The Political Economy of European Employment European integration and the transnationalization of the (un)employment question*. London: Routledge, 77-98.

- Unioncamere (2015). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2015.* Roma: Unioncamere.
- University Alliance (2015). *Job Ready. Universities, Employers and Students Creating Success.* London: University Alliance.
- van Apeldoorn, Bastiaan (2003). *European unemployment and transnational capitalist class strategy. The rise of the neo-liberal competitiveness discourse.* Overbeek, Henk (ed.), *The Political Economy of European Employment European Integration and the Transnationalization of the (Un)employment Question.* London: Routledge, 113-34.
- Voltolina, Eleonora (2010). *La Repubblica degli stagisti. Come non farsi sfruttare.* Roma-Bari: Laterza.
- Voltolina, Eleonora (2016). «Sicilia, con Garanzia Giovani i tirocini aumentano del 714%: "ma su 52mila stagisti solo 6mila assunzioni" denuncia la CGIL» [online]. *Repubblica degli stagisti.* URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/article/in-sicilia-tirocini-aumentano-del-714-per-cento> (2016-12-05).
- Weiss, Gilbert (2000). *Researching the European Union. Data and Ethnography.* Muntigl, Peter; Weiss, Gilbert; Wodak, Ruth (eds.), *European Union Discourses on Un/employment: An Interdisciplinary Approach to Employment Policy-making and Organizational Change.* Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 51-71.

I giovani, lavoratori vulnerabili nel contesto europeo

Tania Toffanin
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract Young people have been the most affected by the social and economic crisis arisen in 2008 and the extension of austerity measures in many European countries. The crisis has certainly reduced the amount of available jobs. Nevertheless, it has also offered an alibi to many employers to reduce the labour costs by offering to young workers unpaid jobs as an alternative to full-time unemployment. Especially in the last decade 'youth vulnerability' has become a key concern, thus European governments have provided contrasting answers. Labour market deregulation coexists with the promotion of the 'employability' with the result of increasing work precariousness and unemployment amongst young people. In this paper, the critical analysis of the social vulnerability will be followed by the enquiry on its causes and effects amongst young people.

Sommario 1 Inquadramento del problema. – 2 I limiti delle analisi sui giovani. – 3 I contorni della vulnerabilità giovanile. – 3.1 I deficit della struttura economica. – 3.2 Lo scardinamento del diritto del lavoro. – 3.3 La difficile transizione scuola-lavoro – 3.4 Cambiamenti dell'economia familiare – 4 Le politiche di contrasto alla vulnerabilità giovanile. – 4.1 Premessa. – 4.2 I nodi irrisolti. – 4.3 Flessibilizzazione del lavoro senza occupazione.

Keywords Social vulnerability. Youth unemployment. Economic crisis. Labour market deregulation.

1 Inquadramento del problema

La crescita economica conosciuta in Europa nel secondo dopoguerra ha prodotto occupazione, espansione dello stato sociale, aumentato le aspettative di vita e garantito una certa continuità reddituale, seppur con marcate divisioni di classe, razziali e di genere, all'interno della popolazione. Con le crisi petrolifere degli anni Settanta, si arresta la fase di maggior espansione dello stato sociale. Dagli anni Duemila, con la costituzione dell'Eurozona, specialmente nei Paesi dell'Europa mediterranea iniziano ad emergere questioni di natura strutturale che affliggono lo spazio economico e sociale. In Italia, s'impenna la disoccupazione, in particolar modo quella giovanile, aumenta il ricorso agli ammortizzatori sociali a causa della vasta ristrutturazione industriale che segue al venir meno della politica monetaria basata sui cambi flessibili e, da parte governativa, si attuano politiche, formalmente indirizzate al recupero del deficit di bilancio

pubblico ma sostanzialmente orientate a scardinare l'impianto dello stato socio-assistenziale e quello del diritto del lavoro.

Dal Due mila, in tutta Europa è aumentato in quasi tutti i Paesi europei il livello di scolarizzazione, con particolare riferimento all'educazione terziaria (Eurostat 2015). Tuttavia, questo aumento si è combinato con l'avvio di un periodo di profonde trasformazioni culminato nella crisi economica iniziata nel 2008. Dal 2008 a fine 2015 il tasso di occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni è sceso dal 37,3% al 33% nell'Europa a 28 membri. Complessivamente i tassi di occupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni sono diminuiti ovunque (in media di circa cinque punti percentuali).¹ A inizio 2016, oltre 4,5 mln di giovani sono disoccupati. Il tasso di disoccupazione giovanile di lunga durata è anch'esso a soglie critiche: è minimo in Svezia (6,3%) e Finlandia (7,8%) e massimo in Grecia (56,1%) e Italia (55,7%). Ancora più preoccupante è il numero dei NEET (*Youth Neither in Employment nor in Education and Training*):² sono oltre 7 mln, tra i 15 e i 24 anni.³

I dati, specialmente dopo l'inizio della crisi del 2008, evidenziano crescenti difficoltà tra la popolazione giovanile. Tuttavia, significative sono le differenze all'interno del quadro europeo, determinate non solo, come spesso si ascrive, al fenomeno dell'*overeducation* ma alla presenza di molteplici variabili che si intersecano, con il risultato di complicare l'analisi delle dinamiche in atto. In tale direzione, per meglio spiegare cause ed effetti di tali dinamiche e per proporre, poi, politiche adeguate servirebbero delle analisi capaci di guardare contestualmente sia alla domanda sia all'offerta di lavoro. Così spesso non avviene, anche in ragione di una miopia selettiva che dirige a osservare il sistema occupazionale con le lenti dell'ideologia liberale, che attribuiscono la mancata occupazione degli individui all'assenza di iniziativa personale o da scarsa flessibilità. Ancora poco si guarda, invece, alle carenze sia della domanda di lavoro sia della regolazione dell'incontro tra imprese e lavoratori e della transizione scuola-lavoro, con l'effetto di occultare il quadro analitico nella sua complessità e implementare politiche necessariamente inefficaci. Ma, come vedremo, lo spazio delle politiche pubbliche è stato progressivamente eroso, con degli effetti particolarmente esacerbati in riferimento a variabili anagrafiche (under-25 e over 55), di genere e razziali. Tagli alla spesa pubblica destinata alla formazione e alla promozione dell'occupazione, crisi e ristrutturazioni d'impresa stanno, di fatto, producendo esclusione sociale e rischio di povertà che gravano particolarmente, pur con vistose differenziazioni tra Paesi europei, sui giovani.

1 Cfr. Dati Eurostat su tassi di occupazione, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (2016-06-27).

2 I giovani che non sono occupati e non sono inseriti in percorsi di istruzione o formazione.

3 Si veda la scheda curata dalla European Commission, DG Employment, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036> (2016-06-27).

2 I limiti delle analisi sui giovani

I giovani sono spesso studiati con riferimento ai processi di scolarizzazione, inclusione o esclusione dai processi formativi e dal sistema occupazionale. Si fa riferimento, in definitiva, a quei processi che segnano la transizione dall'adolescenza all'età adulta e che rendono questa fase, alla pari di tutte le fasi di transizione, poco lineare. L'emancipazione dalla famiglia di origine e la strutturazione di percorsi di vita autonomi dipendono da molteplici variabili interdipendenti che, tuttavia, sono spesso osservate separatamente, con l'effetto di produrre analisi che non facilitano né la comprensione piena delle dinamiche in atto né l'elaborazione di politiche pubbliche efficaci.

In relazione alle politiche pubbliche, va osservato, poi, che esse non sempre risolvono i problemi contingenti e strutturali della cittadinanza; anzi, spesso ne sono la causa. Con la crisi del 2008 e l'imposizione delle misure di austerità, le risposte ai conti in rosso degli Stati si sono sovente tradotte con la riduzione dei servizi e dei trasferimenti a enti locali, famiglie e individui, con la deregolamentazione del mercato del lavoro e il sostegno (spesso indiscriminato) alle imprese.⁴ Scelte, queste, che in realtà pesano in misura maggiore su quella parte della popolazione che non si è ancora stabilizzata e che ancora dipende da vincoli familiari. Le ricadute negative dell'azione governativa sono state osservate tra i giovani inglesi analizzati da Bukodi e Goldthorpe (2011): i due studiosi documentano la condizione della popolazione maschile nata nel 1958, particolarmente segnata dalla svolta neoliberista decisa dal Governo guidato da Margaret Thatcher. L'analisi della storia occupazionale di questa coorte, come emerge dall'indagine, pone in luce le notevoli ripercussioni subite dai giovani, a causa delle scelte governative dell'epoca: difficile accesso alla stabilità occupazionale, lente progressioni di carriera e trattamenti retributivi contenuti. Le politiche thatcheriane hanno costituito il fulcro della prima ondata neoliberista. Si tratta delle stesse politiche che in nome del rinnovato interesse alla promozione dell'individuo hanno danneggiato profondamente il tessuto sociale, negando agli stessi individui la possibilità di emanciparsi dal destino di classe, e sconfessando, quindi, quello che proprio l'impianto neoliberista dichiarava di promuovere.⁵

La collocazione spaziale, temporale e politica dell'universo giovanile è quindi un percorso obbligato per comprendere appieno le molteplici

⁴ Il riferimento è al caso italiano. Si veda la ricostruzione delle sanzioni inflitte all'Italia dalla UE per l'utilizzo di sgravi fiscali e contributivi a favore delle imprese, <http://espresso.repubblica.it/palazzo/2016/06/10/news/le-multe-della-ue-ci-costano-410-mila-euro-al-giorno-1.271728> (2016-06-27).

⁵ Si veda il testo dell'intervista rilasciata da Margaret Thatcher alla rivista femminile inglese *Woman's Own* nel 1987, <http://www.margaretthatcher.org/document/106689> (2016-06-27).

dinamiche in atto, a maggior ragione dopo lo scoppio della crisi del 2008. La crisi economica, infatti, non ha prodotto gli stessi effetti nei diversi Paesi europei. Come vedremo, essa ha accentuato tendenze già in atto all'interno dei singoli Paesi, esacerbando – come nel caso dei Paesi dell'Europa mediterranea (Grecia, Italia, Portogallo e Spagna) – problemi del tutto strutturali. Tuttavia, quando si approda all'analisi delle politiche per i giovani la questione si fa complicata, per la presenza di molteplici paradossi. In questa direzione, come evidenziano Te Riele e Gorur (2015), si enfatizzano approcci olistici alla 'questione giovanile' ma poi le agenzie e i dipartimenti che si occupano di temi interrelati spesso non hanno la possibilità di confrontarsi. Secondariamente, accademici, politici e professionisti pur riconoscendo la complessità della questione e la necessità di offrire risposte articolate, poi, nella loro attività ripiegano su soluzioni contingenti e disarticolate dal quadro generale. Infine, nonostante da più parti si accentui la necessità di ascoltare direttamente le voci dei giovani, per meglio definire il quadro analitico e implementare poi le azioni politiche, nella realtà fattuale questo succede in termini del tutto discontinui e marginali.

Tuttavia, il limite forse maggiore delle analisi sui giovani è riconducibile alla quasi esclusiva attenzione riservata alle dinamiche di accesso al sistema occupazionale. Vantaggi e svantaggi accumulati nelle fasi precedenti all'accesso al lavoro sono ancora poco osservati e messi in relazione con la condizione occupazionale. Qui, evidentemente, si misurano tutti i limiti di un modello di cittadinanza che include gli occupati e tiene ai margini inoccupati, disoccupati e inattivi. In continuità con i processi di inclusione (ed esclusione) selettiva iniziati già con la rivoluzione industriale. In termini più prossimi, possiamo evidenziare che l'ossessiva attenzione all'occupabilità permea la pratica discorsiva dei politici sin dagli anni Novanta, quando, a seguito della svolta neoliberista maturata nel decennio precedente iniziano a stabilizzarsi processi di esclusione formativa e lavorativa, tra i giovani in particolare.⁶

Per contro delle imprese si sa ben poco. Si enfatizza la problematicità del fenomeno dell'*overeducation*, analizzando la condizione dei laureati ma senza operare una compiuta indagine delle imprese. Cosa offrono le imprese ai giovani? Si sono davvero attrezzate le imprese per far fronte ai cambiamenti imposti dalla tecnologia e dai processi di divisione internazionale del lavoro? Come si esercita nell'era dell'accelerazione capitalistica

6 A livello europeo, è con la strategia europea per l'occupazione (SEO), lanciata nel 1997, che si evidenzia la necessità di introdurre delle linee guida per le politiche occupazionali. Essa è basata su quattro pilastri: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità di imprese e lavoratori e pari opportunità. Dal 2005 è divenuta parte della strategia di Lisbona e incorporata poi nella strategia Europa 2020. Si consulti la documentazione reperibile in: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> (2016-06-27).

attuale la funzione imprenditoriale? E come si declina in termini sostanziali la funzione sociale d'impresa?

Analogamente, dei giovani, delle loro competenze (sempre meno formalizzate anche per effetto della tecnologia) e delle loro aspirazioni si sa molto poco. Negli anni si è così prodotto un paradosso epistemologico: i giovani che costituiscono ‘i soggetti di studio’ in relazione alla ‘questione giovanile’, pur potendo fornire nei dettagli i particolari dei propri percorsi biografici, sono limitatamente intervistati. Quando avviene lo si fa senza utilizzare un approccio olistico, con l’effetto di circoscrivere il campo analitico e, conseguentemente, ridurre le possibilità di contribuire a definire delle risposte in termini di implementazione di politiche pubbliche.

3 I contorni della vulnerabilità giovanile

Con riferimento alla sfera sociale, il termine ‘vulnerabilità’ è entrato nel lessico comune da almeno una quindicina d’anni. Prima, il termine è stato prevalentemente utilizzato per descrivere l’esposizione al rischio di alcune popolazioni o parti di esse in relazione al cambiamento climatico globale (Blaikie et al. 1994, Bohle et al. 1994). Solo a partire dalla fine anni Noa vanta, il termine ‘vulnerabilità’ è stato utilizzato per indicare fenomeni sociali. In un articolo della *World Bank* del 2001, Alwang, Siegel e Jorgensen definiscono la «gestione del rischio sociale» (*Social Risk Management*) come un insieme di molteplici strategie formali e informali indirizzate a ridurre il disagio prodotto dalla perdita di benessere.

Da allora in avanti, la vulnerabilità sociale è stata sempre più equiparata alla povertà. In questi termini, la vulnerabilità sociale, esattamente come la povertà, è descritta come una condizione che si può diffondere nella società esattamente come si diffondono le calamità naturali a danno dell’ecosistema. Questa concettualizzazione di ‘vulnerabilità sociale’ presenta enormi limiti poiché si riferisce agli effetti prodotti dalla carenza di risorse tra la popolazione ma non permette in alcun modo di circoscrivere e analizzare le cause di tali effetti. La vulnerabilità sociale è così associata alla perdita di benessere individuale o familiare e non, come capita sovente, ad una condizione prodotta da precise politiche che piuttosto di aumentare il benessere producono disagio ed esclusione sociale tra la popolazione.

Anche il concetto di ‘esclusione sociale’ presenta delle criticità. Castel (1995, 14) rimarca che l’esclusione sociale è «una definizione puramente negativa che indica la mancanza senza dire in cosa consiste e da dove proviene [...] la sociologia dell’esclusione procede come l’antica teologia negativa che si è sfinita a dire quello che Dio non era [...] parlare di esclusione conduce ad autonomizzare delle situazioni estreme che non hanno significato se non sono inserite in un processo». Seguendo lo stesso approccio critico, ecco allora che anche il concetto di ‘vulnerabilità sociale’

viene ad assumere un'altra valenza. La vulnerabilità sociale non è una condizione naturale: essa, piuttosto, è prodotta dall'iniqua ripartizione delle risorse e delle opportunità. Per tale ragione, per giungere ad una sintesi occorre riformulare l'analisi e indagarne le cause. Quali sono, quindi, le ragioni, le cause dell'esclusione sociale e della vulnerabilità tra i giovani?

Per procedere nell'analisi occorre fare qualche passo indietro. Va evidenziato, infatti, che dopo la fase di espansione dei sistemi di protezione sociale, corrispondente ai 'trenta gloriosi', è iniziato un periodo di progressiva ma incessante erosione dei diritti su scala globale. Al punto che la vulnerabilità sociale, concepita in termini processuali, si è sempre più palesata come l'esito di un preciso progetto ideologico e delle scelte politiche che lo hanno accompagnato. Come evidenzia Harvey (2007), l'era neoliberista, consolidatasi nella seconda metà degli anni Settanta, più che valorizzare la libertà individuale, ha promosso la riduzione dei diritti sociali in nome del «consumismo differenziato» e del «libertarismo individuale» (55). Sebbene questa dinamica si sia accompagnata in tutti i Paesi europei all'aumento dei livelli di scolarizzazione, essa ha prodotto delle difficoltà sempre più marcate in relazione alle prospettive occupazionali e all'emancipazione di molti giovani dalla famiglia di origine e al compimento delle proprie aspettative di realizzazione personale. Con i rischi individuati da molti studiosi, tra i quali Richard Sennett (2001), che si traducono nell'assenza di prospettive, poiché «l'egemonia del tempo determinato» non promuove la progettazione del proprio futuro e nemmeno l'investimento su carriere sempre più instabili e poco remunerative. Nel capitalismo moderno, evidenzia Sennett (2001, 148), l'incessante procedere della storia non è associato ad una narrazione condivisa delle difficoltà. Ma mancano anche quei riferimenti, un tempo forniti dall'appartenenza di classe, indirizzati a condividere destini, percorsi di vita e di lotta per l'acquisizione e l'estensione dei diritti sociali. La sperimentazione di tali assenze sta pregiudicando l'impegno per il raggiungimento di obiettivi condivisi sebbene esso sia oggi più necessario di prima per evitare che nell'accelerazione capitalistica attuale si perda interamente il diritto alla contrattazione collettiva, per procedere verso la completa individualizzazione contrattuale. Con i rischi ben evidenziati da Romagnoli in questa nuova fase:

Insomma, la flessibilità è un prodotto della modernizzazione - la seconda o la terza, non so bene: ne ho perso il conto - che riporta paradossalmente il diritto del lavoro alla sua preistoria, ossia ai primordi del capitalismo manifatturiero durante la lunghissima fase di uscita dall'età pre-industriale che vide decomporsi l'identità del mestiere artigiano in una varietà di sotto-tipi non inferiore a quella originata dalla frantumazione del prototipo social-tipico del lavoro egemone dell'età industriale. Non può passare inosservato che - per estensione e profondità - il

cambiamento di scenario annunciato e in parte già realizzato assomiglia a quello che la storiografia riconnette all'avvento del capitalismo industriale. Di diverso c'è la direzione della svolta. Se in passato l'obiettivo era la riduzione ad unità, oggi è la diversificazione. Infatti, nell'arco di un secolo o giù di lì, il sistema produttivo ha radicalizzato coercizioni di segno contrario. Mentre quella che si dispiegò in vigore delle codificazioni dell'800 era uniformante, la coercizione che si abbatte con la violenza distruttiva di un asteroide piovuto dallo spazio sul *corpus* normativo del contratto di lavoro a misura del quale si era formato un intero settore dell'ordinamento è deflagrante. (2013, 156)

Paolo Sylos Labini in un articolo sulla disoccupazione apparso nel 1987 sottolineava la gravità della disoccupazione giovanile: «I giovani che non riescono a trovare un lavoro relativamente stabile e suscettibile di miglioramento vivono in modo precario ed il vuoto che ciò provoca può essere anche più grave del vuoto nello stomaco» (1987, 249). Nello stesso articolo Sylos Labini rimarcava che la disoccupazione è fenomeno dinamico, storicamente determinato. Pertanto, l'analisi delle trasformazioni economiche e sociali rappresenta un passo essenziale per comprendere appieno tale fenomeno, specie con riferimento ai giovani. Purtroppo, la mancanza di studi interdisciplinari sul tema non aiuta. L'analisi dei dati disponibili contribuisce a definire almeno il quadro delle dinamiche in atto.

Che la disoccupazione giovanile sia un fenomeno contingente è contraddetto dall'esame dei dati Eurostat, riferiti agli ultimi trent'anni (tab. 1). Come è possibile osservare in Europa (EU-28) non solo si presenta un quadro decisamente eterogeneo tra i diversi Paesi ma emergono vistose differenze anche tra Paesi che per comodità analitica sono collocati in posizioni di continuità geo-politica. Per intenderci, si tratta dei seguenti blocchi: Europa continentale occidentale (Francia, Germania, Austria, Lussemburgo, Paesi Bassi e Belgio); Europa continentale orientale (Ungheria, Repubblica Ceca, Latvia, Lituania, Bulgaria, Estonia, Polonia, Romania, Slovenia, Slovacchia e Croazia); penisola scandinava (Danimarca, Finlandia e Svezia); Europa mediterranea (Grecia, Italia, Portogallo e Spagna); Europa insulare settentrionale (Regno Unito e Irlanda) ed Europa insulare meridionale (Malta e Cipro). Tra questi, specie dal 2010, solo il blocco mediterraneo, mostra gli aumenti più omogenei tra Paesi ed elevati nel suo insieme se comparati ai tassi degli altri blocchi.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro, 45-70

Tabella 1. Tassi di disoccupazione tra la popolazione giovanile 15-24 anni, 1985-2015

	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Unione Europea (28)	-	-	-	-	18,7	21,0	20,4
Unione Europea (15)	-	-	21,2	16,1	16,6	20,3	20,3
Belgio	23,5	14,5	21,5	15,2	21,5	22,4	22,1
Germania	9,8	4,6	8,5	8,5	15,5	9,8	7,2
Lussemburgo	6,5	3,6	7,2	6,4	13,7	14,2	17,3
Paesi Bassi	17,6	11,1	12,1	5,3	8,2	8,7	11,3
Austria	-	-	5,9	6,3	11,0	9,5	10,6
Francia	25,7	19,8	27,1	20,6	20,3	22,5	24,7
Regno Unito	18,2	10,4	15,5	12,0	12,7	19,9	14,6
Irlanda	25,0	19,7	19,0	6,5	8,6	27,6	20,9
Bulgaria	-	-	-	33,3	22,3	21,9	21,6
Repubblica Ceca	-	-	-	17,0	19,2	18,3	12,6
Estonia	-	-	-	21,1	15,1	32,9	13,1
Latvia	-	-	-	21,3	15,1	36,2	16,3
Lituania	-	-	-	28,6	15,8	35,7	16,3
Ungheria	-	-	-	12,3	19,4	26,4	17,3
Polonia	-	-	-	35,7	36,9	23,7	20,8
Romania	-	-	-	17,8	20,2	22,1	21,7
Slovenia	-	-	-	16,4	15,9	14,7	16,3
Slovacchia	-	-	-	36,9	30,1	33,6	26,5
Croazia	-	-	-	-	32,3	32,4	43,0
Danimarca	11,5	11,5	9,9	6,7	8,6	14	10,8
Finlandia	-	-	41,2	28,4	20,1	21,4	22,4
Svezia	-	-	19,6	9,5	22,8	24,8	20,4
Grecia	24,2	23,3	27,9	29,2	25,8	33,0	49,8
Spagna	-	31,8	41,9	25,3	19,6	41,5	48,3
Italia	32,1	28,9	33,5	31,5	24,1	27,9	40,3
Portogallo	-	10,4	16,0	8,2	16,2	22,8	32,0
Cipro	-	-	-	10,2	13,9	16,6	32,8
Malta	-	-	-	11,8	16,1	13,2	11,8

Fonte: Eurostat, LFS

A livello europeo i fattori che spiegano l'aumento della vulnerabilità sociale tra i giovani sono plurimi.

3.1 I deficit della struttura economica

Specialmente in Italia e Spagna, la crescita di piccole e piccolissime imprese negli anni del secondo dopoguerra se ha contribuito ad aumentare l'occupazione femminile e giovanile – specialmente nelle aree rurali del Paese e nei settori del comparto moda (tessile, abbigliamento e calzaturiero) – nel lungo periodo ha spogliato le stesse imprese delle risorse necessarie a investire sulla formazione dei lavoratori e sull'innovazione. La frammentazione della base produttiva dovuta alla formazione di costellazioni di microimprese ha allentato il conflitto industriale, contribuendo a contenere i salari e l'allargamento dei diritti. Non deve stupire, quindi, se al netto della crisi economica intervenuta nel 2008 a livello globale, i sistemi manifatturieri di questi Paesi abbiano perso occupati e visto calare gli indicatori della produzione industriale.⁷ La frammentazione del tessuto industriale è stata resa possibile dall'elevata scomponibilità del processo produttivo che nel tempo ha alimentato continue ristrutturazioni fino al massiccio ricorso da parte delle imprese alla delocalizzazione di molte fasi di produzione nei Paesi a minor costo del lavoro e a ridotti diritti sindacali, sociali e previdenziali. Piccola dimensione d'impresa e ridotti investimenti all'interno delle imprese non hanno favorito quelle innovazioni di processo e di prodotto necessarie a far posizionare le stesse imprese su segmenti strategici della catena globale del valore. L'impatto della crisi non poteva che esacerbare le difficoltà già presenti in questi sistemi produttivi. Non è andata meglio nei Paesi caratterizzati da una solida tradizione manifatturiera e da altrettanto solide politiche industriali, come la Francia (ben lo illustrano Cohen, Buigues 2014). Tuttavia, se tra i Paesi dell'Unione Europea, a trarre vantaggio nel breve periodo sono state le imprese dei nuovi Paesi membri, in un futuro prossimo, in assenza di investimenti rilevanti in innovazione e ricerca, l'incessante trasferimento di parte della produzione a minor valore aggiunto in Paesi a basso costo del lavoro e con limitati diritti sociali rischia di produrre l'impovertimento del tessuto industriale in tutta Europa. Contestualmente a tali dinamiche, la scarsa valorizzazione delle competenze estranee al saper fare da parte delle imprese e il crescente interesse dei giovani verso il lavoro digitale hanno, di fatto, contribuito a bloccare il turnover all'interno settore manifatturiero. Tuttavia, il settore terziario non può costituire l'alternativa alla crisi del sistema manifatturiero poiché si regge per buona parte su quest'ultimo. Inoltre, le posizioni esistenti, basti pensare al turismo e ai servizi alla persona, sono tra le meno remunerate e qualificate (cf. Carré et al. 2010, 211-68) mentre l'impatto della tecnologia sta ridisegnando mansioni e salari in diverse aree della distribuzione (Hägele 2012).

⁷ Cf. le statistiche Eurostat su occupazione e produzione industriale, 1980-2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> e <http://ec.europa.eu/eurostat/web/short-term-business-statistics/data/database> (2016-06-27).

3.2 Lo scardinamento del diritto del lavoro

I giovani che entrano nel sistema occupazionale oggi hanno livelli di scolarizzazione superiori a quelli delle passate generazioni. Essi hanno anche aspettative di stabilizzazione reddituale e di carriera proporzionate all'investimento operato nella propria formazione. Tuttavia, specialmente dalla seconda metà degli anni Novanta, essi sono costretti a sperimentare ridotte possibilità di stabilità occupazionale e reddituale. Gli interventi operati da alcuni governi europei nell'ambito della regolazione del rapporto di lavoro hanno giocato un ruolo cruciale in questo processo. In Europa, lo scardinamento del diritto del lavoro è iniziato con particolare enfasi nella seconda metà degli anni Novanta. In Italia, esso ha preso avvio con l'introduzione della l. n. 196 del 1997, alla quale è seguita la l. n. 30 del 2003, infine i diversi provvedimenti governativi varati tra la fine del 2014 e il 2015 ('Jobs Act'), in Germania, con le riforme Hartz promosse tra il 2002 e il 2005⁸ e in Spagna, le riforme del mercato del lavoro del 1994, del 1997 e del 2012.⁹ Inoltre sono aumentati i contratti altamente flessibili: in Polonia (*junk contracts*), in Gran Bretagna e nei Paesi Bassi (*zero-hour contracts*).¹⁰ A dispetto degli intenti dichiarati dai legislatori nazionali, l'estensione di tali contratti ha prodotto un'elevata discontinuità contrattuale e reddituale, con poche prospettive di stabilizzazione, con l'effetto di accentuare l'insicurezza e l'esposizione al rischio di esclusione sociale e povertà, specialmente tra i giovani.

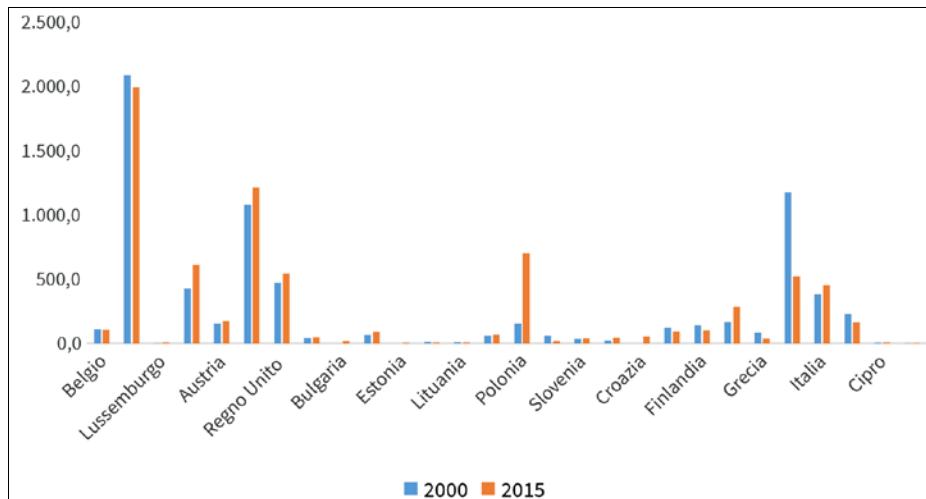
I dati riportati nel grafico 1 evidenziano che proprio nei Paesi interessati all'introduzione e alla successiva estensione di contratti che garantiscono la massima flessibilizzazione nell'uso della forza-lavoro alle imprese ma basse protezioni ai lavoratori è aumentato il ricorso a contratti temporanei, a detrimento di quelli a tempo indeterminato.

8 Cf. il materiale sui mini-jobs: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/new-legislation-promotes-minor-jobs> (2016-06-27).

9 Cf. i materiali di ricerca e rapporti disponibili su: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-law-and-regulation/the-1997-labour-reform-in-spain-the-april-agreements> e <http://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf> (2016-06-27).

10 Cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/protests-mount-over-polish-junk-job-contracts>; <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts>; <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/netherlands-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (2016-06-27).

Grafico 1. Occupazione temporanea tra la popolazione in età compresa tra 15 e 24 anni, 2000 e 2015



Fonte: Eurostat, LFS

A provare che non si tratta di una flessibilità scelta: le risposte degli under-25 al questionario Eurostat che testimoniano l'assenza di altre posizioni occupazionali e, quindi, la necessità di lavorare a tempo determinato. Gli stessi dati mostrano che il lavoro temporaneo dei giovani under-25 dipende strettamente dalle condizioni imposte dalla domanda di lavoro: l'iscrizione a percorsi formativi (e quindi l'indisponibilità a un lavoro a tempo pieno, indeterminato), la propensione dei giovani a scegliere contratti temporanei e l'utilizzo di tali contratti come periodo di prova risultano, infatti, occupare posizioni marginali tra gli intervistati.¹¹ A confermare che la discontinuità dell'impiego non solo non rappresenta una tappa del percorso verso la stabilizzazione occupazionale, come spesso sostenuto dagli apologeti dell'estrema flessibilizzazione del lavoro, ma addirittura alimenta l'ingresso nella disoccupazione di lunga durata. Lo testimoniano i dati Eurostat riportati nella tabella 2.

¹¹ Cf. Eurostat, Employment and Unemployment (LFS) database, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (2016-06-27).

Nuove frontiere della precarietà del lavoro, 45-70

Tabella 2. Disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) tra i giovani 15-24 anni

	2000	2005	2010	2015
Belgio	32,1	27,2	30,1	35,7
Germania	23,5	31,8	26,8	22,5
Lussemburgo	-	-	25,7	-
Paesi Bassi	-	17,7	11,6	18,7
Austria	14,3	13,4	17,0	15,8
Francia	21,1	23,9	29,9	28,8
Regno Unito	14,3	12,6	23,6	21,9
Irlanda	19,6	22,1	42,0	38,5
Bulgaria	52,1	48,8	40,7	51,1
Repubblica Ceca	38,2	38,3	31,7	30,3
Estonia	-	34,7	37,1	15,5
Lettonia	41,4	22,2	33,1	27,1
Lituania	44,1	-	30,3	-
Ungheria	37,2	34,9	38,9	26,6
Polonia	35,2	44,7	20,5	29,2
Romania	39,4	49,7	32,6	37,2
Slovenia	46,9	37,0	33,8	35,8
Slovacchia	43,7	60,3	54,7	54,6
Croazia	-	43,0	49,5	47,0
Danimarca	-	-	6,4	8,0
Finlandia	5,6	7,0	7,5	7,8
Svezia	-	-	7,3	6,3
Grecia	51,5	45,1	35,4	56,1
Spagna	30,1	13,4	29,2	35,0
Italia	58,2	45,3	44,5	55,7
Portogallo	21,1	31,5	30,2	30,9
Cipro	16,0	11,9	16,9	24,5
Malta	-	37,4	29,2	29,6

Fonte: Eurostat, LFS

Questi dati sconfessano le spiegazioni con le quali l'ideologia neoliberista ha giustificato la continua erosione del diritto del lavoro e dei diritti sociali, specialmente a svantaggio della popolazione giovanile.¹² Il caso italiano è emblematico. In Italia, dalla seconda metà degli anni Novanta si è avviata una perdurante flessibilizzazione del rapporto di lavoro che ha avuto come effetto la sostituzione di posizioni di lavoro a tempo pieno e indeterminato con posizioni discontinue (Barbieri, Scherer 2009; Berton, Richiardi, Sacchi 2009). Con l'aggravante che la permanenza in posizioni occupazionali temporanee è spesso talmente ridotta da pregiudicare anche l'accesso ai requisiti minimi per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione (Eurofound 2013). I dati Eurostat presentano situazioni differenziate all'interno del quadro europeo ma con tassi tendenzialmente crescenti, specialmente in riferimento all'EU-15. Si tratta dell'esito di scelte politiche ben precise: se all'interno dell'Unione Europea si sono progressivamente stabilite ampie garanzie per la circolazione di beni e capitali, meno protezioni sono state accordate ai lavoratori che contribuiscono a produrre tali beni e capitali. In questi termini, attribuire l'intera (e generica) responsabilità ai processi collegati alla globalizzazione è del tutto fuorviante. La regolazione del lavoro e la definizione dei sistemi di protezione dell'impiego sono ancora appannaggio dei governi nazionali: si tratta di ambiti che proprio dagli anni Due mila, contestualmente all'adozione dell'euro (e alla conseguente impossibilità da parte dei governi degli Stati europei di giocare sulle politiche di svalutazione monetaria) e con maggior enfasi dopo la crisi economica iniziata nel 2008, sono stati sottoposti ad una profonda trasformazione. In quasi tutta Europa sono stati ridefiniti gli schemi di accesso ai trattamenti di disoccupazione mentre la necessità di offrire una copertura ai periodi di non lavoro ha prodotto l'aumento delle misure passive, seppur limitato da crescenti vincoli, a scapito di quelle attive.¹³ Tuttavia, sono proprio le politiche attive a mostrare un impatto positivo nelle fasi recessive (Card, Kluve, Weber 2015).

12 Con particolare enfasi dalla seconda metà degli anni Duemila, l'ideologia neoliberista ha preso ripetutamente di mira proprio i giovani, attraverso la costruzione della rappresentazione dei giovani 'oziosi', 'poco propensi a fare fatica per costruire il proprio futuro'. Tale costruzione è stata sovente attivata dai leader politici europei che di fronte all'aggravarsi della crisi economica hanno rimarcato la correlazione positiva tra la 'passività' dei giovani e l'aumento della disoccupazione tra gli stessi. Alcuni esempi tratti dalla stampa europea: <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2012-10-22/fornero-corregge-mastrapasqua-pensione-150300.shtml?uuid=AbToPevG>; <http://www.telegraph.co.uk/news/politics/david-cameron/10448134/Young-poor-have-low-aspirations-says-David-Cameron.html>; http://www.lexpress.fr/actualite/politique/les-chomeurs-sont-ils-des-assistes_1441889.html (2016-06-27).

13 Cf. Eurostat, «Public expenditure on labour market policy (LMP) interventions», <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy/database> (2016-06-27).

3.3 La difficile transizione scuola-lavoro

Se è universalmente riconosciuto che all'aumento del livello di conoscenze e competenze corrispondono ricadute positive in termini di sviluppo sociale e crescita economica, è ancora limitato, invece, l'investimento da parte dei governi nel sistema educativo e formativo. I dati Eurostat sull'abbandono scolastico evidenziano che dal 2000 è in corso un'elevata riduzione del tasso degli abbandoni, specialmente nell'area mediterranea e tra i nuovi membri dell'ex blocco sovietico.¹⁴ Tuttavia, è andato stabilizzandosi o addirittura riducendosi l'investimento dei governi nell'istruzione pubblica e nella formazione professionale, come testimoniano i dati Eurostat.¹⁵ L'analisi dei dati pone in luce che i livelli di spesa più contenuti si riferiscono ai Paesi maggiormente interessati alla diffusione della disoccupazione giovanile e al fenomeno dei NEET. Per contro, proprio questi Paesi dovrebbero concentrare maggiori risorse nell'istruzione e nella formazione professionale. La crisi economica ha esacerbato l'aumento dei NEET (tab. 3), con una prevalenza della componente femminile su quella maschile (Eurofound 2016). Studi dell'OECD (2015) evidenziano che i NEET sono giovani scoraggiati e marginalizzati, spesso costretti all'inerzia a causa di svantaggi multipli (bassa scolarità associata a disagio familiare, problemi di salute, povertà e altre forme di esclusione sociale). Spesso si tratta di giovani che non sono nemmeno registrati ai servizi per l'impiego, quindi difficilmente attivabili sul versante educativo, formativo o lavorativo (Eurofound 2016). Si tratta di una parte della popolazione particolarmente esposta agli effetti dei processi di scardinamento dello stato sociale che in diversi Paesi si sono tradotti con l'abbandono dei piani di lotta all'esclusione sociale, danneggiando pesantemente il diritto allo studio e ostruendo l'accesso ai servizi sociali e sanitari.

14 Cf. Eurostat, «Early leavers from education and training». Il tasso indicato si riferisce alla percentuale della popolazione tra 18 e 24 anni in possesso della scuola del titolo di scuola secondaria che non è inserita in percorsi educativi o formativi nelle quattro settimane precedenti all'indagine, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc410> (2016-06-27).

15 Cf. Eurostat, «Total educational expenditure by education level, programme orientation and type of source», http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_fine01&lang=en (2016-06-27).

Tabella 3. NEET, popolazione compresa tra 15 e 24 anni

	2000	2005	2010	2015
Belgio	17,7	13,0	10,9	12,2
Germania	7,7	10,9	8,3	6,2
Lussemburgo	5,0	5,5	5,1	6,2
Paesi Bassi	3,8	5,3	4,3	4,7
Austria	7,9	8,6	7,4	7,5
Francia	10,2	11,2	12,7	11,9
Regno Unito	10,9	8,4	13,6	11,1
Irlanda	-	10,9	19,2	14,3
Bulgaria	-	25,1	21,0	19,3
Repubblica Ceca	-	13,3	8,8	7,5
Estonia	14,7	10,6	14,0	10,8
Lettonia	-	10,6	17,8	10,5
Lituania	17,0	8,8	13,2	9,2
Ungheria	15,4	12,9	12,6	11,6
Polonia	-	13,9	10,8	11,0
Romania	20,2	16,8	16,6	18,1
Slovenia	-	8,9	7,1	9,5
Slovacchia	-	15,8	14,1	13,7
Croazia	-	16,7	15,7	18,5
Danimarca	4,7	4,3	6,0	6,2
Finlandia	9,7	7,8	9,0	10,6
Svezia	6,3	10,5	7,7	6,7
Grecia	16,9	15,9	14,8	17,2
Spagna	12,1	13,0	17,8	15,6
Italia	19,1	17,1	19,0	21,4
Portogallo	9,0	11,1	11,4	11,3
Cipro	10,1	19,5	11,7	15,2
Malta	27,4	11,9	9,5	10,4

Fonte: Eurostat, LFS

Complessivamente, l'analisi dei dati Eurostat indica che la disoccupazione di lungo periodo tra gli under-25, seppur in termini disomogenei, è in aumento in tutta Europa. Tra il 2010 e il 2015, nell'area mediterranea è aumentata più che altrove, con un valore medio pari a 9,6 punti percentuali. I numeri della crisi più che sollecitare giudizi approssimativi e stereotipati sulle giovani generazioni dovrebbero far interrogare decisori politici, attori istituzionali, imprese e sindacati sulle cause della condizione attuale e sulle politiche da attuare per ridurne l'incidenza. Evidentemente, lo scenario attuale è l'esito di problemi che si trascinano nel tempo. I problemi che incontrano i giovani a trovare una qualche direzione e a emanciparsi dalla famiglia di origine, posticipando, quindi, l'ingresso nell'età adulta

sono anche il riflesso della struttura del sistema occupazionale. Di fronte ad un'offerta variegata di opzioni occupazionali discontinue, mal retribuite o del tutto prive di retribuzione o, ancora, in presenza di un lungo apprendistato funzionale all'accesso in posizioni occupazionali discontinue o inadeguate all'investimento formativo effettuato è plausibile che molti giovani sospendano la ricerca dell'occupazione e interrompano o cessino di proseguire dei percorsi educativi o formativi. L'aumento dei NEET va in questa direzione ma si tratta di un fenomeno che non nasce con la crisi economica del 2008, come testimoniano i dati riportati in tabella 4. Tuttavia, vien da chiedersi, se l'esclusione sociale comporta il rischio di entrare nella spirale della povertà e, quindi, in una condizione di estrema dipendenza dalle risorse esterne, quali sono i gli strumenti dell'inclusione? Lo stage non retribuito? Il tirocinio svolto a spese della famiglia d'origine? O ancora, lo svolgimento di un'attività lavorativa purchessia, nell'attesa, variabilmente indefinita, di accedere ad una posizione lavorativa almeno rispondente all'investimento formativo? Di fatto, va evidenziato che se nella retorica del discorso pubblico i governi europei sono tutti schierati nell'opera di contrasto all'esclusione sociale, le risorse effettive destinate a tal fine sono state finora piuttosto limitate. Anzi, proprio in nome dell'austerità si sono decurtati i fondi per le politiche sociali, alimentando, così, la spirale che porta all'aumento della povertà.

3.4 Cambiamenti dell'economia familiare

La crescente instabilità coniugale sperimentata dagli anni Settanta del Novecento, come evidenzia Saraceno (2014), ha avuto dirette ripercussioni su donne e minori, specialmente nei contesti caratterizzati da un'elevata asimmetria nella distribuzione del carico di lavoro domestico e di cura. In questi contesti, donne e minori, a seguito del venir meno dell'unico o principale reddito, sottolinea Saraceno (2014), non hanno nemmeno l'opportunità di compensare i costi del nuovo assetto familiare attraverso gli assegni di mantenimento e con il reddito da lavoro della madre. Al crescente disagio familiare dovuto ai cambiamenti intercorsi all'interno delle coppie si accompagnano le difficoltà prodotte dalla crisi economica. La vulnerabilità economica è oggi prodotta dall'aumento di famiglie a bassa intensità di lavoro nelle quali i componenti adulti (attivi) lavorano per meno del 20% annuo del proprio potenziale lavorativo. L'impoverimento delle risorse familiari ha dirette ripercussioni sui giovani poiché inibisce le loro competenze cognitive e attitudini ma anche i loro orientamenti di fronte alle scelte da compiere (Bellani, Bia 2016), producendo effetti cumulativi negativi sui livelli e i risultati educativi e sulle future retribuzioni (Perrons, Plomien 2010). In questa stessa direzione, i dati Eurostat testimoniano la persistenza della trasmissione intergenerazionale degli svantaggi culturali

e materiali.¹⁶ Si tratta di svantaggi che sono trasmessi fin dall'infanzia e che difficilmente possono essere annullati dalle politiche di contrasto alla disoccupazione giovanile.

4 Le politiche di contrasto alla vulnerabilità giovanile

Nei Paesi europei che oggi sono maggiormente afflitti dalla disoccupazione giovanile, in primis quelli dell'area mediterranea, nonostante la retorica discorsiva focalizzata sulla necessità di prestare attenzione alle giovani generazioni, l'attenzione da parte dei decisori politici, nei fatti, essa è sempre stata deficitaria. Riassumiamo alcune delle ragioni che spiegano questo deficit.

4.1 Premessa

In fase di piena occupazionale la disoccupazione giovanile era ritenuta 'frizionale', del tutto organica alla dinamica del 'mercato del lavoro'. Le garanzie occupazionali e reddituali offerte alla popolazione adulta (prevolentemente di genere maschile) assicuravano la copertura dei fabbisogni dei giovani. La famiglia di origine costituiva un riferimento cruciale in assenza di opportunità occupazionali. Per tali ragioni, nonostante, specie nell'area mediterranea, la disoccupazione giovanile abbia sempre avuto tassi elevati, fino alla crisi economica del 2008 essa non ha destato particolare preoccupazione, disimpegnando, quindi, i governi e le parti sociali. Va considerato, poi, che il compromesso fordista si è sostenuto sulla promozione del *male breadwinner model*: giovani e donne hanno, quindi, rappresentato, seppur in termini eterogenei in Europa, delle figure ancillari nel sistema occupazionale.

4.2 I nodi irrisolti

La crisi del 2008, specie in nei Paesi dell'Europa mediterranea, ha sconvolto equilibri che in molti stati si reggevano su profondi e radicati disequilibri: la mancata regolazione istituzionale della transizione scuola-lavoro; l'abuso da parte delle imprese di contratti a causa mista che più che favorire l'accesso dei giovani nel sistema occupazionale agevolavano le stesse imprese in termini di risparmio del costo del lavoro; l'incidenza

¹⁶ Cf. Eurostat, «Income and living conditions (ILC) data», http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database?node_code=ilc_igt (2016-06-27).

negativa dell'informalizzazione nella relazione di lavoro; la sproporzionata attenzione dedicata alle misure di politica passiva rispetto a quelle di politica attiva del lavoro; il diffuso utilizzo dei pensionamenti anticipati per risolvere ristrutturazioni aziendali (scaricando, quindi, sulla collettività le perdite private). Pratiche, queste, che hanno convissuto con una peculiare regolazione dell'accesso al lavoro e agli schemi di protezione dell'impiego, all'interno di uno scenario in cui la famiglia ha svolto funzioni che, invece, dovevano essere appannaggio dello Stato. La crisi intercorsa nel 2008 ha fatto emergere quei problemi strutturali che i decisori politici non hanno affrontato per decenni. In questa direzione, le politiche di austerità non hanno certamente contribuito a risolvere tali problemi. Anzi, la decurtazione di risorse a favore della spesa sociale non ha fatto che acuirli (Oxfam 2013).

L'assenza di un dialogo strutturato tra il sistema delle imprese, decisori politici e parti sociali ha anche impedito l'attivazione di strumenti quali: il monitoraggio puntuale e aggiornato dei profili professionali emergenti; la regolazione della transizione scuola-lavoro (e il conseguente controllo dell'utilizzo delle forme contrattuali a causa mista); lo sviluppo di nuove specializzazioni formative, magari adattate a *standard europei e internazionali*; un radicale ripensamento dei centri per l'impiego, come insegna il caso italiano. In assenza di tali strumenti, sono venute a mancare quelle informazioni necessarie all'implementazione di politiche funzionali all'integrazione tra il sistema formativo e quello occupazionale. In questa direzione, la mancanza di iniziativa politica da parte delle istituzioni governative ha giocato un ruolo decisivo nella produzione di una condizione di generale paralisi.

4.3 Flessibilizzazione del lavoro senza occupazione

Creazione di lavoro vs flessibilizzazione del lavoro: dagli anni Novanta in particolare, complice il traguardo dell'unione economica e monetaria sancta con il Trattato di Maastricht e poi conclusasi con l'adozione dell'euro da parte di diciannove Paesi membri, alcuni governi nazionali hanno implementato politiche di flessibilizzazione del lavoro che poco hanno risolto per l'aumento dell'occupazione. Anzi, come si è sostenuto, tali politiche hanno esteso la condizione di instabilità reddituale e occupazionale ad una parte più ampia della popolazione. I giovani sono stati particolarmente danneggiati dalle politiche di flessibilizzazione del lavoro, nonostante a livello europeo la declinazione di tale flessibilizzazione contemplasse anche l'introduzione di regimi protezione dell'impiego. In questi termini, il dibattito sulla *flexicurity* si è accompagnato all'elaborazione di precise strategie, rileva Gottardi (2015), indirizzate a produrre maggiore e buona occupazione (*more and better jobs*). Tuttavia, i dati sull'occupazione raccontano una riduzione dei posti di lavoro e un netto peggioramento delle

condizioni di lavoro. Al punto che ci si deve chiedere quale relazione esista tra il livello minimo di garanzie in materia di lavoro, attagliato alla definizione di *decent work* promossa dall'International Labour Organization (ILO 2012), e il lavoro «nel modello sociale europeo e nell'economia sociale di mercato alla base dei Trattati dell'Unione Europea» (Gottardi 2015, 241).

A quasi dieci anni dallo scoppio della crisi, la flessibilità è stata largamente implementata senza alcuna compensazione in termini di sicurezza, la crescita dell'economia reale non c'è stata o stenta a prodursi e i posti di lavoro creati sono di bassa qualità specie in relazione alle garanzie di stabilità. A pagarne il prezzo più alto sono state le giovani generazioni. Il rischio di esclusione sociale e di povertà tra i giovani in età compresa tra i 18 e i 24 anni è in aumento in quasi tutti i Paesi europei, come indicano i dati che seguono (tab. 4).

Tabella 4. Tassi relativi al rischio di esclusione sociale tra la popolazione in età compresa tra i 18 e i 24 anni e al rischio povertà tra gli occupati appartenenti alla stessa classe di età

	Rischio di esclusione sociale		Rischio povertà tra persone occupate	
	2008	2014	2008	2014
EU-28	-	31,5	-	12,7
EU-15	26,6	30,7	10,8	12,4
Belgio	23,4	27,0	6,8	6,8
Germania	24,8	23,3	10,3	13,1
Lussemburgo	19,2	26,1	10,9	13,2
Paesi Bassi	22,0	26,0	4,9	7,5
Austria	19,5	21,0	8,7	7,9
Francia	26,4	25,6	12,1	12,5
Regno Unito	26,2	33,5	8,2	9,4
Irlanda	24,6	41,7	3,0	8,4
Bulgaria	40,9	41,4	10,6	9,6
Repubblica Ceca	18,7	18,1	4,4	1,3
Estonia	18,4	23,3	3,3	10,1
Lettonia	29,1	33,3	8,2	6,5
Lituania	29,1	29,5	7,3	6,4
Ungheria	36,3	38,2	6,9	6,6
Polonia	34,7	31,5	11,3	11,0
Romania	46,6	49,2	25,4	34,8
Slovenia	17,6	21,9	4,4	9,9
Slovacchia	23,2	21,7	4,6	4,5
Croazia	-	32,9	-	6,3
Danimarca	29,2	36,2	16,9	18,2
Finlandia	25,1	25,8	12,5	6,0
Svezia	25,6	30,1	20,7	21,7
Grecia	34,4	50,7	15,4	20,2

Nuove frontiere della precarietà del lavoro, 45-70

	Rischio di esclusione sociale		Rischio povertà tra persone occupate	
	2008	2014	2008	2014
Spagna	26,3	38,7	13,3	21,2
Italia	32,0	36,6	9,1	16,5
Portogallo	29,9	35,2	11,6	13,3
Cipro	22,8	32,1	6,2	6,4
Malta	16,4	24,7	3,3	2,8

Fonte: Eurostat, ILC, EU-SILC

Va altresì evidenziato che l'avvento della crisi ha enfatizzato l'attenzione sull'andamento dell'occupazione mentre il tema delle condizioni di lavoro è passato in secondo piano. Per contro, il Parlamento europeo, rileva Got-tardi, in una risoluzione del 2014 esortava la Commissione

a garantire concrete raccomandazioni agli Stati membri, compresi quelli interessati da programmi di aggiustamento economico, e all'Unione nel suo insieme, affinché procedano non solo al risanamento delle finanze pubbliche *ma anche* a riforme strutturali che favoriscano una crescita reale, sostenibile ed equilibrata dal punto di vista sociale, l'occupazio-ne, il rafforzamento della competitività e l'aumento della convergenza.¹⁷

I dati e la letteratura evidenziano che, se il peggioramento delle condizio-ni di lavoro e la scarsità di nuova occupazione affliggono la forza-lavoro nella sua interezza, è sui giovani che si sono scaricati gli effetti maggiori. Più che essere discriminati sulla base della presunta minore produttività (Reyneri 2005), i giovani sono oggi penalizzati proprio dall'assenza di nuo-va occupazione, di investimenti da parte delle imprese nella formazione e nella valorizzazione dell'istruzione dei dipendenti e di una regolazione efficace della transizione scuola-lavoro. In questi termini, più che insistere sulla 'occupabilità' dei giovani, occorrerebbe indagare gli investimenti in tecnologia, formazione e ricerca operati dalle imprese e dai governi e le loro effettive ricadute sul sistema produttivo.

Come già evidenziato, i Paesi europei che oggi soffrono il più alto tasso di disoccupazione giovanile sono gli stessi che devono il proprio sviluppo economico ai processi di divisione del lavoro che hanno prodotto la polverizzazione del tessuto produttivo e una condizione di preoccupante sottocapitalizzazione delle imprese. Per molte imprese europee la nuova divisione internazionale del lavoro prodotta dalla cessione di molti accordi

¹⁷ Cf. la Risoluzione del Parlamento europeo del 22 ottobre 2014 sul semestre europeo per il coordinamento delle politiche economiche: attuazione delle priorità per il 2014, punto 5, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2014-0038+0+DOC+XML+V0//IT> (2016-06-27).

internazionali avvenuta negli anni Duemila si è tradotta con crisi e ristrutturazioni che hanno comportato decurtazioni salariali e licenziamenti collettivi. La crisi economica del 2008 è intervenuta, quindi, in uno scenario già pesantemente segnato da difficoltà strutturali e dall'assenza di politiche industriali indirizzate a favorire investimenti e specializzazione produttive.

All'interno della strategia Europa 2020, gli Stati membri dell'Unione europea si sono impegnati a sostenere almeno 20mln di persone a uscire dalla povertà e dalle condizioni di esclusione sociale. In particolare, la Strategia europea per la gioventù 2010-2018 ha indicato la necessità di far leva su istruzione e nuova occupazione. Nella Strategia europea per l'occupazione figurano varie iniziative per la promozione dell'occupazione giovanile, tra queste la Garanzia giovani, istituita nel 2013, con la quale si raccomanda gli Stati membri:

Di garantire che tutti i giovani di età inferiore a 25 anni ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale ('garanzia per i giovani'). Nella progettazione del sistema di garanzia per i giovani, gli Stati membri dovrebbero considerare tematiche generali, quali il fatto che i giovani non costituiscono un gruppo omogeneo in ambienti sociali simili, i principi di obbligo reciproco e la necessità di affrontare il rischio di cicli di inattività. Il punto di partenza per il rilascio della garanzia per i giovani a un giovane dovrebbe essere la registrazione presso un servizio occupazionale, e per i 'NEET' non registrati presso un servizio occupazionale gli Stati membri dovrebbero definire un corrispondente punto di partenza per il rilascio della garanzia entro il medesimo periodo di quattro mesi. I sistemi di garanzia per i giovani dovrebbero basarsi sui seguenti orientamenti, conformemente alle situazioni nazionali, regionali e locali e tenendo presente il genere e la diversità di giovani ai quali sono destinate le misure.¹⁸

Tra le attività indicate: l'attivazione di *partnership* tra servizi per l'impiego pubblici e privati e tra le parti sociali; misure di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro e il monitoraggio delle politiche implementate.

Oltre alla Garanzia giovani, il quadro di interventi per l'occupazione giovanile comprende:

1. l'iniziativa per l'occupazione giovanile (Youth Employment Package): essa è indirizzata a sostenere i giovani di età inferiore ai 25 anni che vivono in Regioni in cui la disoccupazione giovanile superava nel

¹⁸ Si confronti l'intero testo della Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani, OJ C 120, 26.4.2013: 3, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426(01)&from=EN) (2016-06-27).

- 2012 il 25%. L'obiettivo è coinvolgere i giovani esclusi dall'accesso al lavoro e alla formazione (NEET), giovani disoccupati di lunga durata e quelli che non sono iscritti presso i servizi per l'impiego. Gli strumenti da attivare sono: apprendistati; tirocini; inserimenti professionali; ulteriori formazione per il conseguimento di una qualifica professionale;
2. iniziative concernenti la mobilità dei giovani in Europa (Youth on the Move e Your first EURES Job): entrambe finalizzate a incoraggiare la formazione dei giovani in un Paese diverso da quello di nascita e a promuovere tutte quelle misure per semplificare la transizione scuola-lavoro;
 3. iniziative indirizzate a migliorare la formazione dei giovani (Youth Opportunities Initiative, Misure nel settore della formazione e della cultura): pensate per migliorare la condizione dei giovani che non hanno ottenuto un diploma di scuola secondaria.

Si tratta di iniziative potenzialmente utili a ridurre la disoccupazione giovanile. L'utilizzo delle varie forme contrattuali a causa mista (formazione e lavoro) - a patto esse siano effettivamente qualificanti, ben retribuite, non reiterate a vantaggio dell'impresa nella rincorsa al risparmio sul costo del lavoro e con prospettive di stabilizzazione occupazionale al termine del contratto - non può che favorire sia i giovani sia le imprese. I primi possono acquisire una professionalità e rivendicare posizioni contrattuali e reddituali congrue, le seconde possono agevolare il ricambio generazionale e investire su produzioni più innovative anche in virtù della dimostrata voglia dei più giovani con la tecnologia. Come pure sono utili tutte quelle iniziative indirizzate a favorire la ricerca di lavoro. Tuttavia, a quasi dieci anni dall'inizio della crisi, nonostante l'uso scriteriato di tutte le forme contrattuali utili a contenere il costo del lavoro, l'analisi della realtà fattuale ci consegna una sintesi funesta, ben sintetizzata nei documenti della Commissione Europea che pongono in luce la necessità di rilanciare gli investimenti, concentrando l'attenzione sulla creazione di posti di lavoro e l'inclusione sociale.¹⁹

Quali allora le soluzioni? In una fase di perdurante scardinamento del diritto del lavoro e di smantellamento dello stato sociale questo interrogativo suona paradossale. Come si possono offrire garanzie ai giovani se si produce occupazione instabile e scarsamente remunerata? Disoccupazione e nuove povertà non si riducono a suon di tagli della spesa pubblica e nemmeno con interventi discontinui giustificati più dall'omologazione a *standard europei* di bilancio che dalla presenza di una precisa volontà politica da parte dei singoli governi di invertire la tendenza in atto. In ag-

¹⁹ Cf. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank, Annual Growth Survey 2016 Strengthening*

giunta, occorre considerare che dal secondo dopoguerra i governi degli Stati europei hanno concesso crescenti libertà alle imprese, diminuendo progressivamente i diritti accordati ai lavoratori senza tuttavia prevedere controlli adeguati all'esercizio dell'intrapresa economica. Non da oggi, crisi d'impresa e ristrutturazioni industriali sono affrontate a spese della collettività, con effetti deleteri in relazione alla fiscalità generale. Tuttavia, mentre i lavoratori sono responsabili solamente della propria prestazione lavorativa e hanno diritto, per tale ragione, all'assistenza sociale e ad essere tutelati dignitosamente in caso di infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria, gli imprenditori hanno una responsabilità più generale riconducibile alla creazione di occupazione e reddito. Ne segue che la funzione imprenditoriale necessita di essere sottoposta vincoli e stimoli, proprio in ragione del ruolo esercitato dall'impresa nella creazione di valore. Per contro l'ossessiva attenzione dei governi nazionali finora ha agito solamente sulla regolazione del rapporto di lavoro, con l'effetto di allargare proprio l'asimmetria che il diritto del lavoro mira a limitare.

In questa direzione, la riduzione della vulnerabilità sociale tra i giovani non può avere come unica risposta l'attivazione dei governi per una maggiore 'occupabilità'. Come ben evidenzia Saraceno (2014):

Pensare che l'aumento dell'occupazione generi automaticamente una riduzione della povertà può, infatti, essere un'illusione, se non si considera attentamente di che tipo di occupazione si tratta e chi è più probabile che benefici dell'aumento della domanda di lavoro.

Per ridurre la vulnerabilità sociale tra i giovani serve investire in formazione, innovazione e ricerca e progettare con maggiore attenzione i percorsi formativi, fin dalla scuola dell'obbligo, e produrre occupazione, stabile, adeguatamente remunerata e garantita sotto il profilo previdenziale. I giovani vulnerabili di oggi rischiano di diventare gli anziani poveri di domani, poiché impossibilitati a contare su quelle risorse parentali che fino allo scorso decennio hanno contribuito in termini cruciali ad aumentare i livelli di scolarizzazione in Italia e in molte realtà europee.

the recovery and fostering convergence, COM/2015/0690 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1453458019036&uri=CELEX:52015DC0690> (2016-07-11).

Bibliografia

- Alwang, Jeffrey; Siegel, Paul B.; Jorgensen, Steen L. (2001). «Vulnerability: A View from Different Disciplines» [online]. Washington DC: Social Protection Unit, World Bank. Discussion Paper Series, 0115. URL <http://documents.worldbank.org/curated/en/2001/06/1637776/vulnerability-view-different-disciplines> (2016-06-27).
- Barbieri, Paolo; Scherer, Stefani (2009). «Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy». *European Sociological Review*, 25 (6), 677-92.
- Bellani, Luna; Bia, Michela (2016). «Intergenerational Poverty Transmission in Europe: the Role of Education» [online]. Konstanz: Universität Konstanz. Working Paper Series. URL http://www.wiwi.uni-konstanz.de/workingpaperseries/WP_02_Bellani_Bia_2016.pdf (2016-07-11).
- Bertoni, Fabio; Richiardi, Matteo e Sacchi, Stefano (2009). *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Bologna: il Mulino.
- Blaikie, Piers; Cannon, Terry; Davis, Ian; Wisner, Ben (1994). *At Risk: Natural Hazards, People's Vulnerability and Disasters*. London: Routledge.
- Bohle, Hans G.; Downing, Thomas E.; Watts, Michael J. (1994). «Climate Change and Social Vulnerability: toward a Sociology and Geography of Food Insecurity». *Global Environmental Change*, 4, 37-48.
- Bukodi, Erzsébet; Goldthorpe, John (2011). «Class Origins, Education, and Occupational Attainment in Britain. Secular Trends or Cohort-specific Effects?». *European Societies*, 13 (3), 347-75.
- Carcillo, Stéphane; Fernández, Rodrigo; Königs, Sebastian; Minea, Andreea (2015). «NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies» [online]. Paris: OECD Publishing. OECD Social, Employment and Migration, Working Papers, 164. URL <http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en> (2016-07-11).
- Card, David; Kluve, Jochen; Weber, Andrea (2015). «What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations» [online]. Bonn: IZA, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH. IZA Discussion Paper, 9236, July. URL <http://ftp.iza.org/dp9236.pdf> (2016-07-15).
- Carré, Françoise; Tilly, Chris; van Klaveren, Marten; Voss-Dahm, Dorotea (eds.) (2010). «Retail jobs in comparative perspective». Gautié, Jerome; Schmitt, John. *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation, 211-68.
- Castel, Robert (1995). «Les pièges de l'exclusion». *Lien social et Politiques*, 34, 13-21.
- Cohen, Elie e Buigues Pierre-André (2014). *Le Décrochage industriel*. Paris: Fayard.
- Eichorst, Werner; Neder, Franziska (2014). «Youth Unemployment in Mediterranean Countries» [online]. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft

- der Arbeit GmbH (IZA). IZA Policy Paper, 80. URL <http://ftp.iza.org/pp80.pdf> (2016-06-27).
- Eurofound (2013). «Young People and Temporary Employment in Europe» [online]. URL <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe> (2016-06-27).
- European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop (2014). «Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures» [online]. Eurydice and Cedefop Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175en.pdf (2016-06-27).
- Eurostat (2015a). «EU Youth Report» [online]. Luxembourg: Publications Office of European Union. URL http://ec.europa.eu/youth/library/reports/youth-report-2015_en.pdf (2016-06-27).
- Eurostat (2015b). «Being Young in Europe Today» [online]. Luxembourg, Publications Office of European Union. URL <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9> (2016-06-27).
- Gottardi, Donata (2015). «Riforme strutturali e prospettiva europea di Flexicurity: andata e ritorno». *Lavoro e diritto*, 2, 239-58.
- Hägele, Martin (2012). «Market Study on European Service Robotics» [online]. URL https://eu-robotics.net/cms/upload/PDF/euRobotics_Deliverable_D3.3.1_MarketStudyEuropeanServiceRobotics.pdf (2016-06-27).
- Harvey, David (2007). *Breve storia del neoliberismo*. Milano: il Saggiatore. Or. ed.: *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press, 2005.
- ILO (2012). «Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators» [online]. Geneva: ILO. Second version. URL http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (2016-06-27).
- OECD (2015). *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Oxfam (2013). «A Cautionary Tale. The True Cost of Austerity and Inequality in Europe» [online]. URL https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/bp174-cautionary-tale-austerity-inequality-europ-120913-en_1.pdf (2016-07-11).
- Perrons, Diane; Plomien, Ania (2010). «Why Socio-Economic Inequalities Increase? Facts and Policy Responses in Europe» [online]. European Commission European Commission, Directorate-General for Research. URL https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_reviews/policy-review-inequalities_en.pdf (2016-07-11).

- Reyneri, Emilio (2011). *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. 1. Bologna: il Mulino.
- Romagnoli, Umberto (2013). «La transizione infinita verso la flessibilità ‘buona’». *Lavoro e diritto*, 2, 155-65.
- Saraceno, Chiara (2015). *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi* [kindle format]. Milano: Feltrinelli.
- Sennett, Richard (2001). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli. Or. ed.: *The Corrosion of Character: the Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New-York-London: W.W. Norton & Company, 1998.
- Sylos Labini, Paolo (1987). «Anche la teoria della disoccupazione è storicamente condizionata». *Moneta e Credito*, 40, 159, 247-301.
- Te Riele, Kitty; Gorur, Radhika (2015). *Interrogating Conceptions of “Vulnerable Youth” in Theory, Policy and Practice*. Rotterdam: Sense Publisher.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Internships and Volunteering in Europe A Precarious Way to Professionalization

Sylvie Contrepois
(Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris,
CRESPPA-CSU, France)

Abstract The idea to professionalize studies has gradually emerged as the best way to overcome youth unemployment across Europe. Amongst the different schemes developed from the '80s, internships appear to have been favoured by employers and have grown significantly. However the effective contribution these schemes are making to training is contested, while interns employment terms and condition are often denounced. The research presented in this paper explores and compares interns situations in six countries – France, Italy, Latvia, Poland, Spain and United Kingdom – and put into perspectives the different demands raised by social actors in this particular field. It is based on a systematic collection of available statistical data, a comparative analysis of national legislation and a dozen of case studies conducted in the six countries. This research was founded by the European Commission DG employment and social affairs.

Summary 1 Introduction. – 2 Internships: Definition and Measure. – 3 Intern's Employment situation. – 3.1 Interns Employment terms and Conditions in Practice. – 3.2 Internships Contribution to Training. – 4 Employability. – 5 Trade Unions and NGO's Positions and Actions. – 6 Conclusions and Perspectives.

Keywords Internships. Youth unemployment. Professionalization. Working conditions.

1 Introduction

Youth unemployment has been identified by the European community as one of the most pressing issues for the European Union. By August 2015, 4,5 millions young people aged between 15 and 24 (21%) were unemployed in the EU. Reaching 21%, youth unemployment rate is more than double the overall unemployment rate.¹ Several reasons are cited in order to explain young people's difficulties in integrating the labour market; amongst them their lack of professional experience emerged as a real concern.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036> (2017-03-30).

The idea to professionalize studies through internships, apprenticeships has gradually emerged as the best solution to overcome this problem across Europe (Eicher 1997; Sewastianowicz 2005; Briant, Glaymann 2013). These schemes are altogether presented by policy makers as specific training periods and real work situations where young people are given a chance to acquire the professional knowledge that they will need for their future profession. They are also presented as opportunities to put together the professional network that will help them to find a job.

In the meantime numerous voices were raised against the dysfunctions of these schemes. In almost all countries independent social movements and NGO's were created to detect and denounce abuses among which the use of interns as an exploitable and underpaid or non-paid workforce (Génération Précaire 2006, Voltolina 2010, Intern Aware 2013). Although very partial and oriented, the material they published contributed to fill in an important gap of knowledge regarding interns employment terms and conditions, a topic that remains largely under-researched.

The research presented in this chapter, *Internstage*, was conducted between 2013 and 2015 and founded by the European commission. It was designed to assess the real situation of interns in six European countries – France, Italy, Latvia, Poland, Spain and United Kingdom – where labour market and education system differ significantly. It was conducted by six national research teams based in each of the countries.²

While Poland, France, Latvia and Italy show youth unemployment rates close to EU-28 average, ranging from 9% for the first to 12,7% for the latter, the UK has by far the lowest rate (6,1%) while Spain has the highest one (24,5%).³

They also have different histories regarding professionalization of studies. The process began as early as the 19th century in medicine and law in France. Training placements were then gradually extended to all professions, but under very different forms (Briant, Glaymann 2013). In Poland too, training placements became part of the education after World War 2 through the Voluntary Labour Corps.⁴ The purpose was to get young people of both sexes to work together to allow them to acquire professional qualifications in conjunction with the provision of general education and civic education. From the beginning of the encampment until the fall of

² France: Sylvie Contreipois (London Metropolitan University & CRESPPA-CSU); Italy: Rossana Cillo, Fabio Perocco (Ca' Foscari University); Latvia: Aija Lule, Zaiga Kristjane (University of Latvia); Poland: Joanna Unterschütz (Gynia University); Spain: Arturo Lahera Sánchez et al. (Complutense University); United Kingdom: Nick Clark, (London Metropolitan University).

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends (2017-03-30).

⁴ The voluntary labour corps (Ochotnicze Hufce Pracy, OHP) was a youth organisation created in 1958.

the communist system in Poland in 1989, the organisation had its share of significant structures militarized and Civil Defence. In the four other countries - Italy, Latvia, Spain and United Kingdom - work placement and internships appeared more recently.

A preliminary desk research allowed to understand the different national legal frameworks and to gather existing statistical data. A second part of the research was dedicated to the sector case studies: industry engineers in France and Spain; the paramedical professions in France; local authorities in Latvia; the information technology sector in Latvia and Italy; the tourism sector in Italy and hotels in Spain; the voluntary sector and the press in the United Kingdom; food industry and judicial sectors in Poland. These case studies were mainly based on the production of semi-structured interviews with trainees, staff representatives, human resources managers and representatives of training institutions.

National advisory boards, composed of representatives of trade unions, employers and students, training institutions and labour inspections were set up in each country in order to monitor and validate the progress of the research and to help with access to fieldwork.

A first observation is that of the extreme differences in national legislation that do not systematically provide specific regulation for internships and work placement. In France the regulation of internships is especially expanded and monitored by the Ministry of Education, whereas this regulation is under the auspices of ministries of labour in all other countries. In France also, internships are strictly limited to the initial training period while they are addressed more widely to students and graduates in the five other countries. Volunteering is particularly developed in the UK. Apprenticeship finally remains underdeveloped in most countries and concerns only marginally tertiary students.

Despite these differences, the interns situation in these schemes do not fundamentally differ from one country to another. Compensation for the professionalization period and its truly formative nature are problematic in many cases especially in services, which are big users of interns. In all countries, equally, representation and defence of the interests of this segment of (future) young workers remains underdeveloped and more surely relayed by associations than by the student unions and workers trade unions.

2 Internships: Definition and Measure

Internships and work placements are diversely regulated in the six countries researched during the Internstage project. In the UK there is no statutory regulation, nor any standards to which internships need to comply. Work placement taking place during the studies are mostly arranged by

agreement between the individual higher education institution and the employer, on terms set down by the Higher Education. Only some vocational courses such as nursing and teaching have clear regulation.

In Latvia, Poland, Italy and Spain, different regulations apply according to the kind of internships. In Latvia internships in vocational education are regulated by the law on vocational education while internships in higher education are regulated by the law on higher education. In all cases, a tri-party agreement should be signed between an intern, his/her school and an employer. In Poland, Italy and Spain, regulation is different for curricula internship and post-graduate internship.

In France, internships have to be part of higher education curriculums and aim at giving students a first insight into a professional environment. They are under the responsibility of the ministry of Education. A tri-party agreement listing all the skills to be acquired and expanded has to be signed between the intern, the company and the higher education institution.

As a result of these multiple coexisting regulations, the research has evidenced a great variety of schemes in the six countries researched, diversely used:

- Voluntary work is a way to gain work experience, to learn new skills and to help a community. In most countries, voluntary work is allowed in state, municipal and NGOs institutions. It is, by definition not paid, but can be covered by some legislation on insurance, health and safety.
- Free labour market internships relate to a practice consisting of hiring workers without any clear training purpose and disconnected from school or studies curriculum; work performed is often unpaid and the intern is replacing a regular worker but without an employment contract.
- Internships or traineeships for graduates are aimed at graduate students who have not yet found employment. In the countries where they exist, national law provides for various conditions based on age (maximum 30 years of age in Poland) or number of years after studies (maximum 5 years after completion of studies for traineeships in Spain). In Poland or in Latvia, they are paid most of the time but not considered an employment relation and therefore they are not protected by a regular employment contract. In Italy internships are not considered an employment relationship, although hosting institutions are obliged to pay an “appropriate compensation” to extracurricular interns. In Spain, traineeships are regular employment contracts while in UK extra-curricular internships are considered as employees and receive the minimum wage when they are paid.
- Internships for students: curricular internships for students exist in each country, often based on agreements between the student, their universities/ educational institutions and employers. Most curricular

internships (also called ‘placements’, ‘work placements’ or ‘industrial placements’) last for any length of time between one week and 12 months. They can be paid or not paid (most usually).

These different schemes don’t exist in the same way in all countries, as each country has its specific organisation. There is also an evidence from our research that even in the countries where internships are regulated and recognised as a distinctive form of legal relationship, the parties may and do choose forms of contracts outside this frame.

And finally, there is no common legal definition of an internship, even though one may agree that there are some common features such as: gaining practical experience by the trainee at a workplace; temporary nature of the contract; specific role of the trainee in the company combining performing work and learning; when an internship is taking place during the studies (on secondary or higher level), the program of the internship should be integrated in the curriculum of the student.

The European Quality Charter on Internships and Apprenticeships⁵ defines internships as either:

- a. part of higher education that brings credit points where interns have a student status, access to services like student loans, student housing, health insurance and scholarships;
- b. taking place outside formal education (also after graduation) that do not bring credit points for the diploma. Some of these internships do not have a legal status or may even be considered illegal;
- c. and any other form of similar work experience that is offered to young people as a work based learning opportunity.

The population of interns is badly known. None of the national statistical systems of the six countries surveyed provide unified statistics. Interns are either not included in the labour market statistics by central offices – as this is the case in France or in Poland – either included within some other categories of workers. In UK for example, the Labour force survey showed that 7,8% of the employed workforce were also students.⁶ In Spain, traineeship contracts and apprenticeship contracts represent 4,08% of the total number of temporary contracts in 2013 with the main part of them (77,12%) belonging to young people between 20 and 29 years old.

Different sources, sometimes contradictory, are trying to assess the number of interns and their chance to find a permanent job. Depending

⁵ http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf (2017-03-30).

⁶ <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2012/index.html> (2017-03-30).

on countries these are governmental agencies; tri-party bodies; ministries of Education; universities and observatories.

According to national sources there are between 800,000 and 1.6 millions a year of students interns in France; between 400,000 and 500,000 students and graduate students interns per year in Italy; 83,397 in Latvia; 186,000 students interns and 30,000 'open-market' graduated interns in Spain and about 250,000 in UK. Overall, the Intern Aware campaign (2013) has shown that each year about 4.5 million persons undergo internships stages or other form of vocational practice.

In all countries, it appears that the number of interns is raising as the universities are more and more accountable for the professional integration of their students. Also internship appears to be the cheapest scheme from employers point of view as this was reported in Spain where the CCOO (2007, 7) evidenced that the growing interest in internships was due "to the difference in wage and social costs of a young worker hired through a traineeship contract and another student through an internship: instead of 7,93 euros per hour for the first one, the company pays only 3,98 € in the second case, a net saving of almost 50% of wage costs".

In the six countries studied, specialised agencies play a key role for the access to internship. Especially, universities and education institution play an important part in providing interns to companies through their careers and special internship service. Big companies themselves have developed their own recruitment platform. In all countries, there are also some specialized websites, like *la Manu* and *l'Etudiant* in France; *Prakse* in Latvia. Finally, students can most of the time rely on their individual networks.

The European Youth forum tried to assess the respective importance of these different channels. It found that 32,7% of respondents indicated that they applied spontaneously to a specific organisation; 25,9% that this was the outcome of an Internet search for internship vacancies; 18,5% that the internship was offered by school or university; 4,5% evoked a graduate recruitment scheme; 3,1% government employment activation program and 15,3% others (friends, colleagues, family).

3 Intern's Employment Situation

Interns employment situation in Europe is only partially known. Our in-depth study of national regulations offers a first approach, allowing to assess how far interns can rely on employment rights. As we can see from the table below, the national legislative frame are very heterogeneous, with France having the most binding legal frame, while United kingdom and Poland have no national legal frame and rely exclusively on collective bargaining.

Table 1. Internship regulation in six countries

	France	Italy	Latvia	Poland	UK	Spain
Specific national regulation	Yes	No	Yes	No	No	Yes
Bi or Tripartite agreement	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Internship limited to training	Yes	No	Yes	No	No	Yes
Tutor from the company	Yes	Yes	Yes	No	No	Yes
Compulsory Payment	Yes	No	Yes	No	No	No
Limited duration	Yes	No	No	No	No	Yes
Limitation on proportion of interns in a same company	Yes	Yes	No	No	No	No

However, a sound knowledge of governing legislation does not suffice to get to grips with real situations. The survey carried out by the European Youth Forum ‘interns revealed’ (2011, 8) is so far the only large-scale source available, covering more than 70 countries worldwide. In spite of its relatively restraint sample (3.028 answers), it provides some helpful indications, especially for those of the countries best represented in the sample: Germany (13% of the total number of answers); Italy (11%); France (10%); United Kingdom (7%), Spain (6,5%) and Romania (6,5%). A possible bias in selection of interviewees needs to be noted, as they were all related with youth organisations.

National sources are very divers and partial. If it appeared relatively easy to find data, although imperfect, on the way interns access to internship and on their employability because a number of quantitative and qualitative research was conducted on these topics; it turned a lot more complicated to find expert work related to interns employment terms or on the real contribution internships are making to training. In these two fields, the main data available were from NGOs organisations. While producing some complementary knowledge on the two first topics, our research specifically questioned the two last points.

3.1 Interns Employment Terms and Conditions in Practice

If we now turn to effective employment terms and conditions, it appears that no systematic collection of data exists in any of the countries studied. Some basic statistics are available on compensations but working time and working conditions are largely ignored, even though some of the countries studied have specialised national agencies. In France, for example, even though the French National agency for improved working conditions (ANACT, Agence nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail) carries out studies on working conditions for different groups of employ-

ees, no specific investigation has yet been conducted on the working and employment conditions of interns. The same observation applies to the European foundation for improvement of living and working conditions.

In such a context, the only source of information available are the press, the social media and NGO's monographs where interns' testimonies are published. Among the recurring problems that are mentioned in the different countries studied, the most frequent are: insufficient compensations; incurred expenses, in particular when the workplace is far from the student's place of residence; working over time (above legal limits); abuses from superiors or colleagues.

Regarding compensations, the Eurobarometer established that 59% of interns do not receive remuneration for their work (DGC 2013). The European Youth Forum (2012) found that 3 out of 4 of respondents got no or insufficient compensation. This affects over 85% of those below the age of 16 and almost 80% of those between 16 and 20. In comparison, 58% of those above 30 receive no or little remuneration. Interns who do their internship in the new Members States are slightly more likely to receive no or insufficient pay than those working in the old member states.

Our research confirmed that the situation is extremely unequal between countries but also within each country. The level of compensations varies from a sector to another, from an organisation to another and also over time. In France, Chaynesse Khirouni (2014) stated in her report delivered to the National Assembly that 50% of interns receive a gratification. 60% of internships were paid an amount comprised between the regulatory threshold and 600 €. 20% of internships were paid over 600 € – this was the case for the engineers we interviewed. For the remaining 20%, the compensation was below the regulatory amount – this was especially the case for nurses. In Poland, according to the survey conducted by the portal Nieparzekawy.pl of 641 people who have had internships and traineeships, 65% were not paid while 35% received every month between 1503 and 2009 zł, paid at the hand. In the Food processing sector, the curricular internships are not paid, but during the holiday interns get remuneration on the level of junior expert in the company. In courts, by contrast, the interns do not receive any payment. In UK, it has been estimated that one in third interns were not paid while the others were receiving the National Minimum wage. In Spain, it appeared that only 42% were receiving an economic compensation equivalent to 3,98 euros per hour and 77% were covered for illness and accident. In Italy, 70% of interns turned to not be paid. This was especially the case for those working in the tourism sector.

A fair proportion of European interns are thus forced to rely on their family or their own savings, or to work irregularly or with atypical contracts to be able to support themselves through the internship. The European Youth Forum survey (2012) established that 65% of respondents received support from their parents while 20% had a scholarship and 35%

relied on personal savings. The collectif Génération Précaire (2006) point a risk of growing inequalities among students and deplore the fact that the growing number of internships is especially hard on students whose parents cannot support them and who have to work to pay for their studies. The authors note that some students take out loans, while others work every day of the week to finance their internships.

We could hardly find any statistical data on working conditions. NGO's collections of testimonies are giving an helpful insight but have an important bias since only the interns who experienced the worse treatments are inclined to offer an account. Here again our comparative research evidenced a great disparity between and within countries. Most of the interns we met during interviews indicated that they were working in the same conditions than the regular workforce and a number of them - this was especially the case for the engineers in France - stressed that their working time was scrupulously respected. Only few interviewees raised issues. Those completing an internship in the public sector in Latvia declared that they had long working hours and that their work was fairly intensive, while some in the Court in Poland said that they had no proper space to work - one indicating that he was working on two chairs, using one of them as a table. Another issue appeared to be the lack of health and safety training, while interns are not in a position to identify by themselves the many dangers existing at the workplace. This issue was especially raised with nurses in France.

Regarding work relationships with their colleagues and managers, though, a significant number of interns declared that they were happy, found their work environment very supportive and felt that they were recognised as valued members of the working team. Only a few of them reported having been assigned to trivial tasks.

3.2 Internships Contribution to Training

This mainly positive experience in terms of work relationships may explain that internships were, in most cases, perceived very positively by interns in terms of improving their knowledge and getting more confident about their ability to be integrated in the labour market. However, it appeared that in numerous cases very few relationships were developed between the employer and the training institution, which meant that the articulation between theoretical knowledge and professional experience was relatively poor. Nurses in France even complained about the fact that employers were not always able to fill in their 'booklet of acquired skills' correctly.

In the light of this poor quality of the relationships between employers and training institutions, the real contribution internships are making to the learning process needs to be questioned, especially in the case of 'se-

rial internships'. The Eurobarometer demonstrates that 30% of interns do not gain any practical skills or knowledge from the internship (DGC 2013). Our research found that a number of our interviewees had to go through several internships before they could obtain a degree or find a job. This was systematically the case in France but was also true in the other countries. This observation is confirmed by the European youth forum survey evidencing that 63% of the respondents did one or two internships while the remaining 37% completed 3 or more. The majority of interns from France (51%), Austria (62%), and Germany (65%) have done many internships, while the share is considerably lower for most other countries, including Italy (39%), Spain (38%) and Romania (22%).

How far is it justified to introduce rules that oblige young people to complete periods of non-paid or very low-paid work during their studies? And how far is it justified to allow this specific form of employment to be used once the student has graduated? The European youth forum notes that, very often, 'serial internships' are motivated by the lack of job opportunities. Our research evidenced the high level of contribution interns are making to the production process, especially in the case of internships lasting more than three months. In the engineering and IT sector, our interviewees declared that they were frequently entrusted with specific projects for which companies could not afford to pay regular employees. In the other sectors researched, they indicated that they were fulfilling a young worker's job. According to the employers we interviewed, only a few days are necessary for the interns to become productive.

Our research evidenced that in a number of cases, potential employers are requesting students to have experience for the job offered as an internship. This was fund to be especially the case in the engineering sector in France and in Spain and in the press sector in UK.

Beyond the necessary professionalization of studies, the crisis and the decline in job opportunities seems to have led to a new 'normal' of unpaid work as the principal route for graduates into the workforce. There seems to have been a generalised acceptance on the part of many young workers and social actors of the need for such soft routes into work.

On this point our findings are reinforcing and generalizing the French expert, Chaynesse Khirouni (2014) conclusions. According to her, one of the most frequent illegal practices in France, where internships are strictly limited for training purpose, consists in recruiting interns who are about to graduate, either at the level of the IUT (University Technology Institute) or the master, to perform duties incumbent to employees. Some companies even go as far as to offer an internship as a first job to young people who have completed their studies. In order to do so, they encourage former students to apply once again at a higher education institution so that they will be able to obtain an internship certificate. According to

Chaynesse Khirouni (2014), one can estimate today that about 100,000 internships are real jobs in disguise at a time when the unemployment rate for people under twenty-five reaches 25% and when they find it harder and harder to find a job after going through a series of internships that delay their access to a first position. As part of their campaign to expose such abuses, NGO Génération Précaire (GP) awarded the ‘prize of cynicism’ to the BNP on April 16, 2010. The association intended to report the growing number of interns (68% more in three years) at the expense of fixed-term contracts, which had decreased by 35%, and summer jobs, which were down by 23%.⁷

The same organisation (Génération Précaire 2006, 26) has systematically reviewed offers and found out that one frequent illegal practice consists in recruiting interns with job descriptions that should apply to employees. According to this organisation, an abusive offer, in the light of the French legislation, is characterised by one of the following elements: no reference to training; a demand to be autonomous on the job; an internship length over six months; no or little gratification; no compensation; previous experiences required; a very detailed job description; the replacement of a full-fledged employee is mentioned; the absence of employment prospects; necessity to already have a degree.

4 Employability

It is particularly difficult to measure internships contribution to employability as this would imply to be able to compare the chances of people with similar profiles of being recruited with and without completing an internship. No such data exist at the moment. We can only rely on some approximate measures of the proportion of interns obtaining a job.

According to the European Youth Forum (2012), 16% of those surveyed were offered a job with their host organisation subsequent to their internship and 18% state that the internship helped them get a job with another employer. They are only small differences among the countries with high number of respondents. Between 13 and 15% of interns from Germany, France, Italy, Belgium and Spain were hired by their host organisation. Notable exceptions are United Kingdom, where 23% of interns were offered to continue with their host organisation after their internship, and Latvia and Finland where 19% were given the opportunity to progress. In total 34% of the respondents turned their internship into a job either with their host organisation or with another employer.

⁷ *Le Monde*, 18 June 2010, <http://www.capital.fr/carriere-management/dossiers/jusqu-ou-exploiter-legalement-les-stagiaires-564820> (2017-03-30).

Behind these figures, contrasted situations appear according to regions, sectors, companies and interns profiles. In Latvia, for example, our research evidenced that the opportunities to become a permanent worker in the public sector where interns undergo internships are very rare, due to public budget issues. In the food processing sector in Poland, by contrast, internships are used as a trial period and successful interns have high chances to be recruited in a permanent position. In this sector, more than 50% of interns get employment after they graduate and about 25% are regarded as a backup in case the employer plans recruitment.

In Italy, the number of interns hired or scheduled to be hired decreased between 2009 (37,000 out of 322,000 interns) and 2012 (27,800 out of 306,600) due to the economic downturn. Only 7.4 out of 100 new hires were selected after doing an internship in the same company that hired them (Unioncamere 2013, 32). Actual or scheduled hires depend on several factors. One of them is the company's size: the smaller the company, the less likely the hiring. In 2012, larger companies launched almost 44,000 internships, and hired or scheduled to hire about 8,700 – a figure just slightly lower than the 9,500 actual or scheduled hires recorded in small companies, which took a bit more than 150,000 interns. A second factor is the company's location on the territory: the internships more likely to result in a hire are those carried out in the North-West (10.2%) or Central Italy (9.6%), as opposed to those of the South and Islands (7.7%) or in the North East (8.3%). The third factor is the production sector: the internships leading to the lowest rate of actual or scheduled hiring are in the sectors of public and private healthcare and social services (4.9%), tourism and restoration (5.1%), construction (6.8%), while the best perspectives are in chemical, pharmaceutical and oil industries (19%), transport, logistics and storage (19.8%), IT and telecommunications (22.2%), and mineral mining (30.3%) (Unioncamere 2013, 35-37). As for the contractual form, should the internship lead to a hiring, the former intern will have to face a situation of increasing job insecurity. The survey *Gli stagisti italiani allo specchio* (Italian Interns in Front of the Mirror) reveals that 2% of the sample were offered a permanent contract, 6% were offered a temporary contract, and 13% an atypical contract (ISFOL 2010, 21).

In France, after a systematic examination of the longest internship carried out by students during their studies, Giret and Issehnane (2010) draw our attention to the fact that these experiences prove to be very heterogeneous and have very different effects on the way young people acquire skills and enter the labor market. They list five types of internships⁸ to which students have access according to their studies. They note that the

⁸ These types are: internships with “a proper training program and some gratification”; “short-term internships without any gratification”; “medium-term internships with limited gratification”; “long-term internships without gratification”; “optional and rather long internships”.

higher post-graduate programs (five years after the *baccalauréat*) offer the best internships in terms of training and gratification. According to these researchers, students can only benefit certain kinds of internship, generally those that take place within a highly selective and professionalizing education programs.

However, Giret and Issehnane indicate that their study does not allow to take into account the variety of the institutions delivering the same degree. They insist on the fact that the internships' qualities vary from one institution to the other depending on the traineeship office's list of contacts as well as on the faculty members in charge of internships. They conclude that internships create a risk of actually increasing social inequalities in terms of diplomas and training programs rather than reducing them.

5 Trade Unions and NGO's Positions and Actions

Interns situation and issues are addressed to some extent by workers and students european and national trade unions, but more frequently in the old EU member state - France, Italy, Spain, United Kingdom - than in the new ones - Poland and Latvia. Beside the traditional organisations, new NGOs emerged and are playing an increasing role in the defence of interns rights. Amongst the more active are: Génération Précaire in France, San Precario in Italy; Officina Precaria in Spain; Intern Aware in the United Kingdom. In Poland, the portal entitled Nie Parzę Kawy (I'm not making a coffee) was created for all apprentices and interns to deliver first hand information about quality of stages and internships from interns to interns.

Whether all organisations concerned are developing joint action or not, their initiatives are principally aimed at informing interns about their rights and at raising public opinion awareness regarding their situation. In the old EU member states campaigns were developed over internships denouncing their exploitation and their working conditions. In France, also the student trade union UNEF and the workers largest confederation CGT were very active in the process of framing the 2014 law on internships (Vila 2013).

Going through students and workers trade unions and NGOs demands in the six countries researched and through the European quality charter for internships, eight key points could be identified.

The first relates to the purpose of internships that should be exclusively focused on training. All organisations agree that internships cannot replace proper jobs and should be organised in a way that interns could acquire theoretical as well as practical skills. For this purpose, it is agreed that interns need a tutor or a mentor who guides them through their tasks.

Reinforcing co-operation between employers and schools and universities in the case of curricular internships is a second demand. According to

social actors, this co-operation should include a jointly-agreed program of training during the internship, which corresponds with the school or university learning program as well as the needs and capabilities of the employer.

A third point is that internships should be limited only to students or, in the countries where extra-curricular internships are common practice, to very recent graduates. Social actors from these countries indicated that the extra-curricular internships should be offered only to persons who graduated in the last one or two years with a possible exception of those, who decided to reorient their career and e.g. start working in a new branch of industry. Also the internship should be limited in length. Depending on national legislation, a maximum duration of 6 to 12 month seems to be a reasonable limit. Such a limitation could be accompanied with the prohibition to renew internship at the same company or with a limitation on the number of interns per company/employer.

Three other key points are related to interns employment terms and conditions. There is a shared idea that after one month, the interns should be paid and at least all internships should be offered coverage of the costs incurred as well as basic social security, especially health insurance. Regarding working conditions, interns should be provided with basic protection in terms of health and safety at work, including protection for pregnant workers, working time limits – preferably ones that allow to combine internship with studying or other paid work – and rest periods. Finally there is a general acceptance amongst social actors that internship should be based on a written contract, including training objectives and hours, training location, tasks, compensations, interns' rights and obligations. The contract should be provided in three copies: for the intern, the 'sending institution' (monitoring) and the employer.

Supporting employers who are effectively dedicating resources to interns training and who are offering good quality internships is another key point. The idea is that this support could be organised through employment policies.

A last point relates to the development of statistical studies allowing to monitor intern's profile, employment terms and working conditions, integration in the labour market.

6 Conclusions and Perspectives

The Internstage research confirmed and contributed to generalise the existing knowledge on internships in Europe. It evidenced that whatever the national regulations are, interns are confronted with very similar problems from one country to another. Especially, it clearly appeared that, although internships dedicated to trivial tasks tend to disappear, a number of them (both curricular and extra-curricular ones) still lack any training quality.

This is especially the case when interns are used to replace regular workers, often with lower pay, or no pay at all. This happens even more often in countries where internships are not strictly limited to students and recent graduate students.

The Internstage research also confirmed that wages and compensations appear to be a serious problem in most cases. With the exception of certain professions like engineers in France and in Spain or of those who are perceiving the national minimum wage in UK, interns cannot live from what they earn, when they earn something, and they even have often to face some incurred expenses, in particular when the workplace is far from their place of residence.

The case studies have, furthermore, confirmed the phenomena of cumulating internships. While in some cases this accumulation is related to the need to acquire various skills gradually, in other cases employers require prior work experience from their trainees or simply try to replace regular jobs with low or non-paid work. This latter strategy seems to be spreading in many sectors of European labour markets to the point that experts consider that the traditional function of the internship, namely to allow young people to get a paid job with a permanent employment contract, has been strongly reduced (ISFOL 2010; Voltolina 2010, 2013). Significantly a great number of internship advertisements we have found in the different countries revealed employers demand for already well-established professional skills. A number of the employers we interviewed in the different countries confirmed that the young people they were employing were performing real work, at least after a month in their job. They even stressed the young people greater ability to different work situations and environments and their higher expertise in the field of new technologies. Internstage case studies have confirmed that Interns have in general a poor idea of their rights and that they are largely ignored by trade unions.

Paradoxically, the case studies revealed that most of the students interviewed felt that they were highly benefiting from being involved in real work situation, as part of their training. Not only they felt that it improved and extended their theoretical knowledge, but it allowed them to learn specific professional skills and behaviours, in spite of the poor co-operation between employers and training institutions. The early combination of training and work thus appeared particularly accurate in most of the sector investigated and fully coherent with a productive organisation based on life long learning. However, it appeared that such a combination could be developed through more protective frames, like apprenticeship systems.

It appeared therefore that the change we could observe in the discourse regarding young people's employability had more to do with the employment crisis and the justifications provided at all times by employers to reduce the cost of the work of some component of the labour force. In such context, further research could fruitfully explore the actual contribution

interns are making to the economy and the role they actually play in labour organizations put under tension by restructuring. Such knowledge would certainly help to rethink the articulation between training and work under a different perspective, more respectful of these young workers rights.

Bibliography

- de Briant; Vincent; Glaymann, Dominique (dir.) (2013). *Le stage. Formation ou exploitation?* Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- CCOO (2007). *Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo*. Madrid: CCOO.
- Génération Précaire (2006). *Sois stage et tais-toi*. Paris: La Découverte.
- Eicher, Jean-Claude (1997). «The Recent Evolution of Higher Education in France». *European Journal of Education*, 32 (2), 185-98.
- DGC, Directorate-General for Communication (2013). *The Experience of Traineeships in the EU*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Eurobarometer 378.
- European Commision (2012). *Study on a Comprehensive Overview on Traineeship Arrangements in Member States*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Youth Forum (2011). *European Quality Charter on Internships and Apprenticeships*. Brussels: EYF.
- European Youth Forum (2012). *Interns Revealed*. Brussels: EYF.
- Giret, Jean-François; Issehnane Sabina (2010). «L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle». *Net.Doc*, 71.
- Intern Aware; Unite the union (2013). *Interns in Voluntary Sector* [online]. London: Intern Aware & Unite the union. URL <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/UniteInternAware11-10685.pdf> (2017-03-30).
- ISFOL (2010). *Gli stagisti italiani allo specchio*. Roma: ISFOL.
- Issehnane, Sabina (2011). *L'insertion des jeunes: une évaluation de dispositifs d'emploi et de formation professionnelle* [PhD dissertation]. Paris: Université Paris 13.
- Khirouni, Chaynesse (2014). *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur les propositions de Loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires*. Paris: Assemblée Nationale.
- Sewastianowicz, Magdalena (2005). «Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce». Rymsza, Marek (ed.). *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Unioncamere (2012a). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2012*. Roma: Unioncamere.

- Unioncamere (2012b). *Il lavoro dopo gli studi. La domanda e l'offerta di laureati e diplomati nel 2012.* Roma: Unioncamere.
- Vila, Romain (2013). «Le salariat étudiant: zone grise du syndicalisme français?». Gobin, Corinne; Matagne, Geoffroy; Reuchamps, Min; In; gelgom, Virginie (dir.), *Être gouverné au XXIe siècle, Academia L'Harmattan, collection Science politique*, 16, 245-65.
- Voltolina, Eleonora (2010). *La Repubblica degli stagisti. Come non farsi sfruttare.* Roma-Bari: Laterza.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Il lavoro degli studenti universitari: analisi di un fenomeno strutturale

Fabio Perocco
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Rossana Cillo
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract This article examines the causes, forms and effects of student work in Europe and in Italy, with particular attention to working conditions and relationship between work organisation and student employment. In the context of the great transformations of work in the last few decades, student employment has become a central element in the life of students and the labour market. It involves important issues related to education and training, but also to the world of work and industrial relations, work organisation and workers' rights. It represents a privileged observatory for the analysis of both the student and youth condition and the new forms of division and organisation of work and the casualisation processes.

Sommario 1 Introduzione. – 2 Crescita e strutturazione del lavoro studentesco: da elemento marginale a fattore strutturale del mercato del lavoro secondario. – 3 Le cause della crescita del lavoro studentesco. – 4 Motivazioni e scelte lavorative fra tempo dello studio e tempo del lavoro nel sistema dei tempi dei giovani. – 5 I settori di impiego e le forme di occupazione degli studenti. – 6 Le condizioni del lavoro studentesco tra *just-in-time* e polarizzazione lavorativa. – 7 L'impatto sugli studi, una questione ambivalente. – 8 Conclusione.

Keywords Student work. Youth condition. Casualisation processes. Flexibility.

1 Introduzione

Negli ultimi due decenni l'organizzazione del lavoro e il mercato del lavoro sono stati interessati da una vorticosa e intensa trasformazione (Antunes 2008, 2015; Doogan 2009; Negrelli 2013), che a sua volta costituisce uno degli elementi centrali della profonda ristrutturazione sociale avvenuta nell'era neo-liberista (Bihl 2007, Perocco 2012).¹

Questa trasformazione del lavoro, dal carattere composito e multidimensionale, è un processo unitario, che è organico all'intensificazione

1 Fabio Perocco è autore delle sezioni 1-2-3-4-5-7. Rossana Cillo è autrice delle sezioni 6 e 8.

della spremitura del lavoro in risposta alle ricorrenti crisi del capitalismo (sempre più ravvicinate e sempre più acute) e alla diminuzione del tasso di accumulazione in corso dalla metà degli anni settanta. I cardini di tale trasformazione del lavoro, accelerata e acuita dalla Grande Crisi del 2007, sono noti e li richiamiamo qui sinteticamente: la flessibilità organizzativa, vale a dire l'insieme dei metodi che dalla *lean production* alle esternalizzazioni, dal *just-in-time* al *new management*, hanno prodotto, sotto l'egida del toyotismo, la liofilizzazione della struttura produttiva e la velocizzazione del processo produttivo; il mutamento dell'organizzazione del lavoro attraverso l'applicazione sistematica dell'informatica e della robotica al processo produttivo; la precarizzazione strutturale del lavoro e del mercato del lavoro, mediante la rottura dell'unitarietà del rapporto di lavoro, l'introduzione di molteplici tipologie contrattuali, l'alterazione del diritto del lavoro, la restrizione dei diritti dei lavoratori in nome dei diritti dell'impresa; il peggioramento delle condizioni lavorative e di vita della massa dei lavoratori, a seguito dell'allungamento del tempo di lavoro e dell'intensificazione dei ritmi di lavoro, della de-qualificazione e della semplificazione delle mansioni di un'ampia porzione di lavoratori, della riduzione dei salari (Antunes 2013, 2015; Gallino 2007).

Negli ultimi decenni sono mutati profondamente anche i sistemi universitari. Da un lato, c'è stata una forte espansione dell'istruzione universitaria, che ha visto crescere e cambiare la composizione della popolazione studentesca, con un più ampio accesso delle classi popolari e della componente femminile. Dall'altro lato, è mutata l'istituzione universitaria, che, sulla scia della dottrina neo-liberista, e mediante l'applicazione di principi e politiche basati sulla privatizzazione e sulla competitività, sui ranking e sulla selezione sociale camuffata dall'ideologia del merito, è stata trasformata in azienda che opera per il sistema delle aziende private, per la crescita ovvero per l'accumulazione capitalistica (Callinicos 2006; Lynch 2006, 2014; Gallino 2012, 2015).

Non sono da dimenticare, poi, due elementi che fanno parte del quadro generale e del contesto sociale in cui si è sviluppato e articolato il fenomeno del lavoro studentesco: la crescente difficoltà dei giovani ad inserirsi nel mercato del lavoro e ad avere un'occupazione stabile e decente, in particolare la crescita abnorme della disoccupazione giovanile (ILO 2013); il cambiamento della condizione giovanile, caratterizzata sempre di più da incertezza, fluidità e pluralizzazione identitaria, ma anche da insicurezza, solitudine e inadeguatezza (Bauman 1999, 2012).

All'interno di questo contesto generale, il lavoro studentesco si è ampliato e radicato, diventando un elemento centrale, costitutivo, irrinunciabile, della vita di gran parte degli studenti universitari e del mercato del lavoro. Il lavoro studentesco tocca importanti questioni legate all'istruzione e alla formazione quali l'organizzazione della vita studentesca e universitaria, il bilancio del tempo dello studente, l'impatto sugli studi, la

condizione giovanile, ma allo stesso tempo interessa il mondo del lavoro e le relazioni industriali, l'organizzazione del lavoro e i diritti dei lavoratori. Per tali ragioni esso rappresenta un osservatorio privilegiato da cui analizzare sia la condizione studentesca e giovanile sia le trasformazioni del lavoro e le condizioni lavorative, in particolare le nuove forme di divisione e organizzazione del lavoro, i processi di precarizzazione lavorativa e sociale. Questa sua peculiarità lo rende particolarmente interessante ai fini dell'analisi sociologica; la compresenza della categoria 'studente' e della categoria 'lavoratore' comporta una mescolanza di ruoli e di status, ma anche un intreccio di nessi e di problemi, che rende necessario uno sguardo onnicomprensivo, privo di riduzionismi, mentre invece la maggior parte degli studi in questa materia si è concentrata soprattutto sulla categoria 'studente', sull'impatto del lavoro sugli studi, sul bilancio del tempo dedicato allo studio.

Questo saggio si occupa del fenomeno del lavoro tra gli studenti universitari, approfondendo in particolare il rapporto tra organizzazione del lavoro e lavoro studentesco e le condizioni di lavoro degli studenti lavoratori. E si pone le seguenti domande: quali sono oggi le dimensioni del lavoro studentesco nel contesto europeo e italiano? Quale posto ha nella vita quotidiana degli studenti e nel mercato del lavoro? Quali sono le sue caratteristiche principali e come sono collegate alle recenti trasformazioni del lavoro?

In questo saggio vengono presentati, per il contesto italiano, i principali risultati del progetto *Precstude* (*Precarious work among students in Europe*, finanziato dalla DG Employment della Commissione Europea, contratto VS/2011/0505), realizzato nel 2012. L'indagine ha preso in esame le cause, le forme e gli effetti del lavoro tra gli studenti universitari in Francia, Italia, Lettonia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna, e si è focalizzato sulla figura dello 'studente-lavoratore', vale a dire colui la cui attività principale è lo studio, integrata da impegni lavorativi discontinui, più o meno saltuari, a tempo parziale. L'indagine ha considerato in modo secondario la figura del 'lavoratore-studente' – cioè il lavoratore occupato in modo strutturato e continuativo per la gran parte della giornata e dell'anno – e ha escluso l'attività lavorativa prevista dal percorso di studi e svolta istituzionalmente all'interno di esso, quale, ad esempio, il tirocinio professionale realizzato da medici, infermieri, assistenti sociali, o l'esperienza di formazione-lavoro nell'ambito degli stage curricolari.

Oltre alla rivista della letteratura e alla raccolta di dati nazionali sull'istruzione universitaria (politica universitaria, tasse, iscrizioni, aiuti agli studenti), l'indagine è consistita nella realizzazione di una survey² e nella realizzazione di interviste in profondità sottoposte a studenti-lavoratori e

² Alla survey italiana hanno partecipato 472 studenti (di cui 351 donne), iscritti all'Università Ca' Foscari Venezia, che nel 2012 hanno compilato un questionario online con modalità SurveyMonkey. I quesiti hanno fatto riferimento all'attività lavorativa svolta nei

soggetti informati (rappresentanti di sindacati e di associazioni imprenditoriali, funzionari di università, membri di associazioni studentesche).

In questo saggio si analizza l'espansione, la strutturazione e il posto del lavoro studentesco nel mercato del lavoro europeo (§ 2), e si prendono in considerazione le cause di fondo, strutturali, alla base di tale espansione e le caratteristiche generali del lavoro studentesco (§ 3). Vengono prese in esame le motivazioni che spingono gli studenti universitari verso un'attività lavorativa e le strategie che essi impiegano per conciliare studio e lavoro nel sistema del tempo dell'età giovanile (§ 4). Inoltre si analizzano i settori di impiego, le tipologie occupazionali, le condizioni di lavoro in rapporto all'organizzazione del lavoro (§§ 5 e 6). Infine si esamina l'impatto del lavoro sugli studi (§ 7) e si conclude sulle prospettive del lavoro studentesco (§ 8).

Prima di entrare nel merito, una precisazione sulla definizione di lavoro studentesco. I diversi Paesi adottano definizioni differenti di studente-lavoratore (basate sul monte-ore lavorate, sulla continuità/discontinuità lavorativa, sullo status di studente full-time/part-time) e fanno ricorso a fonti dissimili (*surveys* sulle forze di lavoro dell'Istituto nazionale di statistica, dati del Ministero dell'università, ecc.). Ciò comporta un problema di rilevazione e di comparazione, e a volte anche di affidabilità degli stessi dati a disposizione. In Italia, ad esempio, la maggior parte dei regolamenti universitari considera studente-lavoratore colui che svolge un'attività lavorativa non superiore alle 24 ore settimanali e lavoratore-studente colui che ha lavorato almeno il 50% dei mesi della propria carriera universitaria per almeno 24 ore settimanali.³ In Francia, è considerato lavoratore-studente

primi sei mesi del 2012. L'indagine, essendosi concentrata sul contesto di Venezia e su un campione casuale, non ha nessuna pretesa di esaustività e di rappresentatività nazionale.

L'elaborazione statistica dei dati è stata effettuata con SPSS 17.0. Il 67,8% degli intervistati appartiene alla fascia d'età 18-24, il 27,8% alla fascia 25-29, il 4,4% alla fascia 30-34. Il 94,3% è celibe/nubile, il 97,9% non ha figli. Il 94% è nato in Italia e il 96% ha la cittadinanza italiana. Il 60% è iscritto ad un corso di laurea triennale. Il 52,3% è iscritto a corsi di laurea di area umanistica e linguistica, il 40,9% a corsi di area economica, il 6,8% a corsi di area scientifica; le donne prevalgono nell'area umanistico-linguistica, gli uomini nell'area economica e scientifica. Il 72,6% è iscritto full-time, la percentuale di studenti part-time cresce all'aumentare dell'età: nella fascia 18-24 è del 14,1%, in quella 30-34 dell'81%. Il 3% è iscritto ad una associazione studentesca.

Considerando la professione e il livello d'istruzione dei genitori, lo status socio-economico delle famiglie d'origine risulta di livello medio/medio-basso: esse appartengono in prevalenza, nell'ordine, alla classe operaia urbana, alla classe media impiegatizia, alla piccola borghesia urbana relativamente autonoma.

3 L'indagine di AlmaLaurea sul profilo degli occupati 2014 ha utilizzato un criterio differente. È considerato lavoratore-studente colui il quale svolge «attività lavorative continuative a tempo pieno per almeno la metà della durata degli studi, sia nel periodo delle lezioni universitarie sia al di fuori delle lezioni» e studente-lavoratore «tutti gli altri laureati che hanno compiuto esperienze di lavoro nel corso degli studi universitari» (AlmaLaurea 2014, 84).

(e pertanto escluso dai contributi statali previsti per gli studenti) colui che lavora in modo continuativo per più di 60 ore al mese o per più di 120 ore a trimestre.⁴ Nel Regno Unito lo studente-lavoratore corrisponde allo studente iscritto come studente part-time.

Colma in parte questo gap l'indagine Eurostudent, che fornisce dei parametri comuni per una comparazione internazionale, anche se la definizione di studente-lavoratore non permette di cogliere appieno la varietà del fenomeno: infatti, per studente-lavoratore viene inteso colui che svolge 'regular and gainful employment activities during the term-time', escludendo le attività svolte nei 'semester breaks'; inoltre per 'regular job' è intesa l'attività lavorativa continuativa 'lasted for at least one year and in which the student spent more than 20 hours per week', mentre i lavori occasionali ('casual jobs'), ossia 'gainful employment for less than one year or jobs in which the student worked for less than 20 hours per week', non vengono considerati (Orr et al. 2011). Questa definizione, basata fondamentalmente sulla figura del lavoratore-studente, lascia fuori una parte significativa del fenomeno, vale a dire i lavori stagionali, intermittenti, discontinui, i lavori di poche ore, che tra gli studenti e nelle economie locali sono invece molto diffusi.

2 Crescita e strutturazione del lavoro studentesco: da elemento marginale a fattore strutturale del mercato del lavoro secondario

Il fenomeno del lavoro studentesco non è nuovo, né recente. Esso si è sviluppato negli anni Sessanta e ha assunto rilevanza negli anni Settanta, in concomitanza con la scolarizzazione di massa e con l'apertura dell'istruzione universitaria alle classi popolari; contemporaneamente esso ha assunto visibilità sociale e valenza politica con la crescita del movimento studentesco, del movimento operaio e delle rivendicazioni dei lavoratori in materia di diritto allo studio.⁵

Oggi, tuttavia, il lavoro studentesco presenta profondi cambiamenti rispetto ai decenni passati. Innanzitutto sul piano quantitativo, numerico,

Nel caso dello studente straniero, l'art. 14 del d.P.R. 394/99, co. 4 stabilisce che «il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione, consente, per il periodo di validità dello stesso, l'esercizio di attività lavorative subordinate per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per 52 settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore».

4 Rispetto a questa situazione generale esistono eccezioni riguardanti gli studenti stranieri, specialmente quelli neo-comunitari o di nazionalità algerina.

5 Rivendicazioni che in Italia, ad esempio, hanno portato alle norme contenute nella l. n. 300/1970, art. 10 e nella l. n. 53/2000, art. 5, ovvero alla regolazione del diritto allo studio prevista dai contratti di lavoro

dato che esso appare *molto più esteso e molto più radicato* rispetto al passato.⁶ Secondo la Quarta Indagine Eurostudent 2008-2011, in più della metà dei Paesi Eurostudent almeno il 40% degli studenti ha svolto un'attività lavorativa durante il periodo delle lezioni – attività che è più diffusa tra gli studenti appartenenti a famiglie di bassa estrazione sociale (Orr et al. 2011, 89, 103). Secondo la Quinta Indagine Eurostudent 2012-2015, che rispetto al lavoro studentesco si è focalizzata sugli studenti che non vivono con i genitori, in più della metà dei Paesi Eurostudent lavora almeno il 40% degli studenti e in un quarto dei Paesi Eurostudent la percentuale di impiego raggiunge il 60%;⁷ il lavoro durante il periodo delle lezioni risulta più diffuso tra gli studenti over 23 e tra gli studenti delle classi popolari (Hauschmidt et al. 2015, 95, 98-99).⁸

Nel Regno Unito, la Labour Force Survey 2011 (primo trimestre) ha rilevato che nella settimana di realizzazione dell'indagine il 43% degli studenti delle università pubbliche ha svolto un lavoro retribuito.⁹ Secondo la Student Income and Expenditure Survey 2011-2012, tra gli studenti domiciliati nel Regno Unito il 52% degli studenti full-time e l'82% degli studenti part-time ha svolto un lavoro retribuito durante l'anno accademico (Pollard et al. 2012, 114, 121). La survey on line 2010 della National Union of Students, alla quale hanno partecipato 3.863 studenti, ha rilevato che circa i due terzi degli intervistati hanno avuto o intendeva avere una qualche forma di lavoro retribuito durante l'anno accademico (GfK 2011, 5). Valori simili si riscontravano già all'inizio degli anni Duemila, come avevano messo in luce sia la Student Income and Expenditure Survey 2002-2003 (58%) sia un'indagine realizzata nel 2003 su 1.360 studenti iscritti a sei università del Regno Unito (53%). Da queste due indagini risultava anche che il lavoro studentesco era molto più frequente tra gli studenti con svantaggi materiali e educativi e in forte relazione ai debiti contratti per studiare (Callender 2008, 366). Questa situazione ha trovato riscontro nella Student Income and Expenditure Survey 2007-2008, che ha messo in luce che il lavoro è molto più frequente tra gli studenti con genitori con basso livello di istruzione (Johnson et al. 2009, 65).

Anche in Francia il lavoro studentesco è piuttosto diffuso. Se un'inchiesta dell'Insee aveva evidenziato che nel 2004-2006 il 19% degli studenti

6 Usiamo una formula ipotetica poiché mancano sia serie storiche sia definizioni precise e comuni.

7 Irlanda, Olanda, Repubblica Ceca, Estonia, Svizzera, Malta, Polonia, Austria. Nei primi due Paesi i tre quarti degli studenti sono occupati; in altri Paesi (Serbia, Lituania, Bosnia-Erzegovina, Armenia) è occupato un quarto degli studenti (Hauschmidt et al. 2015).

8 In Italia il tasso di occupazione degli studenti di bassa estrazione sociale è risultato essere doppio rispetto agli studenti delle classi sociali più alte.

9 <http://discover.ukdataservice.ac.uk/catalogue/?sn=6782> (2014-12-22).

svolgeva un lavoro (Coudin, Tavan 2008), la più recente indagine *Conditions de vie des étudiants 2013* ha messo in luce che nel corso dell'anno il 45% degli studenti ha svolto un'attività lavorativa¹⁰ e che il 55% ha lavorato nel periodo estivo, con una maggiore frequenza tra gli studenti delle classi popolari (Belghith 2015, 1-2); l'attività lavorativa è risultata più diffusa tra gli studenti over 23 e tra gli studenti senza borsa di studio.¹¹

In Australia, dove questo campo di studi è piuttosto sviluppato (Munro 2011), l'attività lavorativa tra gli studenti è molto comune. Nel 2007, circa il 70% degli *undergraduate students* iscritti full-time lavorava mediamente 14,8 ore alla settimana, e di questi il 17% svolgeva due lavori contemporaneamente, in maggioranza lavori saltuari (Robbins 2010, 104, 110-111).

Quanto all'Italia, la Settima Indagine Eurostudent 2012-2015 ha messo in luce che il 38% degli studenti ha svolto un lavoro retribuito (Fondazione Rui 2015, 14), in larga parte attività di tipo temporaneo. Tra gli over 29 il lavoro raggiunge il 71,2%, ma prevale in sei casi su dieci quello di tipo continuativo (36). L'attività lavorativa interessa sia i maschi che le femmine, e in misura maggiore gli studenti del Centro e Nord-Italia; nel Nord-Est il lavoro continuativo è maggiormente diffuso (37).¹²

L'indagine AlmaLaurea 2014 sul profilo dei laureati 2013 ha evidenziato, confermando l'indagine testé citata, un decremento negli ultimi anni dell'attività lavorativa durante gli studi,¹³ una maggiore diffusione del lavoro studentesco nelle Regioni del Nord-Italia, nei corsi dell'area umanistica, tra gli studenti delle classi popolari o i cui genitori hanno un modesto livello di istruzione. Ma, soprattutto, AlmaLaurea ha registrato la forte rilevanza del lavoro studentesco: il 69% dei laureati 2013 (61% studenti-lavoratori, 8% lavoratori-studenti) ha avuto un'esperienza di lavoro durante gli studi (AlmaLaurea 2014, 83-5).

10 Di cui il 46% costituito da stagisti, tirocinanti o praticanti, in ambito ospedaliero o scolastico, che hanno ricevuto una remunerazione nel programma di alternanza scuola/lavoro o per il proprio tirocinio professionale.

11 http://www.ove-national.education.fr/medias/OVEFiche_activite_remuneree_CDV2013_.pdf (2015-09-06).

12 La Sesta Indagine Eurostudent ha messo in luce che quattro studenti universitari su dieci abbinavano studio e lavoro. Il lavoro prevaleva fra gli studenti con genitori con un livello di istruzione medio-basso (41,7%), ma era alquanto diffuso anche fra gli studenti con genitori con un livello di istruzione medio-alto (29,8%). Tra gli studenti che vivevano con i genitori il lavoro occasionale prevaleva sul lavoro continuativo (23,2% vs 16,4%), mentre tra coloro che vivevano fuori casa prevaleva leggermente il lavoro continuativo su quello occasionale (19% vs 17%). L'attività lavorativa si distribuiva in modo abbastanza uniforme fra maschi e femmine, fra studenti in sede e fuori sede, fra iscritti ai corsi di primo ciclo e secondo ciclo (Fondazione Rui 2011, 99-104).

13 Calo dovuto alla crisi, soprattutto in quei comparti come il commercio e il turismo che hanno risentito in maniera maggiore della recessione e che ricorrono in maniera sistematica al lavoro studentesco.

Già nel 2007 l'Istat aveva messo in evidenza che il 25% degli studenti iscritti all'università svolgeva un lavoro, un dato in crescita rispetto alla rilevazione del 2001 quando ad abbinare studio e lavoro era il 21%. Poco meno della metà aveva un lavoro occasionale o stagionale, mentre il 63,5% di coloro che lavoravano in modo continuativo aveva una occupazione part-time. Il lavoro risultava più diffuso tra i diplomati provenienti dagli istituti professionali (39%) rispetto ai diplomati provenienti dai licei (20%); gli studenti-lavoratori erano percentualmente più numerosi nelle Regioni del Nord (più del 30% in Piemonte, Lombardia, Trentino, Veneto e Valle d'Aosta) mentre nel Mezzogiorno la quota degli studenti lavoratori era al di sotto del 24%, con valori minimi in Sardegna (16,5%) e Calabria (13,3%) (Istat 2009, 5).

Questa situazione trova conferma anche nella survey del progetto *Precstude*, la quale ha messo in luce che, durante il periodo esaminato, ha lavorato in modo continuativo il 39,6% degli studenti e ha lavorato occasionalmente il 30,7% di loro. Se si aggiungono gli studenti che avrebbero voluto lavorare ma non hanno trovato un impiego (17,4%), anche a livello locale emerge tutta *l'ampiezza del lavoro studentesco*, confermata dal rappresentante di un'associazione imprenditoriale che raduna più di 8.000 imprese operanti nel commercio e nel turismo nella Provincia di Venezia, secondo il quale «gli studenti lavoratori sono una risorsa strategica e particolarmente importante per il nostro territorio». Come dargli torto?

Le cifre testé riportate indicano e confermano che il lavoro studentesco costituisce, benché sia poco riconosciuto, un elemento strutturale del mercato del lavoro europeo. Questa diffusione e questo radicamento sono avvenuti attraverso dinamiche peculiari e meccanismi specifici, che vengono esaminati qui di seguito senza nessun intento esaustivo.

In primo luogo, il lavoro studentesco si è espanso e radicato all'interno e sulla scia di un contesto economico-produttivo contraddistinto dalla iper-flessibilizzazione delle prestazioni lavorative tipiche della produzione snella e multifunzionale di stampo toyotista (*lean production*), dalla diffusione dell'impresa ridotta e diffusa, dalla generalizzazione della produzione a ciclo continuo resa possibile dalle ICT (Information and Communication Technologies), dallo sviluppo del terziario e dell'economia informale nella città – in particolare dall'espansione dei lavori a bassa qualifica avvenuta con la terziarizzazione. Sicché il lavoro studentesco, proprio per i suoi caratteri di flessibilità connessi alla necessità di conciliare studio e lavoro, è divenuto un elemento centrale nelle e delle nuove forme di divisione e di organizzazione del lavoro dispiegate nella *old economy* o realizzatesi con l'avvento della *new economy*.

In secondo luogo, il lavoro studentesco costituisce un elemento importante e un vettore significativo del processo globale di precarizzazione strutturale del lavoro. La nuova regolazione dei contratti di lavoro all'insorga della massima precarietà, che comprende una vasta gamma di fat-

tispecie che vanno dal tempo determinato al voucher, ha accompagnato la crescita e la strutturazione del lavoro studentesco, il quale è «firmly placed within the context of a deregulated industrial relations system» (Robbins 2010, 1). In questo senso, il lavoro studentesco è divenuto un *elemento strutturale del segmento precario, flessibile, vulnerabile del mercato del lavoro*; allo stesso tempo, però, esso costituisce anche un *tratto specifico di questo segmento*. In questo tratto, in questo sub-segmento, sono presenti, seppur in maniera differenziata, studenti provenienti dalle diverse classi sociali, di entrambi i generi, appartenenti alle diverse classi d'età della fascia giovanile; ora, rispetto a tale eterogeneità, si tratta di capire, a seconda di queste diverse variabili, quanto il lavoro studentesco sia collegato agli studi, come e in quali condizioni venga svolto, quanto sia temporaneo o si prolunghi anche dopo gli studi.

In terzo luogo, il lavoro studentesco costituisce un *elemento sempre più importante nei processi di transizione dalla scuola al lavoro e dalla vita giovanile alla vita adulta*. All'interno di tali processi, la figura dello studente-lavoratore sta prendendo il posto della figura dello studente a tempo pieno, e ciò fa sì che la transizione dall'università al lavoro non sia un percorso lineare, uniforme, ma sia prevalentemente un percorso frammentato e tortuoso. Per alcuni Paesi dell'Europa del Sud o dell'Est, in cui il processo di transizione al lavoro e alla vita adulta è in crisi o addirittura parzialmente fallito, parlare di percorso tortuoso è addirittura ottimistico: ne è un esempio l'Italia, dove nel periodo 1994-2000 – ovvero prima della Grande Crisi! – la transizione dal sistema educativo ad un lavoro a tempo indeterminato era di quasi quattro anni (Quintini et al. 2007, 34).¹⁴

Infine, ma non meno importante, *il lavoro rappresenta un elemento stabile e rilevante della vita quotidiana di gran parte degli studenti*. Come si vedrà nei prossimi paragrafi, l'esistenza quotidiana, l'utilizzo del tempo, il tempo dedicato allo studio e alla frequenza delle lezioni, il tempo libero, le relazioni amicali, il riposo, il sonno, sono in qualche modo legati all'attività lavorativa (discontinua e precaria) o condizionati da essa. La survey *Precstude*, per esempio, ha messo in luce degli aspetti che testimoniano la centralità del lavoro nella vita quotidiana degli studenti: in estate l'84,1% degli intervistati è stato impegnato in una attività lavorativa; la maggior parte delle disponibilità finanziarie proviene dal proprio lavoro e da risparmi derivanti da precedenti esperienze lavorative; prima di iscriversi

14 A conferma di questa tendenza, da uno studio dell'Istat è emerso che la quota di giovani occupati a tempo determinato che riesce ad ottenere un lavoro stabile dopo un anno ha «un andamento altalenante, che negli ultimi anni si trasforma in una chiara tendenza decrescente: si passa, infatti, dal 32,8% del 1993, al 42,6% del 2000, [...] per poi raggiungere un punto di minimo del 2005-2006, risalire nel 2007 intorno al 32 e poi crollare al 20% nel 2009 e al 18,6% nel biennio 2010-2011» (Istat 2012b, 129). Negli ultimi anni questa tendenza si è ulteriormente approfondita, a seguito della Grande Crisi, del blocco delle assunzioni nel pubblico impiego, nell'allungamento dell'età pensionabile.

all'università, l'11,8% aveva avuto un lavoro in regola di una certa durata e il 41,8% ha avuto esperienze di piccoli lavori.¹⁵

Ma, nonostante la sua ampiezza e la sua strutturalità, il lavoro studentesco rimane marginale, tanto nella rappresentazione del sistema economico-produttivo quanto nelle relazioni industriali, tanto nella percezione pubblica quanto nell'agenda politica. Questa contraddizione, che non è certamente casuale, si inscrive nei processi combinati, e unitari, di formazione del nuovo mercato mondiale del lavoro all'insegna della ipersegmentazione, precarizzazione strutturale e svalorizzazione della gran parte del lavoro salariato.

Di conseguenza, anche se il lavoro studentesco si è ingrandito e strutturalizzato, esso viene trattato e rappresentato come lavoro marginale, a volte anche dagli stessi studenti. È un processo, questo, che non interessa in modo peculiare e solamente il lavoro studentesco, poiché lo si è visto e lo si vede in azione anche con le donne e col lavoro femminile, con gli immigrati e col lavoro immigrato. Il mercato mondiale del lavoro contemporaneo ha visto l'entrata e la messa al lavoro di una grande massa di donne, di immigrati, di giovani, ma ciò è avvenuto sotto il segno dell'inferiorizzazione, dell'invisibilizzazione, della svalutazione materiale e simbolica. Ora, nel momento in cui si è strutturato ed è diventato un elemento integrante del sistema economico-produttivo e del mercato del lavoro, il lavoro studentesco si è configurato come lavoro marginale, come 'lavoretto', sia a livello di condizioni di lavoro sia a livello di immagine pubblica e di desiderabilità sociale.

Attraverso questi processi e meccanismi il lavoro studentesco è divenuto così un *segmento strutturale del mercato del lavoro secondario, vulnerabile*. Ciò è avvenuto, però, all'interno di un più ampio processo globale che ha visto diventare il *lavoro vulnerabile e marginale sempre più vasto, sempre più strutturale*, sempre più centrale. All'interno di queste dinamiche, caratterizzate da circolarità e da retroazione nei rapporti tra cause ed effetti, il lavoro studentesco ha visto moltiplicarsi e interagire le cause che sono alla base della propria crescita.

15 Tuttavia in Italia sono pochi gli studenti-lavoratori che lasciano la famiglia d'origine, a differenza dei Paesi del Nord Europa. Sia l'Indagine Eurostudent sia la survey *Precstude* indicano che la maggioranza degli studenti-lavoratori vive con i genitori, una minoranza vive in affitto con altri studenti in appartamenti privati o residenze per studenti (ma senza lasciare la famiglia d'origine), una piccola minoranza è uscita definitivamente dalla casa dei genitori.

3 Le cause della crescita del lavoro studentesco

Le cause alla base dell'espansione del lavoro studentesco, da non confondere con le motivazioni soggettive al lavoro, sono molteplici.

Innanzitutto vi sono le trasformazioni del lavoro e dei processi economico-produttivi, che hanno comportato una *fortissima richiesta di manodopera flessibile* da parte delle imprese, soprattutto delle realtà *labour-intensive* dei servizi caratterizzate da picchi di lavoro stagionale (ad esempio nel settore turistico), da lunghe ore di attività produttiva in orari particolari come la sera, la notte, il fine settimana (ad esempio nei comparti della ristorazione, dell'alberghiero e delle vendite al dettaglio), da elevata variabilità del ciclo produttivo, dalla necessità di rigenerare continuamente la forza-lavoro con manodopera 'fresca' (ad esempio nei call-center).

Per il settore alberghiero di gran parte del mondo l'utilizzo di studenti costituisce, insieme al reclutamento di lavoratori anziani e lavoratori stranieri, l'opzione più agevole rispetto alla carenza di personale in alcuni periodi e giorni dell'anno o in alcuni momenti del giorno. Le imprese di questo settore richiedono costantemente lavoro part-time frazionato verticalmente o orizzontalmente, e utilizzano differenti modalità di lavoro flessibile per fronteggiare i picchi di lavoro e le assenze del personale strutturato, ma anche per risparmiare sui costi stante il fatto che questi lavoratori sostitutivi hanno meno sicurezze e benefici in termini di ferie pagate, malattia, pensioni, assicurazione sanitaria (Hsiao et al. 2009, 2).

Alcuni comparti o alcuni grandi gruppi economici (grandi catene di distribuzione, multinazionali del fast-food) utilizzano in maniera sistematica e massiccia studenti-lavoratori: già nel 1998 la catena inglese di supermercati Sainsburys impiegava 30mila studenti, pari al 25% della propria forza-lavoro; presso Waitrose, altra catena inglese, la percentuale era del 35%; presso Kwik Save (catena di discount) era del 40% e presso Pizza Hut del 60%; dei 68.000 dipendenti di Safeway's, 14.000 erano studenti (Dogan 2009, 163-164). Carrefour, Decathlon, McDonald's, grandi reclutatori di studenti, prevedono contratti di lavoro che contemplano la condizione di studente e i relativi ritmi di studio. Anche in Italia, il gruppo Pam/Panorama, sulla scia della liberalizzazione degli orari nel settore del commercio varata dal Governo Monti,¹⁶ ha aperto delle specifiche campagne di reclutamento di studenti da impiegare nelle aperture domenicali (Di Vico 2012).

All'interno delle trasformazioni economico-produttive avvenute negli ultimi decenni, è da considerare l'*allargamento del settore terziario*, che in conseguenza della sua organizzazione fortemente flessibile costituisce un settore privilegiato nella domanda di studenti, che sono assunti pre-

¹⁶ Si tratta dell'art. 31 del d.l. n. 201/2011 ('manovra Monti').

valentemente con contratti temporanei o varie forme di apprendistato e stage. A tale riguardo è stato sottolineato che:

Technological change and industrial restructuring in the service sector drive changes in labour process and the introduction of new forms of employment that are accessible to working students. Student employment can no longer be regarded as casual but should be seen as structural, both in term of supply and demand. [...] It is driven by a specific demand for student labour arising out of personnel policy and recruitment strategies in particular service sectors. Temporary employment agencies target students for recruitment to new service industries. The kinds of jobs created in the newer sectors are particularly conducive to student employment: from telesales and marketing to retailing, hotels bars and restaurants, clerical and administration, and the forms of employment in these sectors offers greater access to evening and weekend working. (Doogan 2009, 163)

Questa specifica strategia aziendale di reclutamento fa riferimento a un certo tipo di manodopera flessibile e molto spesso è legata anche ad una strategia di marketing poiché si intende veicolare un'immagine giovane dell'azienda e del prodotto. Le imprese che operano nei comparti e nelle produzioni sopracitate guardano con favore alla manodopera studentesca, considerata per definizione flessibile, qualificata, con buone capacità di adattamento, poco rivendicativa.¹⁷ A questo riguardo, un'indagine su 150 datori di lavoro inglesi che impiegavano regolarmente studenti ha messo in luce che un quarto degli intervistati considerava gli studenti più desiderabili rispetto ad altri giovani lavoratori, e la maggioranza degli intervistati riteneva che gli studenti avessero caratteristiche interessanti come ad esempio le 'soft skills' (Munro et al. 2009).

Per quanto concerne il contesto italiano, i soggetti qualificati intervistati nel corso del progetto *Precstude* hanno osservato che le radici dell'espansione del lavoro studentesco risiedono anche nelle riforme del mercato del lavoro, nelle liberalizzazioni degli orari di lavoro del commercio e nelle conseguenti trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, nel blocco delle assunzioni nel pubblico impiego, negli effetti della crisi economica che, assieme all'aumento della disoccupazione, ha portato all'incremento del ricorso al lavoro precario.

Una seconda causa è da individuare nei processi di crescente e generale *impoverimento della classe lavoratrice*, di parziale impoverimento del ceto medio, di progressiva *polarizzazione sociale interna*, che, seppure

¹⁷ È poco rivendicativa poiché molti giovani considerano queste occupazioni come transitorie e quindi ritengono che non valga la pena attivarsi per ottenere migliori condizioni di lavoro.

in maniera differenziata, hanno interessato in modo più o meno acuto gran parte dei Paesi europei (Atkinson 2008; OECD 2008, 2011, 2013; Perocco 2012, 2014) e hanno impoverito, polarizzato e selezionato gli studenti entrati massicciamente nell'università nell'ultimo ventennio. La questione non riguarda soltanto il costo delle tasse universitarie, ma anche la necessità di mantenere sé stessi durante gli studi (specialmente nel caso in cui non si viva con i genitori) o di contribuire all'economia familiare in un contesto di crisi dei bilanci familiari e di espansione dei *working poor*. Insomma, l'impoverimento delle famiglie e la diminuzione del sostegno dei genitori causata dalla crisi ha contribuito a spingere gli studenti verso il lavoro, e i neo-diplomati a iscriversi in misura minore all'università.

È in questo contesto di impoverimento economico e di polarizzazione sociale che vanno considerati, ecco una terza causa, il *costo diretto degli studi universitari*, i *costi generali di mantenimento* e la *riduzione del welfare universitario*.¹⁸ Su tutti, come noto, spicca il caso del Regno Unito, dove nel 2011 il Governo ha introdotto un forte incremento delle tasse di iscrizione insieme con una significativa diminuzione del finanziamento statale degli atenei. Per il contesto australiano, Robbins ha messo in luce una correlazione tra incremento del lavoro studentesco e delle ore lavorate con l'alto costo dell'istruzione universitaria, delle spese di mantenimento e la diminuzione dei sostegni statali (Robbins 2010, 109).

In Italia le tasse sono cresciute in modo meno drammatico rispetto al Regno Unito, tuttavia anche nel nostro Paese si è registrato un loro incremento significativo (+57,5% dall'a.a. 2004-2005 all'a.a. 2013-2014 a parità di potere d'acquisto), che colloca l'Italia tra i Paesi più costosi dell'Europa continentale (Fondazione Res 2015, 33).¹⁹ A ciò è da aggiungere la progressiva diminuzione del Fondo di finanziamento ordinario dell'Università sceso a valori correnti da 6,7mld € del 2008 a 4,9mld del 2015 (30), e il brusco calo del fondo nazionale per il diritto allo studio, che ha comportato una riduzione dei supporti agli studenti. Tutto ciò per le classi popolari ha significato la parziale eliminazione del diritto allo studio, come risulta anche dall'andamento delle iscrizioni: all'interno del calo generalizzato degli iscritti all'università è maggioritaria la componente dei giovani provenienti dagli strati sociali più bassi, dagli istituti tecnici e dal Mezzogiorno (7). Concomitante a questo calo è la diminu-

¹⁸ Secondo alcuni testimoni qualificati, l'introduzione in Italia del ciclo '3+2', al posto del ciclo unico, avrebbe favorito lo spezzettamento della carriera universitaria, incoraggiando il lavoro studentesco.

¹⁹ La diminuzione del Fondo di finanziamento ordinario (FFO) ha portato molti atenei italiani ad aumentare le tasse universitarie. Benché la legislazione preveda che gli atenei non possano ricevere dalla contribuzione studentesca più del 20% di quanto derivi dall'FFO, il superamento di questo limite è diventato quasi ovunque la regola (Sbilanciamoci 2012, 82-86).

zione dei lavoratori studenti registratosi nell'ultimo quinquennio, diminuzione dovuta alla crisi economica che ha limitato le possibilità di impiego e ha fortemente selezionato l'accesso all'università. A questo riguardo l'Indagine AlmaLaurea 2013 ha evidenziato la crescita della componente dei laureati che non hanno lavorato durante gli studi, crescita correlata alle origini sociali della famiglia di provenienza degli studenti: la Grande Crisi, amplificando il processo di selezione sociale, ha determinato una restrizione delle iscrizioni dei giovani provenienti dalla classe operaia (più spesso sono studenti-lavoratori o lavoratori-studenti). Quando si parla di 'fuga dall'università', che può essere la rinuncia all'iscrizione o l'abbandono degli studi, stiamo parlando in realtà di un fenomeno che non è omogeneo ma interessa prevalentemente le classi popolari, laddove resta stabile la componente degli studenti provenienti dalle classi agiate e che hanno minor necessità di lavorare.

Nell'a.a. 2015-2016 il costo medio nazionale per l'iscrizione all'università è ammontato alle seguenti cifre: 530 € per la prima fascia di reddito calcolata sull'ISSE, 579 € per la seconda fascia, 878 € per la terza fascia, 1.245 € per la quarta fascia e 2.246 € per la quinta fascia.²⁰ Ma in realtà il costo totale dell'istruzione universitaria è molto più alto poiché alle tasse vanno aggiunte le spese di mantenimento, specialmente nel caso degli studenti fuori sede: nel 2014 per uno studente fuori sede di seconda fascia il costo medio annuo ammontava a 9.297 € se alloggiato in una stanza singola e a 8.000 € se alloggiato in una stanza doppia (Federconsumatori 2014, 3).

Insomma, l'aumento delle tasse universitarie, i costi di mantenimento, la riduzione dei sostegni allo studio e del welfare universitario (anche attraverso i tagli alle Regioni), hanno peggiorato e stratificato la condizione studentesca, limitando l'accesso ai figli della classe operaia.²¹ Le *politiche di austerità diseguale* praticate in Italia nell'ultimo decennio hanno prodotto non solo un'università ridimensionata, più piccola (con meno docenti, passati da 63mila del 2008 ai circa 59mila attuali; con molto meno personale amministrativo, passato da 72mila a 59mila; con molti meno

20 Nel 2011 la prima fascia ammontava a 476 €, la terza a 866 €, la quinta a 1.890 €. Gli atenei del Nord-Italia sono i più costosi: per la prima fascia di reddito costano il 15,4% in più rispetto alla media nazionale e il 16,7% in più rispetto agli atenei del Sud (Federconsumatori 2015).

21 Nel 2011 il Ministero della Gioventù, in collaborazione con ABI e INPS, ha messo a disposizione un fondo di 19mln € per i prestiti d'onore, i quali, però, molto spesso incentivano e aggravano l'indebitamento delle famiglie.

Tale situazione, poi, si carica anche di un carattere di ingiustizia sociale dato che l'evasione fiscale, diffusa e acuta in Italia, fa sì che vengano erogati sostegni a chi non ne ha diritto e a chi ne ha meno bisogno.

studenti),²² caratterizzata da profonde disparità territoriali tra atenei del Nord e del Sud, ma anche un'università più classista, che a volte fa selezione di classe anche con meccanismi e criteri apparentemente neutri.²³

4 Motivazioni e scelte lavorative fra tempo dello studio e tempo del lavoro nel sistema dei tempi dei giovani

Le motivazioni al lavoro degli studenti universitari sono molteplici e intrecciate tra loro da confini sfumati. La maggior parte delle inchieste solitamente impiegano e identificano, come profili motivazionali, la necessità economica, il miglioramento del tenore di vita, l'acquisizione di esperienza professionale; si tratta di una distinzione molto utile, ma di livello analitico troppo ampio che non tiene conto di specificità, gradazioni, combinazioni, dimensioni interne, come, ad esempio per quanto concerne la motivazione economica, l'intenzione di non gravare sul bilancio familiare, la volontà o la necessità di aiutare economicamente la propria famiglia, l'aspirazione all'indipendenza economica (parziale o assoluta) sostenendo parte delle spese per gli studi e il mantenimento generale, l'aspirazione all'autonomia, il desiderio di non dipendere dai genitori e uscire di casa, o, per quanto concerne la motivazione 'espressiva', il desiderio di maturazione, di crescita personale, di valorizzazione dei propri interessi attraverso il lavoro, di consolidamento del curriculum, di completamento della formazione, di un primo inserimento nel segmento del mercato del lavoro legato ai propri studi.

Secondo numerose indagini la necessità economica occupa uno spazio molto importante. In un terzo dei Paesi Eurostudent la maggioranza degli studenti-lavoratori, specialmente quelli con basse origini sociali, lavora durante il periodo delle lezioni per tale ragione (Hauschmidt et al. 2015, 100). In Francia, dove il welfare studentesco è piuttosto sviluppato, il 51% degli studenti-lavoratori dichiara di lavorare perché è indispensabile per vivere (Belghith 2015, 3).²⁴ Nel Regno Unito, la Student Income and Expenditure Survey 2011-2012 ha evidenziato che il lavoro costituisce la componente principale delle entrate degli studenti part-time, ma anche per gli studenti full-time il lavoro rappresenta una fonte di guadagno mol-

22 Le immatricolazioni nell'a.a. 2014 sono state circa 260mila, 66mila in meno rispetto al 2008.

23 È il caso delle premialità riconosciute agli atenei che inviano studenti all'estero nell'ambito dell'Erasmus, le quali sono influenzate «dal livello di reddito delle famiglie. Insomma, in non pochi casi il 'merito' delle università è risultato quello di essere insediate in territori a maggior ricchezza» (Fondazione Res, 31), cioè di avere studenti appartenenti alle fasce sociali medio-alte, in grado di sostenere i costi del viaggio e del soggiorno all'estero dei figli.

24 In Francia, il 38% degli studenti titolari di una borsa di studio è occupato in un'attività lavorativa (Belghith 2014, 10), a conferma dell'impoverimento e dell'approfondimento delle disuguaglianze in questo Paese.

to significativa; negli ultimi anni tra gli studenti part-time sono diminuite le entrate da lavoro, ma ciò è soprattutto dovuto all'abbassamento della qualità del lavoro studentesco, in particolare al calo delle paghe ricevute da questo gruppo (Pollard et al. 2012, 14, 17). L'inchiesta della National Union of Students ha messo in luce che più di un terzo degli studenti intervistati lavora perché i costi di base superano l'importo del prestito ricevuto (36%), mentre un altro terzo lavora per pagarsi i libri e altro materiale didattico (GfK 2011, 8).²⁵

La motivazione economica interessa soprattutto le situazioni caratterizzate da bilanci familiari limitati, molto modesti, e attiene alla copertura – in maniera totale o parziale – delle spese per le tasse universitarie, i libri, il trasporto, la mensa, il vestiario, l'auto, i consumi quotidiani. L'indagine *Precstude* ha evidenziato che con l'arrivo della crisi economica tale motivazione si è approfondita e a volte si trasforma in necessità di dare un aiuto economico diretto o indiretto alla propria famiglia, comportando però la limitazione dell'aspirazione all'indipendenza economica, all'autonomia, e l'allungamento dei periodi di lavoro e dell'orario settimanale. Questa dinamica è registrata anche dalla Quinta Indagine Eurostudent, soprattutto nell'Europa del Sud e dell'Est.

La motivazione legata al miglioramento del tenore di vita interessa, secondo la Quinta Indagine Eurostudent, almeno il 60% degli studenti-lavoratori della maggioranza dei Paesi Eurostudent. Rispetto a tale motivazione l'indagine *Precstude* ha messo in luce un grappolo di ragioni interne, in cui prevale il desiderio di autonomia per i consumi personali e del tempo libero, il desiderio di avere una propria capacità di spesa per hobby, divertimento e interessi personali senza dover chiedere ai genitori e senza sentire di gravare totalmente sulla famiglia. Tali motivazioni di indipendenza economica e psicologica fanno i conti, però, con le forti pressioni sociali sugli stili di consumo consumo giovanile, e ciò comporta che spesso il lavoro studentesco saltuario e limitato iniziato per racimolare qualcosa si trasformi in continuativo e pervasivo.²⁶

La motivazione legata alla formazione professionale o all'espressività riguarda un numero molto ristretto di studenti, per lo più delle classi abbienti, che, come si vedrà più avanti, solitamente svolgono lavori abbastanza congruenti con i propri studi, diversamente dalla maggior parte

25 A causa delle maggiori pressioni finanziarie presenti alla fine degli studi, vale a dire con la scadenza dei debiti da pagare, gli studenti del terzo anno erano i più propensi a lavorare.

26 Su questo punto la Settima Indagine Eurostudent ha messo in luce relativamente al contesto italiano l'esistenza di una correlazione tra la motivazione al lavoro e il tipo di lavoro svolto: fra gli studenti occupati in lavori temporanei sono prevalenti le motivazioni legate al miglioramento dello stile di vita e alla formazione professionale, mentre tra gli studenti occupati in lavori continuativi prevale la motivazione legata alla necessità economica (Fondazione Rui 2015, 39).

degli studenti che, per necessità economica, per lo più svolgono o sono disposti a svolgere qualsiasi tipo di lavoro.

Queste differenti motivazioni al lavoro, passate in rassegna molto rapidamente, sono legate alle origini sociali, al livello di istruzione della famiglia di origine, come ha messo in luce anche la Quinta Indagine Eurostudent: in tutti i Paesi Eurostudent, la quota di studenti che lavora per necessità economiche è più elevata tra gli studenti delle classi popolari (e tra gli studenti over 23); anche la quota di studenti che svolge un lavoro non pertinente con i propri studi è più alta tra gli studenti delle classi popolari (Hauschildt et al. 2015, 100, 102). Già più di dieci anni fa, uno studio locale sugli studenti-lavoratori dell'Università di Parigi I (Domingo 2005, citato in Contrepois 2012) aveva evidenziato che le ragioni pecuniarie e di miglioramento professionale sono legate alle origini sociali e influiscono sulla scelta dei lavori:

Some students have to work in order to pay for all expenses due to their studies and subsistence. They are coming from poor backgrounds and are often non-national students. [...] They are working in low qualified, tiring and constraining activities, so their work activity is often in competition with their studies. Those students are more likely to pursue their studies in the less elitist courses. A second group is made of students who are working in order to improve their living conditions. They are living with their parents or are financially supported by them. They have to work in order to complete this family support and privilege jobs that are not in competition with their studies. They are more likely to work less than a half time or only during summers. The third group of students is made of students who benefit from a strong financial support from their family. They work in order to pay for their leisure and only accept to work on a regular basis if the job is linked to their studies. Otherwise they may prefer work experience schemes in order to improve their qualification. (Contrepois 2012, 6)

La relazione tra motivazioni al lavoro, scelta del lavoro e lavoro effettivamente svolto è condizionata anche dai meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, come è emerso dall'indagine *Prectude*. Gli studenti intervistati hanno espresso maggior interesse per un lavoro part-time, o comunque ad orario ridotto, con un contratto stabile, di una certa durata; generalmente si sono dichiarati favorevoli alla flessibilità organizzativa (orari e giorni atipici, turni scomodi) – sulla base della convinzione che si tratti di un lavoro di ripiego e temporaneo legato soltanto al periodo degli studi – e contrari a contratti di breve durata, a impieghi saltuari e discontinui. Molti datori di lavoro, invece, richiedono un monte ore di lavoro superiore al part-time, ma da svolgere in modo discontinuo, intermittente, con contratti saltuari, a chiamata, a gettone.

L'intenzione, l'aspettativa degli studenti di combinare lo studio con un impiego part-time è collegata all'idea che il lavoro debba occupare una posizione subordinata rispetto allo studio. Questa 'integrazione consapevole' tra studio e lavoro part-time risulta particolarmente presente tra le donne, le quali, però, sono anche la componente che sottolinea in maniera più forte di subire la precarietà. Tra gli studenti con più di 24 anni, che hanno lavori più qualificati e che criticano di più la precarietà, l'orario parziale o un monte ore molto basso è valutato come meno conveniente, mentre gli studenti più giovani guardano favorevolmente alle 'convenienze reciproche' per lo studente e per il datore di lavoro, sottolineando i benefici materiali (un piccolo reddito a disposizione) e organizzativi (un certo monte-ore a disposizione per gli studi) a loro favore.

La survey e le interviste in profondità condotte per l'indagine *Precstude* hanno messo in luce, inoltre, come gli studenti cerchino di fronteggiare la flessibilità organizzativa, impegnandosi in un difficile incastro per accordare i diversi tempi e i carichi dello studio e del lavoro, per ripartire adeguatamente i tempi della loro vita sociale. Questa operazione di incastro è però complicata dalla presenza di *multiple jobs*, ovvero dall'aggiunta all'impiego 'principale' di qualche ora o di qualche mezza giornata per un secondo o per un terzo lavoro, i quali saturano il tempo, consumano le energie, restringono i tempi di recupero e di riposo,²⁷ limitano la vita sociale. Nel periodo estivo l'attività lavorativa risulta ancora più lunga, con la conseguenza di complicare la conciliazione tra studio e lavoro, tra tempo dello studio, tempo del lavoro e gli altri tempi della vita quotidiana.

Gli studenti-lavoratori appaiono quindi come delle *figure in bilico tra il tempo dello studio e il tempo del lavoro nel sistema dei tempi dell'età giovanile*. La situazione di Stefano è, a tal proposito, emblematica: studente al terzo anno del corso di laurea in Beni culturali, Stefano lavora come commesso nel reparto musica di un negozio di una grande catena specializzata in elettronica, informatica ed elettrodomestici. È assunto, tramite agenzia interinale, con un contratto a termine rinnovato mensilmente; di solito lavora di domenica (8 ore) per una paga giornaliera di 63 €, soluzione che valuta positivamente perché gli consente di frequentare le lezioni e di avere molto tempo per lo studio. In passato ha svolto altri lavori, ad esempio per quasi tre anni ha lavorato di sera senza contratto come lavapiatti in una pizzeria, ma dopo un certo tempo ha lasciato

27 Uno studio svolto su 88 studenti-lavoratori finalizzato ad analizzare la relazione del cronotipo al sonno, all'esposizione alla luce e alla fatica da lavoro, ha messo in luce che gli studenti-lavoratori possono rappresentare una popolazione ad alto rischio a causa della riduzione del sonno e del peggioramento della qualità del sonno (Martin et al. 2012). Uno studio che ha analizzato il sonno di studenti non lavoratori (31) e studenti-lavoratori (48) ha evidenziato la presenza di distinti modelli di riposo che caratterizzano i due gruppi (Vineyard et al. 2002).

questo impiego poiché influenzava negativamente lo studio. Altrettanto indicativa è la situazione di Alessandro: studente 24enne di Filosofia, Alessandro lavora part-time come cameriere con un contratto a progetto in un ristorante, con una paga oraria di 7,5 € e mediamente guadagna 1.000 € al mese; da maggio a settembre lavora cinque giorni a settimana, il resto dei mesi tre giorni alla settimana. Nonostante il maggior carico di lavoro, nei mesi estivi riesce a svolgere anche altri lavori, ad esempio lavora saltuariamente (non più di dieci giorni al mese) come bigliaettaio in teatri e/o stadi per conto di una società che organizza eventi e servizio di biglietterie e che lo assume con contratti a progetto giornalieri con paga oraria compresa fra i 6 e gli 8 €. Questi aspetti relativi alla gestione del tempo appaiono speculari ai risultati scaturiti da inchieste di larga scala (Hauschmidt et al. 2015; Orr et al. 2011; Vickers et al. 2003) o da singoli *case-studies* (Curtis, Williams 2002; Metcalf 2003) che hanno considerato il *time-budget* degli studenti prevalentemente in un'ottica di valutazione dell'impatto del lavoro sugli studi.

Dalla ricerca *Precstude* è emerso che molto spesso la flessibilità organizzativa è subita e si trasforma facilmente in precarietà. Gli studenti 'giustificano' tale situazione adducendo che questi lavori costituiscono delle attività temporanee, provvisorie, occasionali, che non riflettono i propri progetti di vita e le proprie aspettative professionali; e affermano che non accetterebbero una situazione simile qualora intravedessero che questi lavori costituissero la loro condizione occupazionale anche dopo gli studi.

A volte per gli studenti la flessibilità organizzativa non si rivela conveniente o praticabile neppure durante gli studi, poiché debbono adattare la propria vita quotidiana e gli impegni di studio alle esigenze del luogo di lavoro, al processo produttivo, tralasciando o trascurando lo studio (oppure cambiando o lasciando il lavoro). Altre volte, invece, studenti e datori di lavoro trovano una soluzione valida per entrambi: è il caso di Elena, studentessa 21enne di Lingue, commessa in un negozio all'interno di un centro commerciale, i cui orari di lavoro particolarmente flessibili tendono a variare dalle 20-30 ore settimanali durante il periodo delle lezioni alle 40 durante l'estate. Gli orari di lavoro giornalieri possono essere di 6-8 ore continue senza pausa oppure di 8 ore spezzate, mentre i giorni di lavoro sono in parte fissi (sabato, domenica, i giorni in cui non ha lezione), in parte variabili a seconda delle esigenze del negozio e alle sue esigenze di studentessa:

Ci mettiamo d'accordo su quelle che sono le mie giornate o le mezze giornate libere dall'università. [...] Quelli sono i miei giorni fissi, poi capita che negli altri giorni mi chiamino perché c'è sempre qualche lavoratore in malattia e via dicendo. Però da parte mia a volte arriva anche un no se ho un impegno. Non è un problema. Capiscono che prima di tutto siamo studenti, e poi lavoratori. D'estate, invece, il mio è sempre un sì, quindi mi inseriscono secondo le loro esigenze, per sostituire

personale in ferie o in malattia. D'estate arrivo a fare quasi sempre 40 ore, principalmente su turni dalle 12.30 alle 20.

Arriviamo così ad una questione che finora è rimasta sulla tastiera e che solitamente è trascurata rispetto alla dimensione educativa (l'organizzazione della vita studentesca e universitaria, il bilancio del tempo dello studente, l'impatto sullo studio): i settori di impiego, le tipologie occupazionali e le condizioni di lavoro degli studenti universitari.

5 I settori di impiego e le forme di occupazione degli studenti

I settori d'impiego e le tipologie d'occupazione costituiscono un altro elemento di discontinuità rispetto al lavoro studentesco del passato. Oggi prevalgono lavori occasionali e multipli, attività saltuarie di breve durata con un monte ore ridotto, mansioni a bassa qualifica prevalentemente all'interno del settore terziario: i compatti di maggior impiego degli studenti lavoratori sono le vendite al dettaglio (negozi, supermarket), la promozione vendite (compreso il telemarketing), la promozione e l'accoglienza di eventi, la ristorazione (ristoranti, bar, fast-food, gelaterie, catering), la ricettività (alberghi, campeggi, b&b), il baby-sitting, i new media e comunicazione, l'industria dell'intrattenimento e del divertimento (Robbins 2010, Bérail 2007, GfK 2011, Callender 2008).

Se questa situazione si è costituita, ripetiamo, nel contesto delle nuove forme di organizzazione del lavoro e delle nuove regolazioni del lavoro dell'era neoliberista, il fonte di impiego di studenti nelle mansioni a bassa qualifica del settore terziario va iscritta in particolare nella crescita esponenziale di un segmento del mercato del lavoro che ha visto, in Italia e in Europa, un progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro e delle retribuzioni, e ha assunto il carattere di *terziario povero*. Questo segmento, in cui prevalgono impieghi caratterizzati da mansioni generiche, bassi salari, scarsa tutela sindacale, rappresenta, insieme ad altri segmenti quale ad esempio il lavoro immigrato, la fascia più bassa del recente processo di polarizzazione lavorativa e sociale. La crescita di tale fascia – composta da personale addetto a funzioni esecutive di distribuzione, somministrazione e controllo, come il personale dei parchi, dei fast-food e dei call-center – è avvenuta tramite la messa al lavoro delle donne, degli immigrati, degli anziani, degli studenti, sulla scorta di un'ampia disponibilità di impieghi temporanei e di posti di lavoro poco qualificati che non richiedono particolari competenze o lunghi periodi di apprendimento e che sono caratterizzati da un forte turn-over e da una facile sostituibilità della forza lavoro (Antunes 2008, Gallino 2007, Head 2003, Huws 2003, 2009).

Dalla survey *Precstude* è risultato, in linea col panorama internazionale, che gli studenti sono occupati principalmente nei bar-caffè-ristoranti

(32%), nei negozi e nelle vendite al dettaglio (17,9%), nei servizi di animazione (7,6%), nei servizi educativi (6,9%).²⁸ Settori, eccetto l'ultimo, tipici dell'economia del territorio, a forte vocazione turistica, sia nella città di Venezia con la sua economia turistica di città d'arte sia nella riviera adriatica con la sua economia di turismo balneare.²⁹ La maggior parte degli studenti sono occupati in mansioni esecutive con qualifiche medio-basse: il 37,4% è addetto a servizi e vendite, il 15,2% è occupato in professioni esecutive nel lavoro d'ufficio e di segreteria, il 12,8% in professioni qualificate nei servizi, il 10% in professioni qualificate nelle attività commerciali, il 9,3% è occupato come operaio comune, il resto in altre attività.

A differenza del contesto internazionale in cui le grandi aziende nazionali e multinazionali hanno un ruolo significativo nell'impiego di lavoro studentesco, i datori di lavoro sono in prevalenza ditte individuali (32,9%) e piccole imprese (26,1%); solo il 12,9% è costituito da grandi imprese – soprattutto *corporation* della distribuzione, della ristorazione, del divertimento, delle ICT, che operano in *franchising* o in *merchandising*. Tale situazione riflette la struttura economico-produttiva del territorio (piccole attività commerciali nella città storica, piccole-medie imprese nell'entroterra, industria turistico-alberghiera nella riviera adriatica), ma più in generale anche il contesto regionale e nazionale caratterizzato da industrializzazione diffusa di piccole imprese.

Il genere e il corso di studi non differenziano i settori di impiego e il tipo di occupazione, mentre è piuttosto l'età che fa la differenza: i più giovani (18-24) sono concentrati nei bar-ristoranti-hotel, nelle mansioni di cameriere, banconiere, lavapiatti, aiuto-cuoco, o nei negozi e nei servizi alle imprese (volantinaggio, consegne); i più vecchi (25-29), in possesso di laurea triennale e di una prima esperienza lavorativa, presentano un quadro occupazionale un po' più variegato e qualificato. La professione dei genitori è un altro elemento di lieve differenziazione: i figli delle famiglie operaie sono concentrati in tre settori (bar-ristoranti-hotel, negozi, animazione), mentre i figli dei professionisti presentano un inserimento lavorativo più eterogeneo. La professione e il livello di istruzione dei genitori influiscono poco sulle mansioni e sui livelli di qualifica; tuttavia tra gli studenti provenienti da famiglie con basso livello d'istruzione si riscontra l'età media più alta: ciò può dipendere dal fatto che costoro, molto più spesso studenti

28 L'inchiesta CGIL-UDU 2006 ha messo in luce che il 46,8% degli intervistati era occupato nella ristorazione, il 12,7% nelle lezioni private, il 7% in diverse forme di collaborazione alle imprese, il 6,3% in *internet works*, il 5% nel telemarketing, il 4,6% nel settore industriale e nelle costruzioni, il 3,5% nella produzione di eventi culturali. Il 70,8% lavorava senza contratto, il 46,5% percepiva meno di 500 € al mese, il 7% aveva un contratto a tempo indeterminato (CGIL et al. 2006, 15-16, 71).

29 Non tutti gli intervistati lavorano nel territorio veneziano: una parte di essi lavora nel proprio territorio di residenza, collocato in altre Province del Veneto o in altre Regioni italiane.

part-time, percepiscono la gran parte del reddito dal proprio lavoro (e non da altre fonti, come ad esempio i genitori), con conseguente allungamento dei tempi per il conseguimento del titolo di laurea.

Il punto relativo al settore di impiego e al tipo di occupazione si intreccia con la congruenza tra corso di studi e lavoro svolto, congruenza che tutte le inchieste nazionali e internazionali hanno registrato essere molto bassa. Nel Regno Unito l'inchiesta nazionale del 2003 aveva già evidenziato che i lavori svolti dagli studenti erano in grandissima parte scollegati dagli studi e alle aspirazioni professionali, in particolare nell'88% dei casi si trattava di lavori manuali senza qualifica o lavori a bassa qualifica nel terziario (Callender 2008, 366). Questa situazione è stata confermata negli anni successivi da diverse indagini, tra cui l'inchiesta 2010 della National Union of Students secondo la quale il 77% degli studenti era occupato in lavori privi di qualificazione (GfK 2011, 8). Anche le inchieste realizzate in Francia, in Italia e in Australia hanno messo in luce un legame molto debole tra lavoro svolto e corso di studi: in Italia è risultato che tre volte su quattro non c'è pertinenza tra corso di studi e lavoro svolto, in Australia nel 68% dei casi (Coudin, Tavan 2008, 8; CGIL et al. 2006; Robbins 2010, 110).

Oggi a livello europeo, secondo la Quinta Indagine Eurostudent sono impiegati in attività lavorative strettamente legate ai propri studi due studenti su cinque (Hauschmidt et al. 2015, 102). Questo dato riflette i risultati della survey *Precstude*, secondo cui la maggioranza degli intervistati (61,8%), e in percentuale maggiore i più giovani e chi è iscritto a facoltà umanistiche,³⁰ svolge un lavoro che non ha nulla a che vedere con il proprio corso di studi: solo il 16,3% svolge un lavoro 'strettamente pertinente agli studi' e il 21,9% un lavoro 'moderatamente pertinente'.

All'interno di questa situazione, che molto spesso anticipa e socializza la de-qualificazione e la sovra-istruzione vissute da molti neo-laureati, non mancano le disuguaglianze legate alle origini sociali, al genere, all'età. Secondo la Quinta Indagine Eurostudent, nella maggior parte dei Paesi Eurostudent la quota di studenti occupati in attività lavorative pertinenti con il corso di studi è maggiore tra quelli provenienti da famiglie con un più alto livello di istruzione (Hauschmidt et al. 2015, 102-103). In Francia, è risultato che le attività lavorative non legate al corso di studi sono strettamente collegate alle caratteristiche socio-demografiche degli studenti, specialmente all'età (tra gli studenti più vecchi la correlazione è più bassa), al genere (tra le donne la correlazione è più bassa, dovuta alla diffusione del baby-sitting) e al reddito familiare (Belghith 2015, 3-4).

30 Il 67,5% nella fascia d'età 18-24 anni, il 52% nella fascia 25-29, il 38,1% nella fascia 30-34.

6 Le condizioni del lavoro studentesco tra *just-in-time* e polarizzazione lavorativa

Il quadro delle condizioni di lavoro degli studenti universitari delineato dalle indagini nazionali e internazionali risulta alquanto eterogeneo; tuttavia sono largamente preponderanti gli impieghi saltuari e i contratti temporanei, le mansioni poco qualificate e gli orari disagevoli, i bassi salari e le scarse tutele. Questo quadro delle condizioni di lavoro è speculare a quello registrato dalla survey *Precstude*, da cui sono risultate alcune specificità legate al contesto nazionale e locale. Prevalgono nettamente i contratti atipici: il 58% ha un contratto a tempo determinato, il 17,5% ha un contratto stagionale, il 13,8% ha un contratto a tempo indeterminato. Di tutti coloro che lavorano, il 25% ha un contratto part-time. I contratti a tempo indeterminato hanno una maggiore incidenza tra gli studenti più vecchi, mentre tra gli studenti più giovani predominano i contratti stagionali e i contratti a tempo determinato di breve periodo. Un quinto degli studenti svolge contemporaneamente più di un lavoro; l'incidenza dei *multiple jobs* tra le studentesse è alta. I contratti atipici prevalgono nei settori dell'alberghiero-ristorazione, del commercio al dettaglio, dei servizi educativi.

La durata media dei contratti di lavoro è di 18 mesi e mezzo, con delle differenziazioni legate al genere e alla fascia d'età. Tra le studentesse i contratti hanno una durata mediamente inferiore di tre mesi e tre settimane rispetto agli studenti maschi (17,6/20,9); questa differenza trova riscontro nel mercato del lavoro nazionale in cui, nel 2010, l'incidenza dei contratti a termine tra le donne era del 14,5% e tra gli uomini dell'11,4% (Istat 2012a, 238). Tra gli studenti più giovani i contratti hanno mediamente una durata inferiore: 15,2 mesi nella fascia d'età 18-24,³¹ 22,6 mesi nella fascia 25-29, 41,2 mesi nella fascia 30-34. Questa differenza è legata a diversi elementi, tra i quali il più o meno recente ingresso nel mercato del lavoro, la maggiore debolezza dovuta alla giovane età, la minore professionalizzazione, la maggiore flessibilità lavorativa richiesta dalle occupazioni riservate ai giovani, le diverse esigenze e modalità di conciliazione dei tempi, le differenti progettualità delle diverse fasce d'età.

Questi dati, al di là del contesto locale, mettono in luce sia il legame tra flessibilità organizzativa, frammentazione contrattuale e precarietà, sia la centralità acquistata dal lavoro atipico in alcuni settori. Riprendendo le osservazioni contenute nei primi due paragrafi, ma considerandole ora sotto l'aspetto empirico, emerge come nei bar, nei ristoranti, nelle pizzerie, nelle gelaterie, negli alberghi, nei campeggi, nella piccola e grande

³¹ Il 43% è assunto nella posizione occupata al momento della compilazione del questionario da meno di 6 mesi; il 77% da meno di un anno.

distribuzione, l'impiego di studenti con forme contrattuali temporanee e atipiche consenta alle imprese di far fronte alle esigenze immediate della produzione in termini di picchi produttivi e di afflusso di clientela, di aggirare le 'rigidità' organizzative imposte dalla legislazione sul lavoro e dai contratti nazionali, di avere a disposizione una forza lavoro indotta nei fatti e per contratto ad accettare condizioni di lavoro pesanti e salari molto bassi. In questo senso il lavoro studentesco ha costituito un vettore importante del processo di *polarizzazione del lavoro*, vale a dire la concentrazione dell'occupazione nei lavori ad alta e a bassa qualifica e la diminuzione di quelli a qualifica intermedia, verificatasi negli ultimi due decenni (Goos et al. 2009; Goos, Manning 2007).

Nel negozio in cui lavora Elena, incontrata in precedenza, si contano 22 dipendenti fissi con contratto a tempo indeterminato e 6 studenti (tra cui la stessa intervistata) con contratto a chiamata. L'intervistata sottolinea di non essere trattata diversamente dal resto del personale, fatta eccezione per il lavoro festivo e le ferie:

Essendo un contratto a chiamata, devi lavorare tutte le domeniche, perché vieni considerata una figura che va a coprire le assenze del personale fisso, che deve essere lasciato a casa alcune domeniche. Da quando è stata introdotta la riforma Monti lavoriamo tutte le domeniche [...] Quando devi chiedere ferie, è preferibile di una sola settimana. Poi se c'è la necessità di farne due, ti vengono incontro. Però magari non puoi prendere due settimane di ferie perché in quel periodo ci sono tanti in ferie da sostituire.

Nella pizzeria in cui Francesca, studentessa di lingue ventunenne, lavora come cuoca con contratto a chiamata, il proprietario del locale impiega esclusivamente studentesse o giovani donne assunte con questa tipologia contrattuale, che utilizza per imporre una forte flessibilità in grado di garantire il lavoro vivo necessario al flusso e ai picchi di lavoro, letteralmente *just-in-time*:

a volte mi pesa quando il proprietario mi fa staccare prima e quindi mi perdo un'ora, due ore [...] magari non c'è lavoro e allora viene dentro e chiede: 'Chi stacca prima?' e a turno stacchiamo prima una volta l'una, una volta l'altra.

Questa argomentazione è fortemente sostenuta dai testimoni qualificati, secondo i quali, seppur da angolature e posizioni diverse, il lavoro studentesco risponde pienamente alla flessibilità richiesta dalle imprese e si adatta perfettamente al *just-in-time*. Per alcuni intervistati la flessibilità organizzativa, insieme all'abbassamento del costo del lavoro vivo, costituisce una delle principali cause della precarietà presente tra gli studenti

lavoratori. Secondo un rappresentante di un'associazione studentesca e un funzionario sindacale, gli studenti costituiscono un segmento debole del mercato del lavoro e molti datori di lavoro preferiscono assumere studenti in quanto maggiormente ricattabili:

vengono inseriti nelle aziende secondo una logica di mero sfruttamento: spesso vengono assunti con contratti di stage o apprendistato, sono sottopagati e condannati a svolgere mansioni di basso profilo nonostante abbiano delle competenze elevate.

Secondo altri intervistati, invece, pur non negando la diffusione del lavoro precario, vanno distinte le condizioni di lavoro derivanti dalla precarizzazione del mercato del lavoro da quelle derivanti dalla flessibilità richiesta dalla stessa natura di certi settori, come quello distributivo, quello turistico e i servizi in genere, o di certi impieghi, come quelli basati su progetti, che durano per un periodo limitato e che rendono difficile prevedere la stabilizzazione lavorativa.

La survey *Precstude* ha confermato la rilevanza dei lavori con orari atipici, dovuta anche ai caratteri dell'economia locale in cui, come abbiamo detto, la ristorazione, l'alberghiero e i servizi per il turismo hanno un peso molto importante. Sicché gli orari di lavoro degli studenti risultano caratterizzati da una forte flessibilità: il 47,9% lavora a orari variabili, il 39,2% in giorni variabili. Il 33,3% lavora di sera, l'11% di mattino presto, il 7,9% di notte, il 61,2% di sabato, il 53% di domenica; questi valori sono superiori alle medie nazionali, che nel 2011 vedevano il 20,4% di tutti gli occupati lavorare di sera, l'11% di notte, il 47% di sabato e il 18,6% di domenica (Istat 2011, 98). Le donne, i più giovani e gli occupati del comparto dell'alberghiero-ristorazione risultano le categorie più importanti tra gli occupati a giorni e orari variabili; l'incidenza più forte degli orari atipici si registra nel settore dei servizi, in particolare nel comparto alberghiero-ristorazione in cui il 62% lavora di sera, il 14,8% di notte, il 92,7% di sabato e il 93,7% di domenica. Appare rilevante anche il lavoro a turni, che coinvolge il 26% degli intervistati, un valore superiore alla media nazionale che nel 2011 era del 13,9% tra tutti gli occupati e del 18,8% tra i lavoratori dipendenti (Istat 2011, 98).

Se la forte incidenza degli orari atipici registrata dalla survey *Precstude* è legata alla struttura economica del territorio veneziano, in particolare al settore turistico e al suo indotto, al contempo è da sottolineare che in linea generale tale incidenza è connessa anche all'espansione degli orari atipici avvenuta con la liberalizzazione degli orari di lavoro nel commercio, soprattutto nella grande distribuzione. La liberalizzazione degli orari ha portato ad un aumento della precarietà contrattuale, che si somma a quella derivata sia dall'esigenza di forza lavoro flessibile per far fronte agli andamenti congiunturali del mercato sia dall'informatizzazione e dall'auto-

matizzazione del lavoro.³² In questo quadro è emblematica la sottolineatura di un rappresentante di un'associazione imprenditoriale, secondo cui la liberalizzazione degli orari implica «un'ulteriore rivoluzione degli orari di lavoro anche per le piccole imprese [...] che comporterà una riorganizzazione basata su un maggiore ricorso agli studenti».

Il reddito mensile a disposizione degli studenti (che comprende i redditi da lavoro, i sostegni provenienti da familiari, fondi pubblici o privati, i risparmi personali) rilevato dalla survey *Precstude* è in media di 577 €. In media il 72% di questa disponibilità proviene dal proprio lavoro. Il 46,2% dispone di meno di 500 € al mese e l'84,4% di meno di 1.000 €. Tra le donne si registrano disponibilità monetarie più basse di 90 €,³³ con una maggiore incidenza di soggetti che dispongono di meno di 500 €³⁴ e di meno di 1.000 €.³⁵

Tra gli studenti più giovani la disponibilità monetaria mensile è quasi la metà di quella degli studenti più vecchi,³⁶ con una conseguente maggiore incidenza tra i primi di disponibilità inferiori ai 500 € mensili³⁷ e ai 1.000 € mensili.³⁸ Questa differenza è il riflesso di un inserimento lavorativo più 'stabile' da parte degli studenti più anziani, ma si lega anche ai fattori visti in precedenza. Le disponibilità più basse e l'incidenza di disponibilità al di sotto dei 500 € si registrano tra coloro che sono occupati nel comparto alberghiero-ristorazione (550,38 €) e nell'ambito dell'animazione (566,3 €).³⁹

Queste disponibilità finanziarie così basse sono fortemente influenzate anche dal mercato del lavoro nazionale, non solo da un ridotto monte ore lavorativo. Tenendo conto che più di due terzi della disponibilità finanziaria degli studenti intervistati proviene dal reddito da lavoro, si può desumere una forte influenza da parte della struttura dei salari del Paese, che vede un forte differenziale retributivo tra le componenti più giovani e anziane

32 L'informatizzazione e l'automatizzazione di alcune attività - come la gestione dei magazzini e delle casse dei supermercati - hanno portato a una semplificazione dei compiti e, di conseguenza, a una dequalificazione del lavoro, che ha reso possibile assumere personale scarsamente qualificato da un lato e incrementare il turn-over dall'altro lato.

33 Maschi: 644 €; Femmine 554 €.

34 Maschi: 41,1%; Femmine: 47,9%.

35 Maschi: 78,6%; Femmine: 86,4%.

36 Fascia 18-24 anni: 500 €; fascia 25-29 anni: 699,2 €; fascia 30-34 anni: 940,5 €.

37 Fascia 18-24 anni: 54,5%; fascia 25-29 anni: 32%; fascia 30-34 anni: 14,3%.

38 Fascia 18-24 anni: 91%; fascia 25-29 anni: 74,2%; fascia 30-34 anni: 52,4%.

39 Il titolo di studio e la professione dei genitori non hanno una particolare influenza sulle disponibilità di 500 € e meno di 1.000 €, tuttavia coloro che dispongono di somme maggiori spesso provengono da famiglie con genitori con elevati titoli di studio (laurea: 682,6 €; post-laurea: 640,7 €) o occupati in professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi (704,7 €), professioni tecniche (670,6 €), professioni a elevata specializzazione (664,7 €).

della forza lavoro. Nel 2012, ad esempio, le retribuzioni medie giornaliere erano di 44,7 € per gli under-20 e di 54,8 € per la fascia 20-24, mentre per la fascia 50-54 erano di 101,4 € e di 108,1 € per quella 55-59 (Istat e Ministero del Lavoro 2012, 20). È poi necessario tenere in considerazione la collocazione degli studenti, più imposta che voluta, nel terziario a bassa qualifica, che molto spesso si accompagna a forme contrattuali atipiche – che permettono di corrispondere paghe più basse e di non versare o versare solo in parte il salario indiretto – o al lavoro irregolare. Infine non è da dimenticare la rappresentazione pubblica del lavoro studentesco, solitamente dipinto come ‘lavoretto’, come *lavoro marginale*, come *mezzo lavoro*, contribuisce alla sua compressione salariale.

Se i dati esistenti sulla regolarità del contratto di lavoro sono incerti e discrepanti, la survey *Precstude* ha messo in luce che al momento della compilazione del questionario lavorava con un contratto regolare il 73,9% degli studenti, con valori più alti di regolarità lavorativa nei settori delle ICT e del commercio (intorno all’86%) e più bassi nei servizi educativi e nel comparto alberghiero-ristorazione (intorno al 60%).⁴⁰ Questo dato si presenta assai differente dal tasso di regolarità del 29,2% emerso dall’inchiesta 2006 della CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) e dell’UDU (Unione degli Universitari) (CGIL et al. 2006, 16). Tuttavia sono da tener presente due punti: da un lato quell’inchiesta era di raggio nazionale;⁴¹ dall’altro lato, con la piena applicazione della l. n. 30/2003 che ha introdotto una pletora di rapporti lavorativi non standard⁴² e con l’arrivo della crisi economica, sono cresciute in modo esponenziale le forme di contratto atipiche che hanno consentito di mascherare vari livelli e varie tipologie di irregolarità.

Le interviste in profondità hanno confermato che dietro a condizioni contrattuali apparentemente regolari prospetta il mancato rispetto degli obblighi contrattuali, retributivi e contributivi, anche quando questi sono ridotti ai minimi termini. È il caso di Francesca, incontrata in precedenza, alla quale non sono riconosciute le ferie:

40 L’irregolarità lavorativa è risultata particolarmente diffusa tra gli studenti dell’area umanistica.

41 Ciò nonostante risultavano forti differenze territoriali con le Regioni del Nord, che registravano un tasso di regolarità del 52,5%.

42 A questo riguardo l’Istat ha osservato che da allora «il mercato del lavoro italiano risulta caratterizzato da ben 21 differenti rapporti di lavoro diversi dall’impiego ‘standard’ i quali, a seconda della stabilità del contratto o della durata del regime orario, possono essere applicati secondo 48 modalità diverse. Di queste, 34 possono essere valutate come pienamente atipiche, mentre le altre 14 possono essere considerate solo parzialmente atipiche. Ventotto modalità diverse sono caratterizzate dall’assicurazione al lavoratore del godimento di pieni diritti previdenziali, mentre altre 20 modalità offrono una tutela previdenziale ridotta o nulla» (Istat 2004, 238-9).

le ferie pagate non le abbiamo, andiamo in ferie quando non lavoriamo. Se so che lavoro venerdì, sabato e domenica, vado in ferie gli altri giorni o magari chiedo il venerdì, ma non mi pagano quel venerdì. Mi pagano per le ore che faccio, se magari una settimana non faccio niente, non mi pagano.

Per quanto concerne la soddisfazione sul lavoro e il rapporto col datore di lavoro, la survey *Precstude* ha messo in luce un giudizio articolato e ambivalente da parte degli intervistati. Se sulla soddisfazione sul lavoro la maggioranza degli studenti esprime un giudizio generale abbastanza positivo, poi nel dettaglio emergono forti criticità relativamente al trattamento economico, alle modalità di erogazione del salario e al godimento di alcuni diritti. Il 95,6% ha dichiarato di non aver mai ricevuto sanzioni disciplinari, il 94,8% di non aver mai subito molestie sessuali, il 71,4% di non essere mai stato vittima di comportamenti vessatori o mobbing, il 91,4% di non essersi mai infortunato, l'87,5% di non aver mai ricevuto minacce di licenziamento, l'83% di non aver mai subito discriminazioni, l'80% di essere trattato con rispetto dal datore di lavoro; ha dichiarato di ricevere la paga concordata il 70,4%, di essere pagato per tutte le ore lavorate il 66,3%, di ricevere un giusto salario rispetto al lavoro svolto il 41%,⁴³ di sentirsi tutelato dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza il 60%, di non aver le ferie pagate il 58%, di non percepire l'indennità di malattia il 60%, di non ricevere la busta paga il 26,9%.⁴⁴ Rispetto a questa valutazione articolata e ambivalente, le interviste hanno rivelato che molto spesso i rapporti col datore di lavoro sono, *appaiono*, poco conflittuali perché gli studenti preferiscono evitare dissidi sia per il timore di subire ritorsioni (licenziamento, sotto-occupazione, decurtazione dello stipendio) a causa di una condizione fortemente precaria, sia perché considerano la propria un'occupazione temporanea e occasionale per la quale non vale la pena avere uno scontro o aprire vertenze.

In un'ottica di discriminazione indiretta è poi da aggiungere che diverse tipologie contrattuali, che vengono applicate in modo sistematico agli studenti, escludono parzialmente o totalmente alcuni diritti come i permessi giornalieri retribuiti, i turni agevolati, le 150 ore, l'aspettativa per motivi di studio. Ad esempio il legislatore, fissando il limite di 5 anni d'anzianità di servizio per l'aspettativa per motivi di studio, ha di fatto precluso la possibilità di farne richiesta alla quasi totalità dei giovani lavoratori, che solitamente sono assunti con contratti a termine di breve periodo. I contratti collettivi,

43 L'altra metà afferma di lavorare un po' di più (33,2%) o molto di più (21,8%) rispetto al salario percepito. Lo scontento è maggiore tra gli studenti più vecchi.

44 A conferma del dato sulla diffusione del lavoro irregolare fra gli studenti (26,1%). La survey *Precstude* ha messo in luce che rispetto agli studenti in possesso di un contratto di lavoro, quelli senza contratto di lavoro più frequentemente sono obbligati a lavorare più ore di quanto concordato e più frequentemente non vengono pagati loro gli straordinari.

inoltre, garantiscono l'accesso alle 150 ore «esclusivamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato o, al massimo, a quelli assunti a termine la cui scadenza non sia inferiore all'anno» (Loffredo 2010, 675). Infine, alcune tipologie contrattuali introdotte dalla l. n. 30/2003, come i contratti a progetto e le collaborazioni occasionali, formalmente rappresentano delle forme di lavoro autonomo che non permettono il godimento di questo diritto. A questo proposito sottolineiamo che durante gli ultimi quattro anni nell'ambito del lavoro studentesco molti contratti atipici sono stati sostituiti dai voucher (estesi e generalizzati a tutti i settori e categorie con la l. n. 92/2012 'riforma Fornero'), o dal vecchio lavoro atipico (cioè il lavoro nero).

Rispetto a tutto questo quadro risultano interessanti i dati relativi al rapporto che gli studenti universitari intrattengono con il sindacato. La survey *Precstude* ha rilevato che è iscritto ad un sindacato solo l'1,5% degli intervistati;⁴⁵ tuttavia le interviste in profondità hanno messo in luce che vi è un grande interesse da parte degli studenti verso un sindacato in grado di tutelarli, e che spesso l'iscrizione al sindacato può compromettere il posto di lavoro o le condizioni di lavoro poiché molti datori di lavoro la disapprovano.

7 L'impatto sugli studi, una questione ambivalente

Il dibattito scientifico relativo all'impatto del lavoro sugli studi è molto aperto e caratterizzato da posizioni diversificate, tuttavia c'è una certa condivisione nel ritenere l'attività lavorativa con orario settimanale superiore alle 20-24 e/o l'attività lavorativa sciollegata al corso di studi come elementi che hanno un impatto negativo sugli studi. Anche la fascia oraria lavorativa, il tipo di mansioni svolte, la distanza dal luogo di lavoro o dalla sede universitaria sono considerati fattori che hanno un impatto sullo studio, ma il fattore preponderante resta il monte ore lavorativo (Callander 2008; Curtis, Williams 2002; Hauschildt et al. 2015; GfK 2011; Orr 2011, Vickers 2003).⁴⁶ Rispetto al peso di queste variabili, è stato sottolineato che la situazione degli studenti-lavoratori non è realmente penalizzante dal punto di vista formativo poiché essi, per una sorta di 'effetto motivazione' o per una migliore capacità di gestione del tempo e delle energie, hanno

45 L'inchiesta CGIL-UDU 2006 aveva rilevato che il 16,4% degli intervistati (il 24% al Nord) aveva rapporti con il sindacato (CGIL et al. 2006, 16). La discrepanza rispetto alla survey *Precstude* è legata sia al differente raggio territoriale delle due indagini sia alla differente impostazione della domanda ('essere iscritti al sindacato' nella survey *Precstude*, 'avere rapporti col sindacato' nell'indagine CGIL-UDU).

46 Per quanto concerne il contesto italiano, la Sesta Indagine Eurostudent ha messo in luce i diversi bilanci del tempo tra gli studenti lavoratori: quelli che frequentano le lezioni hanno in media un carico di studio di 41,1 ore settimanali (20,4 per lezioni e 20,7 per studio personale) e un carico di lavoro di 6,5 ore settimanali. I comportamenti di studio mutano quando il lavoro supera le 20 ore settimanali: il tempo per lo studio rimane stabile o si

una probabilità più bassa di abbandonare gli studi rispetto agli studenti non lavoratori. Diversa, invece, sarebbe la condizione dei lavoratori-studenti, avanti con l'età e con famiglia, che hanno lavorato per gran parte del proprio percorso di studi con un significativo impegno orario: costoro avrebbero minori probabilità di laurearsi in tempi regolari e di concludere con successo gli studi. È all'interno di questa categoria che si registrano maggiormente gli effetti delle origini sociali, dato che sono gli studenti della classe operaia o provenienti da famiglie con basso livello di istruzione ad avere maggiori probabilità di essere lavoratori-studenti (Triventi, Tonellato 2009).

Il quadro nazionale relativo all'impatto del lavoro sullo studio si presenta ambivalente e incerto. Da un lato, l'indagine AlmaLaurea 2011 ha evidenziato il rapporto inversamente proporzionale fra lavoro e frequenza: nel 2010 ha frequentato i tre quarti degli insegnamenti previsti l'81% degli studenti non lavoratori, il 68% degli studenti-lavoratori, il 33% dei lavoratori-studenti; ha concluso regolarmente gli studi il 49% degli studenti non lavoratori, il 36% degli studenti-lavoratori e il 32% dei lavoratori-studenti (AlmaLaurea 2011); dall'altro lato l'indagine Istat 2007 ha evidenziato che il lavoro non incide in modo significativo sul rendimento in termini di CFU (Crediti formativi universitari) conseguiti: nel 2007 gli studenti non lavoratori e gli studenti lavoratori ne avevano conseguiti rispettivamente 100 e 98 (Istat 2009).⁴⁷ Tuttavia l'Indagine AlmaLaurea 2013 sui profili dei laureati del 2012 dimostra che l'indice di ritardo (vale a dire il rapporto tra ritardo alla laurea e durata del corso di studi) è più alto tra gli studenti lavoratori (0,44%) rispetto agli studenti non lavoratori (0,24%); indice che è ancora più alto nel caso dei lavoratori-studenti (0, 94%) (AlmaLaurea 2013).

La survey *Precstude*, che ha preso in esame le previsioni e le intenzioni degli studenti e non specifici risultati, ha messo in evidenza che la maggioranza degli intervistati ritiene di terminare gli studi senza interruzioni o ritardi nonostante il lavoro (76,5%).⁴⁸ Questa convinzione si fonda sull'idea che la flessibilità lavorativa consenta di conciliare lo studio con il lavoro e che l'università sia organizzata in modo da agevolare lo studente-lavora-

riduce di poco, mentre il tempo per la frequenza delle lezioni diminuisce drasticamente. Quelli che lavorano più di 30 ore a settimana hanno dichiarato un monte ore per lo studio di 32 ore (Fondazione Rui 2011).

47 Tuttavia l'indagine ha evidenziato che il lavoro ha costituito un fattore determinante nell'interruzione degli studi: quasi il 40% degli studenti e il 27,5% delle studentesse hanno interrotto gli studi a causa del lavoro.

48 L'indagine CGIL-UDU ha evidenziato che il 55% degli studenti intervistati riteneva che l'attività lavorativa ha rappresentato una sottrazione di tempo e di energie allo studio, mentre il 37% affermava di riuscire a conciliare studio e lavoro senza problemi (CGIL et al. 2006, 71).

tore.⁴⁹ Tale convinzione non è però omogenea: la percezione del rischio di interrompere o ritardare gli studi a causa del lavoro cresce con l'innalzamento dell'età degli intervistati,⁵⁰ e probabilmente ciò si deve al fatto che gli studenti più anziani, dando maggiore priorità al lavoro, avendo un lavoro più strutturato, facendo maggiore affidamento sul proprio lavoro per mantenersi, contando in misura minore sull'appoggio economico dei genitori, sono più consapevoli delle difficoltà quotidiane⁵¹ e del fatto che nel corso del tempo molto spesso il lavoro ha, può avere, il sopravvento sullo studio.

Sebbene gli studenti considerino la conciliazione studio-lavoro un'impresa possibile, la maggior parte di essi sottolinea che si tratta di un'esperienza logorante, che sottrae tempo alle attività ricreative, che è causa di stress e sovraffaticamento psicofisico e influisce negativamente sulla qualità della vita. Allo stesso tempo, però, molti valutano positivamente il lavoro combinato allo studio: svolgere, anche saltuariamente, un'attività lavorativa è ritenuto molto utile sia ai fini economici sia ai fini dello sviluppo e della maturazione personale. Alcuni sottolineano che il lavoro spinge a razionalizzare i tempi, ad organizzare meglio la giornata e i diversi impegni quotidiani: Caterina, ad esempio, ha affermato che

avendo meno tempo libero, sapendo di dover lavorare determinati giorni, riesco a organizzarmi meglio la settimana. Perché magari se so che non devo fare niente, dico 'Lo faccio dopo, studio dopo', me la prendo con calma. Invece sapendo di dover lavorare, riesco a organizzarmi meglio. Personalmente mi è utile.

Tra gli studenti emerge dunque una duplice visione del rapporto studio-lavoro: da un lato lo svolgimento di un'attività lavorativa ha, può avere, un impatto negativo sugli studi e sulla qualità della vita; dall'altro lato il lavoro consente, può consentire, di raggiungere una certa indipendenza economica, di emanciparsi dai vincoli familiari, di entrare in contatto con il mondo del lavoro, di imparare ad affrontare alcune situazioni e difficoltà che si incontreranno in futuro, di crescere e maturare. Rispetto a questa ambivalenza e rispetto alla possibilità che il lavoro abbia un impatto negativo sullo studio, influiscono molteplici fattori, tra cui, in primis, le origini sociali, il contesto familiare, il corso di studi, il tipo di occupazione, e *last but not least*, il monte ore lavorativo.

49 Ci si riferisce alle agevolazioni per gli studenti lavoratori previsti dagli atenei: corsi tardo-pomeridiani, serali, al sabato, corsi online, corsi per studenti part-time, corsi e programmi per non frequentanti; introduzione della figura 'studente part-time'.

50 Se l'83,4% della fascia 18-24 ritiene di completare gli studi senza ritardi, la percentuale scende al 64,8% nella fascia 25-29 e al 38,1% nella fascia 30-34

51 Un terzo degli studenti più anziani ha risposto che ha dovuto interrompere gli studi a causa del lavoro.

8 Conclusioni

Negli ultimi due decenni è avvenuto un aumento e un radicamento del lavoro degli studenti universitari in un contesto di profonda trasformazione del mercato del lavoro e dell'organizzazione del lavoro e di intensa trasformazione dell'istituzione universitaria in conseguenza dell'accesso di massa e dell'applicazione di parametri neoliberisti nel campo dell'istruzione. Il fenomeno del lavoro studentesco si sta estendendo in tutti i Paesi occidentali (in primis in Italia, che si colloca tra i Paesi con i più alti tassi di lavoro tra gli studenti universitari), coinvolgendo soprattutto gli studenti provenienti dalle classi popolari e gli studenti più anziani; questo sviluppo è intrecciato sempre più all'indebitamento degli studenti e delle famiglie, costretti a finanziare gli studi in un contesto di polarizzazione sociale e di impoverimento delle classi lavoratrici.⁵²

Dal lato oggettivo il lavoro studentesco è diventato un elemento strutturale dei segmenti più precari, flessibili e vulnerabili del mercato del lavoro europeo e più in generale dei Paesi occidentali, all'interno di un processo di compressione e peggioramento delle condizioni di lavoro che si sta realizzando grazie alla combinazione di tre elementi: la forte richiesta di manodopera flessibile, in particolare nei comparti *labour-intensive* dei servizi, come il settore della ristorazione, del turismo, della grande distribuzione organizzata; la costante crescita della polarizzazione sociale e dell'impoverimento delle classi lavoratrici; il tendenziale aumento dei costi diretti e indiretti degli studi universitari, combinato a politiche di austerità che hanno fortemente colpito l'istruzione. Dal lato soggettivo il lavoro studentesco costituisce un elemento sempre più comune e sistematico della vita quotidiana di gran parte degli studenti e un passaggio sempre più importante nei processi di transizione dall'istruzione al lavoro e dalla vita giovanile alla vita adulta.

All'interno di queste dinamiche, il lavoro studentesco presenta numerosi caratteri contraddittori. In primo luogo emergono forti elementi di contraddizione rispetto alle motivazioni di fondo che spingono gli studenti universitari a lavorare, come è stato rilevato anche dal progetto *Precstude*. Da un lato, vi è una forte volontà di rendersi parzialmente o pienamente autonomi dalla famiglia; dall'altro lato, nella maggior parte dei casi, influiscono in maniera decisiva le necessità di tipo economico, soprattutto per gli studenti che provengono dalle classi popolari. Lo stato di necessità economica, correlato all'esigenza di dover conciliare i tempi di lavoro con i tempi dello studio, influisce in maniera determinante sulla tipologia del lavoro intrapreso. È emerso infatti che nella maggior parte dei casi - in

⁵² Anche se si tratta di una questione in parte distinta, vale la pena sottolineare che secondo una recente ricerca gli studenti italiani impiegano dagli 11 ai 20 anni per recuperare le spese sostenute per gli studi universitari (JobPricing 2016).

particolar modo quando si proviene da contesti svantaggiati - gli studenti svolgono lavori non corrispondenti al proprio percorso di studi, a bassa qualifica, saltuari e discontinui, spesso con contratti di breve durata o senza contratto, con orari part-time e spesso atipici, con turni scomodi, con paghe in alcuni casi così basse da spingere ad accettare saltuariamente anche secondi o terzi lavori.

Questa estrema precarietà delle occupazioni degli studenti universitari è parte integrante e allo stesso tempo vettore del processo di polarizzazione del mercato del lavoro, che sta portando alla concentrazione dell'occupazione nei lavori ad alta e a bassa qualifica. Non solo: essa è strettamente correlata alla flessibilità organizzativa propria dei comparti del terziario povero in cui vengono occupati gli studenti, come le vendite al dettaglio, la promozione vendite, la ristorazione, la ricezione turistica, il baby-sitting, l'industria dell'intrattenimento e degli eventi. In questi comparti l'impiego di studenti universitari attraverso le forme contrattuali più flessibili - come i contratti a progetto, il *job-on-call*, i voucher, o il lavoro nero - consente di far fronte alle esigenze immediate della produzione letteralmente *just-in-time* e di aggirare le 'rigidità' organizzative imposte dalla legislazione sul lavoro e dai contratti nazionali.

In secondo luogo, vi sono elementi di contraddizione rispetto alla conciliazione tra studio e lavoro: da un lato la necessità di conciliare studio e lavoro spinge a gestire al meglio il proprio tempo e le proprie energie e fa maturare esperienze e competenze che possono essere usate in futuro; dall'altro lato la combinazione di studio e lavoro è un'esperienza logorante, che sottrae tempo alle attività ricreative influendo negativamente sulla qualità della vita. In genere condizioni di precarietà lavorativa e di vita vengono accettate in quanto si ritiene che si tratti di una fase transitoria, destinata a chiudersi al termine degli studi; in realtà, questa fase molto spesso anticipa e socializza la dequalificazione e la svalorizzazione del proprio lavoro vissute da molti neolaureati, che si trovano a fare i conti con un mercato del lavoro sempre più precario e sempre più polarizzato come dimostra la crescente diffusione dei voucher, del lavoro gratuito e del lavoro volontario.

Bibliografia

- AlmaLaurea (2011). *Profilo dei laureati 2010. Rapporto 2011* [online]. URL <http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/convegni/algheoro2011/xiii-volume-completo.pdf> (2015-09-10).
- AlmaLaurea (2013). *Profilo dei laureati 2012. Rapporto 2013* [online]. URL http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2013/volume_completo.pdf (2015-09-10).
- AlmaLaurea (2014). *Profilo dei laureati 2013. Rapporto 2014* [online]. URL https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2014/rapporto2014-profilo_volume-completo.pdf (2015-09-10).
- Antunes, Ricardo (2008). «Desenhando a nova morfologia do trabalho». *Revista Critica de Ciências Sociais*, 1, 19-34.
- Antunes, Ricardo (2013). *The Meanings of Work: Essay on the Affirmation and Negation of Work*. Leiden; Boston: Brill.
- Antunes, Ricardo (2015). *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-033-4> (2015-12-10).
- Atkinson, Anthony (2008). *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Bauman, Zygmunt (1999). *La solitudine del cittadino globale*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Zygmunt (2012). *Conversazioni sull'educazione*. Trento: Erikson Edizioni.
- Belghith, Feres (2014). *Enquête nationale Conditions de vie des étudiants 2013. L'activité rémunérée*. Observatoire national de la vie étudiante [online]. URL http://www.ove-national.education.fr/medias/OVE-Fiche_activite_remuneree_CDV2013_.pdf (2015-10-10).
- Belghith, Feres (2015). «L'activité rémunérée des étudiants. Une diversité de situations aux effets contrastés» [online]. *Infos*, 30. URL http://www.ove-national.education.fr/medias/OVE_Infos_30_activite_remuneree_042015.pdf (2015-10-10).
- Bérail, Laurent (2007). *Le travail des étudiants* [online]. Conseil Economique et Social, 14. URL http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2007/2007_25_%20laurent_berail.pdf (2013-10-10).
- Bihr, Alain (2007). *La novlangue néolibérale. La rhétorique du fétichisme capitaliste*. Lausanne: Editions Page Deux.
- Callender, Claire (2008). «The Impact of Term-time Employment On Higher Education Students' Academic Attainment and Achievement». *Journal of Education Policy*, 23 (4), 359-77.
- Callinicos, Alex (2006). *Universities in a Neoliberal World*. London: BoB okmarks Publications.

- CGIL, Fondazione Cesar, UDU (2006). *Il lavoro nero degli studenti universitari*. Roma: CGIL.
- Coudin, Elise; Tavan, Chloé (2008). «Deux étudiants du supérieur sur dix ont un emploi» [online]. *Insee Première*, 1204. URL http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1204#inter1 (2013-10-10).
- Curtis, Susan; Williams, John (2002). «The Reluctant Workforce: Undergraduates' Part-time Employment». *Education and Training*, 44 (1), 5-10.
- Di Vico, Dario (2012). «Il 'super' che assume gli studenti di domenica. L'idea di Pam in 130 negozi: già 5.000 richieste» [online]. *Corriere della Sera*, 12 aprile. URL http://www.corriere.it/economia/12_aprile_12/di-vico-pam-studenti_a805011c-8464-11e1-8bd9-25a08dbe0046.shtml (2015-10-20).
- Domingo, Pauline (2005). *Les activités rémunérées des étudiants de l'Université Paris I: entre logique financière et professionnelle, résultat d'une enquête qualitative exploratoire* [online]. Paris: INRP, Institut national de recherche pédagogique. URL <http://www.inrp.fr/biennale/8biennale/contrib/longue/114.pdf> (2015-10-20).
- Doogan, Kevin (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Federconsumatori (2014). *V Rapporto nazionale sui costi degli Atenei italiani 2014-2015*, 2a parte [online]. URL http://www.federconsumatori.it/news/foto/Rapporto%20costi%20universit%C3%A0_II%20parte.pdf (2015-10-19).
- Federconsumatori (2015). *VI Rapporto nazionale sui costi degli atenei italiani 2015-2016* [online]. URL <http://www.federconsumatori.it/news/foto/Rapporto%20Tasse%20universitarie%20Rapporto%202015-2016.pdf> e <http://www.federconsumatori.it/news/foto/Tabella%20Tasse%20universitarie%202015-2016.pdf> (2015-10-19).
- Fondazione Res (2015). *Nuovi divari. Un'indagine sulle Università del Nord e del Sud* [online]. URL http://www.Regioni.it/cms/file/Image/upload/sintesi_ricerca_2015.pdf (2016-01-19).
- Fondazione Rui (2011). *Sesta Indagine Eurostudent 2008-2011* [online]. URL http://eurostudent-italia.it/files/2138_national_profile_of_italy-it-it.pdf (2013-03-03).
- Fondazione Rui (2015). *Settima Indagine Eurostudent. Le condizioni di vita e di studio degli studenti universitari 2012-2015* [online]. URL http://www.eurostudent.it/files/2268_es7_-_rapporto_finale-it-it.pdf (2015-12-10).
- Gallino, Luciano (2007). *Il lavoro non è una merce*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino, Luciano (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino, Luciano (2015). *Il denaro, il debito e la doppia crisi*. Torino: Einaudi.

- GfK (2011). *NUS/HSBC Student Experience Full Report 2010/11* [online]. URL <http://www.nus.org.uk/PageFiles/12238/NUS-HSBC-Experience-report-web.pdf> (2013-10-10).
- Goos, Maarten; Manning, Alan (2007). «Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain». *Review of Economics and Statistics*, 89 (1), 118-33.
- Goos, Maarten; Manning, Alan; Salomons, Anna (2009). «Job polarization in Europe». *American Economic Review*, 99 (2), 58-63.
- Hauschildt, Kristina et al. (2015). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Eurostudent V 2012-2015. Synopsis of Indicators* [online]. URL http://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EVSynopsisofIndicators.pdf (2015-10-10).
- Head, Simon (2003). *The New Ruthless Economy*. New York: Oxford University Press.
- Hsiao, Shu-Hwa et al. (2009). «Employing Student Workers in the Hotel Industry on a Part-Time Basis» [online]. *International CHRIE Conference-Referred Track*, Paper 11. URL <http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1128&context=refereed> (2013-03-03).
- Huws, Ursula (2003). *The Making of a Cybertariat*. New York: Monthly Review Press.
- Huws, Ursula (2009). «Working at the Interface: Call Centre Labour in a Global Economy». *Work Organization, Labour and Globalization*, 3 (1), 1-8.
- ILO, International Labour Organization (2013). *Global employment. Trends for Youth 2013. A generation at risk* [online]. URL http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf (2014-04-10).
- Istat; Ministero del Lavoro (2012). *Rapporto sulla coesione sociale 2011*, vol. 1 [online]. URL <http://www.istat.it/it/archivio/53075> (2014.04.10).
- Istat (2004). *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2003*. Roma: Istat.
- Istat (2009). *I diplomati e lo studio. Anno 2007* [online]. URL http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20091112_00/testointegrale20091112.pdf (2012-03-20).
- Istat (2011). *I tempi del lavoro* [online]. URL http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110802_01/ (2013-04-20).
- Istat (2012a). *Noi Italia 2012. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo* [online]. URL <http://noi-italia2012.istat.it> (2014-04-10).
- Istat (2012b). *Rapporto annuale 2012. La situazione del Paese* [online]. URL <http://www.istat.it/it/files/2012/05/Rapporto-annuale-2012.pdf> (2013.04.20).
- JobPricing (2016). *University Report 2016* [online]. URL <http://www.jobpricing.it/shop/university-report-2016> (2016-06-01).

- Johnson, Claire et al. (2009). *Student Income and Expenditure Survey 2007/08. English-domiciled Students* [online]. URL <http://doc.ukdataservice.ac.uk/doc/6319/mrdoc/pdf/6319researchreport.pdf> (2013-07-07).
- Lynch, Kathleen (2006). «Neo-liberalism and Marketisation: the Implications for Higher Education». *European Educational Research Journal*, 5 (1), 1-17.
- Lynch, Kathleen (2014). «New Managerialism, Neoliberalism and Ranking». *Ethics in Science and Environmental Politics*. 13 (2), 141-153.
- Loffredo, Antonio (2010). «Commento all'art. 10. Lavoratori studenti». *Diritti lavori mercati*, 3, 673-81.
- Martin, Jeanne Sophie et al. (2012). «Relation of Chronotype to Sleep, Light Exposure, and Work-Related fatigue in Student Workers». *Chronobiology International: The Journal of Biological and Medical Rhythm Research*. 29 (3), 295-304.
- Munro, Lyle (2011). «'It's a Lot of Hard Work': The Experiences of Student-workers in the University Term-time Employment». *Australian Bulletin of Labour*, 37 (1), 33-50.
- Negrelli, Serafino (2013). *Le trasformazioni del lavoro*. Roma-Bari: Laterza.
- OECD (2008). *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD.
- OECD (2011). *Growing income inequality in OECD countries* [online]. URL <http://www.oecd.org/els/soc/47723414.pdf> (2012-09-22).
- OECD (2013). *Crisis squeezes income and puts pressure on inequality and poverty* [online]. URL <http://www.oecd.org/social/inequality.htm> (2012-09-22).
- Orr, Dominic et al. (2011). *Social and Economic Conditions of Student Life in Europe. Synopsis of indicators. Final report Eurostudent IV 2008-2011* [online]. URL http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/eurostudent/EUROSTUDENT_IV.pdf (2013.10.10).
- Perocco, Fabio (2012). *Trasformazioni globali e nuove disuguaglianze*. Milano: Franco Angeli.
- Perocco, Fabio (2014). *Cittadinanza sociale, trasformazioni sociali, crisi globale*. Costantini, Dino; Perocco, Fabio; Zagato, Lauso (a cura di), *Trasformazione e crisi della cittadinanza sociale* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-97735-93-9> (2017-03-20).
- Pollard, Emma et al. (2012). *Student Income and Expenditure Survey 2011/12. English-domiciled Students* [online]. URL https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/301467/bis-14-723-student-income-expenditure-survey-2011-12.pdf (2013-10-10).

- Quintini, Glenda et al. (2007). *The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries* [online]. Bonn: IZA, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH. IZA Discussion Paper, 2582. URL <http://repec.iza.org/dp2582.pdf> (2013-10-10).
- Robbins, William Murray (2010). «Learning with Hard Labour: University Students as Workers». *Australian Bulletin of Labour*, 36 (1), 103-20.
- Sbilanciamoci (2012). *Rapporto Sbilanciamoci 2012* [online]. URL <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/alter/Rapporto-Sbilanciamoci-2012-11524> (2013-03-20).
- Triventi, Moris; Trivellato, Paolo (2008). «Studio, lavoro e disuguaglianza nell'università italiana». *Stato e Mercato*, 84, 505-37.
- Vickers, Margaret et al. (2003). *Student Workers in High School and Beyond: The Effects of Part-Time Employment on Participation in Education, Training and Work* [online]. URL <http://www.acer.edu.au/research/vocational/lsey/documents/LSAY30.pdf> (2013-03-20).
- Vineyard, Daniella et al. (2002). «Sleep-Wake Patterns of Student Workers and Non-workers». *Biological Rhythm Research*, 33 (4), 417-26.

Lasciate ogni speranza o voi che entrate! Politiche del lavoro, formazione in contesto lavorativo e precarietà

Iside Gjergji
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract Over the last forty years, the work organization and job market in the western countries underwent numerous radical transformations that have led to increased worker precariousness. Countless legislation reforms have multiplied short-term contracts, while drastically reducing workers' legal protection. It is within this framework that the Italian legislator introduced important changes in the internship sector. By critically analyzing the concept of worker precariousness – which has gained renewed currency among social scientists after the world economic crisis of 2007-2008 – this paper aims at examining the Italian labour policy over the last decades and the existing link between the job insecurity escalation and the spread of internships.

Sommario 1 I figli d'estate al magazzino della frutta. – 2. Tengono insieme corpo e anima... da secoli. – 3 Fenomenologia delle leggi flessibilizzanti. – 4 Nella giungla delle definizioni e delle norme. – 5 What do you mean by 'formazione'? – 6 You work, you support, you collaborate, you interact!

Keywords Precariousness. Internships. Apprenticeships. Flexibilisation.

«Siamo tra i poveri» le aveva detto, impacciato. «Mi devo conquistare un lavoro ogni mattina, anche pensando al nostro bambino. Non è facile, le risorse mancano. I nostri vicini che tanto detestti, sono più disgraziati di noi. Crescono ogni giorno di numero, è vero. Li preme la miseria. Ma sarebbero buona gente, in maggioranza. È la povertà che li rende famelici.»

«Storie» aveva risposto Rosa. «Anche la mia famiglia è povera e ciononostante è di buoni costumi. Qui intorno ci sono solo donne senza pudore e uomini maneschi. Sfaticati, ladri, senza voglia di lavorare.»

«Ma che dici, Rosina? Io li ho a fianco dalla mattina alla sera, quando vado a costruire la strada nella tenuta del signor Gnudi. Il problema è semmai quello opposto. Non c'è occupazione per tutti.»

«Chi vuole la trova.»

«Scherzi? I tuoi sono mezzadri, non puoi capire come stanno realmente le cose. Non siamo più ai tempi degli scarriolanti, eppure il sistema è lo stesso. Per avere un impiego bisogna essere forte, conosciuto, sano, non troppo anziano né troppo giovane. Fidato, disposto a ogni fatica, poco attento alla paga. Finisce che ne prendono uno su dieci, e a volte per una sola giornata». (Evangelisti 2013)¹

¹ Le parole di Attilio, uno dei personaggi principali del romanzo storico, descrivono bene le forme e le miserie delle condizioni lavorative di fine Ottocento in Italia.

1 I figli d'estate al magazzino della frutta

Un mese di vacanza va bene. Ma non c'è un obbligo di farne tre. Magari uno potrebbe essere passato a fare formazione. Serve un più stretto rapporto tra scuola e mondo del lavoro e questa è una discussione che va affrontata, anche dal punto di vista educativo. I miei figli d'estate sono sempre andati al magazzino della frutta a spostare le casse. Sono venuti su normali, non sono speciali. [...] Dobbiamo affrontare questa questione di cultura educativa del rapporto dei ragazzi con il mondo del lavoro, e non spostarlo sempre più avanti. (Poletti 2015)

Le parole del ministro del lavoro, Giuliano Poletti - pronunciate il 23 marzo 2015 a Firenze, al convegno sui fondi europei e il futuro dei giovani, promosso dalla Regione Toscana - annunciano un'importante svolta nelle politiche del lavoro in Italia. Alle parole del ministro facevano immediatamente seguito quelle di Stefania Giannini, ministra dell'istruzione, la quale, a conferma di quanto già dichiarato dal collega, specificava che:

Le dichiarazioni del ministro Poletti sono condivise nel governo e i temi che tocca sono stati oggetto di analisi anche nel lavoro sul Ddl Scuola. Il valore formativo del lavoro è centrale nell'impianto de *La Buona Scuola*, al punto che investiamo 100mln all'anno (quasi dieci volte l'investimento passato) per portare le ore di alternanza negli ultimi 3 anni a 400 nei tecnici e professionali e 200 nei licei. Per farlo, all'articolo 4 comma 3 prevediamo esplicitamente che l'alternanza può essere svolta durante la sospensione delle attività didattiche. Fare esperienza di lavoro durante la scuola è utile non solo per diminuire la dispersione e *facilitare l'inserimento immediato nel mondo del lavoro*, ma anche per orientare le scelte di chi andrà all'università. (Poletti 2015)

La formazione in un contesto lavorativo è descritta da entrambi i ministri come naturale *esigenza educativa* per gli adolescenti (affinché «vengano su normali») e, soprattutto, come mezzo che facilita «l'inserimento immediato nel mondo del lavoro».

Le parole dei ministri segnano una svolta, abbiamo detto, ma questa svolta non è uno sparo nel buio, non giunge inaspettata, poiché tutte le convulse riforme del mercato del lavoro degli ultimi trent'anni già avevano trasformato lo *stage/tirocinio formativo* in un passaggio quasi obbligatorio per intere generazioni di giovani prima dell'ingresso nel mercato del lavoro. La novità, pertanto, risiede nel fatto che ora la formazione in contesto lavorativo è estesa a fasce di popolazione più giovani, ovvero a tutti gli studenti delle scuole superiori.

Le parole sono diventate legge nell'arco di pochi mesi. Il 16 luglio 2015, infatti, è entrata in vigore la l. n. 107/2015, la quale all'art. 1, co. 33, così recita:

Al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio. Le disposizioni del primo periodo si applicano a partire dalle classi terze attivate nell'anno scolastico successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge. I percorsi di alternanza sono inseriti nei piani triennali dell'offerta formativa.

La legge, con il suo linguaggio pedagogico («al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti») e la sua forza cogente («le disposizioni... si applicano»), intende, tra le altre cose, consolidare una diffusa credenza in Italia (e non solo), in base alla quale la principale causa della disoccupazione giovanile sia da ricercare nella ‘incomunicabilità’ tra il ‘mondo delle imprese’ e il ‘mondo della formazione’. Di qui la necessità di imporre gli stage/tirocini formativi a tutti i livelli (curricolari ed extracurricolari) e a tutte le età (al momento restano escluse dall’esperienza le scuole materne, elementari e medie).

La credenza è falsa. Prima di tutto perché il collegamento tra scuola/università ed economia non ha mai rappresentato un problema nei decenni passati (ovvero quando lo stage/tirocinio non era contemplato come esperienza formativa). Di conseguenza, appare misteriosa ora – come afferma in un’intervista del 2011 Luciano Gallino – questa afasica comunicazione tra mondo della formazione e mercato del lavoro:

Molte delle cose dette sul fatto che in Italia non esiste un collegamento adeguato tra industria e scuole, tra istruzione ed economia nascono da una quasi inverosimile ignoranza. Il complesso della rete degli istituti tecnico-industriali è un potente collegamento tra scuole e industrie da parecchie generazioni. Se l’industria italiana ebbe negli anni sessanta e ottanta un notevole sviluppo e una importante affermazione, lo si deve al fatto che la scuola pubblica, attraverso gli istituti specifici, formava decine di migliaia di tecnici, di periti, di capi. (Lisi 2011)

È evidente che, come spiega Gallino, «il problema è un altro» e andrebbe individuato nelle contraddizioni generali e specifiche del sistema di produzione e del mercato del lavoro in Italia, oltre che nella crisi di profitti e nella progressiva destrutturazione del sistema produttivo industriale negli ultimi decenni (Bellofiore, Garibaldo 2011; Giannola 2015).

In secondo luogo, la retorica dominante sullo stage/tirocinio è ingannevole anche sotto un altro profilo: anni di massiccia sperimentazione non sembrano aver minimamente scalfito la ‘piaga’ della disoccupazione giovanile.

In terzo luogo, i dati a disposizione – da cui emerge che soltanto una irrisoria percentuale di stagisti (11,9%) nel settore privato riesce ad avere un contratto di lavoro a seguito dello stage e soltanto il 15,9% di loro riesce ad avere l'indennità prevista dalle leggi (Unioncamere 2015); nel settore pubblico non esistono dei dati, considerato però che l'accesso alla pubblica amministrazione richiede il superamento di una selezione tramite concorso, è ragionevole pensare che il numero di stagisti che riescono ad avere un contratto con la pubblica amministrazione sia molto vicino allo zero – svelano impietosamente la funzione reale dell'*esperienza stagistica*, ovvero: strumento formidabile di *precarizzazione* e *disciplinamento* di tutti i lavoratori, di oggi e di domani.

Per comprendere il nesso esistente tra precarietà, disciplinamento e stage/tirocinio formativo è necessario sottoporre a una valutazione critica il concetto di «precarietà», al fine di chiarirne origini, senso e impiego. Soltanto alla luce di questo preliminare chiarimento si potrebbe affrontare adeguatamente il tema delle politiche normative in materia di stage/tirocinio ed esaminare il loro impatto sociale.

2 Tengono insieme corpo e anima... da secoli

Il concetto di ‘precarietà lavorativa’, che non può dirsi nuovo nelle analisi scientifiche delle trasformazioni del lavoro negli ultimi quattro decenni, è ritornato all’apice della popolarità dopo la crisi economica del 2007-2008 (Standing 2012, 2014; Gallino 2014). In molti studi importanti il lavoro precario è solitamente definito in negativo, o meglio emerge come *silhouette* sulla base dell’osservazione di alcune caratteristiche che un *lavoro-standard* (Bailey e De Ruyter 2012) dovrebbe avere e che invece (ora) non ha, e cioè: un carattere formale (essere contrattualizzato); una retribuzione regolare e adeguata (secondo i criteri stabiliti nei contratti collettivi); una certa stabilità temporale (contratto a tempo indeterminato); la garanzia dei contributi previdenziali; essere circondato da regole che impediscono il licenziamento o i comportamenti arbitrari del datore di lavoro o di altri soggetti; la garanzia di una tutela sindacale; la possibilità di avanzamento di carriera e l’aumento della retribuzione.

Infatti, stando al report finale della ricerca *Study on precarious work and social rights*, condotta in dodici Paesi europei, sono da considerarsi forme di lavoro precario: il lavoro nero, il lavoro part-time, il lavoro a termine, il lavoro interinale, il lavoro autonomo mascherato, il lavoro a chiamata, il contratto a zero ore, il lavoro stagionale, il lavoro a domicilio (European Commission 2012).

Questa modalità di definizione rivela il punto di osservazione scelto da diversi scienziati sociali nell’analisi complessiva delle trasformazioni del lavoro oggi: un punto di vista debole, poiché situato in una dimensione

spazio-temporale che consente una visuale assai limitata: quella che include soltanto alcuni Paesi del mondo (prevalentemente europei) immediatamente dopo la Seconda guerra mondiale:

Il dibattito sulla precarietà del lavoro nelle scienze economico-sociali si è sviluppato con tempistiche e modalità differenti da Paese a Paese, ma fin da subito con una dimensione internazionale e un forte accento europeo, grazie al coinvolgimento diretto di istituzioni internazionali come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e alcune strutture facenti capo all'Unione Europea, che hanno contribuito a promuovere studi e progetti di ricerca comparati sul tema. (Betti 2015, 104)

Il riferimento è dunque al cosiddetto compromesso keynesiano-fordista che si è realizzato in Occidente nel secondo dopoguerra, producendo – come conseguenza della fase espansiva del capitalismo occidentale, come concreto risultato delle lotte del movimento operaio dell'epoca e anche come parziale e indiretto beneficio del sistema imperialista mondiale da parte dei lavoratori occidentali² – miglioramenti nelle condizioni lavorative, contrattuali e salariali, oltre che significativi avanzamenti in termini di tutela giuridica dei lavoratori.

Eppure, anche tali miglioramenti dimostrano la loro fragilità se osservati da una prospettiva di genere. Il lavoro femminile, infatti, è sempre stato caratterizzato da una instabilità strutturale (Toffanin 2016) anche nel periodo del compromesso keynesiano-fordista:

Il lavoro femminile costituisce un osservatorio privilegiato per comprendere come l'instabilità e la precarietà del lavoro abbiano caratterizzato tutta la storia del capitalismo industriale, compreso il ciclo

2 Su questo punto appare doverosa una nota di chiarimento, considerato il (rinnovato) dibattito scientifico attorno all'argomento. L'idea che la classe lavoratrice occidentale abbia parzialmente beneficiato nei primi decenni del dopoguerra della posizione dominante del capitale occidentale, determinata da secoli di colonialismo/imperialismo, è messa sotto accusa da alcuni studiosi (si veda per una sintesi della posizione di molti: Post 2010). Questi fondano la loro critica sulla considerazione che i profitti realizzati dalle imprese occidentali fuori dall'Occidente siano stati modesti, specie se paragonati con quelli realizzati in Occidente. Inoltre, si sostiene (non a torto) che la messa in concorrenza tra lavoratori occidentali e lavoratori del resto del mondo abbia sempre prodotto una svalorizzazione del lavoro a livello globale. In questo modo, verrebbe meno qualsiasi ragionamento circa i benefici ricavati dalla classe lavoratrice occidentale dal sistema imperialista. Posto che non è questa la sede idonea per una analisi della questione a tutto tondo, ci si limita qui a segnalare che per fornire una valutazione complessiva circa gli eventuali benefici ricavati dai lavoratori occidentali dal sistema imperialista mondiale, è necessario, prima di tutto, proiettare lo sguardo molto più indietro nel tempo, tenere in maggiore considerazione la gerarchia tra i vari Paesi nella divisione internazionale del lavoro, effettuare una più adeguata valutazione

di grande espansione economico-industriale degli anni Cinquanta e Sessanta considerato come l'epoca della stabilità per eccellenza. (Betti 2015, 103)

Lo stesso può dirsi per il lavoro svolto dai lavoratori immigrati, in vari Paesi europei, durante gli anni della cosiddetta 'stabilità' (Van Dongen, Favre 2011; Basso 2010; Carchedi, Pugliese 2007).

Valutare dunque i recenti cambiamenti intervenuti nell'ambito del lavoro a partire da una specifica (e super-limitata) collocazione spazio-temporale significa imporre una svolta fuorviante all'analisi del fenomeno, il quale è essenzialmente rappresentato come *anomalo* e *nuovo* (rispetto a qualche decennio prima, s'intende), prodotto *originale* della postmodernità delle relazioni industriali e sociali e, pertanto, tratto *peculiare* dell'era neoliberista.

Sulla scia di questa prospettiva, infatti, si è giunti perfino a teorizzare la formazione *in itinere* di una nuova classe sociale, il «*precariato*» (intendendo con questo termine l'innesto tra due parole: *precari* e *proletariato*), intesa come *classe distinta* da quella dei proletari (che, invece, sono considerati soggetti con lavori stabili e circondati da diritti e garanzie):

The precariat is a class-in-the-making. We may define it with increasing precision. But as argued shortly, it has a unique characteristic that will make it pivotal to the re-embedded phase of the Global Transformation, and the struggles that must occur if that is to be achieved. The precariat has distinctive relations of production, and these are what most commentators have emphasised in discussing the precariat, although they are not actually the most crucial for understanding it. Essentially, their labour is insecure and unstable, so that it is associated with casualisation, informalisation, agency labour, part-time labour, phoney self-employment and the new mass phenomenon of crowd-labour discussed elsewhere. (Standing 2014, 3)

Non distante da questa posizione si colloca anche quella corrente di studi che vede nella crescente precarizzazione dei lavoratori un processo di «de-proletarizzazione» (Wacquant 2007, 72), piuttosto che una potente spinta verso l'omologazione delle condizioni del proletariato a livello globale.

In realtà, la precarietà, come condizione lavorativa e sociale, è vecchia di secoli, ma lo è altrettanto come categoria concettuale (Hobsbawm 1964; Wallerstein 1983; Merli 1972). Guy Standing, nel suo libro *Precari. La*

del ruolo degli Stati in questa divisione e, infine, calcolare anche i benefici indiretti, e non soltanto il salario diretto.

nuova classe esplosiva (2011), sostiene che il concetto di precarietà sia stato usato per la prima volta negli anni Ottanta dai sociologi francesi.³

Nella letteratura italiana, però, si ritiene che il primo utilizzo del concetto di precarietà lavorativa sia da attribuire all'economista Paolo Sylos Labini nel suo saggio «*Precarious Employment in Sicily*» del 1964, in seguito meglio sviluppato nel libro *Saggio sulle classi sociali* (1974). Per questo studioso, i lavoratori precari in Italia includevano prevalentemente i lavoratori saltuari in agricoltura, industria e commercio, la cui condizione era contrassegnata dai bassi salari e dall'instabilità occupazionale. L'autore stimava che fossero circa 3,7mln i lavoratori precari in Italia alla fine degli anni Sessanta, un record europeo all'epoca. Altri studiosi italiani, all'inizio degli anni Settanta, parlavano di «lavoratori marginali», per descrivere quei lavoratori - in prevalenza immigrati, donne e giovani - che si collocavano ai margini del sistema fordista (Paci 1973, Meldolesi 1972).

Jamil Jonna e Bellamy Foster (2016), segnalano come, nella letteratura internazionale, la paternità del concetto venga spesso attribuita a Pierre Bourdieu, il quale, in uno dei suoi primi testi, *Travail et travailleurs en Algérie* (1963), lo aveva utilizzato per descrivere le disumanizzanti condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori algerini.

Il riconoscimento di questa paternità concettuale a Bourdieu ha contribuito a produrre un (sottile) fraintendimento, il quale ha finito per creare ulteriore confusione in letteratura circa l'origine e il senso del concetto di precarietà. Il fraintendimento è dovuto al fatto che Bourdieu è da non pochi considerato il teorico del *subproletariato* e, di conseguenza, si è verificata la tendenza ad associare il concetto di *precarietà lavorativa* ai soli *sottoproletari* (in parte ciò è accaduto anche con riferimento agli scritti di Sylos Labini in Italia). In realtà, Bourdieu ha più volte chiarito che per lui la precarietà riguarda il proletariato intero, tutto il lavoro salariato nel capitalismo ed è diretta conseguenza dell'esistenza dell'*esercito proletario di riserva*:

³ Sono di questo parere anche molti movimenti e gruppi politici che lottano per i diritti dei «lavoratori precari». In un documento diffuso a Berlino il 1º maggio 2005, da *Frassanito Network*, dal titolo «*Precarious, Precarization, Precariat*», questo aspetto emerge con chiarezza: «*Precarious* literally means unsure, uncertain, difficult, delicate. As political term it refers to living and working conditions without any guarantees: for example the precarious residence permission of migrants and refugees, or the precarious everyday life as a single mother. Better known was the term Since the early 80s the term has been used more and more in relation to labor. *Precarious work* refers to all possible shapes of unsure, not guaranteed, flexible exploitation: from illegalized, seasonal and temporary employment to homework, flex- and temp-work to subcontractors, freelancers or so called self-employed persons» (<https://reinventinglabour.wordpress.com/2010/06/05/precarious-precarization-precariat>, 2016-07-14).

The practical instituting of a Darwinian world in which the springs of commitment to the job and the company are found in insecurity, suffering and stress world undoubtedly not succeed so completely if it did not benefit from the complicity of the destabilized habitus produced by insecurity and the existence - at all levels of the hierarchy, even the highest, especially among executives - of a reserve army of labour made docile by insecure employment and the permanent threat of unemployment. The ultimate basis of this economic order placed under the banner of individual freedom is indeed the structural violence of unemployment, of insecure employment and of the fear provoked by the threat of losing employment. (Bourdieu 1998, 98)

Il riferimento di Bourdieu all'*esercito proletario di riserva*, concetto elaborato da Karl Marx e Friedrich Engels, ci costringe a retrocedere nel tempo per verificarne il nesso con la precarietà.

Engels elabora per la prima volta, nelle celebri pagine de *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, il legame tra precarietà ed esercito proletario di riserva, per quanto egli declini quest'ultimo con «popolazione eccedente»:

Le conseguenze di tutti i perfezionamenti introdotti nei macchinari, nelle odierne condizioni sociali, sono sfavorevoli per gli operai e spesso opprimenti in sommo grado; ogni nuova macchina provoca miseria, disoccupazione e indigenza e in un Paese come l'Inghilterra, dove già si riscontra in permanenza una «popolazione eccedente» il licenziamento è, nella maggior parte dei casi, la peggior disgrazia che possa toccare all'operaio. E anche prescindendo da ciò, quale prostrazione e snervatezza deve provocare tra gli operai, *già posti in una situazione di precarietà*, questa insicurezza delle condizioni di vita derivante dall'incessante progresso del macchinario e della disoccupazione! (Engels 1978, 196; enfasi dell'autrice)

Engels notava, dunque, già nel 1844-1845, che la vita di coloro che non avevano i mezzi di sussistenza e di produzione era caratterizzata da una profonda precarietà, in quanto destinati a vendere le proprie braccia e il proprio tempo in concorrenza con altri lavoratori in vendita, a faticare dall'alba alla sera per un pezzo di pane e a morire di fame e inedia una volta licenziati. A determinare ciò, spiega Engels, non è la volontà di singoli individui (per quanto egli non sottovaluti affatto i 'capricci' dei padroni), ma le leggi del mercato e della concorrenza capitalistica:

Chi garantisce all'operaio che basta la buona volontà di lavorare per ottenere lavoro, che l'onestà, la diligenza, la parsimonia e come altro si chiamano tutte le numerose virtù che gli vengono raccomandate dalla

saggia borghesia, siano realmente per lui la strada verso la felicità? Nessuno. Egli sa che oggi ha qualcosa e che non dipende da lui se domani avrà ancora qualcosa; sa che ogni mutamento, ogni capriccio del datore di lavoro, ogni cattiva congiuntura negli affari lo può risospingere nel vortice tumultuoso dal quale ha trovato momentaneamente scampo e nel quale è difficile, spesso impossibile, restare a galla. Egli sa che se oggi può vivere, è assai incerto che lo possa anche domani. (Engels 1978, 59)

Del resto, su questo punto, Engels non inventava nulla, si limitava a prendere sul serio quanto già spiegato dal padre del liberismo economico, Adam Smith:

la domanda di lavoratori, così come la domanda di *qualsiasi altra merce*, regola la produzione di lavoratori, la quantità degli individui prodotti, poiché accelera questa produzione quando è troppo lenta, la ritarda quando procede con troppa rapidità. (Smith 1977, 133)

È proprio Smith, infatti, il padre della nozione di 'popolazione superflua' (in seguito ulteriormente sviluppata da Malthus), che Engels utilizza per meglio tracciare il profilo della precarietà e per individuarne le cause:

La popolazione superflua è prodotta unicamente dalla concorrenza dei lavoratori tra loro, che costringe ogni singolo lavoratore a lavorare quotidianamente fino al limite delle proprie forze. Un fabbricante che impiega giornalmente dieci operai per nove ore, potrebbe invece, se gli operai lavorassero dieci ore ciascuno al giorno, impiegarne solo nove, e il decimo resterebbe disoccupato. E se il fabbricante, in un periodo in cui la domanda di operai non è molto grande, può costringere i nove operai, sotto minaccia di licenziamento, a lavorare giornalmente per il medesimo salario un'ora di più, cioè dieci ore, egli licenzia il decimo e ne risparmia così il salario. E come avviene qui in piccolo, così avviene in grande in una nazione. (Engels 1978, 125)

Il decimo lavoratore licenziato, di cui parla Engels, finisce così per ingrossare le fila dell'*esercito proletario di riserva*, ovvero della 'popolazione superflua':

Questa riserva - che durante le crisi abbraccia una massa enorme e, durante i periodi che possono essere presi come media tra prosperità e crisi, un numero abbastanza considerevole di operai - è la 'popolazione superflua' dell'Inghilterra, che conduce una vita di stenti, mendicando e rubando, spazzando le strade e raccogliendo letame, andando in giro con un carretto o un asino, facendo il venditore ambulante o lavoretti occasionali. In tutte le grandi città si incontrano molti di questi individui

che, come dicono gli inglesi, «tengono insieme corpo e anima» mediante piccoli guadagni occasionali. (Engels 1978, 130)

La condizione di precarietà è, per Engels, - e, come vedremo in seguito, anche per Marx - costitutiva del lavoro salariato, poiché, dalla posizione subordinata in cui si trova (rispetto al capitale), in quanto merce, è costretto a vendersi, subendo di conseguenza la mobilità perpetua del capitale, le sue trasformazioni, le sue crisi, la violenza della concorrenza che costantemente genera (tra capitali e anche tra lavoratori):

Ma ancor più demoralizzante della miseria è, per gli operai inglesi, l'insicurezza delle condizioni di vita, la necessità di vivere alla giornata con il salario, insomma ciò che fa di essi dei proletari. I nostri piccoli contadini in Germania sono anch'essi in gran parte poveri e anch'essi soffrono privazioni, ma non sono così soggetti alle vicende del caso, hanno almeno qualcosa di solido. Il proletario invece, il quale non possiede nulla all'infuori delle sue braccia, che consuma oggi ciò che ha guadagnato ieri, che è interamente soggetto al gioco del caso e che non ha nulla che gli garantisca anche in futuro la possibilità di procurarsi i più necessari mezzi di sussistenza, - una crisi, un capriccio qualsiasi del suo padrone lo può lasciare disoccupato, - il proletario è ridotto alla condizione più rivoltante, più disumana che l'uomo possa immaginare. (Engels 1978, 167)

Anche Marx ricava dall'analisi del rapporto tra capitale e lavoro salariato il concetto di precarietà e ne esamina il nesso con l'*esercito proletario di riserva*. Quest'ultimo è descritto, nel suo lavoro più importante, *Il Capitale*, a partire dalla spiegazione del legame esistente tra la *legge generale dell'accumulazione capitalistica* e la *legge della popolazione*, sottolineando la dipendenza della seconda dal modo di produzione storico:

con l'accumulazione di capitale prodotta dall'accumulazione, la popolazione dei lavoratori produce in misura crescente *i mezzi per rendere se stessa relativamente eccedente*. E questa è una *legge della popolazione* peculiare del modo di produzione capitalistico, come difatti ogni modo di produzione storico particolare ha le proprie leggi particolari della popolazione, storicamente valide. Una legge astratta della popolazione esiste soltanto per le piante e per gli animali nella misura in cui l'uomo non vi interviene portandovi storia. (Marx 2011, 699-700)

La surpluspopolazione di lavoratori non è, per Marx, soltanto il prodotto necessario del processo di accumulazione, essa è anche «la leva dell'accumulazione capitalistica e addirittura una delle condizioni d'esistenza del modo di produzione capitalistico» (Marx 2011, 700). L'esercito industriale

di riserva è costituito da questa sovrappopolazione, la cui esistenza - a causa della concorrenza che produce - è causa della precarietà di tutti i lavoratori. Parte della sovrappopolazione è ogni lavoratore «durante il periodo in cui è occupato a metà o non è occupato affatto» (709):

Quindi, non appena i lavoratori penetrano il mistero e si rendono conto come possa avvenire che, nella stessa misura in cui lavorano di più, in cui producono una maggiore ricchezza altrui e cresce la forza produttiva del loro lavoro, perfino la loro funzione come mezzo di valorizzazione del capitale diventa sempre più precaria per loro. (709)

Dopo una meticolosa analisi delle diverse forme di manifestazione della sovrappopolazione (*fluida, latente e stagnante*) e la conseguente descrizione della condizione di precarietà di lavoro e vita di ciascuna di esse, Marx giunge alla seguente conclusione:

Quanto maggiori sono la ricchezza sociale, il capitale in funzione, il volume e l'energia del suo aumento, quindi anche la grandezza assoluta del proletariato e la forza produttiva del suo lavoro, tanto maggiore è l'esercito industriale di riserva. La forza-lavoro disponibile è sviluppata dalle stesse cause che sviluppano la forza di espansione del capitale. La grandezza proporzionale dell'esercito industriale di riserva cresce dunque insieme alle potenze della ricchezza. Ma quanto maggiore sarà questo esercito di riserva in rapporto all'esercito lavoratore attivo, tanto più in massa si *consoliderà* la sovrappopolazione la cui miseria sta in rapporto inverso al tormento del suo lavoro. Quanto maggiori saranno, infine, lo strato dei Lazzari della classe dei lavoratori e l'esercito industriale di riserva, tanto maggiore sarà il pauperismo ufficiale. *Questa è la legge assoluta, generale dell'accumulazione capitalistica.* (Marx 2011, 713-714)

Un peso non indifferente nel ragionamento di Marx lo ha avuto l'analisi del lavoro a domicilio moderno, una delle forme diffuse del lavoro agli albori del capitalismo (e che resiste e si potenzia ancora oggi), che, oltre ad aver agevolato il decentramento e la scomponibilità del processo produttivo industriale, ha anche fatto un uso eccezionale della manodopera femminile e minorile, storicamente le meno pagate e le più ricattabili.

Il ricorso all'industria a domicilio è servita agli imprenditori, di ieri e di oggi, come leva per l'abbassamento generale dei salari e per il deterioramento delle condizioni lavorative, ovvero come strumento di precarizzazione delle condizioni di tutti i lavoratori:

il lavoro a domicilio ha rappresentato una forma di produzione organicamente presente all'interno del sistema manifatturiero industriale.

Mai definitivamente dismesso, anzi, sempre, adocchiato con favore dal capitale, per servirsene come leva di attivazione di forza-lavoro a buon mercato, da far lavorare a intensi ritmi, senza particolari oneri in relazione a protezioni sociali e assicurative. [...] Nella prima fase dello sviluppo industriale il lavoro a domicilio ha rappresentato, assieme all'artigianato, una delle forme embrionali dell'attività poi sviluppata all'interno della fabbrica. (Toffanin 2016, 24-25)

Altrettanto utile per l'analisi del ruolo complessivo dell'esercito industriale di riserva nella precarizzazione di tutto il lavoro salariato si è rivelato, per Marx, lo studio delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori irlandesi immigrati in Inghilterra:

L'Inghilterra, Paese a produzione capitalistica sviluppata e a carattere prevalentemente industriale, sarebbe morta dissanguata se avesse avuto una diminuzione della popolazione eguale a quella irlandese. Ma l'Irlanda attualmente non è che un distretto agricolo dell'Inghilterra recinto da un largo fossato d'acqua e le fornisce grano, lana, bestiame, reclute industriali e militari. (Marx 2011, 776)

Il pilastro su cui poggia il concetto di precarietà in Marx si deve cercare, dunque, nel modo d'essere e di operare del capitale, in quanto potenza sociale in mobilità perpetua e, contemporaneamente, nella condizione subordinata della forza-lavoro, condizione che la espone al modo d'essere e di operare del capitale:

Un travailleur salarié est en effet d'abord et fondamentalement un individu exproprié: un individu capable subjectivement de produire (il possède une force de travail) mais incapable objectivement de produire (il ne possède pas les conditions objectives de la production: des moyens de productions). De là résulte la précarité de la condition salariale; car, du fait de son statut d'individu exproprié, un salarié n'est jamais assuré de pouvoir se procurer ses moyens de consommation, l'ensemble des bien et des service qui assurent sa propre reproduction comme agent social. Appropriation de tells moyens de consommation passé par la médiation oblige de la vente de sa force de travail, de son échange contre un salaire, condition par définition aléatoire. En somme, comme n'importe quel propriétaire d'une marchandise, il ne peut acheter d'autres marchandises (ses moyens de consommation) sans être d'abord parvenu à vendre la seule marchandise en sa possession, sa force de travail. (Bihr 2007)

In contrasto con l'uso odierno della nozione di *precarietà*, quindi, la teoria marxiana fornisce un approccio teorico ampio e una prospettiva storico-

scientifica meglio integrata (Jonna, Foster 2016), capace di spiegare, contemporaneamente, sia il processo di precarizzazione che quello di sfruttamento di tutti i lavoratori (per quanto sottoposti a violenti e molteplici processi di gerarchizzazione e ultrasegmentazione); i processi – occorre ribadirlo – sono oggettivi, perché generati da un modo di produzione che (oggettivamente) tende alla valorizzazione senza fine del capitale, e non perché sono esclusiva conseguenza di politiche sciagurate di governi o parlamenti (specialmente a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso in poi), i quali semmai sono dovuti intervenire in soccorso del capitale, come contromisura alle crisi cicliche e alla caduta tendenziale del suo tasso di profitto.

La grammatica della teoria marxiana rende vana anche l'invenzione di 'nuove' classi sociali, in quanto la precarietà è considerata un elemento che definisce e dà forma (con vari gradi e intensità in momenti diversi) all'esistenza della classe lavoratrice in quanto tale, non è un elemento che scinde ontologicamente i vari segmenti dei lavoratori salariati. Al contrario, la rapida diffusione della condizione di instabilità lavorativa e salariale, che si è realizzata negli ultimi decenni, si sta rivelando una tremenda spinta verso l'omologazione globale della condizione di tutti i lavoratori, l'elemento che avvicina ogni giorno di più la condizione dei lavoratori occidentali con quella dei lavoratori di altri continenti, ivi compresi coloro che si trovano in loco (cioè in Occidente), a causa dell'incremento dei movimenti migratori internazionali (Basso 2015).

Il neoliberismo si caratterizza proprio per questa spinta omologante, non di certo per aver creato una nuova classe sociale. Come sottolinea Richard Seymour, nel suo saggio «We Are All Precarious. On the Concept of the 'Precariat' and Its Misuses»:

the 'precariat' is not a class, and its wide spread acceptance as a *cultural meme* in dissident, leftist culture has nothing to do with the claim that it is. Rather, it is a particular kind of populist interpellations. (Seymour 2012)

3 Fenomenologia delle leggi flessibilizzanti

Riprova di quanto sopra affermato sono gli sforzi compiuti a partire dagli anni Ottanta dai governi occidentali, al fine di rendere legale, cioè di *istituzionalizzare*, a ogni livello, la condizione di precarietà. L'obiettivo è quello di conformare verso il basso le condizioni lavorative e salariali attraverso l'eliminazione o l'indebolimento delle tutele giuridiche dei lavoratori. Le innumerevoli riforme del diritto e del mercato del lavoro convergono in questa direzione (Romagnoli 2009; Martelloni 2011; Gallino 2011, 2014; Negrelli 2013; Gragnoli, Perulli 2004).

Il principio ispiratore e la giustificazione ideologica di tutte queste riforme è la «flessibilità» (Sennett 2000; Barbier, Nadel 2000; Beck 2000; Gallino 2001; Mariucci 2006; Husson 2006; Toscano 2007). Questa si è imposta nel dibattito pubblico a seguito dell'introduzione dell'*automazione flessibile*, che ha imposto lo sviluppo di una *accumulazione flessibile* e, di conseguenza, di un *lavoro flessibile* (Antunes 2015). David Harvey spiega che l'*accumulazione flessibile* nasce come risposta alla recessione economica mondiale del 1973. In questa fase, la produzione era caratterizzata «da un confronto diretto con la rigidità del fordismo» (Harvey 1993, 185).

Per il capitale, la *flessibilità* è stata dunque la risposta ai suoi limiti storici di profittevolezza, di organizzazione e di gestione della forza-lavoro, così come si erano brutalmente manifestati durante la crisi degli anni Settanta:

Dal punto di vista del capitale essa [n.d.r. la *flessibilità*] si pone come 'strumento, strategia e risposta'. Come strumento, per far fronte all'aumentata complessità e turbolenza dell'ambiente esterno, ed anche per accelerare (in ambito gestionale) la circolazione del capitale. Come strategia, per recuperare flessibilità nel processo produttivo contro la rigidità della classe operaia e dell'organizzazione del lavoro. Come risposta, per affrontare alcune esigenze avanzate nelle lotte operaie (per l'eliminazione della nocività e delle ripetitività del lavoro, per la ricomposizione delle mansioni). (Barrucci 2014, 104)

L'introduzione della flessibilità nel mercato del lavoro è stata accompagnata, sin dall'inizio, da una tambureggiante propaganda mistificatoria. Numerosi politici, legislatori, economisti, giuslavoristi, imprenditori e associazioni industriali sostengono, da molti anni, che vi sia urgente bisogno d'una maggiore flessibilità lavorativa per poter realizzare, ai tempi della globalizzazione, una crescita e competizione vincenti. Non solo, la flessibilità sarebbe, a detta di molti, una miracolosa terapia contro la 'piaga' della disoccupazione.

Fu in parte l'OCSE a gonfiare questo tipo di propaganda, nel lontano 1994, tramite la diffusione dei risultati di una ricerca, intitolata «Jobs Study» (OECD 1994). I dati riportati in quella ricerca spiegavano che quanto più risultava rigida la legislazione a protezione del posto di lavoro (EPL, Employment Protection Legislation) in un dato Paese, tanto più alto era in esso il tasso di disoccupazione; lo studio stabiliva, dunque, un rapporto diretto tra grado di tutela del lavoro e livello di occupazione.

Questo legame si considera valido ancora oggi. Un recente esempio si può rintracciare nella lettera che Mario Draghi e Jean-Claude Trichet, in qualità di membri del Governing Council of the European Central Bank, inviarono il 5 agosto 2011 al Governo italiano, per sottolineare, ancora una volta, il nesso tra disoccupazione (crescente) e carattere 'rigido' del mercato del lavoro italiano (ovvero difficoltà di licenziamento per alcune

categorie di lavoratori); di qui la necessità di flessibilizzarlo prendendo a modello le riforme già avviate in altri Paesi:

A thorough review of the rules regulating the hiring and dismissal of employees should be adopted in conjunction with the establishment of an unemployment insurance system and a set of active labour market policies capable of easing the reallocation of resources towards the more competitive firms and sectors. (Draghi, Trichet 2011)

Dello stesso tenore, del resto, anche le recenti raccomandazioni dell'European Economic Advisory Group (EEAG), nel 2013:

The two tier labour markets that have emerged in Spain, Portugal, Greece, and to some degree Italy, have thrown the burden of job cuts onto a particular segment of the labour market, those individuals on temporary contracts. Meanwhile, the heavily protected workers in regular jobs feel little pressure from the existence of many unemployed persons to moderate wage claims or change working practices to increase productivity. Changes are taking place, but more needs to be done to reduce, if not eliminate, the distinction. (EEAG 2013, 93)

I diritti dei lavoratori in Italia, Spagna e Grecia sono considerati eccessivi (Bucci 2012) e, di conseguenza, ostacoli allo sviluppo economico, anche da parte di una delle più grandi banche del mondo, la J.P. Morgan, motivo per cui questa auspica un rapido cambiamento delle costituzioni in un suo recente documento:

I sistemi politici della periferia sono stati costruiti a seguito delle dittature, e sono stati plasmati da quell'esperienza. Le Costituzioni tendono a mostrare una forte influenza socialista, che riflette la forza politica che i partiti di sinistra avevano guadagnato dopo la sconfitta del fascismo. I sistemi politici di questi Paesi periferici mostrano le seguenti caratteristiche: esecutivi deboli; organi centrali deboli rispetto alle Regioni; tutela costituzionale dei diritti dei lavoratori; sistemi di costruzione del consenso che favoriscono il clientelismo politico; e il diritto di protestare se ci sono cambiamenti indesiderati allo *status quo* politico. I problemi di questa eredità politica sono stati evidenziati dalla crisi. I Paesi di questa area hanno avuto solo un parziale successo nella implementazione di riforme fiscali ed economiche, con i governi bloccati dalle Costituzioni (Portogallo), dalle potenti Regioni (Spagna), e dall'ascesa di partiti populisti (Italia e Grecia). Vi è ora un crescente riconoscimento della portata di questo problema, sia in centro che in periferia. Il cambiamento sta per cominciare. La Spagna ha preso provvedimenti per affrontare alcune delle contraddizioni degli assetti post-franchisti attraverso la

riforma dello scorso anno della legislazione che consente di intensificare la sorveglianza fiscale sulle Regioni. Ma fuori dalla Spagna poco è accaduto finora. Il test chiave per il prossimo anno sarà in Italia, dove il nuovo governo ha chiaramente l'opportunità di impegnarsi in significative riforme politiche. (Barr, Mackie 2013, 12-13)

Supportata da questa roboante propaganda, l'iniziativa legislativa volta alla flessibilizzazione del lavoro è potuta diventare ovunque una delle priorità delle politiche pubbliche (Sennett 2000).

Ciò è accaduto anche in Italia, dove massiccio è stato l'intervento legislativo volto a flessibilizzare il lavoro (Romagnoli 2009), che si è tradotto in una ri-regolamentazione del mercato del lavoro: cancellazione delle regole precedenti, soprattutto quelle a tutela dei lavoratori, e sostituzione delle stesse con innumerevoli altre, a favore delle imprese. Non si è trattato di una *de-regolamentazione*, dunque, come spesso si usa dire, ma di una *ri-regolamentazione* (Barrucci 2014).

Il processo si è concretamente avviato con le politiche di concertazione degli anni Ottanta – «tese a controllare il costo del lavoro (in realtà si tratta di impedire la crescita dei salari)» (Barrucci 2014, 105) – e si è ampliato con la l. n. 167/1997 ('Pacchetto Treu'), che ha introdotto per la prima volta il lavoro interinale e si è perfezionato con la l. n. 30/2003 ('legge Biagi') e la l. n. 92/2012 ('legge Fornero') che hanno introdotto la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ('staff leasing'), il lavoro intermittente o a chiamata ('job sharing'), il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co), il contratto a progetto (Co.co.pro), il lavoro accessorio, i 'voucher', fino ad arrivare alla l. n. 23/2015 ('Jobs Act') che rende massima la facilità di licenziamento attraverso la modifica radicale dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970), che circondava il licenziamento – per alcune categorie di lavoratori – di importanti garanzie.

La flessibilità lavorativa è coincisa, ovunque, con la facilità di licenziare o di disfarsi dei lavoratori non più utili, oltre che con la possibilità di spogliare i lavoratori di tutte le garanzie conquistate nei primi tre decenni del dopoguerra (Gallino 2001). Il percorso di flessibilizzazione del lavoro in Italia si caratterizza, però, almeno nella prima fase, per un certo andamento *schivante*, o meglio: nell'impossibilità di 'attaccare' direttamente le norme sul licenziamento, che suscitavano energiche proteste da parte dei lavoratori, il legislatore italiano, di destra e di sinistra, ha preferito aggirare l'ostacolo (almeno fino al 2015), introducendo nel diritto del lavoro un numero talmente alto di contratti brevi e brevissimi, da rendere di fatto inutile il ricorso al licenziamento (Gallino 2014, Colombo 2011, Accornero 2006).

Ciononostante, vent'anni di terapia flessibilizzante non hanno prodotto i risultati promessi, ovvero la sensibile riduzione della disoccupazione. La

realità che emerge dalle statistiche e dalle ricerche sul campo rivela un aumento esponenziale della disoccupazione negli ultimi decenni (in particolare quella giovanile), oltre che una forte polarizzazione della massa dei lavoratori e una crescente disuguaglianza socio-economica (Istat 2016a), a causa della loro crescente stratificazione. Le ultime rivelazioni Istat, infatti, indicano una disoccupazione pari all'11,5%, mentre quella giovanile si attesta al 36,9% (Istat 2016b).⁴

Sarebbe stato ragionevole, pertanto, alla luce dei dati a disposizione, interrompere questa folle corsa e riconsiderare le riforme del lavoro finora realizzate. Persino l'OCSE, la Banca Mondiale e il FMI hanno ormai, a partire dal 2003, progressivamente ammorbidente la loro posizione su EPL, affermando in più occasioni che non vi è alcun legame certo tra tutela del posto di lavoro e tasso di disoccupazione (Husson 2006, Freeman 2005). Dunque, la credenza che una maggiore flessibilità del lavoro, attuata a colpi di facili licenziamenti o a mezzo di contratti sempre più brevi, faccia aumentare l'occupazione, mostra oramai i suoi limiti ogni giorno che passa. Eppure, le politiche del lavoro in Italia non si spostano di un millimetro dal solco tracciato. Anzi, accelerano furiosamente nella stessa collaudata direzione. A riprova del fatto che l'obiettivo centrale degli interventi legislativi è sempre stato quello di frenare la caduta del tasso di profitto del capitale, specie a partire dall'avvio della crisi economica globale del 2007-2008, il cui superamento appare ancora un obiettivo lontano (Carchedi 2011, Roberts 2016).

E infatti, la flessibilità iniettata a colpi di leggi e decreti-legge ha prodotto molteplici vantaggi per le imprese:

Al di là della propaganda sulla 'valorizzazione della risorsa lavoro' che accompagnerebbe la flessibilizzazione della divisione autoritaria del lavoro e sulle opportunità positive che la flessibilizzazione dei mercati del lavoro offrirebbe ai lavoratori, il bilancio di questi ultimi decenni all'insegna della flessibilità sono certamente positivi per l'impresa che ha potuto licenziare

4 Appare utile segnalare - pur senza approfondire adeguatamente il tema - i criteri con cui è determinato l'indice della disoccupazione da parte dell'Istat. I criteri convenzionali internazionali furono stabiliti dall'International Labour Office (ILO), durante gli anni Ottanta, anche al fine di rendere possibile la comparabilità dei dati a livello internazionale. L'Istat si è progressivamente adeguato a tali criteri. Così ha fatto anche in seguito al coordinamento realizzato a tal proposito da Eurostat. Secondo queste definizioni standardizzate, un individuo è classificato come occupato se si dichiara tale o ha lavorato almeno un'ora nella settimana precedente il momento della rilevazione. È classificato come disoccupato, invece, colui che è senza lavoro (cioè non si dichiara occupato e non ha svolto neanche un'ora di lavoro), colui che dichiara di essere in cerca di un lavoro, di essere immediatamente disponibile a lavorare e di aver compiuto almeno una concreta azione di ricerca entro le 4 settimane precedenti. Si è dunque classificati come occupati se si è lavorato anche una sola ora in una settimana e non si è classificati come disoccupati se non si è cercato lavoro con una certa intensità (almeno un'azione entro quattro settimane).

più facilmente, pagare meno e sfruttare più intensamente la forza-lavoro. [...] Per i lavoratori, invece, e specialmente per quelli meno qualificati, la flessibilità nelle sue molteplici manifestazioni si è tradotta in precarietà, insicurezza sociale, disoccupazione forzata. (Barrucci 2014, 105)

È dunque nel modo di produzione capitalistico e nelle sue cicliche crisi di profitteabilità che si devono cercare le cause ultime della precarietà, nonché della creazione della «popolazione superflua», ovvero dell'esercito di disoccupati, sotto-occupati, flessibilizzati, che finisce per minacciare le condizioni lavorative ed esistenziali della classe-che-vive-di-lavoro (Antunes 2015, 109), al fine di potenziare i dispositivi di estrazione di plusvalore:

flessibilizzare la legislazione sociale del lavoro significa, non è possibile illudersi al riguardo, aumentare ancor più i meccanismi di estrazione del pluslavoro, ampliare le forme di precarizzazione e distruzione dei diritti sociali duramente conquistati dalla classe lavoratrice.

4 Nella giungla delle definizioni e delle norme

Questo è il quadro generale che si ottiene analizzando, a distanza di più di venti anni, le riforme legislative del lavoro in Italia. Tale quadro costituisce la base da cui partire per comprendere e analizzare le regole e il funzionamento degli stage, tirocini e apprendistato in Italia, ovvero quella particolare formazione che si realizza in un contesto lavorativo (Roccella 2010). Ciò per due fondamentali ragioni: in primo luogo, perché è proprio nell'ambito di questa complessiva trasformazione del mercato e delle tutele del lavoro che il legislatore italiano ha sentito la necessità di introdurre lo stage/tirocinio formativo; e, in secondo luogo, perché la retorica e il contesto ideologico che hanno accompagnato le riforme del lavoro in generale sono stati fondamentali per giustificare e spingere le modifiche in materia.

Proprio com'è accaduto con i contratti di lavoro, che nell'arco di pochi anni si sono moltiplicati in una miriade di tipologie, anche il 'mondo' degli stage/tirocini è stato frantumato in diversi segmenti, dando origine a diversi status, prassi, regole e terminologie. Ciò ha creato una confusione generale, che impedisce di individuare le tutele e, allo stesso tempo, agevola una diffusione fuorviante di stereotipi e luoghi comuni. Accade di frequente, infatti, che nel linguaggio quotidiano si usi indistintamente lo stesso termine - *stage* - per indicare condizioni e situazioni diverse (Canavesi 2002, Voltolina 2010). A complicare il quadro è intervenuta la l. n. 196/1997, che parlava di «tirocini formativi e di orientamento» (art. 1), utilizzando cioè la parola «tirocinio» per indicare in realtà l'attività comunemente intesa come «stage».

D'altra parte, è pure vero che *stage/tirocinio* e *praticantato/apprendistato* sono tutti termini che indicano una condizione simile, cioè un periodo di formazione in un contesto lavorativo che serve per imparare a svolgere un determinato lavoro. Tuttavia, ci sono ormai delle differenze importanti tra queste attività: differenze che riguardano le modalità, la durata e le condizioni di svolgimento dell'attività. Proviamo a fare qui un breve glossario per fare chiarezza, ma anche per rendere l'idea generale del caos che, non casualmente, è stato creato:

- a. con il termine 'stage' si intende un periodo di formazione in un determinato ambito lavorativo, che può essere sia collocato nel percorso scolastico o universitario (*stage curricolare*), sia fuori dalle attività svolte a scuola o all'università (*stage extracurricolare*). In questo secondo caso, lo stage, che però il legislatore insiste nel definire «*tirocinio formativo e di orientamento*», è su base volontaria: ciascuno sceglie se e quando farlo. Nel primo caso, invece, lo stage è obbligatorio. Lo *stagista* deve essere affiancato da un *tutor* esperto che lo agevola nell'apprendimento dell'attività lavorativa. Un elemento importante da rilevare è che la legge italiana, contrariamente a quanto accade in altri Paesi europei, non prevede limiti di età o di titoli di studio per lo svolgimento dello stage. Il che significa che anche lavoratori con decine di anni di esperienza lavorativa potrebbero trovarsi nelle condizioni di dover fare uno stage per ri-accedere al mercato del lavoro. Lo stage può essere *offerto* da: aziende private, enti pubblici, organizzazioni non-profit.
- b. il 'tirocinio' e il 'praticantato' sono quelle attività ritenute indispensabili nell'ambito di un determinato percorso professionale: l'ingresso a una scuola, il conseguimento di un titolo (psicologi, medici), oppure per accedere ad alcune professioni (avvocato, giornalista). Il legislatore è intervenuto sporadicamente per modificare le norme che regolano questo tipo di attività. Nella maggior parte dei casi, l'ordinamento non prevede l'obbligo di retribuire i «*tirocinanti*» e «*praticanti*».⁵
- c. l'apprendistato, a differenza delle altre tipologie di formazione sopramenzionate, è un vero e proprio rapporto di lavoro (applicabile sia alle qualifiche operaie che a quelle impiegatizie). È dunque doveroso retribuire gli apprendisti.

I primi interventi significativi nell'ambito degli stage si sono registrati con la l. n. 196/1997, che si poneva in linea con quanto prefigurato dalle parti sociali (associazioni imprenditoriali e sindacati) nell'ambito del cosiddetto 'Patto di Natale' (1996). Con questo provvedimento legislativo si è posto in Italia, per la prima volta, l'accento sul ruolo degli stage nel

⁵ I praticantati sono regolati e organizzati in modo corporativo dagli ordini professionali.

mercato del lavoro, considerati come ‘canali di ingresso privilegiati’ nel mondo del lavoro, soprattutto per i giovani.

Tuttavia, una loro regolamentazione più dettagliata, indispensabile per dare attuazione alla riforma, è entrata in vigore soltanto l’anno successivo, attraverso il d.m. n. 142/1998 (Pascucci 2008). Con questo decreto si stabiliva essenzialmente che:

- a. lo stage non costituiva un rapporto di lavoro;
- b. non c’erano limiti sui titoli di studio per accedervi;
- c. non erano previsti limiti di età per il suo svolgimento;
- d. vi era la possibilità illimitata di proroga del periodo di stage;
- e. non era previsto l’obbligo di retribuzione per gli stagisti;
- f. era previsto invece l’obbligo, per i soggetti che utilizzavano stagisti, di pagare l’assicurazione INAIL e di responsabilità civile.

In altre parole, era fortemente valorizzata l’esperienza formativa dello stage, ma si lasciava campo libero alle imprese nella gestione concreta di tale strumento. Gli unici limiti imposti riguardavano il rapporto tra numero di dipendenti e stagisti:

- a. le aziende che avevano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato potevano prendere un solo tirocinante alla volta;
- b. a quelle con un numero compreso tra 6 e 19 dipendenti era consentito prendere un massimo di due stagisti;
- c. nelle aziende con più di 20 dipendenti erano ammessi stagisti pari al 10% degli impiegati assunti a tempo indeterminato.

Le limitazioni valevano sia per gli stage curricolari che extracurricolari. Il legislatore è intervenuto di recente, nel 2012, per introdurre importanti modifiche in materia, lasciando però intatte molte delle norme sopraelencate (Pascucci 2011, 2013).

Occorre segnalare, però, prima di analizzare le modifiche intervenute, che anche in questo caso il legislatore definisce lo stage con l’espressione «tirocinio formativo e di orientamento», rafforzando così ulteriormente le ambiguità linguistiche e, di conseguenza, realizzando un contesto operativo particolarmente confuso.

Le novità più importanti introdotte dalla l. n. 92/2012 hanno riguardato in particolare:

- a. la previsione di una «congrua indennità» (anche in forma forfettaria) per gli stagisti;
- b. la delega di molti obblighi e funzioni alle Regioni e alle Province autonome.

Sulla base dell’attuale normativa in vigore, quindi, si possono distinguere tre tipologie di «tirocini» (cioè stage):

- a. «*tirocinio formativo e di orientamento*», finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. Questo «tirocinio» si rivolge soltanto a coloro che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre i dodici mesi. La durata non può essere superiore a sei mesi. La legge, come già spiegato sopra, prevede l'indennità obbligatoria soltanto per questa categoria di stagisti;
- b. «*tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro*», finalizzato a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Si rivolge pertanto a disoccupati (anche lavoratori in mobilità) e inoccupati. Questa tipologia si può attivare anche in favore di lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione, sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali. La durata non può essere superiore a dodici mesi;
- c. «*tirocinio di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale*». La durata non può essere superiore a ventiquattro mesi.⁶

La l. n. 92/2012 ha eliminato, inoltre, l'obbligo di comunicare l'avvio di stage curricolari alle Direzioni territoriali del lavoro. La comunicazione è rimasta obbligatoria soltanto per quelli extracurricolari.

Nel breve tempo di attuazione della l. n. 92/2012 e dell'Accordo tra Stato e Regioni, in data 24 gennaio 2013, diversi studiosi ed esperti hanno rilevato un elevato grado di confusione nell'applicazione delle norme in vigore.

Tra l'altro, il quadro normativo, nella parte delle funzioni delegate alle Regioni, deve essere ancora approvato in modo definitivo in tutte le Regioni. Tuttavia, anche laddove la disciplina è stata adottata, si riscontrano numerose «*difformità di trattamento normativo assolutamente incomprensibili*» (Rausei 2013, 2). Quanto alla quantità di indennità economica, lasciato dal legislatore nazionale alla potestà legislativa delle Regioni, si registrano altre difformità: in alcune Regioni (Abruzzo e Piemonte) al «tirocinante» (stagista) spettano 600 €, in altre, invece, (Basilicata e Sicilia) soli 300 €. Vi sono Regioni che definiscono l'indennità in base alle ore di stage:

In Piemonte e Friuli Venezia Giulia l'indennità è stabilita 'a ore': minimo 300 € fino a 20 ore settimanali, aumentato fino a minimo 600 € (in Piemonte) o 500 € (in Friuli Venezia Giulia) per 40 ore. La corrispondenza fra indennità economica e impegno in termini di tempo è inoltre

⁶ Non può sfuggire in questo caso l'equiparazione che il legislatore introduce tra due categorie sociali: quella dei disabili e quella di chi chiede e ottiene asilo. Per agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro di questi soggetti, tra i più disagiati, il legislatore ha protratto l'esperienza stagistica fino a due anni. Disabili e rifugiati ringraziano.

rilevabile nelle normative regionali del Lazio (dove l'indennità viene erogata per intero a fronte di una partecipazione minima del 70% su base mensile e, se inferiore, in modo proporzionale) e del Veneto (dove l'indennità è ridotta del 50% a fronte di un impegno orario mensile fino a 80 ore). Anche in Lombardia il tirocinio potrà essere pagato meno (300 € invece di 400) se l'impegno giornaliero del tirocinante sarà pari al massimo a 4 ore. (Fazio, Tiraboschi 2013)

La schizofrenia del contesto normativo e istituzionale ha anche contribuito all'esclusione in massa degli stagisti (impiegati nel settore privato) dalle indennità previste. Secondo i dati riportati nell'indagine di Unioncamere, infatti, su 320.100 stagisti del 2014, soltanto il 51.150 ha percepito l'indennità prevista, ovvero il 15,9% (Unioncamere 2015).

L'esperienza formativa in contesto lavorativo, dunque, appare circondata da un grande *caos semantico e normativo*, che però si rivela particolarmente funzionale alla stabilizzazione di un *nuovo ordine* nel mercato del lavoro.

5 What do you mean by 'formazione'?

Il *nuovo ordine* nel mercato del lavoro lo si vede emergere in bassorilievo se si osservano le modifiche introdotte nella disciplina dei contratti di apprendistato, un particolare settore della formazione in contesto lavorativo. Il legislatore è intervenuto più volte per modificare i contratti di apprendistato, rivelando così anche l'importanza attribuita a questa specifica attività formativa nell'ambito delle varie riforme del lavoro in Italia.

Negli ultimi decenni si sono registrati i seguenti interventi: nel 1984 (l. n. 863/1984), nel 1994 (l. n. 451/1994), nel 1996 (l. n. 608/1996), nel 1997 (l. n. 196/1997), nel 2003 (d.lgs. n. 276/2003), nel 2011 (d.lgs. n. 167/2011), nel 2012 (l. n. 92/2012) e, infine, nel 2014 (d.l. n. 34/2014).

Ogni volta che si è intervenuto, quindi, per modificare il mercato del lavoro in generale, il legislatore ha modificato anche le norme sull'apprendistato. La particolare attenzione rivolta all'apprendistato, da parte del legislatore, si può spiegare col fatto che, in questo caso, abbiamo a che fare con una attività di formazione che assume la forma del contratto di lavoro. È l'unico caso, si può dire, in cui l'impresa fa un investimento diretto per l'inserimento dei giovani lavoratori (Tiraboschi, Magnani 2012). Spesso questo contratto rappresenta ciò a cui ambiscono i giovani stagisti per finalmente iniziare un percorso di inserimento lavorativo più 'solido'.

Attualmente esistono tre tipi di apprendistato:

1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione destinato ai giovani tra i 15 e i 25 anni e finalizzato al conseguimento di una qualifica, di un diploma professionale (la sua

- durata è in funzione della qualifica o del diploma da conseguire, nel limite di 3 anni, o 4 nel caso di diploma quadriennale regionale);
2. Apprendistato professionalizzante (o «contratto di mestiere») per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale per i giovani tra i 18 e 29 anni (per i soggetti già in possesso di una qualifica professionale, l'assunzione può avvenire anche a partire dal 17° anno di età). Tale tipologia è attuabile in tutti i settori di attività privati e pubblici ed è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali (la sua durata è in funzione dell'età dell'apprendista e della qualifica professionale da conseguire, nel limite di 3 anni, o addirittura 5 per le qualifiche professionali dell'artigianato);
 3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione per i giovani tra i 18 e 29 anni. Tale tipologia è attuabile in tutti i settori di attività privati e pubblici ed è finalizzata al conseguimento di un diploma d'istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, nonché per il praticantato per l'accesso agli ordini professionali o per esperienze professionali.

Con la l. n. 92/2012, il legislatore ha cercato di eliminare alcuni abusi (da parte degli imprenditori) nell'utilizzo di questo contratto di lavoro, ponendo limiti alla durata minima del contratto (non meno di sei mesi) e imponendo il rispetto del rapporto tra maestranze qualificate e apprendisti in un determinato luogo di lavoro. L'obiettivo dichiarato era il potenziamento del percorso formativo dell'apprendista, che – non bisogna dimenticarlo – è la ragione di fondo dell'esistenza di questo specifico contratto.

Ciononostante, subito dopo l'entrata in vigore della legge del 2012, il Governo ha emanato la circolare n. 5 del 2013, con cui spiega (agli Ispettorati del lavoro) che la mancata attivazione dei percorsi formativi da parte delle Regioni e delle imprese non determina automaticamente il disconoscimento del rapporto di apprendistato e la conseguente trasformazione in un contratto di lavoro regolare (Gjergji 2015).

La prima novità della circolare riguarda quella parte di formazione che la legge assegna alle Regioni, ovvero la formazione trasversale, atta a fornire informazioni su: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza sul lavoro. Il Governo chiarisce, dunque, che la mancata attivazione di tali percorsi formativi non può determinare il disconoscimento del rapporto di apprendistato e la conseguente riconduzione dello stesso a una forma comune di rapporto di lavoro, essendo venuto meno uno degli elementi essenziali del contratto di apprendistato, ovvero una parte importante della attività formativa. In altre parole, se la Regione non prevede o semplicemente non attiva la

formazione per un qualsiasi motivo, il datore di lavoro può ugualmente utilizzare il contratto di apprendistato:

In assenza della loro attivazione il datore di lavoro non potrà infatti essere ritenuto «esclusivamente» responsabile dell'obbligo formativo in questione, con la conseguente inapplicabilità della disposizione sanzionatoria di cui al citato art. 7, co. 1, del d.lgs. n. 167/2011.

La circolare, però, va oltre e specifica che:

l'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato (ad esempio dopo un anno dall'inizio del rapporto) non comporterà automaticamente un obbligo di recupero, in capo al datore di lavoro, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente.

Ma vi è di più: la circolare va a incidere anche sulla formazione connessa alla mansione lavorativa che è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. Confermando la validità di un'altra precedente circolare, la n. 29/2011, la circolare n. 5/2013 stabilisce che alla verifica da parte degli organi ispettivi di un eventuale formazione carente non è necessario applicare le sanzioni previste dalla legislazione, ma si deve procedere assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere:

L'inadempimento formativo «di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro», qualora recuperabile, deve essere oggetto di disposizione, così come prevede l'art. 7, co. 1, del d.lgs. n. 167/2011. Solo laddove non sia possibile recuperare il «debito formativo», così come chiarito con circ. n. 29/2011, sarà dunque applicabile la sanzione prevista dallo stesso art. 7.

Per essere chiari, la circolare afferma che, qualora si riscontrasse una violazione nello svolgimento della obbligatoria attività formativa da parte dell'azienda, gli ispettori del lavoro non devono sanzionare l'impresa (ristabilendo i diritti dei lavoratori), ma devono, al massimo, raccomandarle di cambiare comportamento (magari con una pacca sulla spalla?). La suddetta circolare, al fine di uniformare a livello nazionale il comportamento ispettivo, fornisce perfino una casistica che determina i limiti entro i quali non si deve procedere con l'applicazione delle sanzioni formalmente sancite dall'ordinamento in vigore.

A rafforzare ulteriormente la tendenza alla cancellazione o attenuazione delle tutele dell'apprendista, è intervenuto il d.l. n. 34/2014, il quale, in conformità con la circolare del 2013, arriva a cancellare i limiti previsti nel rapporto tra numeri di maestranze specializzate e apprendisti e, di

conseguenza, ad attenuare l'obbligo di formazione per l'impresa che fa uso di apprendisti.

In poco tempo, dunque, il Governo è giunto a sconfessare e cancellare, prima con una circolare e poi con un decreto legge, quelle norme che servivano a tutelare meglio i diritti dell'apprendista, garantendogli il percorso formativo.

Contrariamente a quanto accade per le tutele degli apprendisti, i vantaggi per gli imprenditori, col passare del tempo, sono stati incrementati. Si possono qui elencare, sinteticamente, i benefici di cui può usufruire l'impresa che assume apprendisti:

- aliquota contributiva ridotta al 10%, o pari a zero per i primi 3 anni di contratto di apprendistato, come previsto in base alle nuove norme per le imprese fino a 9 dipendenti;
- possibilità di «sotto-inquadramento», cioè di inquadrare l'apprendista con 2 livelli in meno rispetto ai lavoratori ordinari che svolgono le stesse mansioni, con una conseguente riduzione della retribuzione in base al minore livello assegnato (o, in alternativa, retribuzione in misura percentuale);
- terminato il periodo di formazione (generalmente pari a 3 anni), vi è la possibilità di: a) continuare il rapporto senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo, al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per tale contratto; b) recedere dal rapporto senza addurre alcuna motivazione (salvo il rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto);
- esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico richiesto in base alle norme sul lavoro (gli apprendisti non sono calcolati ai fini della verifica del superamento dei 15 dipendenti da parte dell'impresa);
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- possibilità di posticipare il termine di maturazione dell'anzianità: per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal momento del passaggio in qualifica;
- possibilità di beneficiare dei contributi elargiti dalle Regioni per le imprese che assumono lavoratori svantaggiati;
- possibilità di deroghe al contratto che comportino una diminuzione dei giorni di ferie, un prolungamento dell'orario di lavoro e una diminuzione del buono pasto.

6 You work, you support, you collaborate, you interact!

Tutte le manovre legislative finora compiute – come si è brevemente cercato di dimostrare – convergono verso una sostanziale rimozione o riduzione del momento formativo durante il periodo di stage/tirocinio/apprendistato. L'elemento che sopravvive è l'attività lavorativa vera e propria, ovvero l'impiego di manodopera a costo zero o ridottissimo, a tutto beneficio delle imprese. È evidente, pertanto, che la massa di giovani o disoccupati costretti ad attraversare l'esperienza stagistica per (ri-)accedere al mercato del lavoro rientra a pieno titolo nell'esercito proletario di riserva. Di questo ne costituisce un segmento; si può dire che rappresenta una delle sue *brigate* (per restare nel gergo militare) più importanti, che minaccia oggettivamente le condizioni lavorative e salariali di tutti i lavoratori. Il ruolo specifico di questa *brigata* – composta da soggetti che per un periodo (che può durare anni) lavorano gratuitamente o quasi – è quello di accrescere, prima di tutto, la competizione all'interno dell'esercito stesso, composto variamente da disoccupati, lavoratori a chiamata, lavoratori a intermittenza, lavoratori part-time, lavoratori con voucher, ecc. L'abbassamento dell'età per l'accesso diffuso all'esperienza stagistica, sancita con la 'Buona Scuola', non può che tradursi in un allargamento significativo del numero delle reclute della brigata degli stagisti/tirocinanti. L'effetto di tutto ciò è l'intensificazione della diretta e spietata messa in concorrenza di tutti i lavoratori.

Questo contesto di competizione *sfrenata* e *multilevel* produce anche altri importanti effetti: si avvia un periodo di radicali cambiamenti nella «carriera morale» (Goffman 2003) degli stagisti/tirocinanti. Essere costretti a porsi in modo (quasi) incondizionato a disposizione dell'impresa crea inevitabilmente le condizioni oggettive per una *mortificazione del sé*, determinata dal progressivo sforzo che lo stagista/tirocinante deve compiere per adeguarsi al contesto lavorativo altamente competitivo. La *contrazione del sé* è segnata dal fatto che nonostante gli sforzi personali compiuti, l'accesso al mercato del lavoro dipende prevalentemente da altri fattori, non ultimo tra questi la convenienza dell'impresa nel conservare un *turnover* elevato di stagisti/tirocinanti. Tutto ciò contribuisce a rendere gli stagisti/tirocinanti docili, ubbidienti, pronti a svolgere mansioni e compiti che non sono formalmente previsti dall'ordinamento (Génération Précaire 2007), al fine di negoziare la loro (eventuale) assunzione.

A ben riflettere, infatti, si può affermare che vi è, in qualche modo, un aspetto formativo garantito nell'esperienza stagistica: è quello volto al *disciplinamento*, che si ripercuote su diversi piani dell'esperienza lavorativa ed esistenziale (disciplinamento alla precarietà; disciplinamento al comando dell'impresa e anche disciplinamento alla gerarchia tra gli

stessi lavoratori). Masse di individui sfruttati e non pagati,⁷ anche per lungo tempo, sono di fatto indotti a introiettare, a livello molecolare, il senso dell'ubbidienza estrema, a piegarsi alle esigenze dell'impresa, che ha la facoltà di decidere se assumere lo stagista o sostituirlo con un altro. Allo stesso tempo, però, lo stagista viene 'addestrato' ad accettare come condizione 'giusta' e 'normale' la gerarchia imposta tra gli stessi lavoratori, stabilita dal tipo di contratto, di salario, di condizioni lavorative, ecc. In gioco è la vita, la sopravvivenza, il futuro. È 'naturale' che ciò accada.

La sfrenata competizione produce anche isolamento tra gli stagisti; ciò fa sì che venga impedita, assai spesso, la formazione di una adeguata coscienza sulla propria condizione lavorativa e sui propri diritti. Non mancano, infatti, tra gli stagisti più giovani, i giudizi positivi sulla loro esperienza di stage, per quanto conclusasi senza aver raggiunto gli obiettivi prefissi. Questi giudizi, così come tutti gli altri, vanno letti nella loro complessità, contestualizzati e analizzati da molteplici punti di vista, poiché spesso si fondano su una rassegnazione morale e psicologica, su una debolissima consapevolezza soggettiva circa i diritti più elementari, oppure perché di fatto scoraggiati da un (riformato) sistema giuridico e giudiziario che raramente riesce a tutelarli, come le interviste condotte da Rossana Cillo, e riportate in questo volume, ampiamente dimostrano.

Molte delle esperienze degli stagisti, per varie ragioni, – non ultima, tra queste, la singolare mancanza di interesse da parte degli studiosi –, sono affidate alle pagine web (blog, siti), che sono davvero numerose. Queste pagine contengono racconti e videointerviste di esperienze di stage agghiaccianti. Riportare di seguito alcune delle testimonianze raccolte nell'ambito di una inchiesta sugli stage condotta dal sito *studenti.it*⁸ potrebbe aiutare a rendere meglio l'idea della condizione disumanizzante in cui spesso si vengono a trovare gli stagisti/tirocinanti:

Tutti gli stages sono sfruttamento sconsiderato di persone qualificate che vengono mortificate e lese nella dignità umana. Sono responsabile a tutti gli effetti dell'ufficio legale, del personale e ramo sinistri di una spa ma in realtà risulta come stagista, anzi è un mese e mezzo e sono ancora senza neanche un contratto di stage e senza paga, per fare un lavoro in modo autonomo e di grande responsabilità. Sono Dott.ssa in legge da circa due anni, ho finito la pratica legale brillantemente e sono in attesa dello scritto di dicembre, e nell'attesa cerco di darmi da fare

⁷ Si tenga conto che – secondo le nuove stime effettuate da Rossana Cillo (si veda il suo bel saggio su statistiche e banche dati sugli stagisti in questo volume) – il numero degli stagisti in Italia si aggirava attorno al milione nel 2015.

⁸ http://www.studenti.it/lavoro/leggicontratti/inchiesta_stage_testimonianze.php
(2017-03-25)

e trovare lavoro ma davvero la situazione è triste e grave. Svolgo tutto il lavoro che neanche il responsabile amministrativo sa svolgere, e lo sottolineo: devo spiegargli anche la differenza tra una notifica e una raccomandata. Sono a nero e senza paga ma con tanta istruzione e competenza, e che me ne faccio? Tra l'altro proprio oggi mi hanno imposto di saltare la pausa pranzo per stare giù in portineria a ricevere fax e aprire il cancello! Non ci ho visto più, ho detto che era davvero troppo e mi hanno risposto: se non ti sta bene vai, tanto c'è la fila di stagisti dietro la porta. Ma io non me ne vado, aspetto che mi caccino, e poi faccio personalmente il ricorso! È una guerra e ognuno deve tutelarsi almeno ancora con la giustizia. Se c'è ancora...

Due anni fa ho fatto uno stage presso la Grxxx Italia s.p.a, società di produzione televisiva che produce, tra l'altro anche 'Distrxxxxx'. Io ho lavorato proprio alla produzione di questo programma. Lavoravo otto ore al giorno e durante il periodo di registrazione si arrivava a 14 ore al giorno per 200 miseri euro di rimborso spese. L'ho fatto perché speravo che mi avrebbe aiutato ad acquisire una certa professionalità in campo televisivo e mi avrebbe prospettato un futuro impiego. Invece la nostra mansione principale era fare da baby-sitter ai concorrenti del programma e fare telefonate sempre ai concorrenti stile call center. Alla fine non c'è stata l'assunzione nonostante io mi sia ammazzata di lavoro. A loro servivano solo galoppini da pagare meno di un *runner* regolarmente assunto.

Sono una studentessa universitaria e mi sto avvicinando pian piano alla fine del mio percorso di studi. Per potermi laureare però devo obbligatoriamente svolgere un tirocinio formativo presso un'azienda convenzionata con l'università: 250 ore non sono tantissime, ma non sono retribuite. Capisco benissimo che il tirocinio è un mezzo per acquisire esperienza nel mondo del lavoro, ma chi lo spiega ai signori che fanno le leggi e alle aziende che ci sono studenti che già si fanno in quattro per pagarsi l'università? Io sono 'costretta' a lavorare, sennò niente studi: ho un lavoro serale part-time in un bar, e quando mi capita lavoro anche come hostess di fiera. Perché il tirocinio non dovrebbe essere retribuito? Non lo trovo giusto. Per me equivale a una perdita di tempo, perché sottrae tempo ad un altro lavoro retribuito oppure allo studio.

È l'assenza di retribuzione (e assai spesso anche dell'indennità minima) e di estrema incertezza del futuro a spingere lo stagista/tirocinante a trasformarsi in un *soldato disciplinato*, sempre agli ordini dell'impresa.

Ne sapranno senz'altro qualcosa quei 268.950 stagisti (Unioncamere 2015), che, nel 2014, alla fine dello stage, sono stati accompagnati alla porta, con tanto di saluti e ringraziamenti. Molti tra questi si saranno

precipitati ad aggiornare il curriculum per rispondere agli annunci delle imprese che, ormai, cercano «stagisti con esperienza». Per comprendere come lo stage/tirocinio abbia più a che fare con lo *sfruttamento del lavoro* che con la *formazione*, sarebbe sufficiente leggere gli annunci pubblicati dalle imprese su vari siti e giornali. Il linguaggio di tali annunci è talmente esplicito in questo senso da indurre ragionevolmente a pensare che il fenomeno sia ormai socialmente accettato: lavorare gratuitamente per un periodo è, di fatto, considerato un ‘giusto prezzo’ da pagare per avere il ‘privilegio’ di accedere al mercato del lavoro. Riportare alcune «offerte di stage», pubblicate sui siti di alcune università (che fungono da piattaforma di collegamento tra imprese e studenti), potrebbe contribuire a rendere la riflessione meno astratta.

L'annuncio della *Maison Gucci*, ad esempio, leader mondiale nel settore della moda, attira l'attenzione per la descrizione dell'attività che lo stagista (studente o laureato) dovrebbe svolgere a favore dell'impresa:

The intern will work proactively to meet the needs of the organization by conducting the sourcing, screening and interviewing, of applicants to ensure a continuous pipeline of high quality candidates for existing requisitions. Under the supervision of the HR Tutor, the intern will have the opportunity to see different processes and projects whilst supporting and assisting the HR Team located in Florence.

(Facilitazioni: buoni pasto, mensa, rimborso spese)

La dimensione della formazione è completamente trascurata nell'annuncio. Ciò che si sottolinea immediatamente è che lo stagista «will work» («proactively», ci mancherebbe) secondo le esigenze dell'azienda. Il ruolo del tutor è menzionato *en passant*, senza che sia specificato il suo concreto contributo, a parte – ovviamente – l'opportunità che la sua sola presenza darebbe allo stagista di fare cose, vedere gente.

Il linguaggio di *Flixbus*, la compagnia tedesca di viaggi *low cost* in autobus, è altrettanto esplicito. Anche in questo caso è l'attività lavorativa («You work/ You support/ You collaborate/ You interact») a essere posta – con tono imperativo – al centro dell'annuncio, a riprova del fatto che all'impresa interessa esclusivamente questo aspetto:

You work in collaboration with the operations team in order to guarantee the quality of our service, optimize operational processes and implement appropriate measures. You support in the development and accurate start of each new route and in short-term operative planning. You collaborate with the team in optimizing the collaboration with local partners. You interact with and assist in training our drivers and our bus staff.

(Facilitazioni: buoni pasto, mensa, borsa di studio)

È difficile trovare in questo annuncio anche la più piccola traccia circa il percorso formativo che lo stagista (studente o laureato) dovrebbe svolgere. Colpisce inoltre il fatto che la presenza del tutor qui non è neanche menzionata.

Tuttavia, è il linguaggio delle imprese medie e piccole ad essere, se possibile, ancor più chiaro. Sul sito si trova, ad esempio, l'«offerta di stage» di uno studio legale, dove si illustra, senza troppi giri di parole, il ruolo effettivo che andrebbe a ricoprire lo stagista: «addetto alla segreteria-amministrazione» (sì, perché uno studente/laureato - si sa - deve svolgere circa sei mesi di stage per imparare come rispondere al telefono, come accogliere i clienti, come gestire la corrispondenza o archiviare i fascicoli). Del tutor, va da sé, neanche l'ombra. Questa è, infatti, la descrizione in dettaglio dell'attività da svolgere presso il suddetto studio legale:

Lo stage avrà ad oggetto attività di segreteria in uno studio legale (ricevimento telefonate – accoglienza clienti – invio corrispondenza – predisposizione fascicoli sia di studio sia finalizzati al deposito negli Uffici Giudiziari, eventuali accessi presso Uffici Giudiziari e Amministrativi – utilizzo degli applicativi office e del sistema per i depositi telematici giudiziari – contabilità dello studio)

(Facilitazioni: rimborso spese)

È questa la realtà dominante nel mondo degli stage/tirocini e, com'è evidente, non occorre spostarsi sotto la superficie per riconoscerla. Complice di questa realtà è anche il *mondo dell'istruzione* (quello universitario in primis), che ne abbia consapevolezza o meno. Forse si potrebbe spiegare anche in questo modo la preoccupante e prolungata assenza di studi approfonditi sul tema.

Bibliografia

- Accornero, Aris (2006). *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*. Milano: Rizzoli.
- Antunes, Ricardo (2015). *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-033-4> (2017-03-17).
- Bailey, David; De Ruyter, Alex (2012). «Globalisation as a Driver of Employment Precariousness? The Labour Market Status of UK Workers Four Years after Plan Closure». *Work organization, Labour & Globalisation*, 6 (2), 153-67.
- Barbier, Jean-Claude; Nadel, Henry (2000). *La flexibilité du travail et de l'emploi*. Paris: Flammarion.
- Barr, Malcolm; Mackie, David (2013). «The Euro area adjustment: about halfway there» [online]. J.P. Morgan Report, 28 May, 1-16. URL http://www.europe-solidarity.eu/documents/ES1_euro-area-adjustment.pdf (2016-07-14).
- Barrucci, Paolo (2014). *Le divisioni del lavoro sociale. Dagli spilli di Smith alle catene transnazionali del valore*. Milano: Franco Angeli.
- Basso, Pietro (a cura di) (2010). *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*. Milano: Franco Angeli.
- Basso, Pietro (2014). «Cittadinanza sociale e politiche migratorie in Europa». Costantini, Dino; Perocco, Fabio; Zagato, Lauso (a cura di), *Trasformazioni e crisi della cittadinanza sociale*. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 55-91. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-97735-93-9> (2017-03-17).
- Basso, Pietro (2015). «Un cataclisma, e il suo lucido narratore». In Antunes, Ricardo. *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 9-20. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-033-4> (2017-03-17).
- Beck, Ulrich (2000). *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*. Torino: Einaudi.
- Bellofiore, Riccardo; Garibaldo, Francesco (2011). «The Global Crisis and the Changing European Industrial Landscape». *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 5 (3), 273-89.
- Betti, Eloisa (2015). «Storicizzare la precarietà del lavoro tra fordismo e post-fordismo: una prospettiva di genere». Salmieri, L., Verrocchio, A., (a cura di), *Di condizione precaria. Sguardi trasversali, tra genere, lavoro e non lavoro*. Trieste: EUT - Edizioni Università di Trieste, 103-25.
- Bihr, Alain (2007). «La précarité gît au cœur du rapport salarial. Une perspective marxiste» [online]. *Interrogations*, 4. URL http://www.revue-interrogations.org/Resume_323 (2016-07-14).
- Bourdieu, Pierre (1963). *Travail et travailleur en Algérie*. Paris: Mouton.
- Bourdieu, Pierre (1998). *Acts of Resistance. Against Tyranny of the Market*. New York: The New Press.

- Bucci, Gaetano (2012). «Le fratture inferte dal potere monetario e di bilancio europeo agli ordinamenti democratico-sociali» [online]. *Costituzionalismo.it*, 1. URL <http://www.costituzionalismo.it/articoli/145> (2016-07-14).
- Canavesi, Guido (2002). s.v. «Stage». *Enciclopedia Giuridica Treccani*, vol. 30. Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana.,
- Carchedi, Francesco; Pugliese, Enrico (a cura di) (2007). *Andare, restare, tornare: 50 anni di emigrazione italiana in Germania*. Isernia: Cosmo Iannone.
- Carchedi, Guglielmo (2011). *Behind the Crisis*. Leiden: Brill.
- Génération Précaire (2007). *Sois stage et tais-toi*. Paris: La Découverte.
- Colombo, Furio (2011). *La paga. Il destino del lavoro e altri destini dopo Marchionne*. Milano: il Saggiatore.
- Draghi, Mario; Trichet Jean-Claude (2011). «Trichet e Draghi: un'azione pressante per ristabilire la fiducia degli investitori» [online]. *Corriere della sera*, 29 settembre. URL http://www.corriere.it/economia/11_settembre_29/trichet_draghi_inglese_304a5f1e-ea59-11e0-ae06-4da866778017.shtml (2017-03-17).
- Engels, Friedrich (1978). *La situazione della classe operaia in Inghilterra*. Roma: Editori Riuniti.
- European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2012). *Study on Precarious Work and Social Rights* [online]. Final Report. URL <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en> (2017-03-17).
- EEAG (2013). *Report on the European Economy 2013* [online]. URL https://www.cesifo-group.de/ifoHome/policy/EEAG-Report/Archive/EEAG_Report_2013/eeag_2013_report.html (2016-07-14).
- Evangelisti, Valerio (2013). *Il sole dell'avvenire. Vivere lavorando o morire combattendo* [ebook]. Milano: Mondadori.
- Fazio, Francesca; Tiraboschi, Michele (2013). «Stage: più regole, meno certezze» [online]. *Corriere della Sera*, 25 ottobre. URL <http://nuvola.corriere.it/2013/10/25/stage-piu-regole-meno-certezze> (2016-07-14).
- Freeman, Richard B. (2005). «Labour Market Institutions Without Blinkers: the Debate over Flexibility and Labour Market Performance». Cambridge: National Bureau of Economic Research. Working Paper, 11286.
- Gallino, Luciano (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino, Luciano (2011). *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*. Torino: Einaudi.
- Gallino, Luciano (2014). *Vite rinviata. Lo scandalo del lavoro precario*. Roma-Bari: Laterza; Gruppo Editoriale l'Espresso.

- Giannola, Adriano (2015). «Crisi del Mezzogiorno e nuove spinte migratorie». Gjergji, Iside (a cura di), *La nuova emigrazione italiana. Cause, mete e figure sociali* [online]. Venezia: Edizioni Ca' Foscari, 39-56. DOI <http://doi.org/10.14277/978-88-6969-011-2> (2017-03-10).
- Gjergji, Iside (2015). «La precarietà nelle circolari ministeriali. Un'analisi dal basso delle disposizioni normative». Salmieri, Luca; Verrocchio, Ariella (a cura di), *Di condizione precaria. Sguardi trasversali, tra genere, lavoro e non lavoro*. Trieste: EUT - Edizioni Università di Trieste, 181-92.
- Goffman, Erving (2003). *Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell'esclusione e della violenza*. Torino: Einaudi.
- Gragnoli, Enrico; Perulli, Adalberto (2004). *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*. Padova: Cedam.
- Harvey, David (1993). *La crisi della modernità*. Milano: il Saggiatore.
- Hobsbawm, Eric J. (1964). *Labouring Men. Studies in the History of Labour*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Husson, Michel (2006). *Travail flexible, salarié jetable. Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage*. Paris: La Découverte.
- Istat (2016a). «La povertà in Italia. Anno 2015» [online]. Report, 14 luglio 2016. URL http://www.istat.it/it/files/2016/07/La-povert%C3%A0-in-Italia_2015.pdf (2016-07-14).
- Istat (2016b). «Occupati e disoccupati. Dati provvisori» [online]. Report, maggio 2016. URL http://www.istat.it/it/files/2016/07/CS_Occupati-e-disoccupati_maggio_2016.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+mensili%29+-+01%2Flug%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf (2016-07-14).
- Jonna, Jamil R.; Foster, Bellamy J. (2016). «Marx's Theory of Working Class Precariousness. Its relevance today» [online]. *Monthly Review*, 67 (11). URL <http://monthlyreview.org/2016/04/01/marxs-theory-of-working-class-precariousness/#lightbox/0/> (2016-07-14).
- Lisi, Roberta (2011). «Gallino: I precari e l'inganno della flessibilità» [online]. *Rassegna.it*. 29 aprile. URL <http://www.rassegna.it/articoli/gallino-i-precari-e-linganno-della-flessibilita> (2016-07-14).
- Mariucci, Luigi (a cura di) (2006). *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Martelloni, Federico (a cura di) (2011). *Il diritto sociale del lavoro. La funzione dei giuristi*. Bari: Cacucci.
- Marx, Karl (2011). *Il Capitale*. Opere Complete, vol. 31, t. 1. A cura di R. Fineschi. Napoli: Edizioni La Città del Sole.
- Meldelesi, Luca (1972). *Disoccupazione ed esercito industriale di riserva in Italia*. Roma-Bari: Laterza.
- Merli, Stefano (1972). *Proletariato di fabbrica e capitalismo industriale. Il caso italiano 1880-1900*. Firenze: La Nuova Italia.

- Negrelli, Serafino (2013). *Le trasformazioni del lavoro. Modelli e tendenze nel capitalismo globale*. Roma-Bari: Laterza.
- OECD (1994). «The OECD Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies» [online]. URL <https://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf> (2017-03-17).
- Paci, Massimo (1973). *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Pascucci, Paolo (2008). *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*. Torino: Giappichelli.
- Pascucci, Paolo (2011). «La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento: ieri, oggi e... domani (ovvero prima e dopo l'art. 11 del d.l. n. 138/2011)». *Diritto delle relazioni industriali*, 1, 971-86.
- Pascucci, Paolo (2013). «I tirocini formativi e di orientamento». In Cinelli, Maurizio; Ferraro, Giuseppe; Mazzotta, Oronzo (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Dalla riforma Fornero alla legge di stabilità*. Torino: Giappichelli, 197-219.
- Post, Charles (2010). «Exploring Working-Class Consciousness. A Critique of the Theory of the 'Labour Aristocracy'». *Historical Materialism*, 18 (4), 3-38.
- Rausei, Pierluigi (2013). «In Italia i tirocini nel caos normativo, mentre l'Europa cerca regole unitarie» [online]. *Bollettino ADAPT*, 5, 1-3. URL http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/23485rausei_2013_39.pdf (2016-07-14).
- Poletti, Giuliano (2015). «Vacanze scolastiche, Poletti: "Troppi tre mesi senza far niente"» [online]. *La Repubblica*, 23 marzo. URL http://www.repubblica.it/scuola/2015/03/23/news/scuola_vacanze_poletti-110279473 (2016-07-14).
- Roberts, Michael (2016). *The Long Depression: Marxism and the Global Crisis of Capitalism*. Chicago: Haymarket Books.
- Roccella, Massimo (2010). *Manuale del diritto del lavoro. Mercato del lavoro e diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Romagnoli, Umberto (2009). *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*. Roma: Donzelli.
- Sennett, Richard (1999). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Seymour, Richard (2012). «We Are All Precarious. On the concept of the 'precariat' and its misuses» [online]. *New Left Project*. URL http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses (2016-07-14).
- Smith, Adam (1977). *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni*. Milano: Mondadori.
- Standing, Guy (2012). *Precari. La nuova classe esplosiva*. Bologna: il Mulino.
- Standing, Guy (2014). «The Precariat and Class Struggle». *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 9-24.

- Sylos Labini, Paolo (1964). «Precarious Employment in Sicily». *International Labour Review*, 89 (3), 268-85.
- Sylos Labini, Paolo (1974). *Saggio sulle classi sociali*. Roma-Bari: Laterza.
- Tiraboschi, Michele; Magnani, Mariella (a cura di) (2012). *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*. Milano: Giuffré.
- Toffanin, Tania (2016). *Fabbriche invisibili. Storie di donne, lavoranti a domicilio*. Verona: Ombre Corte.
- Toscano, Mario Aldo (a cura di) (2007). *Homo Instabilis. Sociologia della precarietà*. Milano: Jaca Book.
- Unioncamere (2015). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2014*. Roma: Unioncamere.
- Van Dongen, Luc; Favre Grégoire (a cura di) (2011). *Memoire ouvrière*. Sierre: Ed. Monographic, Sierre.
- Voltolina, Eleonora (2010). *La Repubblica degli stagisti. Come non farsi sfruttare*. Roma-Bari: Laterza.
- Wacquant, Loïc (2007). «Territorial Stigmatization in the Age of Advanced Marginality» [online]. *Thesis Eleven*, 1. URL <http://the.sagepub.com/content/91/1/66.short?rss=1&ssource=mfr> (2016-07-14).
- Wallerstein, Immanuel (1983). *Historical Capitalism*. London: Verso.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

I numeri degli stage

Dati e statistiche di un universo sconosciuto

Rossana Cillo
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract Over the last decade the phenomenon of internship in Italy has involved a growing number of people, who have been employed in the private, public and non-profit sectors. Concerning this phenomenon, however, very little is known. This paper shows that, between 2009 and 2015, the number of people who have carried out at least one internship has doubled and reached almost 1,000,000. In addition, the paper presents the main features of both the interns and the internships, showing how the use of internships is moving away more and more from those who should be its educational purposes and becoming more and more a form of exploitation.

Sommario 1 Defendit numerus! – 2 «Stiamo facendo una follia, una lucida follia». – 3 AAA Stagisti cercansi. – 4 Gli stagisti non sono tutti uguali. – 5 Sui «fenomeni di preoccupante degenerazione dei tirocini». – 6 Chi difende gli stagisti?

Keywords Internships. Exploitation. Unpaid work. Precariousness.

1 Defendit numerus!

Quanti sono gli stage che vengono attivati ogni anno in Italia? Quante sono le ore totali di stage svolte ogni anno? Quante sono le donne e quanti sono gli uomini che ogni anno svolgono stage? A che età svolgono il primo stage? E l'ultimo? Quanti stage svolge ogni stagista nel corso della propria carriera da studente e/o lavoratore? Quali sono i settori in cui si svolgono stage? Non è facile rispondere a queste domande. Per alcune di esse esistono soltanto risposte parziali e frammentarie, per altre addirittura non vi è risposta. Lo studio degli stage in Italia (ma anche nel resto del mondo) si configura, infatti, come un viaggio (quasi) in solitaria in un terreno difficile, in cui le informazioni ottenute dalla limitata documentazione non sempre aiutano ad andare nella giusta direzione. In parte, la causa è da rintracciare nell'assenza di statistiche ufficiali o banche dati complete ed esaustive, che consentano di incrociare i dati ed avere un quadro dettagliato del fenomeno (ISFOL 2010a, Voltolina 2010).

Le uniche fonti esistenti permettono di osservare le dimensioni del fenomeno degli stage soltanto in alcuni settori, per alcune tipologie di stage

e per alcune fasce di stagisti. Infatti, un quadro parziale degli stage, sia curricolari che extracurricolari, attivati nel solo settore privato, lo si può avere soltanto grazie al rapporto *Formazione continua e tirocini formativi*, pubblicato annualmente da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro. Anche per gli stage extracurricolari è possibile reperire alcuni dati nella sezione speciale del *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica dal 2014. Per conoscere il numero dei laureati che hanno svolto uno stage durante il proprio percorso formativo o nei dodici mesi successivi al conseguimento del diploma di laurea, si deve consultare l'*Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati* pubblicata ogni anno da AlmaLaurea. Mentre per avere i dati sugli stage svolti dagli studenti del quarto e quinto anno delle scuole superiori è necessario leggere il rapporto annuale *Alternanza scuola lavoro* pubblicato dall'Istituto Nazionale Documentazione Innovazione Ricerca Educativa (INDIRE). Infine, dal *Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere. Istruzione e Formazione Professionale*, pubblicato annualmente dall'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), si può ricavare indirettamente il numero di stage svolti dagli studenti inseriti in percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, se si conteggiano gli iscritti al secondo, al terzo e al quarto anno, durante i quali è obbligatorio svolgere un'esperienza nel mondo del lavoro attraverso lo stage.

Esiste poi un limitatissimo numero di indagini che, pur avendo preso in considerazione dei campioni ristretti di stagisti o imprese, hanno il merito di far conoscere un po' più in dettaglio il fenomeno degli stage in Italia. La più importante ed approfondita di queste indagini è *Gli stagisti italiani allo specchio*, pubblicata nel 2010 da ISFOL e da *La Repubblica degli stagisti*. Basata su un sondaggio online, realizzato nel 2009, a cui hanno partecipato circa 3.000 giovani, questa indagine schizza un quadro del mondo degli stage e analizza aspetti che non sono presi in considerazione nelle fonti appena citate, come le modalità di ricerca dello stage, il rapporto con il tutor aziendale, le aspettative nei confronti di questa esperienza, cosa è successo dopo lo stage... Un'altra indagine che si focalizza sugli stagisti, sulle loro condizioni e sulle prospettive di lavoro al termine dello stage, è *The Experience of Traineeships in the EU*, pubblicata nel 2013 e coordinata dal Directorate-General for Communication per conto della Commissione Europea (DGC 2013). Anche se basata su un questionario meno approfondito di quello della precedente, questa indagine è la più estesa realizzata finora a livello europeo¹ e l'unica che consente di comparare a livello internazionale l'esperienza degli stagisti. Infine,

¹ L'indagine *The Experience of Traineeships in the EU* è basata su 12.921 interviste con giovani tra i 15 e i 35 anni residenti nei 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

l'indagine *Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento*, pubblicata nel 2010 da ISFOL, ha preso in considerazione gli stage extracurricolari finalizzati all'orientamento per l'inserimento lavorativo e attivati da sei Centri per l'Impiego del Nord, del Centro e del Sud Italia. Nel campione sono stati inclusi sia giovani, che imprese, al fine di verificare l'efficacia di politiche attive del lavoro basate sull'utilizzo degli stage e di rilevare «gli eventuali utilizzi 'impropri' (temporanea emersione dal lavoro nero, forme di lavoro subordinato mascherate)» (ISFOL 2010b, 9).

Non esiste, invece, una fonte unitaria che permetta di fare luce sul numero di stage attivati nell'ambito della pubblica amministrazione e della pubblica istruzione: è una lacuna molto grave, tanto più se si considera che varie indagini stimano che questo dato sia in crescita a causa dei tagli delle risorse e del blocco del turnover (ISFOL 2010, Voltolina 2010). Inoltre mancano del tutto dati e fonti sugli stage curricolari svolti da studenti iscritti a master universitari di I e II livello, così come a corsi di formazione professionale promossi da enti di formazione sia privati, che pubblici (ISFOL 2010a, 7-13; Voltolina 2010, 16-22). Anche se il livello dell'offerta formativa è molto diverso, si tratta, in entrambi i casi, di percorsi di studio finalizzati esplicitamente a migliorare l'occupabilità degli allievi che li frequentano e implicitamente a stabilire dei contatti per il (re)inserimento nel mercato del lavoro, per cui sarebbe utile avere qualche informazione in più. Infine, non ci sono fonti ufficiali sui tirocini obbligatori post lauream e i praticantati previsti per quelle professioni – avvocato, notaio, giornalista, commercialista... – che prevedono il superamento di esami di stato o di concorsi e l'iscrizione ad albi professionali, anche perché, in questo caso, sono gli ordini professionali stessi a definire e regolamentare autonomamente il percorso di praticantato e di accesso alla professione (ISFOL 2010a, Voltolina 2010).²

Insomma, il fenomeno degli stage – ormai dilagante – non lo si riesce ancora a conoscere nella sua reale estensione: mancano i numeri. Anche se questo non vuol dire che manchi la base scientifica per un'analisi oggettiva della situazione. Gli studi e le inchieste appena citati forniscono, infatti, dati sufficienti per individuare e descrivere le tendenze che si sono sviluppate in questo ultimo decennio.

² Sul tema si veda anche il saggio *Lasciate ogni speranza o voi che entrate!* di Iside Gjergji, in questo volume.

2 «Stiamo facendo una follia, una lucida follia»

Era l'ormai lontano 2010 quando, di fronte alla crescita esponenziale degli stage seguita alla l. n. 30/2003, l'ISFOL ed Eleonora Voltolina tentarono per la prima volta di fornire una stima del numero di giovani che ogni anno in Italia svolgono almeno uno stage. Lo fecero cercando di raccapazzarsi tra i dati pubblicati nel 2009 da AlmaLaurea, ISFOL e Unioncamere e quelli elaborati appositamente da ANSAS (oggi INDIRE) relativi agli stage svolti da studenti delle scuole superiori nell'ambito della 'Terza Area' e dell'alternanza scuola-lavoro.³ Le stime che furono elaborate, anche se non erano proprio concordanti, suonarono un campanello d'allarme. Secondo la stima minima, nel 2009 almeno 400.000 giovani avevano svolto uno (o più) stage (ISFOL 2010a, 32; Traversi 2011). Secondo la stima massima - considerata attendibile anche dal rapporto pubblicato per conto della Commissione Europea *Study on a Comprehensive Overview on Traineeship Arrangements in Member States* - sarebbero stati, invece, almeno 500.000 (Voltolina 2010, 19; IES, IRS, BIBB 2012, 525).

Da allora la situazione non è rimasta immutata, e se oggi volessimo prendere per buona la cifra più alta, saremmo comunque di fronte a una stima approssimata largamente per difetto. Negli ultimi sei anni, infatti, il numero complessivo degli stagisti ha continuato a crescere, a crescere e, ancora, a crescere. E, con ogni probabilità, continuerà a farlo anche nei prossimi anni. Questo perché da un lato l'Italia non si sottrae affatto a quelle trasformazioni del mercato del lavoro e del rapporto tra istruzione e mercato che stanno favorendo la crescita di questo fenomeno a livello internazionale (cf. «Introduzione», Perlin 2011, Standing 2011). Dall'altro perché la recente adozione di una serie di politiche attive del lavoro e misure legislative hanno contribuito ad ampliare ulteriormente la diffusione sia degli stage extracurricolari, che di quelli curricolari, come il programma Garanzia Giovani e la l. n. 107/2015 (la cosiddetta 'riforma della Buona Scuola').

Proviamo a fare due conti. Nel 2015 solamente agli stage extracurricolari hanno preso parte 329.192 persone (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2016, 76). Nel 2014 erano 'appena' 226.778, mentre negli anni precedenti si è passati da 210.209 attivazioni nel 2011, a 186.043 nel 2012, a 204.941 nel 2013 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2014, 2015, 2016).⁴ Un vero e proprio boom, dunque. La causa? La vera

3 Se non diversamente specificato, in questo capitolo si utilizzerà il termine stage per riferirsi sia agli stage curricolari, che agli stage extracurricolari.

4 Il calo registrato nel 2012 è strettamente legato all'approvazione della l. n. 92/2012, che ha introdotto nuovi obblighi per gli enti e le imprese ospitanti. Molti di questi enti ed imprese hanno preferito rimandare l'attivazione di stage extracurricolari in attesa che il quadro legislativo fosse più chiaro.

e propria corsa agli stage promossi nell'ambito del programma 'Garanzia Giovani' (Youth Guarantee), dovuta alle condizioni particolarmente vanz taggiorse offerte alle imprese e agli enti pubblici che attivano un tirocinio extracurricolare con giovani tra i 15 e i 29 anni, che non studiano e non lavorano e che sono registrati in apposite liste.⁵

A questo numero bisognerebbe aggiungere quello degli stagisti che hanno avuto esperienze curricolari. Per quanto riguarda gli studenti universitari, AlmaLaurea non ha ancora potuto pubblicare le rilevazioni relative al 2015. Dovendo fare, perciò, riferimento all'ultima *Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati*, emerge che sui 265.115 studenti che hanno conseguito il titolo nel 2014, 135.929 hanno svolto almeno uno stage nel corso dei propri studi (AlmaLaurea 2016).⁶ Nel 2013 avevano svolto uno stage curriculare 118.945 laureati su un totale di 229.566, nel 2012 117.287 laureati su 220.601, nel 2011 96.456 laureati su 220.420, nel 2010 95.968 laureati su 177.782 (AlmaLaurea 2015, 2014, 2013, 2012). Anche in questo caso, dunque, il trend è in aumento, anche se in realtà l'esplosione del fenomeno degli stage universitari è avvenuta nella seconda metà degli anni 2000, quando le università italiane si sono progressivamente adeguate a quanto imposto dalla 'riforma Berlinguer' (d.m. n. 509/1999).⁷

Relativamente agli stage curricolari svolti da studenti delle scuole secondarie superiori, il Ministero dell'istruzione ha rilevato che nell'anno

5 L'obiettivo di Garanzia Giovani è di far sì che i NEET «ricevano un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale» (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2014a, 20).

Inizialmente le strutture che ospitavano stagisti iscritti a Garanzia Giovani avevano il solo obbligo di attivare le opportune assicurazioni per gli infortuni e la responsabilità civile, mentre ricevevano tra 200 e 500 € mensili per ogni tirocinio attivato. Il tirocinante, invece, riceveva un'indennità mensile lorda di 500 €, coperta totalmente dai fondi europei (Colangeli 2015). Dal 1º marzo 2016, con il rinnovo del programma, è stato imposto che le aziende e gli enti pubblici ospitanti contribuiscano all'indennità con una quota di 200 €. Inoltre, nel caso il tirocinio si concluda con una assunzione, ai datori di lavoro spettano degli incentivi che, per i contratti a tempo indeterminato, variano da 1.500 a 6.000 €, in base al profilo formativo/occupazionale del giovane assunto.

6 Tra gli studenti universitari che hanno svolto almeno uno stage prima di ottenere il titolo, secondo la rilevazione di AlmaLaurea vi è il 55% dei 155.648 laureati di primo livello (85.606), il 52% dei 76.397 laureati magistrali (39.726) e il 36% dei 29.438 laureati a ciclo unico (10.597). Vi sono poi 3.632 laureati in Scienze della formazione primaria per i quali non si dispongono dati (AlmaLaurea 2016).

7 Come riporta Eleonora Voltolina, «il 54,5% degli studenti laureati nel 2009 - cioè circa 104mila persone su un totale di 190mila - ha svolto almeno uno stage. In sei anni il numero è più che raddoppiato: nel 2004 erano solo 47mila. Questo vuol dire che all'università si utilizza sempre di più lo strumento dello stage per affiancare la teoria anche una formazione pratica. Il che è un bene e ci avvicina agli altri Paesi europei: a patto però che poi il mondo del lavoro tenga conto. E che a qualcuno che ha già fatto uno o due stage all'università non venga proposto, dopo la laurea, l'ennesimo stage» (Voltolina 2010, 16-17).

scolastico 2015/2016, a seguito dell'applicazione della 'riforma della Buona Scuola', gli studenti delle classi terze, quarte e quinte che hanno preso parte a programmi di alternanza scuola-lavoro sono stati 652.641 (Ufficio stampa MIUR 2016). Siamo di fronte a una cifra che sta aumentando esponenzialmente. Nell'anno scolastico 2014/2015, infatti, gli studenti inseriti in programmi di alternanza scuola-lavoro sono stati 270.555 (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 2015). Nell'anno scolastico 2013/2014 gli studenti coinvolti sono stati 'solo' 211.121, le imprese e gli enti pubblici ospitanti 87.413, gli studenti ospitati 228.737, mentre nell'anno scolastico 2012/2013 sono stati rispettivamente 227.886, 77.991 e 282.308.⁸ Continuando a ritroso, è tra gli anni scolastici 2010/2011 e 2011/2012 che i programmi di alternanza scuola-lavoro registrano una crescita esponenziale: nel 2010/2011 gli studenti in alternanza sono stati 90.228, le strutture ospitanti 25.347 e gli studenti ospitati 93.246, mentre nel 2011/2012 sono stati rispettivamente 189.457, 65.447 e 231.011 (INDIRE 2016). La ragione di questo boom è legata all'applicazione delle misure contenute nei dd.P.R. nn. 87/2010, 88/2010 e 89/2010, che hanno provveduto rispettivamente al riordino degli istituti professionali, degli istituti tecnici e dei licei, introducendo la possibilità di attuare programmi di alternanza scuola-lavoro come metodologia didattica per sviluppare le competenze richieste dai programmi ministeriali (INDIRE 2013).

Infine per quanto riguarda gli stage curricolari svolti da studenti del secondo, terzo e quarto anno di percorsi di Istruzione e Formazione Professionale,⁹ all'inizio dei corsi dell'anno formativo 2014/2015 si contavano in tutto 212.469 iscritti. Nell'anno formativo 2013/2014 sono stati 209.689, mentre nel 2012/2013 sono stati 183.168 (ISFOL 2014, 2015, 2016). Quindi, anche per questa categoria, si è di fronte a una tendenziale crescita.

Solo considerando queste quattro categorie di stagisti - i giovani che svolgono stage extracurricolari e gli studenti universitari, delle scuole secondarie superiori e dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale

8 Per quanto riguarda l'anno scolastico 2014/2015, INDIRE non ha ancora reso disponibili i dati. La discordanza tra il numero di studenti inseriti in programmi di alternanza scuola-lavoro e il numero di studenti ospitati è dovuta al fatto che alcuni di essi sono stati ospitati in due o più aziende o enti pubblici ospitanti.

9 Sugli stage curricolari attivati ai centri di formazione professionale, Eleonora Voltolina scrive: «nel 2007/2008, dei circa 360mila ragazzi che hanno affollato le migliaia di corsi attivi in Italia, l'80% ha fatto un tirocinio come parte integrante del percorso formativo ai fini di ottenere una qualifica regionale: solo questo segmento numericamente 'vale' quasi 290.000 stagisti ogni anno (di cui oltre la metà sono adolescenti che compiono percorsi triennali di formazione professionale alternativi alle scuole superiori, nell'ambito del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione)» (Voltolina 2010, 18).

che svolgono stage curricolari – nel 2015 siamo arrivati a quota 948.145.¹⁰ Quasi un milione di stagisti, quindi.

E, comunque, mancano all'appello alcune decine di migliaia di stagisti. Non solo perché – come si è spiegato nel paragrafo precedente – mancano fonti e dati su alcune categorie di stage numericamente rilevanti, come quelli curricolari attivati da studenti che frequentano master di I e II livello¹¹ e corsi di formazione professionale, e i praticantati richiesti per poter sostenere l'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio di alcune professioni. Ma anche perché, come già rilevava Eleonora Voltolina nel 2010, vi è una quota di stage che sfugge totalmente a qualsiasi tipo di registrazione. Da un lato, infatti, molti enti ospitanti, soprattutto della pubblica amministrazione e del terzo settore, hanno iniziato a proporre «tirocini volontari non retribuiti» con tanto di certificazione delle attività svolte per il riconoscimento dei crediti formativi, in modo da non superare il limite massimo di stagisti ospitati oppure per evitare di corrispondere l'indennità di stage ai neodiplomati e i neolaureati, così come imposto dalla l. n. 92/2012.¹² Dall'altro lato, una parte degli stage è avviata in maniera totalmente informale, senza la partecipazione di un ente promotore e senza la stesura di un progetto formativo, diventando quindi a tutti gli effetti un'esperienza di stage 'al nero' (Voltolina 2010; DGC 2013). Pur non essendo quantificabile, l'estensione di questa quota di stage può essere intuita dai risultati dell'indagine *The Experience of Traineeships in the EU*, che ha permesso di rilevare come, in riferimento all'ultimo stage svolto, solo il 43% degli stagisti italiani aveva firmato un accordo scritto o un contratto con l'ente o l'impresa ospitante¹³ e solo il 64% avrebbe avuto una

10 Per gli stage extracurricolari e quelli curricolari svolti nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, sono stati presi in considerazione i dati relativi al 2015. Per gli stage svolti da studenti delle scuole secondarie superiori è stato considerato l'anno scolastico 2014/2015, tenendo conto del fatto che la maggior parte degli stage vengono attivati nella seconda parte dell'anno scolastico. Per gli stage degli studenti universitari, mancando dati più recenti, sono stati considerati quelli del 2014.

11 I Master di I e II livello sono frequentati sia da giovani appena laureati, sia da persone già inserite nel mondo del lavoro che intendono perfezionare le proprie conoscenze professionali. Questi ultimi, di solito, sono esentati dall'obbligo di svolgere uno stage curriculare, e, quindi, risulta difficile stimare quanti effettivamente hanno svolto uno stage e quanti no. In ogni caso, nell'anno accademico 2013/2014 gli studenti iscritti a master di I livello sono stati 24.657, mentre quelli iscritti a master di II livello sono stati 15.258 (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 2016).

12 Basta googlare «stage + volontariato» e «tirocinio volontario non retribuito» o, in alternativa, dare un'occhiata alle bacheche universitarie, per trovare offerte di questo tipo. L'ARPA della Regione Valle d'Aosta, con un po' meno di fantasia, li chiama «incarichi di collaborazione a titolo gratuito» (Sergi 2014).

13 Nel questionario veniva chiesto se era stato firmato «a written agreement or contract with the organisation or company». Nel caso dell'Italia si fa riferimento al progetto fori

copertura assicurativa in caso di malattia o incidente (DGC 2013, 39-43).

Perciò, tra stage registrati e stage non registrati, nel 2015 abbiamo superato il milione di stagisti. Già nel 2016, quando si dovrà tener conto dei 652.641 stage della prima tornata della ‘riforma della Buona Scuola’ (Ufficio stampa MIUR 2016), sfioreremo il tetto di un milione e mezzo di stage: e ci avvieremo a sforare quello dei 2mln nel giro di pochissimi anni, quando la l. n. 107/2015 sarà totalmente a regime e coinvolgerà stabilmente ogni anno un milione e mezzo di studenti delle scuole secondarie superiori (Ufficio stampa MIUR 2015). Come ha detto Francesco Luccisano, l'*enfant prodige* responsabile della segreteria tecnica del MIUR e estensore del rapporto sulla ‘Buona Scuola’, «stiamo facendo una follia, una lucida follia» (Patti 2015).

3 AAA Stagisti cercansi

Dove va a lavorare questo esercito di stagisti? In tutti i comparti del settore privato, di quello pubblico e del non-profit. Dai laboratori farmaceutici all'avanguardia agli alberghi a due stelle, dalle grandi testate giornalistiche agli ospedali pubblici, dalle ONLUS che si occupano di immigrati alle biblioteche di quartiere, dalle imprese edili alle case circondariali, dai negozi che vendono mutande alle unità di ricerca delle università, dalle organizzazioni imprenditoriali ai sindacati... Ovunque, in pratica. Finanche nelle parrocchie (Tesorio 2016).

Ma quali sono le imprese che ospitano stage? Iniziamo con il settore privato, facendo riferimento all'indagine annuale di Unioncamere. Secondo l'ultima rilevazione disponibile, nel 2014 circa 215.000 imprese – cioè una impresa ogni sette – hanno attivato uno o più stage, sia curricolari, che extracurricolari, durati poche settimane oppure svariati mesi, con indennità, con rimborso spese o senza l'uno né l'altro. La distribuzione tra le aziende dei 320.100 stagisti¹⁴ ha tendenzialmente ricalcato la geografia

mativo, che deve essere firmato contestualmente dal tutor dell'ente promotore, dal tutor dell'ente ospitante, dallo stagista stesso.

14 Come è stato evidenziato nei paragrafi precedenti, anche nel settore privato il numero di stagisti è cresciuto a partire dalla fine degli anni Novanta, a seguito dell'approvazione delle prime norme in materia e ha conosciuto un vero e proprio boom a seguito del varo della l. n. 30/2003 (ISFOL 2010, Voltolina 2010), per poi stabilizzarsi negli anni della crisi (AlmaLaurea 2012, 2013; Unioncamere 2012, 2013) e riprendere a crescere con la ‘riforma della Buona Scuola’ e il programma Garanzia Giovani. Stando ai dati di Unioncamere, si è passati da circa 228.000 stagisti nel 2006, a 305.000 nel 2008, fino al picco di 322.000 nel 2009. Tra il 2010 e il 2012 vi è stato un calo: nel 2010, infatti, sono stati ospitati circa 311.000 stagisti, nel 2011 307.250, nel 2012 306.580. Il numero degli stagisti ha poi ricominciato a crescere, toccando quota 310.540 nel 2013 e 120.100 nel 2014 (Unioncamere 2012, 2013, 2014, 2015).

e la struttura del sistema produttivo italiano, che vede una maggiore concentrazione di imprese nelle Regioni settentrionali e una netta prevalenza di unità produttive con meno di 50 dipendenti. Il 60,7% degli stagisti ha svolto, infatti, il proprio stage nel Nord Ovest (108.830) e nel Nord Est (85.650), mentre la quota rimanente l'ha svolto nelle Regioni del Centro (65.250) e del Sud (60.370). Per quanto riguarda le classi dimensionali, il 70,5% degli stagisti ha lavorato in microimprese (148.610) e piccole imprese (77.170), mentre la quota restante in imprese di dimensioni medie (41.450) e grandi (52.870) (Unioncamere 2015).

Ben 235.000 stagisti hanno svolto il proprio stage nel settore dei servizi, in particolare nei servizi di alloggio e ristorazione e dei servizi turistici (50.180), nel commercio al dettaglio (26.940) e nell'ambito della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (25.000). Considerate globalmente, le imprese del settore secondario sembrerebbero, invece, dimostrare un minore interesse verso lo strumento stage: quasi tutti i comparti ospitano, infatti, meno di 10.000 stagisti all'anno, con l'eccezione delle costruzioni (19.720), delle industrie che fabbricano macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto (15.640) e delle industrie metallurgiche (13.540). Questa minore presenza di stagisti non è dovuta solo al fatto che anche la distribuzione settoriale degli stage ricalca la struttura produttiva del Paese. È legata anche al fatto che le imprese industriali ricorrono più spesso a strumenti di formazione e inserimento lavorativo più 'classici', come il contratto di apprendistato (ISFOL 2010a, 25), mentre gli stage si utilizzano soprattutto nei settori *labour intensive* e nei settori che richiedono 'capitale umano' fortemente specializzato. Quest'ultima tendenza trova conferma se, assieme al numero di stagisti per comparto, consideriamo anche l'incidenza delle imprese che ospitano stagisti in ogni singolo comparto e il livello di competenze richiesto agli stagisti. I comparti in cui almeno una azienda ogni quattro attiva stage sono, infatti, quello delle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (28,1%), quello della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (26,5%), quello dei servizi informatici e delle telecomunicazioni (25%) e quello dei servizi avanzati di supporto alle imprese (24,9%). I comparti, invece, in cui almeno un'azienda ogni cinque attiva stage sono i servizi dei media e della comunicazione (24,1%), l'istruzione e i servizi formativi privati (23,8%), i servizi finanziari e assicurativi (23,5%) e le industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (20,4%) (Unioncamere 2015, 63).

Quanto al livello di competenze richiesto dalle aziende che attivano stage, lo si può ricavare indirettamente dalla presenza di laureandi e laureati tra gli stagisti. Nel corso degli ultimi anni questa presenza è diminuita sia in valore assoluto che relativo, a causa dell'ampliamento del ricorso agli stage tra gli studenti delle scuole superiori - che lo utilizzano prevalentemente come strumento di orientamento e formazione nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro - e tra alcune componenti della forza lavoro,

che lo utilizzano come strumento per l'inserimento lavorativo e la riqualificazione (ISFOL 2010, Unioncamere 2013, Voltolina 2010). Tuttavia, vi sono alcuni comparti che presentano un'incidenza di laureati e laureandi ben al di sopra della media del 31,9% registrata nel 2014. Se consideriamo solo quei comparti in cui almeno uno stagista su due è laureato, ritroviamo in parte gli stessi comparti in cui si registra una maggiore propensione ad attivare stage, ossia: i servizi avanzati di supporto alle imprese (64%), i servizi dei media della comunicazione (63,4%), i servizi informatici e delle telecomunicazioni (62,9%), i servizi finanziari e assicurativi (62%), le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (57,1%) e i servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (50,6%).

Per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, solo l'11,9% degli stagisti - cioè 38.091 stagisti su 320.100 - è stato assunto a seguito dello svolgimento di uno stage nella stessa azienda con cui ha firmato il contratto. Questo tasso così basso, da un lato, è dovuto al fatto che quella che avrebbe dovuto essere una delle funzioni più importanti dello stage, ossia permettere ai giovani di inserirsi nel mercato del lavoro, è stata fortemente ridimensionata (ISFOL 2010; Voltolina 2010, 2013). Dall'altro lato, è dovuto al fatto che una parte delle aziende ricorre agli stage per evitare nuove assunzioni, pur avendo a disposizione forme contrattuali che di per sé garantiscono un notevole abbattimento del costo del lavoro e un'ampia flessibilità in fatto di licenziamenti.

Il numero di assunzioni effettive e previste è influenzato anche da altri fattori. In primo luogo, dipende dalla dimensione delle imprese. Più è piccola l'impresa, più si riducono le possibilità di assunzione: nel 2014, infatti, le grandi imprese hanno assunto il 28,8% degli stagisti ospitati, le medie imprese il 13,1%, le piccole imprese il 9,3% e le micro imprese il 6,9% (Unioncamere 2015). In secondo luogo, dipende dall'ubicazione territoriale delle imprese: le chance di assunzione aumentano per chi svolge il proprio stage nelle Regioni del Centro e del Nord Ovest (13,3% e 13%), a differenza di chi lo svolge nelle Regioni meridionali (10,6%) o del Nord Est (10,3%).¹⁵ In terzo luogo, dipende dal comparto produttivo in cui avviene lo stage. I tassi più bassi di assunzione post stage si rilevano nei servizi di alloggio e ristorazione (5,1%), nella sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (5,5%) e nell'ambito dell'istruzione e dei servizi formativi privati (5,7%). Al contrario, si registrano prospettive migliori se si svolge

15 Milano, capitale italiana degli stage, e Roma sono in realtà le Province più 'virtuose' se si considera il rapporto tra stagisti ospitati e assunzioni al termine dello stage. Nel 2014 a Milano sono stati assunti 5.662 stagisti su 28.170, pari al 20,1%, mentre a Roma sono stati assunti 4.151 stagisti su 21.620, pari al 19,2%. La maggior parte delle Province italiane, invece, si discosta pochissimo dalla media nazionale, mentre i record negativi sono detenuti dalle Province di Enna e Oristano (5,7%), Trento (6,5%), Imperia (6,6%) e Bolzano (6,8%) (Unioncamere 2015).

il proprio stage nell'ambito dei servizi informatici e delle telecomunicazioni (33%), nei servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (28,5%), nei servizi avanzati di supporto alle imprese (23%) e nelle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (21,9%).

Se confrontiamo questo elenco con quello dei comparti in cui si registra una maggiore incidenza di imprese che ospitano stage, emerge come le imprese di alcuni settori *labour intensive* tendano a supplire alle carenze di personale con stagisti a costo zero (o quasi) – è il caso del comparto della sanità, dell'assistenza sociale e dei servizi sanitari privati e di quello dell'istruzione e dei servizi formativi privati –, mentre altre utilizzano lo stage come strumento di selezione per future assunzioni – è il caso dei servizi informatici e delle telecomunicazioni, dei servizi avanzati di supporto alle imprese e delle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto, qualora lo stage si concluda con l'assunzione, l'ex stagista deve fare i conti con un mercato del lavoro sempre più precario. Dall'indagine *Gli stagisti italiani allo specchio* emerge, infatti, che al 2% del campione è stato proposto un contratto a tempo indeterminato, al 6% un contratto a tempo determinato e al 13% un contratto atipico (ISFOL 2010a, 21).¹⁶

Per il settore pubblico, come abbiamo già spiegato, non esistono né dati, né indagini che possano permettere di osservare il fenomeno più in dettaglio. Ancora una volta, si può fare riferimento solamente alle stime elaborate da Eleonora Voltolina: nel 2009 circa 200.000 persone hanno svolto almeno uno stage nella pubblica amministrazione, nel sistema sanitario o nell'ambito dell'istruzione (Voltolina 2011). Gli stage attivati sono in larghissima parte curricolari, anche se nell'ultimo *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie* appare evidente come stia aumentando anche il numero degli stage extracurricolari, passati dai 42.183 del 2012 ai 45.526 del 2015 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2015, 2016). A differenza di quanto avviene in alcuni comparti dell'ambito privato, nel settore pubblico lo stage non viene utilizzato come strumento per 'selezionare' futuri lavoratori da inserire in organico. Le procedure di assunzione sono, infatti, basate su concorsi pubblici e non sulla chiamata diretta a seguito dello svolgimento di uno stage. Inoltre, le politiche di austerità adottate a seguito della crisi economica del 2008, hanno contribuito a ridurre ulteriormente le possibilità di inserimento lavorativo attraverso l'introduzione del blocco delle assunzioni. Perciò, le possibilità di essere assunti a seguito di uno stage nel settore pubblico sono praticamente pari a zero.

¹⁶ Dalla medesima indagine, risulta che il 53% dei rispondenti lo stage «si è concluso con una stretta di mano, per altri ancora con una proroga (17%)», per il 9% in 'altro' modo (ISFOL 2010a, 21).

4 Gli stagisti non sono tutti uguali

Secondo l'art. 1 della *Carta dei diritti dello stagista* stilata dalla *Repubblica degli stagisti*, gli stagisti dovrebbero «essere giovani» e non dovrebbero «avere significative esperienze lavorative precedenti». In base all'art. 2 della *Dichiarazione dello stagista* stilata dalla CGIL, invece, dovrebbero «essere inseriti o aver da poco concluso percorsi formativi». Mentre per l'European Youth Forum, che ha stilato l'*European Quality Charter on Internships and Apprenticeships*, gli stage dovrebbero essere «part of higher education» e gli stagisti dovrebbero essere «young people» che devono «acquire practical experience and add practical skills to the knowledge and qualifications that have been previously acquired through either formal or non formal education».

La realtà, però, è ben distante da questo idealtipo. Forse, solamente nella seconda metà degli anni 2000 – quando lo stage era rivolto soprattutto a studenti universitari, a giovani in procinto di entrare nel mercato del lavoro e in misura minore a giovanissimi studenti delle scuole professionali – una buona parte degli stagisti rispondeva ai requisiti appena menzionati. Poi le cose sono cambiate. Nel corso degli ultimi anni, infatti, la distribuzione degli stagisti tra le varie classi di età e tra i diversi livelli di istruzione è stata rivoluzionata più volte. Innanzitutto perché gli studenti universitari, che inizialmente sono stati protagonisti del boom degli stage, sono stati superati dagli studenti delle scuole superiori. Come abbiamo visto, i neolaureati che hanno svolto uno stage curricolare durante il proprio percorso di studi sono stati circa 135.929 nel 2014. Quindi poco più di un terzo dei 420.810 studenti delle scuole secondarie superiori e dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale che, nell'anno scolastico 2013/2014, hanno sperimentato varie forme di stage curricolare.

In secondo luogo, perché lo stage oggi è utilizzato a tutte le età, compresi gli over 45, per i quali, a seguito dell'aumento della disoccupazione dovuto alla crisi economica iniziata nel 2008, sono stati introdotti programmi speciali di reinserimento lavorativo tramite stage (Città di Venezia 2013; Provincia di Latina 2013). È un fenomeno, questo degli stagisti over 35, che è tornato a crescere in maniera allarmante, dopo un calo 'fisiologico' nel 2012, dovuto all'introduzione dell'indennità di stage con la l. n. 92/2012, che ha scoraggiato (momentaneamente) molte imprese e enti pubblici dall'utilizzo di stagisti 'pagati'. Lo si può vedere dai dati sugli stage extracurricolari. Per la classe di età 35-54 anni sono stati registrati 32.298 stagisti nel 2011, 25.807 nel 2012, 28.090 nel 2013, 30.009 nel 2014, 31.099 nel 2015, mentre per la classe di età degli over 55 sono stati registrati 3.498 stagisti nel 2011, 3.139 nel 2012, 3.408 nel 2013, 4.083 nel 2014, 4.514 nel 2015 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2014, 2015, 2016).

Insomma, una piccola armata all'interno dell'esercito degli stagisti. Che di sicuro non se la passa bene come Robert De Niro nel film *Lo sta-*

gista inaspettato, visto che finiscono a tappare i buchi presso il Tribunale di Cosenza per 250 € al mese, come è accaduto a Patrizia, 57 anni, ex dipendente di uno studio di commercialista. Oppure a vendere coni e coppette presso una gelateria di Busto Garolfo per 300 € al mese, come Giuseppina, 52 anni, ex impiegata, il cui figlio maggiore era a sua volta stagista. O, ancora, a riempire gli scaffali di un supermercato a Montebelluna per 600 € lordi al mese, come è accaduto a Andrea, 44 anni e tre figli piccoli, ex magazziniere di una multinazionale di mobili per ufficio (De Vito 2016).

Anche la composizione degli stagisti per genere ha subito una certa evoluzione nel corso degli anni. Per quanto riguarda gli stage curricolari svolti da studenti universitari, la situazione è rimasta tendenzialmente stabile. Le donne continuano a costituire la componente maggioritaria degli stagisti¹⁷ e a manifestare una maggiore ‘propensione’ a svolgere stage.¹⁸ Questo non solo perché le donne che si iscrivono all’università sono più numerose degli uomini e perché si iscrivono più spesso a corsi che prevedono stage obbligatori – come ad esempio i corsi di laurea in servizio sociale oppure in scienze infermieristiche. Ma anche perché ricorrono più spesso allo stage per avere l’occasione di un primo approccio al lavoro che vorrebbero svolgere.

Nel caso degli stage extracurricolari, la situazione è più magmatica. Per lungo tempo, infatti, la componente femminile è stata maggiore di quella maschile (ISFOL 2010b). Questo perché, come è stato evidenziato in vari studi (Voltipolina 2010, ISFOL 2010a), le donne hanno fatto ricorso e continuano a ricorrere maggiormente agli stage per superare i maggiori ostacoli incontrati nell’inserimento nel mercato del lavoro. Con scarso successo però, visto che, secondo quanto è emerso dall’inchiesta *Gli stagisti italiani allo specchio* (ISFOL 2010a), tra le donne che hanno svolto uno stage si è riscontrato un maggiore tasso di disoccupazione e un minore tasso di occupazione rispetto agli uomini.¹⁹ Più recentemente, tuttavia, con la crescita della disoccupazione e l’aumento delle difficoltà a (re)inserirsi nel mercato del lavoro, a seguito dello scoppio della crisi, la componente maschile ha iniziato a crescere, raggiungendo quasi quella femminile. Si è passati, infatti, da 99.129 stagisti e 111.080 stagiste nel 2011, a 162.401 stagisti e 166.791 stagiste nel 2016. È una tendenza, questa, che, al pari

¹⁷ Ad esempio, nel 2013 dei 118.945 laureati che hanno svolto almeno uno stage nel corso dei propri studi, circa il 62,1% erano donne (74.881). Nel 2014, invece, questa percentuale è scesa al 54,7%, pari a 74.449 donne su 135.929 stagisti (AlmaLaurea 2014, 2015).

¹⁸ Secondo l’ultima indagine di AlmaLaurea (2015), il 54% delle laureate e il 48% dei laureati hanno svolto almeno uno stage nel corso dei propri studi.

¹⁹ Secondo i risultati emersi da questa indagine, il 39,8% delle donne che aveva svolto uno stage risultava in cerca di occupazione, rispetto al 33,5% degli uomini, mentre risultava occupato il 25,2% delle donne e il 34,3% degli uomini (ISFOL 2010a, 17).

di quella precedente, dovrebbe suonare come un campanello d'allarme, visto che la parità verso cui si sta andando si gioca sulla precarizzazione generalizzata del lavoro.

5 Sui «fenomeni di preoccupante degenerazione dei tirocini»

Era il 2010 quando i ministri Mariastella Gelmini, Giorgia Meloni e Maurizio Sacconi, nel rapporto *Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, dopo aver riconosciuto che «accanto a buone prassi si registrano, tuttavia, fenomeni di preoccupante degenerazione dei tirocini formativi e di orientamento che, non di rado, sono utilizzati come canale di reclutamento di forza lavoro a basso costo senza alcuna valenza formativa o anche solo di vero e proprio orientamento», auspicavano quanto segue:

La funzione dei tirocini formativi e di orientamento va rilanciata slegandola dalle eccessive restrizioni imposte dai percorsi universitari che, prevedendo troppo spesso un numero di ore eccessivamente ridotto, degli obblighi burocraticamente gravosi e una formazione lontana dalle esigenze reali, allontanano le aziende dall'utilizzo di uno strumento assai utile anche per loro, oltre che per i ragazzi, per conoscere dei possibili futuri candidati a un posto di lavoro. Gli stage vanno perciò resi flessibili e modellabili nei contenuti come nella durata. Resta in ogni caso imprescindibile la responsabilità delle università, quali soggetti promotori, nel vigilare sul buon andamento dei progetti formativi avviati dagli studenti all'interno delle aziende. (Gelmini, Meloni, Sacconi 2010, 16-17)²⁰

Il ministro Elsa Maria Fornero, con la l. n. 92/2012, ha centrato questo obiettivo solo a metà. Se, infatti, da un lato, stralciando l'obbligo di comunicare l'avvio di stage curricolari alle Direzioni territoriali del lavoro, ha di fatto liberalizzato il numero di stagisti curricolari ospitabili da una singola azienda o da un singolo ente pubblico, dall'altro ha mantenuto lacci e laccioli su durata e contenuti degli stage curricolari ed extracurricolari

20 Sempre nel rapporto *Italia 2020* si può trovare un'altra perla, questa volta relativa ai voucher: «Altrettanto importanti sono ulteriori iniziative che consentano ai giovani studenti di svolgere precocemente esperienze di lavoro, anche occasionali, durante i percorsi scolastici e universitari. Il lavoro occasionale di tipo accessorio, previsto dalla 'riforma Biagi' e notevolmente ampliato con le successive modifiche legislative, offre oggi agli studenti la possibilità di svolgere lavori in tutti i settori economici durante le vacanze, nei periodi festivi e nel fine settimana» (Gelmini, Sacconi 2010, 17). Come sia andata a finire, lo si può leggere nel saggio *Processi di precarizzazione nel settore turistico. Forme, dimensioni e ruolo degli stage*, pubblicato in questa medesima curatela.

ed ha introdotto l'indennità obbligatoria per gli stage extracurricolari. Con buona pace degli enti ospitanti, che non sempre hanno gradito.²¹

In ogni caso, certe libertà le imprese, gli enti pubblici e le ONLUS se le sono prese lo stesso. Anche senza leggi ad hoc. Lo dimostrano le testimonianze raccolte da *La Repubblica degli stagisti*, una testata giornalistica online fondata nel 2009 da Eleonora Voltolina, dai siti *Studenti.it* e *ControCampus*, da alcune inchieste giornalistiche de *Il fatto quotidiano* e *La nuvola del lavoro (Corriere della Sera)*, oltre che dalle indagini citate in precedenza *Gli stagisti italiani allo specchio* (ISFOL 2010a) e *The Experience of Traineeships in the EU* (DGC 2013).

Dalla lettura di queste testimonianze e di queste indagini emerge uno spaccato molto variegato dell'universo degli stage: da un lato risaltano, in negativo, un certo numero di esperienze di vero e proprio sfruttamento, spesso descritte con termini come stage senza regole, proposte shock, abuso, false promesse, truffa... Dall'altro lato, emergono una serie di caratteristiche che permettono di analizzare quali sono in effetti gli stage più 'ordinari', che ora presenteremo, cercando di integrare i dati quantitativi che emergono dalle indagini di ISFOL (2010a) e del Directorate-General for Communication (DGC 2013), con i dati qualitativi che emergono dai blog e dai siti citati.

La maggior parte degli stagisti porta al termine il proprio stage nel corso degli studi (50%) o poco prima di conseguire il diploma o la laurea (18%), mentre il 32% lo intraprende al di fuori dei percorsi di istruzione (DGC 2013).²² Per quanto riguarda il numero di stage svolti, in entrambe le indagini è emerso che circa la metà degli stagisti intervistati ha avuto una sola esperienza di stage,²³ mentre circa il 20% ha avuto tre o più esperienze (ISFOL 2010a, 32; DGC 2013, 13). È un dato positivo? Con ogni probabilità no, giacché «questo dato può certo significare che ne hanno fatto solamente uno, ma può anche voler dire che gli intervistati erano alla loro prima esperienza di stage (cui prevedibilmente faranno seguito

21 Federalberghi, ad esempio, ha presentato ricorso al TAR del Lazio contro il mantenimento del tetto imposto al numero massimo di stagisti ospitabili in ogni azienda, chiedendo una deroga rispetto alla normativa in materia (Voltolina 2013). Come riportato in un comunicato stampa, «la Federazione contesta la norma che impone il rispetto di una proporzione tra il numero di tirocinanti che un'azienda può accogliere e il numero di lavoratori a tempo indeterminato occupati. In tal modo si preclude lo svolgimento di stage all'interno delle imprese turistiche e, in particolare, delle aziende stagionali e delle imprese a conduzione familiare. [...] Il provvedimento non lede unicamente gli interessi del settore alberghiero, ma anche quelli degli stessi tirocinanti, che vedono ingiustificatamente ridotta la platea delle aziende ospitanti» (Federalberghi 2013).

22 Per quanto sia stato limitato il campione preso in considerazione dall'inchiesta del Directorate-General for Communication, possiamo constatare come queste percentuali siano tenacemente convergenti con la composizione dei circa 900.000 stagisti rilevabili nel 2015.

23 Per ISFOL il 48%, per il Directorate-General for Communication il 58%.

altre)». Insomma, è molto facile diventare degli ‘stagisti seriali’. In particolare se si è giovani di 25-30 anni, poiché «dopo aver fatto uno o più tirocini durante i percorsi formativi, devono farne uno o più anche dopo, perché non riescono a trovare un’occupazione». Oppure se si è donne: il 75,2% delle persone che hanno svolto tre o più stage è, infatti, di sesso femminile, a conferma delle difficoltà tutte particolari che incontra l’altra metà del cielo nel trovare un lavoro (ISFOL 2010a, 32-34).

Relativamente alla durata, tendono a prevalere esperienze che durano da 1 a 3 mesi o meno di un mese, a riprova che la maggior parte degli stage è di tipo curricolare, con limiti di tempo tendenzialmente ben circoscritti. Circa uno stage su 5 dura più di 6 mesi (DGC 2013, 31), ma in questo caso, come suggeriscono molte delle esperienze raccontate dagli stessi stagisti su siti, blog e giornali, si può trattare di due tipologie di stage diametralmente opposte. O si tratta di stage rivolti a studenti o neolaureati che hanno bisogno di periodi più o meno lunghi di formazione pratica, come avviene ad esempio per alcune professioni scientifiche o per gli iscritti alle scuole di giornalismo (Voltolina 2010). Oppure si tratta di stage prorogati oltre ogni ragionevole necessità, utilizzati per sostituire i dipendenti strutturati con forza lavoro a costo zero.

Allo stesso modo, per quanto riguarda le attività da svolgere, se le testimonianze di una parte degli stagisti descrivono la propria esperienza come effettivamente finalizzata alla formazione, una parte non indifferente di testimonianze mette in luce come siano frequenti le situazioni in cui lo stagista viene impiegato nello svolgimento di mansioni non corrispondenti a quanto stabilito nel progetto formativo. In quest’ultimo caso, si rilevano esperienze diametralmente opposte. O si svolgono mansioni di basso profilo, che hanno veramente poco di formativo e che, in un certo senso, ‘educano’ lo stagista ad accettare la propria svalorizzazione nel mercato del lavoro – come accade al 10% degli studenti in alternanza scuola-lavoro, che durante lo stage si ritrovano a fare fotocopie o a fare le pulizie (Rosticci 2016). Oppure, dopo un breve ‘addestramento’ iniziale, lo stagista viene lasciato lavorare in autonomia, come un vero e proprio dipendente sotto il profilo degli orari, della produttività, della disciplina imposta sui luoghi di lavoro. Ma senza alcun diritto. O meglio con i diritti dello stagista.

Questo processo di complessiva svalorizzazione di questa quota crescente della forza-lavoro totale si può rilevare anche analizzando la diffusione di rimborси spese e indennità di stage. Eccettuati gli stagisti extracurricolari, ai quali è obbligatorio versare l’indennità, tra gli stagisti curricolari si riscontra una forte disparità di trattamento. Si oscilla tra un numero limitato di stage in cui viene corrisposto un mensile – si tratta prevalentemente di quelli svolti nelle grandi aziende – e la stragrande maggioranza degli stage in cui si riceve poco o niente – cosa che avviene soprattutto presso le piccole aziende, nel terzo settore e in quasi tutti gli stage attivati nel settore pubblico. Infatti, secondo quanto emerso dai risultati dell’indagine

The Experience of Traineeships in the EU (DGC 2013), il 70% degli stagisti non riceve alcun rimborso spese.²⁴ E anche quando esso viene corrisposto, solo nella metà dei casi è sufficiente a garantire l'autosufficienza dello stagista.²⁵ Questa situazione, che riguarda più le donne che gli uomini, fa sì che la maggior parte degli stagisti siano costretti a dover dipendere dalla propria famiglia, dai propri risparmi o, in alternativa, a lavorare con contratti atipici o in nero per potersi mantenere allo stage. Una controprova della reale incidenza del lavoro non pagato durante gli stage viene da una recente indagine dell'Istituto di Ricerche Demopolis condotta su 3.600 giovani tra 18 e 34 anni, che ha rilevato che al 68% dei rispondenti «è già capitato di lavorare gratis, anche per stage o tirocinio, con un dato che cresce nel segmento femminile del campione e tra i lavoratori precari» (Colasanto 2013, 106).

Queste tendenze dimostrano che per una parte significativa degli enti pubblici, delle imprese private e del settore non-profit gli stage sono uno strumento per avere a disposizione forza lavoro a costo zero, come ormai avviene in tutti i Paesi occidentali.²⁶ Allo stesso tempo dimostrano che per i giovani gli stage costituiscono un momento fondamentale, se non un passaggio obbligato, nel processo di formazione e di inserimento nel lavoro, inteso sia come formazione professionale tout court, ma anche come disciplinamento alla precarietà, alla flessibilità, alla gerarchia, all'autosvalorizzazione.

Sulla funzione disciplinante dello stage è d'accordo anche Mario Rusconi, vicepresidente dell'Associazione Nazionale Presidi, quando, a proposito dell'alternanza scuola-lavoro, ribadisce che: «il ragazzo deve invece fare una full immersion nel mondo del lavoro, per imparare non solo gli aspetti più pratici, ma anche le principali regole del comportamento della gestione dei rapporti gerarchici in ambito lavorativo». E, probabilmente, sono d'accordo anche i tutor aziendali che hanno seguito quel 49% di studenti del terzo anno degli istituti professionali che, nel corso del proprio stage, hanno subito rimproveri sul posto di lavoro (Rosticci 2016).

24 Questa rilevazione è stata effettuata nel 2013. Secondo la rilevazione ISFOL (effettuata nel 2009, quindi ben prima del boom degli stage curricolari delle scuole superiori), l'indennità veniva ricevuta dal 47,6% degli stagisti. In ogni caso entrambe le rilevazioni sono state effettuate prima dell'accordo tra Stato e Regioni per il recepimento della l. n. 92/2012, cioè prima che la corresponsione dell'indennità divenisse obbligatoria per tutti gli stage extracurricolari.

25 Dall'indagine ISFOL è emerso che il 14% degli stage prevede un rimborso di meno di 250 € mensili e il 17% tra 250 e 500 € mensili (ISFOL 2010a, 41).

26 A partire dagli Stati Uniti, terra nativa e patria dell'esercito degli stagisti, come emerge da *Intern Nation* di Ross Perlin (2011).

6 Chi difende gli stagisti?

La responsabilità istituzionale nella vigilanza sul corretto utilizzo degli stagisti e sulla tutela dei loro diritti spetta alle Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL). Si tratta di 99 uffici sparsi in tutto il territorio nazionale, a cui può rivolgersi ogni lavoratore, stagista o semplice cittadino per segnalare agli ispettori del lavoro casi di sfruttamento o di violazione delle leggi.

Al momento non esistono ricerche nazionali in grado di rilevare la quantità di denunce presentate dagli stagisti o la frequenza ed il successo dell'intervento degli ispettori; tuttavia un sondaggio giornalistico del 2009 (Voltolina 2009a, 2009b, 2009c, 2009d) ha rivelato un quadro particolarmente complesso e allarmante. In primo luogo è stato evidenziato che soltanto il 10% delle DTL considera l'attività di stage un fenomeno degno di attenzione, sia per quanto riguarda la dimensione numerica sia per ciò che concerne la frequenza degli abusi nei confronti degli stagisti. In secondo luogo, spesso gli ispettori del lavoro si muovono prevalentemente su segnalazione e non per iniziativa autonoma, dato anche il loro numero esiguo rispetto alla dimensione della popolazione e del territorio da coprire. In terzo luogo occorre considerare la carenza di strumenti efficaci a disposizione degli ispettori del lavoro per intervenire e sanare situazioni di abuso: le sanzioni previste dalla legge, infatti, sono spesso carenti, insufficienti o confuse, vale a dire concretamente impraticabili.²⁷

Molti degli elementi che impediscono la segnalazione degli abusi alle DTL sono anche alla base del numero esiguo di azioni giudiziarie promosse davanti ai Tribunali del Lavoro: a) la sostanziale condizione di precarietà dello stagista; b) il mancato interesse dello stagista nel 'sollevare' un caso giudiziario per quella che egli considera 'situazione di passaggio'; c) la mancata conoscenza delle norme che tutelano la sua condizione. A questi elementi occorre aggiungerne altri tre: d) il costo economico di una causa promossa davanti al Tribunale del Lavoro; e) i tempi particolarmente lunghi dei processi del lavoro nei tribunali italiani, la cui durata oscilla mediamente tra i 5 e gli 8 anni; f) l'oggettiva difficoltà nel reperire prove e testimonianze che siano in grado di dimostrare, nel corso di un processo giudiziario, la condizione di abuso. Nelle riviste specializzate, infatti, il numero di sentenze che non riconoscono la fondatezza dei ricorsi degli

27 In caso di violazioni che si definiscono «non particolarmente gravi», come ad esempio la mancata comunicazione di avvio dello stage alla Direzione territoriale del lavoro competente, sono previste delle piccole multe. In caso di violazioni «di una certa gravità», come, ad esempio, il superamento del numero massimo di stagisti consentito dalla legge, non sono previste sanzioni. In caso di violazioni «particolarmente gravi» - ad esempio quando a seguito dell'intervento degli ispettori del lavoro si ottiene la prova dell'utilizzo dello stagista come lavoratore - gli ispettori possono chiedere che lo stagista sia assunto dall'impresa, ma la legge non fornisce chiarimenti sul tipo di contratto con cui egli andrebbe assunto e sulle conseguenze di una mancata accettazione della (eventuale) richiesta.

stagisti risulta superiore a quello in cui, invece, viene riconosciuto il diritto dello stagista ad ottenere un contratto di lavoro, come riconoscimento del suo effettivo contributo all'interno delle attività dell'impresa. Considerato poi che l'ultima legge che ha in parte modificato le regole sugli stage è entrata in vigore nel 2012, e considerati i tempi mediamente lunghi dei Tribunali del Lavoro nell'emissione delle sentenze, appare comprensibile anche l'assenza di decisioni giudiziarie con riferimento alle nuove tutele e diritti accordati allo stagista da parte del legislatore.

Al di fuori delle vie istituzionali, le prime denunce di abusi nell'ambito degli stage sono state raccolte da Eleonora Voltolina, che è riuscita a rompere il silenzio pubblico su questo fenomeno e a catalizzare l'attenzione su di esso attraverso il blog *La Repubblica degli stagisti*. Alla sua iniziativa si deve anche la stesura della prima *Carta dei diritti dello stagista* (2009), contenente una serie di rivendicazioni relative a: l'effettivo contenuto formativo degli stage, che non devono essere utilizzati come strumenti di rimpiazzo del personale esistente; le possibilità di inserimento lavorativo; l'erogazione di un rimborso spese minimo per evitare la diffusione del lavoro non pagato; l'incentivazione dell'utilizzo dei contratti di apprendistato come strumento di formazione e inserimento lavorativo.

Le associazioni studentesche, invece, si sono impegnate solo recentemente nel denunciare gli abusi e nel rivendicare migliori condizioni per gli stagisti. Tra le iniziative più importanti prese da associazioni studentesche, si segnala la *Carta dei diritti degli studenti*, redatta da UDU, che è stata discussa e adottata da alcune università italiane e che include uno specifico articolo sugli stage curricolari ed extracurricolari contenente rivendicazioni in merito all'effettivo contenuto formativo degli stage, alla limitazione del periodo di stage nei mesi di sospensione delle lezioni, al controllo da parte delle università sulle strutture che ospitano stagisti, all'introduzione di questionari anonimi che permettano agli stagisti di valutare le attività svolte (UDU s.d.).

Anche i sindacati si sono attivati con notevole ritardo – o non si sono attivati affatto – rispetto alle forme di sfruttamento che dilagano nell'ambito degli stage²⁸. Finora è stata soprattutto la CGIL ad occuparsene, in particolare con la campagna *Non + Stage Truffa*, lanciata nel 2011, per contrastare l'abuso di stage non pagati e irregolari. Tra gli obiettivi di questa campagna, vi sono stati: il contrasto delle forme di abuso di stage sui posti di lavoro; la denuncia di tutte le forme di sfruttamento del lavoro non pagato mascherato da stage; la denuncia del ricorso sistematico agli stage «per risparmiare sempre di più sul costo del lavoro, a spese soprattutto dei giovani»; la richiesta di usare il contratto di apprendistato

²⁸ Va tenuto conto, comunque, che al pari delle denunce agli ispettorati del lavoro, il ricorso al sindacato è molto raro, anche nei casi di grave sfruttamento.

nelle situazioni in cui si mira all'inserimento lavorativo; la richiesta di rispettare una serie di parametri e di garanzie per gli stagisti, nel caso vengano attivati stage (CGIL 2011). A questa campagna hanno aderito anche UDU, UDS e la Rete degli Studenti Medi; la sezione siciliana di UDU ha sostenuto la CGIL regionale nella presentazione di «una proposta di legge regionale per migliorare le condizioni lavorative degli stagisti, e più in generale per regolamentare lo strumento di formazione-lavoro del tirocinio» (CGIL Catania 2011).

Per quanto riguarda i movimenti dal basso, va rilevato che generalmente hanno affrontato la questione degli stage nell'ambito del dibattito sollevato sulla crescente precarizzazione delle condizioni di vita e di lavoro dei giovani. In particolare, il collettivo Chainworkers, nato alla fine degli anni Novanta, è riuscito ad attirare l'attenzione su questi temi attraverso alcune iniziative, come la campagna di San Precario e una serie di azioni dimostrative, come l'EuroMayDay. Queste iniziative hanno avuto grande eco a livello internazionale, riuscendo a portare in piazza alcune decine di migliaia di giovani in decine di città europee. Tuttavia, come sottolinea Standing, questo movimento non è stato capace di darsi dei chiari obiettivi e, sul lungo periodo, non è riuscito a coinvolgere nelle proprie lotte altri settori di lavoratori che hanno conosciuto un altrettanto forte peggioramento delle condizioni di lavoro (Standing 2012, 13-15).

Più di recente, alcuni collettivi della Toscana hanno dato il via alla campagna *#TirocinioancheNO*, prendendo posizione contro l'implementazione a livello regionale della l. n. 92/2012 e il varo di alcuni progetti specifici di finanziamento degli stage curricolari ed extracurricolari. Vi è stata una limitata, ma decisa mobilitazione che ha denunciato che «la funzione principale del tirocinio è quella di comprimere il costo del lavoro complessivo ad esclusivo vantaggio della quota di profitto delle imprese. Ciò non significa soltanto sostituire forza lavoro retribuita con quella gratuita per le mansioni dequalificate, ma soprattutto comprimere il salario e i diritti di tutti gli altri dipendenti, pagandoli sempre meno» (Clash City Workers 2014).

Bibliografia

- AlmaLaurea (2012). *Condizione occupazionale dei laureati. XIV Indagine 2011*. Bologna: AlmaLaurea.
- AlmaLaurea (2013). *Condizione occupazionale dei laureati. XV Indagine 2012*. Bologna: AlmaLaurea.
- AlmaLaurea (2014). *Condizione occupazionale dei laureati. XVI Indagine 2013*. Bologna: AlmaLaurea.
- AlmaLaurea (2015). *Condizione occupazionale dei laureati. XVII Indagine 2014*. Bologna: AlmaLaurea.
- AlmaLaurea (2016). *Condizione occupazionale dei laureati. XVIII Indagine 2015*. Bologna: AlmaLaurea.
- Castellano A. et al. (2014). *Studio Ergo Lavoro. Come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione strutturale in Italia* [online]. McKinsey Company. URL <https://www.mckinsey.it/download/file/fid/2785> (2016-03-16).
- CGIL (2011). *Giovani non + disposti a tutto. Non + stage truffa* [online]. URL http://www.cgil.it/Archivio/Politiche%20giovani/decalogo_stagista_praticante.pdf (2016-06-28).
- CGIL Catania (2011). «'Firmiamo gli Stage': Domenica 18 dicembre nel catanese prosegue la raccolta firme di UDU e Giovani CGIL» [online]. URL <http://www.cgilct.it/site/tutte-le-news/notizie-generali/369-firmiamo-gli-stage-udu-in-campo-per-legge-popolare-su-diritti-e-tutele> (2016-06-28).
- Città di Venezia (2013). *Tirocini over 40* [online]. URL <http://www.comune.venezia.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/63943> (2016-06-28).
- Clash City Workers (2014). *[Firenze] #tirocinioancheNO: parte la campagna contro il tirocinio curricolare obbligatorio e non retribuito* [online]. URL <http://clashcityworkers.org/lotte/cassetta-degli-attrezzi/1226-firenze-tirocinioancheno-parte-la-campagna-contro-il-tirocinio-curricolare-obbligatorio-e-non-retribuito.html> (2016-06-28).
- Colangeli, Silvia (2015). «Garanzia Giovani, ritardi con i rimborsi agli stagisti anche in Sardegna, Marche e Basilicata: ma l'INPS non risponde». *La Repubblica degli stagisti*, 11 aprile.
- Colasanto, Michele (a cura di) (2013) *Inchiesta sui giovani. Tra disincanto e strategie di vita*. Brescia: Editrice La Scuola.
- De Vito, Luca (2016). «Né lavoro, né pensione. La carica degli stagisti che ci provano a cinquant'anni». *La Repubblica*, 11 aprile.
- DGC, Directorate-General for Communication (2013). *The Experience of Traineeships in the EU*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Eurobarometer 378.

- IES, IRS, BIBB (2012). *Study on a Comprehensive Overview on Traineeship Arrangements in Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Federalberghi (2013). «Ricorso al TAR del Lazio per i tirocini nel turismo». Comunicato stampa, 4 aprile.
- Gelmini, Mariastella; Meloni, Giorgia; Sacconi, Maurizio (2010). *Italia 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Ministero della Gioventù; Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.
- INDIRE (2013). *Alternanza scuola-lavoro. Un binomio possibile?* Firenze: INDIRE.
- INDIRE (2016). *Database degli esiti dei monitoraggi nazionali* [online]. URL http://www.indire.it/scuolavoro/content/index.php?action=lettura&id_m=8035&id_cnt=13987 (2016-06-28).
- ISFOL (2010a). *Gli stagisti italiani allo specchio*. Roma: ISFOL.
- ISFOL (2010b). *Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento*. Roma: ISFOL.
- ISFOL (2014). *XII Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere. Istruzione e Formazione Professionale. A.S. 2012-2013*. Roma: ISFOL.
- ISFOL (2015). *XIII Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere. Istruzione e Formazione Professionale. A.S. 2013-2014*. Roma: ISFOL.
- ISFOL (2016). *XIV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere - Istruzione e Formazione Professionale. A.S. 2014-2015*. Roma: ISFOL.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2014a). *Il programma italiano per la Garanzia sui Giovani. 2014-2020*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2014b). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. 2014*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2015). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. 2015*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2016). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. 2016*. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (2015). «Alternanza scuola-lavoro: 12,79% di percorsi attivati nell'a.s. 2014/2015, oltre 270mila gli studenti coinvolti» [online]. URL <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/ministero/focus301115> (2016-06-28).

- Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (2016). *Indagine sull’istruzione universitaria. Formazione post-laurea* [online]. URL <http://statistica.miur.it/scripts/postlaurea/vpostlaurea.asp> (2016-06-28).
- Patti, Francesco (2015). «Studenti al lavoro, la ‘lucida follia’ alla prova dei fatti». Linkiesta, 29 dicembre.
- Perlin, Ross (2011). *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. New York: Verso Books.
- Provincia di Latina (2013). *Azioni di contrasto ai fenomeni di disoccupazione* [online]. URL http://www.ticonsiglio.com/wp-content/uploads/2013/10/Stage-Latina_disoccupati-e-over-45_bando.pdf (2016-06-28).
- Repubblica degli stagisti (2009). «La carta dei diritti dello stagista» [online]. URL <http://www.repubblicadeglistagisti.it/initiative/okstage/bollino-ok-stage/la-carta-dei-diritti-dello-stagista/> (2016-06-28).
- Rosticci, Serena (2016). «Alternanza scuola-lavoro: uno su due non vede l’azienda» [online]. Skuola.net, 18 aprile. URL <http://www.skuola.net/news/scuola/alternanza-scuola-lavoro.html> (2016-06-28).
- Sergi, Stefano (2014). «L’Arpa della Valle d’Aosta cerca laureati disposti a lavorare gratis» [online]. La Stampa, 18 marzo. URL <http://www.lastampa.it/2014/03/18/edizioni/aosta/larpa-della-valle-daosta-cerca-laureati-disposti-a-lavorare-gratis-u2EsyDN9S3yqyEQxZHir6K/pagina.html> (2016-06-28).
- Standing, Guy (2012). *Precari. La nuova classe esplosiva*. Bologna: il Mulino.
- Traversi, Fabiana. (2011). *Numeri dal mondo degli stage*. Agora Vox, 1 novembre.
- Tesorio, Giuseppe (2016). «Scuola-lavoro, lo stage anche in parrocchia» [online]. Corriere della sera, 8 febbraio. URL <http://scuoladivita.corriere.it/2016/02/08/scuola-lavoro-se-il-don-dà-una-mano-ai-prof/> (2016-06-28).
- UDU (s.d.). *Carta dei diritti degli studenti* [online]. URL <http://www.unione-degliuniversitari.it/carta-dei-diritti-degli-studenti> (2016-06-28).
- Ufficio stampa MIUR (2015). «Scuola lavoro, inviata la Guida operativa. Giannini: ‘Con riforma risorse certe, subito coinvolti 500.000 studenti’» [online]. Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca. URL <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/ministero/cs081015bis> (2016-06-28).
- Ufficio stampa MIUR (2016). «Il primo anno della nuova alternanza: i dati a livello regionale» [online]. Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca. URL <http://www.istruzione.it/alternanza/primoanno.shtml> (2017-02-20).

- Unioncamere (2012a). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2012*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2012b) *Il lavoro dopo gli studi. La domanda e l'offerta di laureati e diplomati nel 2012*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2013). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2013*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2014). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2014*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2015). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2015*. Roma: Unioncamere.
- Voltolina, Eleonora (2009a). «Stagisti sfruttati, i casi finiti in Tribunale». *La Repubblica degli stagisti*, 18 dicembre.
- Voltolina, Eleonora (2009b). «I controlli degli ispettori del lavoro sull'utilizzo dello stage nelle imprese. La grande inchiesta della Repubblica degli stagisti». *La Repubblica degli stagisti*, 18 dicembre.
- Voltolina, Eleonora (2009c). «Controlli sugli stage, tutti i numeri dell'inchiesta della Repubblica degli stagisti». *La Repubblica degli stagisti*, 18 dicembre.
- Voltolina, Eleonora (2009d). «Tanti stage impropri, nessuna segnalazione agli ispettori. Perché? Due testimonianze». *La Repubblica degli stagisti*, 18 dicembre.
- Voltolina, Eleonora (2010). *La Repubblica degli stagisti. Come non farsi sfruttare*. Roma-Bari: Laterza.
- Voltolina, Eleonora (2011). «Quanti sono gli stagisti negli enti pubblici? Ministro Brunetta, dia i numeri». *La Repubblica degli stagisti*, 15 giugno.
- Voltolina, Eleonora (2013). «Stagisti in hotel e ristoranti, troppi o troppo pochi?». *La Repubblica degli stagisti*, 4 aprile.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Tra formazione e sfruttamento Uno studio sui tirocini in Provincia di Bologna

Lisa Dorigatti
(Università Statale di Milano, Italia)

Barbara Grüning
(Università di Bologna, Italia)

Carlo Fontani
(IRES Emilia Romagna, Italia)

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

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

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

1 Introduzione

In un contesto nel quale il grado di disoccupazione giovanile si attesta su livelli sempre più elevati, in particolare per quanto riguarda i mercati del lavoro dei Paesi del Sud Europa (Papadopoulos 2014), la questione dei tirocini e di altre forme di lavoro gratuito ha acquisito una crescente rilevanza. Secondo la normativa italiana e europea, gli stage e i tirocini¹ sono stati cre-

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

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

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

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

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

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

2 Tra istruzione e sfruttamento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Il quadro normativo italiano sui tirocini

In Italia i tirocini sono stati regolati attraverso diversi interventi normativi. Vengono introdotti nel 1997 tramite la l. n. 196/1997³ (il cosiddetto 'pacchetto Treu') con l'obiettivo di «realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro». Il testo legislativo prevedeva che i tirocini non costituissero 'un rapporto di lavoro' e introduceva diversi vincoli per una loro corretto utilizzo: veniva fissato il numero massimo di tirocinanti che un'azienda poteva ospitare (da calcolarsi in relazione al

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

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

- tirocini formativi e di orientamento: volti ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione dalla scuola al lavoro attraverso la formazione in la formazione *on-the-job* e la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Questi tirocini hanno una durata massima di sei mesi, non rinnovabile, e si rivolgono a diplomati o laureati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo in questione;
- tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo: finalizzati alla collocazione di persone in età lavorativa che si trovano in una delle seguenti condizioni: disoccupati, percettori di mobilità o cassa integrazione. Hanno una durata massima di 12 mesi;
- tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento lavorativo in favore di disabili e soggetti svantaggiati: con l'obiettivo di favorire l'accesso al mercato del lavoro delle persone con disabilità, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, e altre categorie svantaggiate ai sensi della l. n. 381/1991.⁵ La durata massima di tali tirocini è di 12 mesi (24 mesi per le persone disabili);
- tirocinio finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 Uno studio di dati amministrativi

Il nostro contributo si basa su un più ampio progetto di ricerca (si veda IRES ER 2014 per maggiori informazioni) che ha analizzato 1.008 progetti formativi⁶ riguardanti i tirocini svolti nella Provincia di Bologna nell'anno

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

2012. Tali progetti raccolgono al loro interno informazioni sull'azienda ospitante (settore di attività economico, organico aziendale e livello di stabilità contrattuale dei dipendenti), sullo stagista (età, genere, livello d'istruzione conseguito, stato occupazionale) e sul tirocinio (periodo di svolgimento, ore settimanali, attività previste, competenze da acquisire, professione, presenza e ammontare del rimborso spese). Le informazioni presenti nei progetti formativi sono state inserite in un dataset che ha consentito l'analisi sia quantitativa⁷ che qualitativa.⁸

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

5 Chi sono i tirocinanti?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

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

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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

6 Che cosa fanno i tirocinanti?

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

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

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

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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

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

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

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

E fra le conoscenze:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 Tirocini e rimborsi

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

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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati SARE Regione Emilia-Romagna

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

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

8 Quale formazione? Tirocini e progetto formativo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9 Discussione e conclusioni

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

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

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

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

Bibliografia

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

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

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

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 logistica 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

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,¹ 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

¹ <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),² 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 realizzzi. 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 1995,³ 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.⁴ 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 espresse 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'⁵ 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 configuranano 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;⁶ 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 uno 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 trascurare 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 addotti 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:⁷ 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 sotteso 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 Sociale⁸ 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.

Soggetto	Stagisti GDO	Imprenditori GDO	Enti promotori	Sindacati, Enti o Istituzioni abilitate al controllo
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

⁸ 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 tirocino, 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 extracurriculare: 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.

Intervistato	Età	Genere	Formazione	Sigla
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

Intervistato	Sigla
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.⁹

In generale, però, le probabilità che tali speranze si realizzino vengono percepite come difficili, molto improbabili se non addirittura impossibili dagli intervistati.¹⁰ 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.¹¹ 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 distinguono 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-tirocino 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 tirocino 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,¹² 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 tirocino. [...] 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 tirocino, per tutta la procedura amministrativa e per il tutoraggio in itinere del tirocino. (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 doppio 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 tirocino 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 tirocino 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.¹³

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.¹⁴

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 colleghes, [...] 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 scremar 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,¹⁵ hanno dichiarato che le assunzioni si attestano intorno al 20/30% degli stage attivati.

¹⁵ 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.¹⁶ 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.¹⁷

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 reimpegno 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.¹⁸

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.

¹⁸ «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».¹⁹

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 ragione 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)

19 «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 extracurriculare 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,²⁰ i secondi manifestano invece posizioni nettamente in antitesi,²¹ 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 extracurriculari) 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 fi-deistico 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.²²

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

22 «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 extracurriculare,²³ 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'azienda²⁴ 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'.²⁵ 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 inherente 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.²⁶ 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 tirocino,²⁷ da test e questionari contenenti domande relative all'esperienza di tirocino 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 accordo con il tutor e con l'azienda rispetto all'andamento del tirocino. [...] Spesso i tirocinanti anche durante il tirocino hanno l'ufficio o il tutor universitario come riferimento rispet-

26 «È chiaro che in lavori tipo questo un tirocino 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 tirocino» (ST06).

27 «Allora noi facciamo il controllo in corso dove sottoponiamo ai ragazzi sia un test/questionario contenente domande relativo al tirocino [...] 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 attivati²⁸ 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 profittevoli 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. 1172/2014²⁹ 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,³⁰ 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 riferimento professionale nell'ambito del medesimo settore). Infatti nel corso delle interviste, svolte nell'estate 2014, moltissimi degli attori intervistati riportavano questa informazione.³¹ 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),³² 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.

32 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 depo-tenzia 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 extracurriculare 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’ serva 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,³³ 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 extracurriculare 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) Se sì, chiedere brevemente dei dettagli.	S/N

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/imprese 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_stampa/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 (2014-07-10).
- Cuomo, Massimo (2009). *Profitto e castigo. Il disagio dei lavoratori e delle lavoratrici nei centri commerciali*. Milano: Edizioni Punto Rosso.
- Dell'Arringa, 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 (2014-06-20).
- FederDistribuzione (2013). «Mappa del sistema distributivo italiano» [online]. URL http://www.federdistribuzione.it/studi_ricerche/files/Mappa_Distributiva.pdf (2016-12-22).
- Ferrara, Alessandra at 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 (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/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 (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 (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 (2016-12-20).
- Voltolina, 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]. Tarronna, 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 (2016-11-15).

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Processi di precarizzazione nel settore turistico Forme, dimensioni e ruolo degli stage

Rossana Cillo
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract Working conditions in the Italian tourism sector are strongly based on flexibility, which is required in order to cope not only with workloads that can vary within the year or the same working day, but also to respond to the impact of the crisis and growing international competition. The demand for flexibility and the educational policies that have promoted on-the-job training have encouraged the spread of internships. This paper aims at examining how the working conditions of interns have affected the entire workforce, helping to increase precariousness, low labour costs and worsen working conditions.

Sommario 1 Un settore in crescita... anche grazie alla precarietà. – 2 Il caso veneziano. – 3 Gli stage nel settore turistico. – 3.1 «Non sono mai contenti. Vogliono sempre di più». – 3.2 Le condizioni di lavoro. – 4 La via della precarietà e del lavoro non pagato è lastricata di (buoni) stage.

Keywords Internships. Flexibility. Tourism sector. Exploitation. Precariousness.

1 Un settore in crescita... anche grazie alla precarietà

Il turismo è uno dei settori chiave dell'economia italiana. I dati lo provano: nel 2015 il contributo diretto dato al PIL nazionale è stato di 68,8mld €, pari al 4,2% del totale, mentre l'economia turistica allargata ha contribuito per 167,5mld €, pari al 10,2%. In termini occupazionali, il settore conta 1.141.800 posti di lavoro diretti (5,0% del totale dei posti di lavoro), mentre l'economia turistica allargata conta 2.609.000 posti di lavoro (11,6% del totale dei posti di lavoro) (WTTC 2016, 1, 12). Lo scoppio della crisi economico-finanziaria del 2007-2008 ha portato a una battuta d'arresto della crescita del settore, che è culminata nella contrazione del 2009. Tuttavia, già dall'anno successivo, il settore ha ricominciato a crescere, senza però raggiungere i livelli di fatturato e occupazione del 2007¹ a causa del

¹ Tra il 2007 e il 2009 il contributo diretto del turismo espresso in termini nominali è passato da 67,4mld € a 60,2mld, quello dell'economia turistica allargata da 177mld a 154,9mld.

mutamento qualitativo dei flussi turistici. Infatti, nonostante gli arrivi e le presenze presso le strutture ricettive siano complessivamente aumentati, la permanenza media e la spesa media pro capite, soprattutto per quanto riguarda il turismo interno, registrano una contrazione (Deandreis 2013, ONIT 2014, WTTC 2013).²

L'ambito ricettivo e ristorativo vede una netta prevalenza di imprese medio-piccole a conduzione familiare e una scarsa presenza di catene alberghiere e ristorative – caratteristiche, queste, che comportano una forte frammentazione del contesto produttivo (Dall'Ara 2010, 16-7) e che fanno sì che il numero medio di dipendenti per azienda sia più basso della media europea (Eurostat 2016). Nel corso dell'ultimo decennio la composizione della forza lavoro ha registrato un aumento della componente dipendente³ e, al pari di quanto sta avvenendo a livello mondiale, risulta essere sempre più segnata da stratificazioni di genere, generazionali e razziali. Le donne, i giovani, gli immigrati, infatti, costituiscono non solo la parte preponderante del lavoro dipendente,⁴ ma anche coloro che sono inseriti nei lavori più pesanti e con scarse prospettive di miglioramento sia in termini di carriera, che in termini di condizioni di lavoro (Baum 2012).

Le condizioni di lavoro sono fortemente improntate alla flessibilità, che viene richiesta per far fronte non solo a carichi di lavoro variabili stagionalmente e nell'arco della stessa giornata lavorativa, ma anche per rispondere all'impatto della crisi e alla crescente concorrenza internazionale da parte di mete turistiche low cost (Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014). Questo fa sì che nell'ambito ricettivo e ristorativo vi siano un tasso di turn-over superiore alla media nazionale e una maggiore diffusione di contratti atipici. L'anzianità media di lavoro con il medesimo datore di lavoro è, infatti, più bassa rispetto agli altri settori,⁵ mentre la diffusione di contratti a tempo

I posti di lavoro diretti sono passati da 1.148.000 a 1.047.400 unità, mentre quelli indiretti da 2.954.600 a 2.635.600 unità (WTTC 2013, 13).

2 Nel 2008 le strutture ricettive hanno registrato 95.546.000 arrivi e 373.667.000 presenze, con una permanenza media di 3,91 giorni. Nel 2012 sono stati registrati 103.867.000 arrivi e 381.412.000 presenze, con una permanenza media di 3,67 giorni (Istat 2013, 453).

3 Nel 2008 la forza lavoro dei servizi ricettivi e ristorativi, con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni, era pari a 1.140.900 unità e il lavoro dipendente costituiva il 67,5% (770.500 unità). Nel 2015 la forza lavoro totale era pari a 1.311.600 unità, mentre il lavoro dipendente costituiva il 71% (932.400 unità) (Eurostat 2016).

4 Ad esempio, nel 2015 risultava essere dipendente il 75,4% della forza lavoro femminile (496.600 lavoratrici su 657.900) e il 66,6% della forza lavoro maschile (435.800 lavoratori su 653.700) (Eurostat 2016).

5 Nel 2015 i lavoratori che dipendevano dallo stesso datore di lavoro da meno di due anni erano il 37,7% (353.000 dipendenti) del totale dei lavoratori dipendenti, oltre il doppio rispetto alla media nazionale (17,4%). È interessante confrontare i dati italiani con quelli comunitari (EU-28), che fanno emergere come l'instabilità occupazionale sia ancora più marcata sia nell'ambito ricettivo e ristorativo, che in tutti gli altri settori: i lavoratori che

determinato ha conosciuto una forte crescita, al punto da arrivare a superare la media europea: se nel 2000 i contratti per lavoro dipendente a tempo determinato avevano un'incidenza del 15,8% in Italia e del 21,9% nell'Unione Europea (EU-15), nel 2015 l'incidenza è salita rispettivamente al 32,6% e al 24% (Eurostat 2016).

Queste condizioni contrattuali sono particolarmente frequenti tra le categorie di lavoratori più vulnerabili, anche se l'evoluzione più recente del mercato del lavoro ha favorito la loro diffusione anche tra le categorie di lavoratori più stabili. La composizione per genere dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, infatti, mostra da un lato una leggera preponderanza della componente femminile (2015: 51,7%), dall'altro una diffusione più veloce di questa tipologia contrattuale tra la componente maschile.⁶ Inoltre, per quanto riguarda la composizione per generazione, quasi metà dei contratti a tempo determinato sono stati stipulati con giovani lavoratori,⁷ per i quali la flessibilità richiesta dall'organizzazione del lavoro e dal mercato si trasforma in precarietà occupazionale e di vita (Gallino 2007).

Anche l'evoluzione degli orari di lavoro mostra come, in un settore di per sé caratterizzato da una forte destrutturazione dei tempi di lavoro, l'imperativo categorico sia adottare un'organizzazione del lavoro ancora più flessibile per far fronte alle esigenze immediate dei flussi di clientela e contemporaneamente intensificare al massimo lo sfruttamento del lavoro. Un esempio in questo senso è il maggiore ricorso al lavoro con orario part-time: la sua diffusione sta aumentando in tutti i settori, tanto a livello nazionale, quanto a livello europeo. Tuttavia nell'ambito ricettivo e ristorativo sta crescendo con un ritmo particolarmente sostenuto,⁸ sia perché permette di 'ottimizzare' i tempi di lavoro, sia perché i contratti con orario part-time permettono di mascherare forme di lavoro parzialmente irregolari e ottenere così un abbassamento dei costi del lavoro. Così, come per i contratti a tempo determinato, anche per l'orario part-time è possibile rilevare una incidenza differenziata in base al genere, che sta in parte mutando in questi ultimi anni. Da un lato, infatti, i dati più recenti mostrano che lavora part-time una lavoratrice su due e un lavoratore su cinque

nel 2015 dipendevano dallo stesso datore di lavoro da meno di due anni erano pari rispettivamente al 44,1% e al 23,6% del totale dei dipendenti (Eurostat 2016).

6 Nel 2008 l'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti era pari al 26,2% tra le donne e al 25,2% tra gli uomini, mentre nel 2015 era pari rispettivamente al 31,7% e al 33,7% (Eurostat 2016).

7 Nel 2015 143.100 lavoratori su 304.700 lavoratori con tale tipologia di contratto avevano un'età compresa tra i 15 e i 29 anni (Eurostat 2016).

8 In Italia, tra il 2008 il 2015 la percentuale di lavoratori con orario part-time impiegati in tutti i settori è passata dal 14,3% al 18,5%, mentre nel settore in esame è cresciuta dal 25,8% al 34,7% (Eurostat 2016).

e che le donne costituiscono la componente di gran lunga maggioritaria dei salariati con questo regime orario. Dall'altro lato è possibile rilevare come, a seguito della crisi economico-finanziaria del 2007-2008, il lavoro part-time abbia iniziato a diffondersi molto di più tra gli uomini (Eurostat 2016).⁹ Una tendenza, quest'ultima, strettamente connessa alla diffusione del part-time involontario, che indica come in questo settore sia in atto un processo di 'femminilizzazione' delle condizioni di lavoro che sta portando a un complessivo livellamento verso il basso delle condizioni di lavoro e che sta contribuendo ad ingrossare le fila dei *working poor* (Horemans, Marx, Nolan 2016).

Infine, sempre in tema di destrutturazione dei tempi di lavoro e aumento della flessibilità, occorre rilevare che anche nel turismo – seppure in misura minore rispetto al commercio – è aumentato il ricorso al lavoro su turni e nei giorni festivi e l'impiego di «lavoratori in part-time, a termine e autonomi [che svolgono] i turni più svantaggiati, così come sono i più giovani quelli maggiormente impiegati a orario ridotto, a turni, e nel lavoro domenicale», determinando di fatto «una forte desincronizzazione dei tempi sociali rispetto alla settimana lavorativa 'standard'» (Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 33, 37).

2 Il caso veneziano

Il turismo è un settore chiave anche per il Veneto, grazie a un'offerta di tipo variegato (turismo balneare, turismo montano, turismo enogastronomico, città d'arte), ma soprattutto alla forte attrattività esercitata da Venezia.¹⁰ La sua rilevanza è cresciuta ulteriormente in conseguenza degli effetti della crisi, che hanno fortemente indebolito il settore edile e l'industria. Tra il 2008 e il 2015 sono più che raddoppiati sia il tasso di disoccupazione del totale della forza lavoro (2008: 3,4%; 2015: 7,1%), che il tasso di disoccupazione giovanile (2008: 10,4%; 2015: 24,7%), alimentati in particolare dalla perdita di posti di lavoro nelle costruzioni e nell'industria manifatturiera ed estrattiva. Tra il 2008 e il 2014, infatti, gli occupati nelle costruzioni sono scesi da 180.000 a 138.000, mentre quelli nell'industria manifatturiera ed estrattiva sono passati da 665.000 a 581.000.

9 Nel 2008 la forza lavoro assunta con contratto part-time era composta dal 76,3% da donne e dal 23,7% da uomini, mentre nel 2015 rispettivamente dal 69,9% e dal 30,1% (Eurostat 2016).

10 Il Veneto rappresenta la prima Regione d'Italia per arrivi e presenze: nel 2012 ha registrato un totale di 15.818.525 arrivi e 62.351.657 presenze (pari rispettivamente al 15,2% e al 16,4% di quelli registrati a livello nazionale), di cui 10.230.469 arrivi e 40.387.375 presenze sono di provenienza internazionale (pari rispettivamente al 20,1% e al 22,3% di quelli registrati a livello nazionale) (elaborazioni su dati ENIT 2014; Eurostat 2016).

Al contrario il comparto ‘commercio, alberghi, ristoranti’ è divenuto un fondamentale canale di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, come dimostrano i dati sugli occupati, che sono cresciuti da 398.000 a 432.000, toccando un picco nel 2012, con 446.000 occupati (Unioncamere Veneto 2015, 79).

Anche nel settore turistico veneto è in atto un tendenziale peggioramento delle condizioni di lavoro, che ricalca le trasformazioni in atto a livello nazionale e, contemporaneamente, ha portato al consolidamento di alcune nuove forme contrattuali, come il lavoro intermittente e il lavoro occasionale accessorio, che stanno consentendo di rendere ancora più flessibile l’organizzazione del lavoro e, soprattutto, di ridefinire il rapporto di subordinazione tra lavoratore e azienda. Per quanto riguarda il ricorso al lavoro intermittente, le assunzioni registrate in tutti i settori sono passate da 19.100 nel 2008 a 74.400 nel 2011, per poi scendere a 37.100 nel 2013 e 30.000 nel 2014, a seguito dell’introduzione dell’obbligo della comunicazione preventiva con la l. n. 92/2012 (Unioncamere Veneto 2015, 88).¹¹ Il maggior numero di assunzioni di lavoratori intermittenti si è registrato nel comparto ‘commercio, alberghi, ristoranti’, dove sono stati stipulati 16.000 contratti nel 2008, 55.100 nel 2012, 26.800 nel 2013, e nella Provincia di Venezia, con 2.700 contratti nel 2008, 21.200 nel 2012, 10.100 nel 2013 (Veneto Lavoro 2014, 37).

Per quanto riguarda invece il ricorso al lavoro occasionale accessorio, nel 2015 a livello nazionale sono stati emessi 115mln di voucher e ne sono stati riscossi 87.981.801, mentre i lavoratori coinvolti sono stati 1.380.030. Dopo la Lombardia, il Veneto è la Regione in cui si è più diffuso questo fenomeno: il numero di voucher riscossi è aumentato in maniera esponenziale in questi ultimi anni, passando da 192.655 nel 2008 a 3.236.962 nel 2012, a 11.976.805 nel 2015,¹² grazie anche al contributo del settore ricettivo e ristorativo. A livello regionale, infatti, il turismo detiene il primato per numero di voucher riscossi (2.784.984), per numero di posizioni lavorative coinvolte (68.009 su 214.986), per numero committenti (9.022 su 59.390) (Veneto Lavoro 2014, 44-45; Veneto Lavoro 2016).

Come anticipato, in un primo tempo il *job-on-call* e in un secondo tempo i voucher hanno dato un contributo fondamentale alla iper-flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e alla ridefinizione del rapporto tra lavoratore e

11 A questo proposito, Unioncamere Veneto rileva che «in quasi il 30% dei casi di cessazione di rapporti di lavoro intermittente intervenuti nel terzo trimestre 2012 ha fatto seguito un’assunzione nella medesima impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato (50%) oppure a tempo determinato (40%), in genere con orario a part-time» (Unioncamere Veneto 2015, 88).

12 Come evidenzia un recente rapporto di Veneto Lavoro, la crescita di questo fenomeno è stata impressionante: nel 2010, ad esempio, il numero di voucher emessi era inferiore ai 10mln, mentre nel 2008 i lavoratori coinvolti erano poco meno di 25.000 (Veneto Lavoro 2016).

impresa. In primo luogo, entrambi questi istituti consentono di gestire la forza-lavoro letteralmente *just-in-time* e di scardinare i rapporti contrattuali basati su orari di lavoro predefiniti formalmente. Il dipendente viene messo al lavoro sulla base delle necessità immediate dell'impresa: in questo modo, assieme alla pianificazione dell'orario di lavoro, viene meno anche la possibilità di decidere del proprio tempo al di fuori degli orari di lavoro. In secondo luogo, il *job-on-call* e soprattutto i voucher hanno permesso di ampliare ulteriormente i confini dell'area del lavoro grigio, anziché favorire l'emersione delle posizioni lavorative irregolari, come nelle intenzioni del legislatore.¹³ In particolare per quanto riguarda il lavoro occasionale accessorio, è ormai prassi comune che solo una parte delle ore di lavoro siano pagate con i voucher, mentre il restante viene pagato in nero. Come rileva L. Giordano, «si è lavoratori occasionali o accessori solo nominalmente», nella realtà si è spesso lavoratori a tempo pieno impiegati in maniera continuativa e senza alcun diritto per quanto riguarda ferie, malattia, maternità, indennità di disoccupazione (2016, 26-7). Infine, a causa dell'introduzione del lavoro occasionale accessorio è stato possibile svincolare la prestazione lavorativa dalla preesistenza di un contratto scritto e dall'adesione formale ai contratti collettivi sottoscritti a livello nazionale o aziendale. Questo ha di fatto istituzionalizzato un rapporto di lavoro individualizzato, andando a ridefinire anche le modalità complessive di impiego della forza-lavoro:

il rapporto di lavoro viene ridotto al nudo salario, denaro contro tempo senza alcun diritto che sia possibile contrattare. Il rapporto di lavoro viene completamente individualizzato, impedendo che la forza lavoro si presenti in massa a far valere la sua forza. (Giordano 2016, 29-30)

3 Gli stage nel settore turistico

È in questo laboratorio dell'ultra-precarietà che si situa la crescente diffusione del ricorso agli stage.¹⁴ Il comparto dei 'servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici' è, infatti, il comparto privato che ospita il maggior

13 L' introduzione dell'obbligo della comunicazione preventiva per il ricorso al lavoro intermittente (l. n. 92/2012) è stata decisa proprio per mettere dei paletti al dilagare del lavoro grigio.

14 I paragrafi che seguono si basano sui risultati emersi dalla ricerca sul campo effettuata nell'ambito del progetto *Internstage* per quanto riguarda gli stage effettuati nel settore turistico allargato di Venezia e della sua Provincia. La ricerca sul campo, effettuata tra marzo 2014 e febbraio 2015, si è basata su 15 interviste e su 3 focus group. Il campione di persone intervistate ha incluso: 5 stagisti con titolo di studio universitario (ST01, ST02, ST03, ST04, ST05); 6 rappresentanti di istituzioni che promuovono stage, tra cui università (EXP01, EXP02), istituti secondari con indirizzo professionale (EXP03), Centri per l'impiego (EXP04), corsi di formazione professionale (EXP05, EXP06); 2 ispettori del lavoro (EXP07,

numero di stagisti curricolari ed extracurricolari a livello nazionale.¹⁵ Nel 2014 Unioncamere ne ha rilevati 51.180, pari al 15,9% dei 320.100 stagisti ospitati dalle imprese private.¹⁶ Si tratta di un fenomeno che nel corso degli anni ha subito una crescita lenta e costante, solo in parte disturbata dalla crisi: tra il 2006 e il 2009 si è passati da 38.240 a 55.450 stagisti, per scendere in seguito a 43.480 nel 2010 e riprendere a crescere dall'anno successivo (Unioncamere 2009, 2011, 2015).¹⁷

Una prima ragione dell'ampiezza di questo fenomeno risiede nel fatto che le imprese di questo comparto collaborano da decenni con gli istituti professionali per garantire un percorso di formazione *on-the-job* agli studenti che intendono intraprendere una professione legata alla ristorazione, alla ricezione o ai servizi turistici, anche se per lungo tempo - è bene sottolinearlo - il perfezionamento della formazione teorica con l'acquisizione di competenze pratiche ha associato il tirocinio curricolare, da svolgersi durante l'anno scolastico, ad esperienze di lavoro contrattualizzate, soprattutto sotto forma di apprendistato (D'Amico 2015). L'importanza di questo rapporto pregresso tra istituti professionali e imprese incide anche sul percorso di studi da cui provengono gli stagisti. Nel 2014 solo l'8,3% degli stagisti risulta laureando o laureato, rispetto al 31,9 % rilevato nell'intero settore privato: un'incidenza molto bassa, quindi, anche se occorre tener conto del fatto che la presenza di stagisti universitari tende a variare in base alla rilevanza del comparto turistico nell'economia locale e alla presenza di corsi universitari per cui questo comparto possa costituire un importante canale di inserimento lavorativo dopo il conseguimento della laurea. Per quanto riguarda la tipologia di stage attivati, in 6.750 casi su 51.180 si è trattato di stage retribuiti, svolti perciò da neodiplomati o neolaureati a cui, in base alla l. n. 92/2012, occorre

EXP08); 1 sindacalista (EXP09); 1 rappresentante dell'Assessorato delle Politiche del lavoro della Provincia di Venezia (EXP10). I focus group hanno coinvolto 18 persone, tra cui: 3 membri del gruppo di ricerca; 2 rappresentanti degli studenti; 3 ricercatori universitari; 2 studenti; 2 sindacalisti; 3 ispettori del lavoro; 3 rappresentanti di istituzioni che promuovono stage (Centro per l'impiego; corsi di formazione professionale).

15 Se non espressamente indicato, in questo saggio i termini 'stage' e 'stagisti' vengono usati in riferimento sia alle esperienze curricolari, che a quelle extracurricolari.

16 La maggior parte degli stagisti è stata ospitata da imprese fino a 9 dipendenti (31.600) e da imprese da 10 a 49 dipendenti (13.720) (Unioncamere 2015).

17 Per quanto riguarda la Provincia di Venezia, sono disponibili dati sul macrocomparto 'commercio, alberghi, ristoranti' e non sul solo comparto turistico. Questi dati registrano un aumento del ricorso a stage e tirocini: a livello regionale si è passati da 16.120 tirocini attivati nel 2008 a 22.555 nel 2012, mentre a livello provinciale da 1.725 a 2.555. La maggior parte dei tirocini attivati a livello regionale viene effettuata nel settore dei servizi (2008: 10.990; 2012: 15.860), in particolare nel comparto 'commercio, alberghi, ristoranti' (2008: 3.000; 2012: 4.600) (Veneto Lavoro 2014, 86-90).

corrispondere un'indennità di partecipazione (Unioncamere 2015).¹⁸ La preponderanza di stagisti provenienti dalle scuole secondarie superiori incide anche sulla durata degli stage, che risulta essere tendenzialmente inferiore rispetto all'intero settore privato,¹⁹ proprio perché nella maggior parte dei casi vengono attivati nell'ambito dell'istruzione secondaria, in particolare da istituti professionali che prevedono stage obbligatori di tre settimane per gli studenti del terzo e quinto anno e di otto settimane per quelli del quarto anno.

Una seconda ragione della crescente diffusione degli stage nel comparto turistico è correlata all'introduzione nell'ambito dei percorsi di formazione universitaria della possibilità o dell'obbligo di acquisire crediti formativi tramite lo svolgimento di uno stage curriculare e alla possibilità di svolgere stage extracurricolari (tirocini formativi e di orientamento) una volta conseguito il titolo di studi (l. n. 196/1997 e d.m. n. 509/199) (Voltolina 2010). Come è emerso anche dall'intervista alla responsabile dell'Ufficio stage dell'Università Ca' Foscari, realizzata nell'ambito di questa ricerca, questi due provvedimenti legislativi hanno contribuito all'aumento del numero degli studenti universitari che svolgono stage nelle imprese del comparto turistico, coinvolgendo principalmente studenti e laureati provenienti da corsi di laurea di primo livello e magistrali e da master in ambito economico e linguistico:

L'azione di promozione degli stage è iniziata a strutturarsi subito dopo l'approvazione della l. n. 196/1997 e del d.lgs. n. 142/1998, che autorizzava l'università a essere uno dei soggetti promotori di stage. Fin da subito Ca' Foscari si è organizzata per svolgere questo ruolo: ovviamente quando abbiamo iniziato nel 1999 gli stage erano facoltativi, cioè erano un'azione a completamento del percorso formativo, che ogni singolo studente o neo laureato poteva decidere liberamente di fare per approfondire il proprio sapere, ma anche per avere un primo contatto con il mondo di lavoro nel caso fosse già laureato. L'esplosione [del numero degli stage] è avvenuta in seguito, nel momento in cui le varie riforme dei corsi di laurea hanno previsto lo stage come un elemento obbligatorio all'interno della carriera ed è diventato obbligatorio per quasi tutti i corsi di laurea, sia triennale che magistrale. (EXP01)

Una terza ragione è legata agli effetti dell'innalzamento del limite di età minima del lavoratore apprendista, che il d.lgs. n. 167/2011 ha portato

18 Nel 2014 nell'ambito privato sono stati attivati 50.150 stage retribuiti (Unioncamere 2015, 84). L'incidenza degli stage retribuiti nell'ambito dei servizi di alloggio e ristorazione e dei servizi turistici è pari al 13,1%, inferiore alla percentuale rilevata per l'intero ambito privato (15,9%).

19 Il 53,9% dura meno di un mese e il 46,1% ha una durata superiore, mentre l'incidenza sul totale delle imprese private rispettivamente del 40,5% e 59,5% (Unioncamere 2015, 78).

a 18 anni (17 se si è in possesso di una qualifica professionale). Questa riforma ha costretto molti studenti degli istituti professionali, intenzionati a lavorare durante la stagione estiva per guadagnare qualcosa e contemporaneamente perfezionare le proprie competenze pratiche, ad accordarsi con le imprese per svolgere dei tirocini di orientamento estivi anziché dei periodi di apprendistato. In questo modo per gli studenti sono venuti meno i diritti connessi alla sottoscrizione di un contratto, che, per quanto precario, era fondato sul riconoscimento dello status di lavoratore, al contrario dei progetti formativi degli stage. Questa novità legislativa ha inoltre avuto conseguenze anche sui percorsi di formazione, come è emerso dall'intervista a un docente che segue come tutor gli stage di un istituto professionale alberghiero della Provincia di Venezia:

Secondo me le scuole alberghiere hanno avuto un grave danno da questa normativa [il d.lgs. n. 167/2011]. Sto parlando in particolare dell'esperienza del lavoro stagionale: con la nuova normativa un ragazzo può essere assunto come apprendista solo se ha 18 anni oppure se ha il diploma di qualifica, che si riceve al terzo anno. I nuovi corsi professionali statali, però, stanno abolendo quasi dappertutto la qualifica del terzo anno, il che vuol dire che tutti i ragazzi che fanno le scuole professionali non avranno il diploma di qualifica, il che significa che fino a diciotto anni non possono lavorare nella pratica. In azienda posso assumerli, però dovrei assumerli come operaio qualificato, il che mi costa una follia. Nessuna azienda lo fa. Questo è il problema enorme che ha danneggiato tutte le scuole professionali e nello specifico ha fortemente danneggiato le scuole alberghiere. Perché il ragazzo fa un percorso di formazione di cinque anni, pensando che quella sia la sua professione, ma se prima tu non ti confronti con il mondo del lavoro... la scuola è molto diversa dal mondo del lavoro. (EXP03)

Infine un'ultima, fondamentale ragione che spiega la progressiva crescita del ricorso agli stage nel turismo è correlata alle dinamiche di lungo periodo che riguardano il mercato del lavoro nel suo complesso, di cui si è detto nel paragrafo precedente. La relazione tra flessibilizzazione del lavoro e aumento degli stage non riguarda, ovviamente, solo il turismo. E non riguarda solo l'Italia. Nel saggio *Intern Nation* Ross Perlin mette in evidenza, infatti, come negli Stati Uniti l'ascesa del neoliberismo e del «post-industrial, networked capitalism» abbia costituito:

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 [...] [and that include employment relationships such as] part-time, temporary, seasonal, casual, contract, on-call, and leased employees». (2012, 36)

Inquadrare la crescita degli stage in questo contesto, osserva Perlin, permette di capire come in realtà «many interns could be considered workers who have been purposely misclassified as students and trainees (2012, 38).

Inoltre, questa crescente precarizzazione della forza lavoro, nata in risposta alle conquiste e alle rivendicazioni del movimento dei lavoratori,²⁰ ha permesso alle imprese di ottenere due importantissimi risultati: da un lato aumentare i propri profitti a dismisura, dall'altro creare una profonda frattura tra i giovani lavoratori precari e i lavoratori più stabili organizzati sindacalmente (2012, 38-9).

3.1 «Non sono mai contenti. Vogliono sempre di più»

Tornando a volgere lo sguardo sul settore turistico e sul contesto veneziano, i risultati della ricerca sul campo hanno confermato le tendenze globali, evidenziando come nell'ultimo decennio, soprattutto dopo l'avvio della crisi economico-finanziaria, si sia sviluppata una dinamica molto simile a quella rilevata per gli Stati Uniti, che determina anche le finalità per cui le imprese attivano stage. Da un lato, secondo alcuni intervistati, una parte delle aziende ha continuato a dare priorità alla formazione *on-the-job* e ad accettare di ospitare stagisti per partecipare attivamente a questo processo.²¹ Inoltre – come sottolineato dalla responsabile dell'Ufficio stage dell'Università Ca' Foscari – soprattutto nel caso delle grandi imprese, gli stage promossi sono rientrati in un terreno più ampio di relazioni con il mondo accademico, poiché offrono all'impresa «la possibilità di entrare in contatto con l'ateneo, e quindi con i docenti, avere dei canali più diretti per sviluppare progetti innovativi o consulenze [...] di essere integrata nel tessuto accademico [e essere chiamata] come testimonial rispetto a determinati ambiti disciplinari» (EXP01).

Dall'altro lato, la maggior parte degli intervistati ha sottolineato come sempre più spesso lo strumento stage venga utilizzato dalle imprese come un mezzo per tagliare i costi del personale e per avere accesso a forza lavoro quasi o totalmente gratuita con cui fare fronte ai picchi di lavoro stagionali o quotidiani. Questa tendenza – che, secondo un docente che segue come tutor gli stagisti di un Istituto professionale della Provincia di Venezia, è stata innescata dalla crescente competizione internazionale di Paesi che hanno un costo del lavoro più basso e che riescono ad offrire

20 A tal proposito, Perlin scrive: «If the revolt against work began on assembly lines and in the alienating offices of large bureaucratic firms, management soon learned to reap the benefits and actively promote the 'casualization' of the workforce» (2012, 37-8).

21 Il docente tutor degli stagisti di un istituto professionale alberghiero della Provincia di Venezia ha osservato come «le aziende più illuminate vedono lo stage anche come un modo di partecipare alla formazione» (EXP03).

servizi turistici a un prezzo più basso rispetto all'Italia - sta portando anche ad una trasformazione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende, che ricorrono allo stage non tanto in una logica di sostituzione, quanto in una logica di affiancamento e supporto ai lavoratori dipendenti contrattualizzati, che vanno così a costituire il *core* della forza lavoro attorno alla quale ruota l'esercito degli stagisti:

Adesso anche le aziende piccole, anche quelle stagionali, stanno puntando ad avere stagisti sempre più in quest'ottica di sfruttamento. Una volta le aziende non erano molto propense a prendere stagisti, nel complesso una volta c'era molto più sfruttamento del personale poiché si lavoravano molte ore, dieci, dodici ore. [...] Adesso questo fenomeno sta diminuendo drasticamente, si tende sempre di più a stare nella regola, i dipendenti lavorano 40-45 ore pagate tutte regolarmente. Questo implica che hai bisogno di qualcuno in più ed avere lo stagista in più ti permette di stare nei costi. Anche perché c'è l'altro problema enorme di riuscire a essere competitivi. È un problema che non c'entra niente con lo stage, però per le aziende del nostro territorio entrano in gioco discorsi a livello nazionale, siamo in competizione con la Croazia, con la Grecia, con la Spagna, con l'Africa e sono tutte destinazioni che hanno prezzi più bassi dei nostri. (EXP03)²²

Anche i giovani intervistati hanno riferito di situazioni in cui il loro lavoro è stato utilizzato in termini molto flessibili, con l'esplicito intento di alleviare il carico di lavoro dei dipendenti fissi e di evitare di innalzare i costi con l'assunzione di nuovo personale. Ad esempio C., una venticinquenne laureata in economia turistica, che ha concluso tre stage curricolari nel corso della propria carriera scolastica, ha raccontato di aver svolto uno stage in un hotel veneziano durante il quale non ha mai ricoperto un ruolo specifico, ma è stata spostata dalla reception al back office e viceversa - a volte anche nello stesso giorno di lavoro - secondo le esigenze immediate della gestione dell'albergo (ST01). E., ventiquattrenne laureata in economia, nel corso del suo stage extracurricolare come *buyer* presso un'azienda che si occupa di rifornire i negozi degli aeroporti di numerose città italiane ed estere, è stata spostata dal ramo 'food' al ramo 'retail'. Lo spostamento, avvenuto per alleggerire il carico di lavoro della responsabile del ramo 'retail', è andato a coincidere con la sostituzione per maternità della re-

22 Anche una sindacalista di NIDIL-CGIL ha evidenziato come il ricorso agli stagisti sia utilizzato per affiancare e alleggerire il carico di lavoro del personale già assunto: «Gli stage costano poco. Il momento nel quale lo stage nel settore turistico ha una rilevanza è quello coincidente con i momenti di sospensione dell'attività formativa in senso stretto [...] per cui diventa interessante per un determinato tipo di azienda collocare questo personale [...] Si tratta di lavoro supplementare che non va a sostituire unità lavorative, bensì ore di lavoro» (EXP09).

sponsabile del ramo ‘food’, che inizialmente aveva fatto da tutor dello stage. Non essendoci stato il tempo per il passaggio delle consegne dalla lavoratrice in maternità alla nuova assunta, E. si è ritrovata a ricoprire il ruolo di tutor per quest’ultima:

In seguito, come ho anticipato, la mia tutor è andata in maternità e la sostituta doveva essere seguita dalla responsabile perché lei era nuova nel campo. Quindi inizialmente l’ho seguita io un po’, perché la mia tutor non ha avuto modo di fare da ponte, diciamo che non è riuscita a passarle il lavoro perché è stata a casa di punto in bianco. Il collegamento l’ho fatto un po’ io e un po’ la mia nuova responsabile, che poi effettivamente ha dovuto seguire la sostituta di maternità, per cui... (ST02)

Dalle interviste è emerso anche il caso di un’azienda che ha incentrato l’organizzazione del lavoro sullo sfruttamento del lavoro degli stagisti per riuscire ad abbattere i costi del lavoro. D., laureata in Scienze del turismo, ha infatti raccontato di aver svolto uno stage extracurricolare presso un’agenzia specializzata nell’organizzazione di mostre ed eventi in ambito artistico che ha deciso in maniera sistematica di ‘assumere’ solo stagisti per avere a disposizione una forza lavoro qualificata e a bassissimo costo, da impiegare sia in compiti qualificati che in attività senza alcun contenuto formativo:

Cito le testuali parole dopo la mia assunzione e quella di un’altra ragazza: «Noi da adesso andremo avanti solo a stagisti». È stata proprio una scelta aziendale. Ti racconto la mia esperienza. Io, tra l’altro, sono stata licenziata prima della fine del mio contratto, perché non avevano soldi per pagarmi, ma sono rimasta in contatto con altre colleghi che hanno continuato a lavorare lì. Le due proprietarie, oltre a me, hanno lasciato a casa altre persone perché non sono in grado di pagare uno stipendio normale, e per questo motivo continuano ad andare avanti a stagisti. Ragazzi che come me l’anno successivo hanno fatto l’allestimento, il disallestimento, la guardiania di questa mostra... Io per un mese prendevo sui 500 euro più i rimborsi spese, mi pagavano ad esempio se andavamo in mensa a pranzare... Mentre loro hanno preso sui 400 euro e hanno dovuto poi pagare di tasca propria i trasporti, il cibo... Facevano anche orari peggiori dei miei perché io comunque, quando erano le sei, andavo via. Io facevo le mie ore e me ne andavo e nessuno dopo mi obbligava a restare. Invece questi sono stati attratti dal fatto: «Oh, che figo! Posso allestire una mostra di arte contemporanea!». Poi in realtà si sono trovati a fare gli scaricatori, a scaricare le barche, a spostare le opere, ad appendere i quadri... insomma lavori di forza che non hanno niente a che fare... Lavori che ti possono insegnare l’etica del lavoro quanto vuoi, ma niente di concreto che poi ti possa aiutare ad esempio ad organizzare un evento o insomma capire come funziona il meccanismo di un concorso d’arte. (ST03)

3.2 Le condizioni di lavoro

Gli stage ospitati dalle aziende del comparto turistico sono tendenzialmente molto vari, sia sul piano dei contenuti, sia sul piano formale. Le imprese di questo comparto offrono, infatti, servizi molto diversificati: ristoranti, alberghi, campeggi, aziende che forniscono beni e servizi ai turisti (come ad esempio le agenzie viaggi) e alle aziende del comparto... Questo fa sì che anche le attività svolte nell'ambito degli stage siano molto varie: si passa dal lavoro di sala e nelle cucine, alla reception, all'assistenza clienti nelle agenzie viaggi, al supporto nella gestione dei siti aziendali, alla programmazione di progetti finalizzati alla promozione turistica... (ST01, ST02, ST03, ST04, ST05, EXP04). Per quanto riguarda la tipologia di stage attivati, si possono rilevare sia stage curricolari, sia varie tipologie di stage extracurricolari, come i tirocini formativi e di orientamento, i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, i tirocini estivi e di orientamento. Accanto agli studenti provenienti da istituti superiori, centri di formazione professionale, università, ai neodiplomati e ai neolaureati, è quindi possibile incontrare lavoratori over 40 o over 50, impegnati in stage finalizzati al reinserimento lavorativo o in stage curricolari attivati da centri di formazione professionale.²³

Le mansioni e le condizioni di lavoro vengono solitamente concordate tra gli stagisti e il tutor aziendale. Il rapporto dei tutor didattici con i tutor delle imprese ospitanti e con gli stagisti è più o meno intenso e frequente, in base al ruolo che ricoprono. Di solito l'intervento del tutor è meno assiduo nel caso di studenti universitari e di giovani che stanno svolgendo stage extra curricolari, mentre nel caso di studenti delle scuole superiori vi è una maggiore vigilanza, sia perché il contenuto dello stage nei corsi di studio professionali è regolamentato in maniera molto precisa, sia perché gli stagisti sono molto giovani (15-18 anni) e, nel caso in cui sorgano dei problemi, sono in una posizione di maggiore debolezza nei confronti delle imprese (EXP01, EXP02, EXP03).

Le interviste ai rappresentanti di istituzioni che promuovono stage hanno fornito una valutazione tendenzialmente positiva di questa attività, soprattutto in relazione alle sue finalità formative e all'avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro e alle realtà aziendali. Tuttavia, sulla base dell'esperienza maturata nella gestione di centinaia di stage ogni anno, hanno anche segnalato una serie di problemi che possono essere incontrati

23 Questa possibilità, in realtà, sembra ormai una certezza: l'Osservatorio mercato del lavoro dell'area metropolitana di Milano ha infatti certificato che su 30.500 tirocini extracurricolari attivati nel 2015 «il 6,8% ha riguardato over 40 e over 50. Significa oltre 2.000 lavoratori 'maturi', a cui vanno aggiunti altri quattrocento coetanei che hanno intrapreso la stessa strada nei primi mesi del 2016, [...] pronti a giocarsi la carta dello stage per riavere un posto. Il fenomeno è in crescita: sono sei volte più numerosi rispetto al 2010. Se le pro-

più o meno frequentemente, come: l'affidamento di mansioni dequalificate o di mansioni diverse rispetto a quanto stabilito dal progetto formativo (con la conseguente mancata acquisizione di competenze correlate al livello formativo dello stagista); l'affidamento di mansioni troppo qualificate rispetto a quanto stabilito dal progetto formativo e l'eventuale utilizzo dello stagista come un lavoratore vero e proprio; la mancanza di una postazione di lavoro adeguata; la scarsa presenza o la totale assenza del tutor; il mancato rispetto degli orari stabiliti nel progetto formativo e, nel caso stagisti minorenni, degli orari fissati dalla legge (divieto di lavoro superiore alle otto ore giornaliere, divieto di lavoro oltre le 23:00).

Al contrario, la maggior parte degli stagisti intervistati ha espresso una valutazione generale (apparentemente) positiva delle condizioni di lavoro e degli ambienti di lavoro in cui hanno svolto gli stage. Tale valutazione è stata giustificata dai rapporti positivi instaurati con i superiori e i lavoratori stabili dell'impresa, oltre che dalle mansioni assegnate, le quali hanno consentito una effettiva formazione professionale. Tuttavia, se si analizzano queste interviste alla luce delle valutazioni date dai rappresentanti di istituzioni che promuovono stage, emerge un quadro diverso, in particolare per quanto riguarda la questione dell'utilizzo degli stage come forma di lavoro vero e proprio.²⁴ Dalle interviste, infatti, è emerso che nella maggior degli stage curricolari il tutor aziendale tende a seguire la formazione dello stagista soprattutto nelle primissime settimane. Dopo questa fase, una volta che lo stagista apprende a svolgere autonomamente i compiti che gli vengono affidati, l'attività di tutorato tende a ridursi fortemente e a trasformarsi in un controllo di routine del lavoro svolto dallo stagista. È una situazione che viene spesso rilevata dagli ispettori del lavoro nel corso di controlli sui lavoratori assunti con un regolare contratto:

Nella maggior parte dei casi – spiega un ispettore dell'INPS della Provincia di Venezia – questi ragazzi lavorano come camerieri di sala, come baristi, lavorano come addetti al ricevimento a vario titolo... ma lavorano! L'intero apparato di rilevazione del tutoraggio diventa un elemento formale: devo mandare la lettera alla scuola, il ragazzo si prende i suoi crediti formativi, lui è contento, io sono contento, non pago qualche contributo, non pago retribuzioni se non quel poco di sub-specie di rimborso spese che viene attribuito a questi ragazzi, e basta. Finito il tirocinio, siamo tutti contenti. (EXP07)

porzioni riscontrate nel capoluogo lombardo fossero mantenute anche a livello nazionale, si potrebbero stimare in 20-25.000 gli stagisti ultraquarantenni e ultracinquantenni al lavoro nella pubblica amministrazione, nelle fabbriche, nelle aziende o nelle attività commerciali da nord a sud» (Susca 2016).

24 Il problema dell'utilizzo dello stage come forma di lavoro vero e proprio è stato rilevato anche negli altri Paesi che hanno partecipato al progetto *Internstage* e in vari studi sul

Anche il tutorato degli stage extracurricolari tende a seguire le stesse dinamiche. Anzi, in alcuni casi, quando lo stagista raggiunge una certa autonomia, le condizioni di lavoro, i ritmi e soprattutto la produttività richiesta dall'azienda sono analoghi a quelli dei lavoratori dipendenti, piuttosto che essere quelli di un giovane inserito nell'azienda per essere orientato e formato.²⁵ Ad esempio, E., nel corso del suo stage presso un'azienda che rifornisce i negozi degli aeroporti di numerose città, ha raccontato di avere iniziato a lavorare fin da subito e di essersi gradualmente fatta carico di responsabilità sempre maggiori:

Ho lavorato fin da subito, ho avuto difficoltà inizialmente soprattutto perché era il mio primo lavoro... C'era comunque il contatto perenne con il tutor, però per i primi due mesi ho fatto da assistente alla mia tutor, più che la stagista. Ero un po' il collegamento tra lei e i fornitori, cercavo di svolgere tutto quello che era il lavoro di back office per toglierle [il sovraccarico di] lavoro, effettivamente io ero lì per aiutare lei. [...] Soprattutto inizialmente sono stata sia seguita, che lasciata un po' allo sbaraglio. Secondo me effettivamente è l'unico modo per imparare. È un modo veloce per imparare. Inizialmente ti sembra di perdere tempo in realtà, però col senno di poi, effettivamente ti rendi conto che ti aiuta molto. Mi sono stati dati gli strumenti essenziali, dopodiché me la sono dovuta cavare da sola. Per cui il mio apporto in azienda serviva a tutti gli effetti. (ST02)

Il racconto di D., relativo allo stage extracurricolare svolto presso un'agenzia che organizza mostre ed eventi in ambito artistico, descrive in modo ancora più esplicito il reale contenuto formativo dell'esperienza appena conclusa:

Diciamo che con il secondo stage sono stata brutalmente catapultata nel mondo del lavoro. È stata una bella esperienza, però ci sono stati tanti momenti di difficoltà in cui io mi sono trovata veramente allo

fenomeno degli stage, come il già citato *Intern Nation* (Perlin 2015).

25 La differenziazione delle aspettative nei confronti del lavoro degli stagisti curricolari ed extracurricolari si riflette anche sulla gestione degli orari di lavoro. In genere gli orari di lavoro tipici corrispondono sostanzialmente a quelli dell'azienda che ospita lo stage. Nel caso degli stage extracurricolari la giornata di lavoro tende a ricalcare quella dei lavoratori dipendenti veri e propri e in alcuni casi anzi il carico di lavoro affidato e le scadenze impellenti hanno costretto lo stagista a fermarsi oltre l'orario di lavoro ordinario. Nel caso degli stage curricolari, invece, è stata rilevata una gestione più elastica dei tempi di lavoro, anche se questa maggiore libertà ha un prezzo, come ha spiegato C. a proposito del proprio stage curricolare: «avevo facilitazioni per quanto riguarda orari e giornate libere, ero facilitata anche nel lavoro, e ovviamente non ero pagata. Si pretendeva meno, però non ricevevo neanche un compenso o cose simili».

sbando. Sono stata assunta come collaboratrice per l'allestimento di una mostra d'arte che si tiene a Venezia. E dopo, appunto, finita la mostra, mi hanno assunto con stage come rimpiazzo di una ragazza. Il mio tutor, per quanto gentile, è stato assolutamente inesistente, perché ovviamente il mio lavoro non lo sapeva fare, come non sa fare il lavoro di tutti quelli che sono all'interno dell'ufficio. Lei ha il suo compito e basta. Molto probabilmente sarebbe stato meglio affidarmi ad una delle ragazze che lavora nell'ufficio, piuttosto che affidare un tutorato a caso. Lei mi era stata affidata come tutor perché era titolare dell'azienda, ma in realtà non aveva assolutamente le competenze. Come giornata tipica avevo la tipica giornata di ufficio, tuttavia nel corso dello stage ho fatto di tutto, non solo gli obiettivi che erano descritti sul progetto formativo. (ST03)

Le misure adottate per contrastare questo utilizzo ‘improprio’ degli stage come ‘lavoro mascherato’ (Génération Précaire 2005) e le altre problematiche elencate in precedenza sono pochissime e del tutto inadeguate. Tra le istituzioni promotrici contattate per le interviste, solo il Centro per l’impiego programma controlli a campione per monitorare l’andamento degli stage attivati, mentre nel caso dell’istituto professionale alberghiero le misure di controllo sono state adottate più per iniziativa dei singoli docenti, che non per una decisione condivisa dall’insieme degli istituti secondari.²⁶ Di solito, infatti, le istituzioni promotrici monitorano l’andamento e l’esito dello stage solo alla fine dell’esperienza, attraverso questionari somministrati separatamente alle imprese e agli stagisti, e prevedono interventi in itinere solo su specifica segnalazione dello stagista. Tuttavia – come ha rilevato un docente del corso di laurea in ‘Economia e gestione dei servizi turistici’ – in molti casi i giovani, soprattutto se impegnati in uno stage curricolare, preferiscono lasciar correre, per non perdere tempo prezioso da dedicare allo studio e per non dover ricominciare da capo la traiula della ricerca di un’azienda disposta ad ospitarli (EXP02). In altri casi, come è emerso dall’intervista a D., gli stagisti tendono (o, meglio, vengono spinti) ad accettare condizioni di sfruttamento e soprusi, dietro la promessa della prosecuzione dello stage con un contratto di lavoro:

Le titolari erano due persone molto lunatiche, che facevano veramente il bello e il cattivo tempo. Per esempio, mi sono sentita dire che non sapevo fare il mio lavoro, mentre in realtà io stavo lavorando, anche tanto. [...] Ho lasciato perdere perché avevo la prospettiva poi di essere assunta e

26 Il docente referente degli stage intervistato per questa ricerca (EXP03) ha personalmente organizzato un programma di tirocini estivi di orientamento che si svolgono presso aziende turistiche attentamente selezionate sulla base dei seguenti criteri: – esperienza pregressa nell’attivazione di tirocini con l’Istituto; – effettiva aderenza del tirocinio svolto

quindi mi sono detta: 'Visto che non ho altre proposte in ballo, che cosa faccio? Mi gioco la mia unica possibilità di lavoro? Oppure sto zitta sopportando come ho fatto fino ad adesso? Oppure mando tutto all'aria?'. A parte che anche se l'avessi detto al settore stage, non sarebbe cambiato niente. I ragazzi che sono venuti dopo di me e che hanno concluso lo stage, hanno contattato l'ufficio stage, ma non è cambiato assolutamente nulla. Tanto è vero che loro sono ancora nella lista di quelli che ricercano stagisti. E sono ancora lì, belli, in lista tutto l'anno. (ST03)

Per quanto riguarda invece sindacati e ispettorati del lavoro, la ricerca sul campo ha confermato quanto emerso già in altri studi (Voltolina 2011), ossia che queste istituzioni entrano poche volte in contatto diretto con gli stagisti e ancora più raramente avviano interventi di supporto sia individuali che collettivi. I motivi alla base di questo mancato intervento sono fondamentalmente quattro. Innanzitutto, sul piano legale lo stage non è un rapporto di lavoro e, di conseguenza, gli eventuali contatti e interventi avvengono collateralmente ad attività che sono rivolte fondamentalmente ai lavoratori contrattualizzati (EXP09).

In secondo luogo, come ha rilevato un ispettore INAIL della Provincia di Venezia, in caso di controlli

sorgono problemi dal punto di vista della verifica immediata del collocamento di questi ragazzi poiché [in base alla l. n. 192/2012] la comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro non è prevista [per tutte le tipologie di stage, ma esclusivamente per gli stage extra curricolari]. Per cui noi tecnicamente li potremmo anche reperire in nero, salvo poi controllare a posteriori se il tirocinio è stato concretamente strutturato da quell'impresa e quale soggetto promotore li ha collocati. (EXP08)

In terzo luogo, lo stage viene pressoché universalmente percepito come una fase temporanea della propria vita, un ultimo passaggio obbligato che segna il confine tra la conclusione del percorso di formazione scolastico o universitario e il pieno ingresso nel mondo del lavoro. E proprio per questo motivo preferiscono molti stagisti preferiscono lasciar correre (EXP04, EXP07, EXP09).

In quarto luogo, nonostante gli stagisti si rendano conto di essere inseriti in situazioni di sfruttamento, hanno comunque una scarsa conoscenza

al progetto formativo in termini di contenuti e di adeguato tutoraggio aziendale; - erogazione di una indennità di almeno 600 € mensili (la normativa regionale del Veneto stabilisce un'indennità minima di 400 €). Quando è stata effettuata l'intervista nell'estate del 2014, era l'unico programma di questo tipo organizzato in Italia.

dei diritti dei lavoratori e dei propri diritti in quanto stagisti.²⁷ Spesso tendono a soprassedere nel caso in cui si trovino in difficoltà, perché vedono lo stage come

una possibilità dopo la scuola di inserirsi nel mercato del lavoro, una possibilità di fare gavetta a prescindere dal rispetto delle normative. [...] Anche se vedono che ci sono delle situazioni al limite, come ad esempio essere utilizzati in sostituzione di un operaio o un commesso, - rileva una sindacalista della NIDIL-CGIL (Nuove Identità di Lavoro, Confederazione Generale Italiana del Lavoro) di Venezia - fanno fatica a denunciare queste situazioni perché si danno sempre delle attenuanti, ritengono che, piuttosto che niente, è comunque una prima opportunità di assaporare, di annusare cosa significa lavorare. E quindi sottopersi a quello che comporta l'attività giornaliera di un tradizionale lavoratore viene vissuto come acquisizione del 'bagaglio' [formativo]. (EXP09)

Questa attitudine fa sì che i giovani stagisti si rivolgano ai sindacati o agli ispettori del lavoro solo quando la situazione diviene insostenibile o dopo aver terminato lo stage - ossia quando è più difficile intervenire. O, ancora, succede che segnalino l'abuso ma decidano di non proseguire con la denuncia per timore di esporsi e per timore di non riuscire a ottenere il riconoscimento dei propri diritti.²⁸

4 La via della precarietà e del lavoro non pagato è lastricata di (buoni) stage

Stando alle intenzioni dei legislatori che hanno varato le riforme del mercato del lavoro e dell'istruzione che ne hanno istituzionalizzato il ricorso in ogni dove e in ogni quando, gli stage dovrebbero agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro.²⁹ Se poi si considerano alcune forme di stage extracurricolari, la finalità dell'inserimento lavorativo è ancora più esplicita.

27 L'INPS di Venezia, proprio per contrastare questa tendenza, ha avviato un ciclo di incontri rivolto agli studenti delle scuole superiori al fine di fornire loro una formazione di base sulla legislazione del lavoro e sui propri diritti in quanto lavoratori.

28 Dalle interviste agli ispettori del lavoro e ai sindacalisti è emerso che molti casi di abuso di stage vengono segnalati da altre aziende, che denunciano la 'concorrenza sleale', oppure da dipendenti regolarmente assunti che temono ripercussioni sul piano legale, poiché sono a conoscenza di situazioni particolari o a rischio (EXP07, EXP08, EXP09).

29 Si veda il mio saggio *L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze*, contenuto in questo volume.

Eppure, se si prendono in considerazione i dati relativi alla trasformazione degli stage in contratti di lavoro, gli scopi prefissati da queste varie riforme non sembrano essere stati raggiunti. Anzi... Nel 2014, ad esempio, solo l'11,9% delle 320.100 persone che hanno svolto uno stage nell'ambito privato ha continuato a lavorare nell'azienda ospitante con un contratto di lavoro.

Ancora peggiore è il bilancio del turismo. Questo comparto, infatti, è quello che offre meno opportunità di proseguire lo stage con un contratto di lavoro vero e proprio. Stando ai dati di Unioncamere, nel 2014 le imprese del turismo hanno assunto o previsto di assumere il 5,1% degli stagisti ospitati, ossia circa 2.600 ex-stagisti su un totale di 51.180. In termini percentuali questa quota è meno della metà rispetto a quanto rilevato per l'intero settore privato e, comunque, è in diminuzione rispetto a quanto rilevato nel 2010 e nel 2008, quando le imprese turistiche hanno assunto o previsto di assumere rispettivamente l'8,6% e il 5,7% degli stagisti ospitati (12,3% e 9,4% per il settore privato) (Unioncamere 2011, 80; 2009, 84).

Il primato negativo del turismo è stato confermato anche dalla ricerca sul campo relativa alla Provincia di Venezia: come ha potuto rilevare un ispettore del lavoro dell'INPS, nel corso della campagna di ispezioni che ha interessato il litorale veneziano nell'estate 2014, su 1.152 lavoratori dipendenti di 140 alberghi solamente uno aveva precedentemente svolto uno stage presso la stessa azienda che lo aveva assunto (EXP07).

Una delle ragioni del mancato passaggio dalla condizione di stagista a quella di lavoratore è correlata proprio all'uso degli stage come strumento per ottenere una maggiore flessibilità e maggiori profitti. L'utilizzo sempre più esteso di stage sta infatti contribuendo a trasformare il mercato del lavoro, andando ad incidere in particolare sulle modalità di accesso al mercato del lavoro delle fasce di lavoratori più giovani. Da un lato, secondo quanto rilevato dal responsabile dell'ufficio stage del Centro per l'impiego di Venezia, l'introduzione dell'obbligo di corrispondere l'indennità per gli stage extracurricolari (l. n. 92/2012) ha spinto numerose aziende sparse in tutti i settori ad 'assumere' stagisti extracurricolari, anziché assumere apprendisti:

Lo stage si mangia l'apprendistato. [...] L'apprendistato non è conveniente, non è conveniente come i datori di lavoro vorrebbero, nonostante gli innumerevoli rimaneggiamenti della normativa avvenuti negli ultimi 4-5 anni. Per adesso tutti questi rimaneggiamenti sono stati fatti per andare incontro ai datori di lavoro, anche l'ultimo intervento del governo Renzi. Sono tutte modifiche che favoriscono una maggiore possibilità di fare apprendistato. Ma i datori di lavoro non sono mai contenti. Vogliono sempre di più. Il di più oggi è lo stage (EXP04).

Dall'altro lato, il pieno - ancorché precario - ingresso nel mercato del

lavoro viene ritardato, poiché sempre più spesso gli studenti e i neolaureati si vedono offrire opportunità di stage, piuttosto che opportunità di lavoro, e si trovano a dovere svolgere 3-4 stage consecutivi, nonostante il settore turistico non abbia subito un forte impatto della crisi e, anzi, risulti in espansione.

I dati sulla reale efficacia dello stage quale canale di inserimento lavorativo vengono spesso messi in secondo piano,³⁰ così come si tende a mettere in secondo piano il fatto che le assunzioni che seguono gli stage molto raramente sono a tempo indeterminato. Si preferisce deviare il discorso dalla questione occupazione, puntando l'attenzione sul fondamentale contributo che lo stage fornirebbe all'occupabilità dei giovani, che vengono ritenuti «incapaci – come sottolinea una sindacalista del NIDIL-CGIL di Venezia – di essere produttivi alla loro prima esperienza lavorativa [...] [in quanto] avrebbero bisogno di tempi lunghissimi per essere produttivi e per essere capaci di svolgere un'attività come il banconiere, il commesso» (EXP09).

In realtà, accettando di inseguire l'obiettivo dell'occupabilità, da un lato ci si rassegna a non trovare lavoro al primo (o anche al secondo, terzo, quarto...) stage e, per contro, si inizia a parlare di opportunità per entrare in contatto per la prima volta con il mondo del lavoro, imparare 'a stare nel mondo del lavoro', farsi conoscere per quello che si vale veramente,³¹ inserire nuove esperienze nel curriculum, proprio perché, come evidenzia Emmanuel de Lescure, «aujourd'hui, un consensus existe pour dire que 'la formation n'a dès lors plus pour vocation d'attacher des salariés à des marchés internes de travail, mais de renforcer leur productivité et de leur assurer une meilleure employabilité'» (2011, 9).³² Dall'altro, se l'inserimento nel mercato del lavoro tarda ad arrivare, ci si ritrova a dover accettare il discorso 'workfarista', secondo il quale la disoccupazione non è una problematica sociale, pubblica, ma una responsabilità individuale, privata, dovuta alla mancanza di competenze, alla mancata costruzione di reti relazionali da attivare...

30 Gli stessi report di Unioncamere, alla voce assunzioni, presentano i dati in percentuale e non in termini assoluti. Del resto, leggere nero su bianco che lo stage ha permesso l'assunzione di 38.090 lavoratori su 320.100 stagisti, o, nel caso del turismo, di 2.600 lavoratori su 51.180 stagisti, un vago senso di vertigine lo fa venire sicuramente.

31 'Quanto' si vale? Non pervenuto. Lo stage era gratuito.

32 Senza contare che lo stesso concetto di occupabilità sarebbe da rimettere in questione. Come infatti emerge dai dati presentati da AlmaLaurea nell'ultima *Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati*, chi ha svolto uno stage curricolare durante gli studi ha il 13,5% di probabilità in più di trovare un lavoro entro un anno dalla laurea rispetto a chi non ne ha svolto nemmeno uno. Una percentuale molto bassa, se si considerano le variabili collegate alle stratificazioni regionali del mercato del lavoro italiano: ad esempio, chi risiede in una Regione del Nord ha il 45,9% di probabilità in più di essere occupato a un anno dalla laurea rispetto a chi risiede nelle Regioni del Sud (AlmaLaurea 2016, 50).

Questi discorsi sull'occupabilità, che ormai sono divenuti senso comune anche tra gli stessi stagisti,³³ servono a sviare l'attenzione anche da un'altra questione cruciale: lo 'scambio' apparentemente 'equo' che avviene durante lo stage tra azienda e stagista, ossia: formazione vs lavoro gratuito (o semi-gratuito). Anche se gli stagisti intervistati hanno evidenziato come, trascorse le prime settimane di affiancamento più o meno effettivo da parte del tutor aziendale, siano divenuti pienamente produttivi, capaci di produrre 'utili' per l'azienda, essi hanno preso le distanze solo dagli stage che non danno una formazione adeguata (i cosiddetti 'stage fotocopie'), ma non hanno messo in questione l'equità di questo scambio tout court. Questa accettazione della logica dell'occupabilità è così radicata che uno degli intervistati ha dichiarato di

preferire uno stage formativo e non pagato, che comunque mi lasciasse qualcosa, piuttosto che uno stage pagato che non mi lascia niente. [...] Poi ben venga il rimborso dei trasporti, il rimborso mensa, perché anche questi possono essere dei valori aggiunti, però non penso che siano una parte essenziale di uno stage. (ST05)

Ed è qui che si chiude il cerchio: i diversi milioni di stage svolti dalla fine degli anni Novanta ad oggi da un lato hanno contribuito a formare delle generazioni di futuri lavoratori con competenze pratiche e relazionali sempre più conformate alle esigenze del mercato e delle aziende. Dall'altro, hanno contribuito a normalizzare e banalizzare l'esperienza della precarietà e del lavoro non pagato, concorrendo a rendere accettabile qualsiasi condizione di lavoro, purché si esca dalla disoccupazione. I giovani che nell'ultimo quindicennio si sono barcamenati tra stage curricolari ed extracurricolari, progetti formativi ed attestazioni delle competenze acquisite, sono gli stessi giovani che nelle statistiche risultano impiegati con contratti a tempo determinato, con contratti a chiamata a tempo indeterminato, con voucher, finanche con buoni pasto... C'è una continuità sul piano materiale, in primis, tra la crescita degli stage e la diffusione di nuove forme di contratti flessibili su cui bisognerebbe molto riflettere e indagare.

33 Questo senso comune sugli stage non è limitato solo all'Italia. Anche negli Stati Uniti, come evidenzia Ross Perlin, è diffuso un discorso analogo: «Of more importance than any definition is the rhetoric that flavors the internship discourse: 'a foot in the door' for young people and a way of 'paying your dues', internships are also 'a great way to get experience', 'build your résumé' and 'make contacts'. A 'win-win' for employers and 'go-getter' interns alike, 'you get out what you put in'. We understand from these hopeful, endlessly echoed sentiments that the burden of creating something meaningful falls squarely on the shoulders of the intern, new to the workforce and desperate to squeeze in, tasked with making an impression at any cost and learning on the fly. [...] They [the interns] work, after all, for their own good name, so that someone, some day, will vouch for their fitness to do 'real' work» (Perlin 2012, 24).

Bibliografia

- Baum, Tom (2012). *Migrant workers in the international hotel industry*. Ginevra: ILO.
- Dall'Ara, Giancarlo (2010). *PMI nel turismo. Un'opportunità per lo sviluppo*. Milano: Franco Angeli.
- D'Amico, Nicola (2015). *Storia della formazione professionale in Italia. Dall'uomo da lavoro al lavoro per l'uomo*. Milano: Franco Angeli.
- Deandreis, Massimo (2013). *L'impatto economico «attuale e potenziale» del Turismo in Italia* [online]. Torino: Intesa San Paolo. URL [http://www.fedeturismo.it/component/docman/doc_download/7843-presentazione-deandreis-srm-sessione-mattina-ventennale?Itemid=\(2016-06-28\)](http://www.fedeturismo.it/component/docman/doc_download/7843-presentazione-deandreis-srm-sessione-mattina-ventennale?Itemid=(2016-06-28)).
- De Lescure, Emmanuel (2011). «De la 'seconde chance' à la 'sécurisation des parcours professionnels'; les ambivalences du développement de la formation continue». *Regards sociologiques*, 41-42, 7-13.
- Di Nunzio, Daniele; Giaccone, Mario (2014). «Il commercio e il turismo in Italia e in Europa». Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 19-48.
- Di Nunzio, Daniele; Giaccone, Mario; Delaria, Ilaria (2014). *Lavorare nel commercio e nel turismo. Condizioni di lavoro, salute e sicurezza*. Roma: Ediesse.
- Gallino, Luciano (2007). *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Génération Précaire (2005). *Sois stage et tais-toi. Pour en finir avec l'exploitation des stagiaires*. Paris: La Découverte.
- ENIT (2014). *Il turismo straniero in Italia* [online]. Roma: ENIT. URL <http://www.enit.it/en/studies-and-research.html> (2017-03-24).
- Eurostat (2016). *Statistics database*. European Commission.
- Giordano, Lucia (2016). *Voucher, ovvero del lavoro accessorio ma non occasionale*. Lavoro Insubordinato (a cura di), *Il regime del salario*. Trieste: Asterios, 25-30.
- Horemans, Jeroen; Marx, Ive; Nolan, Brian (2016). «Hanging in, but Only Just: Part-time Employment and In-work Poverty Throughout the Crisis» [online]. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5 (5). URL <https://izajools.springeropen.com/articles/10.1186/s40174-016-0053-6> (2016-06-28).
- Istat (2013). *Annuario statistico italiano 2013*. Roma: Istat.
- ONTI (2013). *Rapporto sul turismo 2012*. Roma: ONTI.
- Perlin, Ross (2012). *Intern Nation. How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London: Verso.
- Regione Veneto (2014). *Regione Veneto - Sezione sistema statistico regionale - Banche dati società*. Venezia: Regione Veneto.
- Susca, Giacomo (2016). «Stagisti a 50 anni». *Il Giornale*, 18 aprile.

- Triby, Emmanuel (2014). «Actualité et inactualité de la *stagification*» [online]. *Education et socialisation*, 35. URL <https://edso.revues.org/634> (2016-06-28).
- Unioncamere (2009). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2008*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2011). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2010*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2013). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2012*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2015). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2014*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere Veneto (2015). *La situazione economica del Veneto. Rapporto annuale 2015*. Unioncamere Veneto, Venezia.
- Veneto Lavoro (2014). *Rapporto 2014. Discesa finita? Crisi al sesto anno: assottigliati ancora posti di lavoro e risorse imprenditoriali*. Venezia: Regione Veneto; Veneto Lavoro.
- Veneto Lavoro (2016). *Il lavoro accessorio 2008-2015. Profili delle aziende dei lavoratori*. Venezia: Regione Veneto; Veneto Lavoro.
- Voltolina, Eleonora (2011). *La Repubblica degli stagisti*. Roma-Bari: Laterza.
- World Travel and Tourism Council (2013). *Travel & Tourism. Economic Impact 2013. Italy*. London: WTTC.
- World Travel and Tourism Council (2016). *Travel & Tourism. Economic Impact 2016. Italy*. London: WTTC.

Nuove frontiere della precarietà del lavoro
Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari
a cura di Rossana Cillo

Brevi note sul tirocinio infermieristico

Fabio Perocco
(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

Abstract This paper examines the internship phenomenon in the Italian health sector, with a particular attention to the nursing case. An ambivalent situation emerges: on the one hand it represents an important opportunity for professional training, on the other hand the research highlighted situations of exploitation produced by the hiring freeze, the mass unemployment of young nurses, the cuts in health spending.

Sommario 1 Introduzione. – 2 Cenni sul contesto generale . – 3 I tirocini nel settore sanitario. – 4 Esperienze di tirocinio nella sanità. – 5 L'ambivalenza del tirocinio. – 6 Conclusioni.

Keywords Curricular internships. Extra-curricular internships. Training; Exploitation. Health sector.

1 Introduzione

In questo breve saggio presento i principali risultati di uno studio locale sul tirocinio di infermieri e assistenti sanitari, condotto nel 2014 all'interno del progetto Internstage (CE DG Employment VS-2013-0400). In Italia la sanità pubblica costituisce uno dei settori in cui è maggiormente diffuso il ricorso ai tirocini curricolari (obbligatori)¹ ed extracurricolari (facoltativi); l'indagine si è focalizzata sulla figura dell'infermiere ma anche dell'operatore socio-sanitario poiché la sanità pubblica sta attraversando una fase di trasformazione legata al taglio dei finanziamenti e al crescente ricorso alle esternalizzazioni, fattori che incentivano l'impiego di questa figura. Dall'indagine sono stati esclusi i percorsi formativi di medicina poiché dal 2006 - a seguito del recepimento delle Direttive comunitarie 82/76/CEE e 93/16/CEE che dispongono l'adeguata remunerazione della formazione specialistica dei medici - i tirocini curricolari svolti dagli iscritti alle scuole

1 I percorsi formativi, sia a livello di formazione universitaria (medicina, infermieristica, ostetricia, radiologia, tecnico di laboratorio) sia a livello di formazione professionale (operatore socio-sanitario), sono altamente professionalizzanti e prevedono obbligatoriamente lo svolgimento di un elevato numero di ore di tirocinio nel corso degli studi.

di specializzazione di medicina sono inquadrati con il ‘contratto di formazione e lavoro’.

L’indagine, dal carattere esplorativo, è stata condotta nel contesto veneto e si basa su undici interviste che hanno coinvolto cinque tirocinanti (donne),² cinque rappresentanti di enti che promuovono tirocini come enti invianti o enti accoglienti (Università di Padova, Università di Venezia, una cooperativa sociale, ULSS 12 veneziana, ULSS 4 Alto Vicentino (Montecchio Petralcino) – dove sono state seguite delle buone pratiche di tirocinio basato un modello fortemente riflessivo e autonomo, un sindacalista. Sono stati inoltre effettuati tre meeting sui tirocini – che hanno coinvolto esperti, studenti, sindacalisti, ispettori del lavoro, rappresentanti di enti – in cui è stato esaminato anche il comparto sanitario. Trattandosi di un’indagine circoscritta, come territorio e quantità di dati raccolti, non ha nessuna pretesa di esaustività e di rappresentatività.

2 Cenni sul contesto generale

Il sistema sanitario nazionale, imperniato su un modello decentrato su base regionale, prevede che lo Stato stanzi risorse che vengono amministrate e spese dalle Regioni, le quali detengono funzioni di legislazione, amministrazione, programmazione, finanziamento e monitoraggio, e hanno la responsabilità della governance e dell’organizzazione di tutte le attività destinate a garantire l’erogazione delle cure e del servizio sanitario. Nel 2012 la spesa sanitaria pubblica corrente è ammontata a circa 111mld €, pari a 7% del PIL, corrispondente a 1.867 € annui per abitante. Il 57% è stato destinato alla fornitura di servizi erogati direttamente dal servizio sanitario pubblico e il 36,4% alla fornitura di servizi in regime di convenzione con enti privati. Anche se la destinazione dei fondi a servizi erogati direttamente o indirettamente può variare in modo significativo tra le Regioni, nel corso degli anni è aumentato il peso dei servizi erogati in convenzione con soggetti privati. Le principali voci della spesa in convenzione con privati sono l’assistenza farmaceutica (24,4%), l’assistenza medica di base e specialistica (28,4%), le prestazioni fornite dalle case di cura private (23,5%) (Istat 2014, p. 86).

Nel 2012 il comparto ‘Human health and social work activities’ contava 1.757.600 occupati, il 7,8% del totale degli occupati in Italia. Prevaleva la componente compresa tra i 40 e i 64 anni d’età (1.158.100 occupati, il 65,9%), mentre 554.700 occupati appartenevano alla fascia 25-39 anni e 44.800 alla fascia 15-24. La componente femminile era nettamente pre-

² Tre hanno svolto solo tirocini curricolari e 2 hanno svolto tirocini curricolari ed extra-curricolari. Tutte hanno svolto più di un tirocino.

ponderante: il 69,8% (1.226.800) degli occupati, che arrivava al 76,2% (457.100) nella fascia 15-39.³

Per ovvie ragioni gli orari atipici sono molto diffusi, in particolare nelle organizzazioni di dimensioni medio-grandi con almeno 50 addetti: la «rilevanza del lavoro su tre e quattro turni [è] maggiore che negli altri compatti per la più ampia diffusione dei processi a ciclo continuo [...] [legata] ad esempio all'assistenza sanitaria e alla necessità di presidiare ospedali e ambulatori 24 ore al giorno, 365 giorni l'anno» (Istat 2004, 48-49).

Pur essendo un comparto che nel passato ha garantito condizioni di lavoro molto stabili, negli ultimi anni si sono diffuse posizioni lavorative precarie e contratti atipici. Questa crescente precarizzazione, determinata dal blocco del turn-over e dai tagli alla sanità imposti dallo Stato, si manifesta principalmente nei contratti a tempo determinato e nel ricorso a forme di lavoro nominalmente autonomo. Il lavoro temporaneo nel 2012 ha interessato 153.800 lavoratori con un'incidenza doppia tra giovani e giovani-adulti,⁴ mentre nell'ambito del lavoro autonomo c'è stato un più ampio ricorso a medici, infermieri e tecnici sanitari che esercitano la professione in qualità di lavoratori autonomi con partita IVA. Un'indagine condotta nel 2012 da C. Ranci ha stimato che nella sanità pubblica c'erano almeno 30mila addetti con partita IVA che – per orario di lavoro inderogabile, obbligo di svolgere l'attività in una sezione messa a disposizione dal datore di lavoro e vincoli di subordinazione che limitano l'indipendenza – potevano essere classificati come lavoratori subordinati (Di Vico 2014).

Per quanto concerne l'occupazione degli infermieri, nel 2010 in Italia c'erano 375mila infermieri abilitati all'esercizio della professione, il 90% dei quali occupati in strutture pubbliche e private. Rispetto al contesto europeo, in Italia c'è uno dei livelli più bassi nel rapporto infermieri/popolazione (6,2%, contro il 12,2% della Germania e il 24% della Danimarca) e tra infermieri/medici (1:1 in Italia, dal 2:1 al 4:1 negli altri Paesi) (OCSE «Health Status», 2014;⁵ Nursind 2014). Nell'arco dell'ultimo decennio c'è stato un passaggio dall'*emergenza infermieristica* – vale a dire la mancanza di personale, che veniva soppietata con il reclutamento di infermieri stranieri – alla *disoccupazione infermieristica*, che interessa soprattutto i neo-laureati. Dal 2010 in poi c'è stato un crollo dell'occupazione dei neo-infermieri, che sperimentano sistematicamente una forte precarietà segnata dall'*escalation* dei contratti a tempo determinato e un'altrettanto forte de-qualificazione occupazionale; molto spesso sono assunti da coope-

³ Nostre elaborazioni su dati Eurostat 2014, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (2016-11-11).

⁴ Numero di lavoratori a tempo determinato nel 2008: 146.100; nel 2010: 123.200; nel 2011: 136.800.

⁵ http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT (2016-11-11).

rative e aziende private, emigrano all'estero, svolgono volontariato infermieristico, cambiano lavoro perdendo così le proprie capacità lavorative. Le cause di questa situazione - che produce inefficienza strutturale e che si riversa sugli infermieri strutturati, i quali hanno visto un forte aumento del carico di lavoro sia fisico sia mentale (Università Bocconi 2014) nonostante la loro età media stia aumentando (Fortunato 2013) - vanno sotto le voci 'politiche neo-liberiste' e 'provvedimenti d'austerità': tagli alla spesa sanitaria, blocco del turn-over, allungamento dell'età pensionabile.

3 I tirocini nel settore sanitario

Non esistendo una banca dati sul numero di tirocini effettuati nel settore pubblico faccio riferimento alle indagini annuali di AlmaLaurea sulla situazione occupazionale dei neolaureati in infermieristica, che contengono dati sul numero di laureati per singolo anno e sul numero di tirocini svolti dopo la laurea. Per quanto riguarda invece i tirocini svolti nel comparto 'sanità e dell'assistenza sociale' (per cui anche assistenti sociali) privata faccio riferimento all'indagine di Unioncamere, che contiene dati sui tirocini svolti in ambito privato da studenti e neolaureati in scienze infermieristiche e studenti del corso professionale per operatori socio-sanitari.

Nel 2012 gli studenti che hanno conseguito la laurea triennale in 'professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria ostetricica' - e hanno quindi svolto un tirocinio curricolare di 1.800 ore ripartite in tre anni - sono stati 10.560; entro un anno dal conseguimento del titolo, il 7,8% di essi ha svolto attività di tirocinio/praticantato e il 9% ha svolto uno stage in azienda. Gli studenti che hanno conseguito la laurea magistrale in 'Scienze infermieristiche e ostetriche' - e hanno quindi svolto un tirocinio curricolare di 480 ore ripartite in due anni - sono stati 606; entro un anno dal conseguimento del titolo il 4,6% di essi ha svolto attività di tirocinio/praticantato e il 4,3% ha svolto uno stage in azienda (AlmaLaurea 2014).

Nel 2012 le imprese operanti nell'ambito della sanità e dell'assistenza sociale privata hanno attivato 25.380 tirocini/stage, pari all'8,3% dei 306.580 tirocini/stage attivati in ambito privato. Ha ospitato tirocinanti il 29% delle aziende operanti nel comparto, oltre il doppio della percentuale che si rileva sul totale delle aziende private (13,8%). Ogni azienda ha attivato 4,2 tirocini, media che è quasi il triplo rispetto a quella generale (1,5). I tirocinanti/stagisti ospitati nel comparto sono stati 53,5 ogni 1000 dipendenti, il doppio rispetto a quanto rilevato per l'intero settore privato (26,8) (Unioncamere 2013, 24-5).

La durata dei tirocini del comparto sanitario privato è tendenzialmente superiore rispetto alla media dell'intero settore privato: il 32,7% dura meno di un mese e il 67,3% ha una durata superiore (contro, rispettivamente, al 41,8% e 58,2%). Ciò si deve al fatto che la maggior parte dei tirocini/

stage svolti in questo comparto vengono svolti nell'ambito dell'istruzione universitaria e dei corsi di formazione per operatore socio-sanitario.

Per quanto riguarda la situazione occupazionale, nella sanità privata si registra la minore incidenza di assunzioni di tirocinanti/stagisti presso l'azienda ospitante. Nel 2012 le aziende di questo comparto hanno assunto o previsto di assumere solo il 4,9 % dei tirocinanti/stagisti ospitati, quota che è meno della metà dell'intero settore privato (9,1%) e comunque in netto calo rispetto al 2010 e al 2008 quando le aziende prevedevano di assumere rispettivamente il 9,3% e il 7,7 % dei tirocinanti/stagisti ospitati (12,3% e 9,4 % per l'intero settore privato) (Unioncamere 2011, 80; 2009, 84).

4 Esperienze di tirocinio nella sanità.

In questo paragrafo presento i principali elementi emersi dalle interviste, riguardanti i seguenti aspetti: l'individuazione dell'ente ospitante, la giornata tipo del tirocinante, le mansioni svolte, stipendi e rimborsi, la formazione sul lavoro, le relazioni con i colleghi e il management, il rapporto con il tutor aziendale e universitario, le prospettive dopo il tirocinio, le criticità.

I tirocinanti identificano l'ente ospitante e si inseriscono in esso tramite le convenzioni esistenti con le università. Nel caso dei tirocini curricolari il tutor universitario contribuisce attivamente a segnalare allo studente e a individuare con lui l'ente ospitante; a volte, invece, lo assegna d'ufficio. Nel caso dei tirocini extracurricolari questa funzione del tutor universitario non c'è o è meno rilevante anche perché il tirocinante partecipa a dei bandi in cui l'ente ospitante e il progetto formativo sono abbastanza predefiniti.

La giornata tipo del tirocinante è determinata dall'attività e dall'organizzazione del reparto ospedaliero in cui si trova ad operare. Come gli infermieri strutturati, il tirocinante arriva in reparto mezz'ora prima dell'inizio del turno di lavoro (i turni sono principalmente tre, di solito 6-14, 14-20, 20-6) per cambiarsi e prendere le consegne dagli infermieri del turno precedente; svolge le attività di propria competenza e alla fine del turno passa le consegne agli infermieri del turno successivo. A metà turno partecipa al briefing.

I tirocinanti curricolari non ricevono compensi o rimborsi, i tirocinanti extracurricolari ricevono 300 € lordi (250 € netti). La 'legge Fornero' ha introdotto l'indennità di partecipazione per i tirocini extracurricolari, ma a causa della mancanza di fondi da parte degli enti pubblici (quindi anche degli enti invitanti) la possibilità di attivare tirocini post-lauream è quasi preclusa. I tirocinanti curricolari ed extracurricolari hanno delle agevolazioni per il parcheggio dell'ospedale (scontato o gratuito), per i pasti (accesso scontato o gratuito alla mensa; buoni pasto), l'acquisto a prezzo agevolato degli zoccoli. Le divise sono fornite gratuitamente dall'ospedale.

Le mansioni del tirocinante variano a seconda della preparazione universitaria acquisita, della tipologia di tirocinio (curricolare o extracurricolare), del tipo di reparto.

Di solito i tirocinanti curricolari lavorano 40 ore a settimana, da lunedì a domenica, e fanno turni notturni. Quelli al primo anno di università hanno un ruolo osservativo (guardano l'infermiere nell'esecuzione di alcune procedure) e operativo (eseguono alcune procedure con gli infermieri); sono impegnati in attività di base legate all'igiene, all'assistenza nell'alimentazione, ai prelievi sanguigni. Quelli al secondo anno si occupano della presa in carico del paziente stabilizzato, somministrano la terapia, fanno medicazioni, fanno assistenza nella sorveglianza del paziente, assistono i non autosufficienti. Al terzo anno sperimentano reparti più 'difficili', di area critica, come il pronto soccorso e cardiologia, dove sono impegnati nella preparazione di trasfusioni, somministrazione di antidolorifici, prelievi; partecipano al giro del reparto con il medico. Una tirocinante, Margherita, riferisce che al terzo anno

l'infermiere ci affidava due o tre casi [...] poi alla fine succedeva che seguendo l'infermiere facevi un po' tutto. Praticamente facevi sia l'operatore sanitario che l'infermiera. Praticamente eri un infermiere in più [...] eri comunque da 'sorvegliare', ma per le cose di base diventavi un supporto. Nei compiti di base eravamo autonomi, c'erano infermieri che ti lasciavano in reparto, a me è capitato con uno o due infermieri che lasciavano il reparto e andavano in riunione.

I tirocinanti extracurricolari lavorano 30 ore a settimana, da lunedì a domenica, non fanno turni di notte. Hanno una certa autonomia, dall'igiene alla terapia, dalle medicazioni all'assistenza; compilano il diario infermieristico; seguono i tirocinanti curricolari del primo anno cui fanno un po' da tutor. Alessandra sottolinea che

in questo tipo di tirocinio viene dato molto spazio all'autonomia. Qui puoi sperimentare la presa in carico totale del paziente, come se fosse un vero lavoro, [...] facciamo un po' quello che fa l'infermiere in qualsiasi reparto, si fa il giro letti, la terapia, l'educazione. Quando avevo finito l'università non mi sentivo veramente autonoma per partire da sola, avevo paura di cominciare a lavorare in un posto ed avere in carico un paziente, adesso non più. Ora mi sento sicura e vorrei partire a lavorare.

Le tirocinanti giudicano buone le condizioni di lavoro. Non segnalano situazioni di sfruttamento, di demansionamento, di attribuzione di mansioni ripetitive o scarsamente formative. Valutano molto formativa la propria esperienza di tirocinio, affermano di aver imparato, di non aver perso tempo, di aver sperimentato gli argomenti appresi durante gli studi, di aver

visto il lato pratico della professione, di aver avuto un ritorno positivo sulla teoria, di aver fatto aggiornamento mediante il contatto con gli studenti di medicina e infermieristica più giovani. Alessandra sottolinea che

non è stato uno dei quei tirocini che ti fanno fare fotocopie, andare a prendere il caffè. [...] Nel primo tirocinio ho veramente capito cos'è la relazione con l'altro, ho capito le difficoltà delle relazioni. C'è tutto un retroscena che puoi capire solo nel momento in cui sei inserito in un contesto lavorativo.

Margherita osserva che

se sei preparato alle cose da vedere e che puoi fare, impari molto. Per me il tirocinio è stato utile: incontravi un paziente senza conoscerne la diagnosi eppure la riconoscevi, ricordavi i sintomi, sapevi qual è la terapia, cosa somministrargli, le complicanze. [...] Tante cose le impari più attraverso il tirocinio che non attraverso la formazione universitaria, anche perché dove ho studiato io la formazione era carente.

Elisabetta riferisce di aver avuto

la possibilità, anche attraverso gli infermieri, di ripassare tante cose; la possibilità di fare quello per cui ho studiato. Poi anche il fatto di essere all'interno del mondo del lavoro e di potersi confrontare con altri professionisti che lavorano già da tempo [...] per me questa è un'esperienza positiva, mi sta servendo tanto. Dopo vado a casa, mi ripasso le cose, mi rivedo i dubbi che avevo; ho la possibilità di prendere più sicurezza, più praticità in quello che è il nostro lavoro, che, si sa, è un lavoro pratico.

Le tirocinanti sottolineano che il tirocinio ha costituito un momento di affinamento della formazione specialistica, andando oltre la formazione di base; il rapporto costante con gli infermieri ha consentito il passaggio da un confronto semplice ad un approfondimento più dettagliato e specifico. Carla riferisce che «c'è lo spazio per discutere i casi clinici insieme agli infermieri che hanno moltissimi anni di esperienza. Si discutono i casi anche con le tutor e i ragazzi, c'è lo spazio di ragionamento sui pazienti, di utilizzare le pratiche di infermieristica in base alle utenze».⁶ Per le tirocinanti extracurricolari ha anche rappresentato un'occasione per non disperdere le conoscenze acquisite nel corso degli studi, per non perdere manualità.

⁶ Questo aspetto relativo all'apprendimento clinico trova conferma in una ricerca condotta da Tomietto et al. (2014).

Allo stesso tempo gli intervistati mettono in luce alcune criticità riguardanti il beneficio formativo derivante dal tirocinio. Queste interessano le situazioni in cui il tirocinante è destinato per tempi prolungati alla stessa procedura (rifare i letti, cambiare i pazienti, ecc.); secondo Margherita

imparare l'igiene della persona è importante, cambiare i pannolini non mi fa schifo, non mi pesa, rientra nella nostra professione. Il problema è che se mi tolgo del tempo per imparare le altre procedure, se devo soltanto cambiare pannolini e rifare i letti, non mi va bene a livello formativo. [...] Poi c'è un'altra cosa che mi dava fastidio: 'se non hai niente da fare, vai a rifare i letti', quando invece stavo medicando un'ulcera vascolare del terzo tipo, che vedo praticamente solo in angiologia, solo perché tu vuoi una mano per fare un letto. A volte l'operatore sanitario vede l'infermiere tirocinante come l'infermiere da sfruttare, soprattutto il primo anno; il primo anno sei schiavizzato dall'operatore sanitario, sempre che non trovi qualche bravo infermiere che se ne avvede. È lui a dire però: 'no, me la lasci qui perché deve fare questo'; se invece l'infermiere sostiene l'operatore sanitario, 'sì, sì, prenditela per fare i letti', allora io imparo poco.

Elisabetta racconta che in un'esperienza precedente ha interrotto il tirocinio perché, nonostante il progetto formativo concordato con un centro medico privato prevedesse una mansione da infermiera, era impiegata come segretaria.

I testimoni qualificati rilevano che possono sorgere dei problemi quando c'è mancanza di motivazione, poiché le professioni socia-sanitarie implicano delle profonde scelte di vita, richiedono capacità di relazionarsi con l'altro che si trova in una situazione di difficoltà, di disagio, di richiesta di aiuto. Da questo punto di vista secondo loro il tirocinio si rivela utile poiché permette ai tirocinanti di capire se sono convinti di intraprendere la strada di tali professioni. Segnalano problemi di mobilità e trasporto quando il tirocinante abita lontano dalla sede del tirocinio, che solitamente si svolge in orari atipici o su turni.

Il sistema di relazioni con i colleghi e i superiori è largamente determinato dal contesto sanitario (molto gerarchico) e dal ruolo di infermiere tirocinante previsto dalla concezione. Complessivamente le intervistate non sottolineano problemi e difficoltà nelle relazioni con i colleghi, riferiscono di avere un ruolo definito riconosciuto dai colleghi i quali generalmente si relazionano con loro alla pari, come membri effettivi del reparto. Marta osserva che «a livello di contribuzione non ho avuto niente, però nei rapporti con i colleghi ero considerata membro dell'ufficio a tutti gli effetti»; per Elisabetta «qui in reparto noi siamo stagisti, però gli infermieri ci considerano infermieri a tutti gli effetti»; Margherita tuttavia evidenzia che

per certi operatori sanitari siamo ancora degli schiavi; devi fare pratica, devi imparare, non hai una organizzazione sindacale a livello di lavoratori. Non siamo consultati dai rappresentanti dei lavoratori, siamo studenti. Hai l'organizzazione degli studenti, ma questa fa fin là.

Rispetto a questo punto il funzionario sindacale rileva che non esistono normative e contratti collettivi che offrano garanzie e definiscano i diritti dei tirocinanti nell'ambito del settore sanitario, e ciò fa sì che i tirocinanti «difficilmente si rivolgano al sindacato, perché non hanno un contratto di lavoro, non hanno qualcosa che normativamente li supporti, non hanno niente e senza protezioni sono difficili da tutelare».

Il rapporto con il tutor aziendale, che di solito è un infermiere, risulta eterogeneo. Si va da tutor molto presenti, che seguono attivamente il tirocinante dal momento della definizione del progetto formativo al momento della rielaborazione dell'esperienza svolta, a tutor completamente assenti che si limitano alla firma dei documenti, passando per situazioni intermedie. Le intervistate hanno trovato soprattutto delle figure attiva, che le seguivano, seppur secondo stili diversificati di supervisione; Carla sottolinea che «c'è l'infermiere che ci lascia liberi con gli studenti, c'è chi è più presente: chi ti dà meno libertà, chi ti dà più libertà, chi sta più sul teorico, chi più sul pratico. Però nell'insieme ognuno ci dà una qualità diversa».

Rispetto all'inserimento lavorativo, i molteplici tirocini svolti dalle intervistate non hanno dato esito positivo: non tanto per la qualità del tirocinio, quanto per la mancanza di lavoro. Se fino a pochi anni fa c'era un mercato del lavoro che assorbiva i neolaureati, da qualche anno i giovani infermieri non trovano sbocco né direttamente nelle strutture dove hanno fatto il percorso formativo né nelle strutture private. Gli intervistati segnalano che sempre più spesso i neolaureati trovano lavori non stabili nell'ambito privato, in alcuni casi accettano lavori per i quali sono sovraqualificati oppure emigrano in Germania, Regno Unito, Stati Uniti, Australia. Le aziende ospitanti presentano infatti forti criticità dovute al fatto che i ricoveri sono diventati sempre più brevi, i posti letto sono stati ridotti, c'è minore disponibilità di accoglienza di studenti e neo-laureati nelle unità operative. Questa situazione li mette in una situazione di forte ricattabilità, e a tal proposito il funzionario sindacale sottolinea che

le condizioni dei tirocinanti extracurricolari sono di precariato totale, perché difficilmente hai un orario di lavoro, hai pochi diritti e sai che devi tenere la bocca chiusa e difficilmente puoi dire la tua. Ci sono persone che svolgono stage anche per lunghi periodi, quindi se vogliono che venga riproposto lo stage o che ci sia una prosecuzione magari in forma di lavoro per portare a casa due soldini, sanno di dover tenere la bocca chiusa.

I tirocini curricolari rientrano nel programma formativo del corso di laurea e quindi per la loro stessa natura osservativa le possibilità occupazionali (tenuto anche conto che l'accesso al lavoro pubblico avviene per concorso) sono molto limitate; se si aggiunge il blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione, le possibilità sono quasi remote. Le tirocinanti tuttavia attribuiscono molte aspettative anche a questo tipo di tirocinio, poiché ritengono che possa facilitare in qualche modo l'occupazione. Margherita afferma:

Dopo la laurea? Sarà dura! Durissima! A livello di formazione universitaria c'è l'intenzione di creare infermieri specializzati in campi specifici (infermieri di area critica, infermieri di terapia intensiva, infermieri della gastroenterologia) ma poi le Regioni dicono: 'un infermiere specializzato mi costa troppo, per cui è meglio avere un infermiere che delega agli operatori sanitari'. Ad ogni concorso ci sono 3.000 candidati per un solo posto. Quindi le prospettive sono due: o ti va bene il concorso o vai all'estero. Oppure cerchi nelle strutture private.

I tirocini extracurricolari sono finalizzati all'inserimento lavorativo e su questo aspetto l'investimento da parte dei tirocinanti è elevato, tuttavia molto spesso, stante la mancanza di assunzioni, pur di restare all'interno del settore sanitario si presenta una sola porta: il lavoro volontario. Elisabetta sostiene che

se non avessi trovato questo tirocinio, sarei andata a fare volontariato in ospedale, per poter comunque potenziare la pratica che avevo e inserirlo nel curriculum. Ci sono che lo fanno, sai com'è, in mancanza di lavoro [...] ma ci sono degli ospedali che non danno neanche la possibilità del volontariato e devi pagarti l'assicurazione. Qui danno la possibilità di fare volontariato e alla fine è come un tirocinio non pagato. Finito il tirocinio se non trovo lavoro vado a fare volontariato, è l'unico modo per mantenere vive le conoscenze e la praticità che ho acquisito, perché se sto a casa torno indietro.

Carla osserva che «qui finisco a gennaio, dopo verrò come volontaria 2 o 3 volte a settimana in modo da mantenere la pratica e i contatti. Nella speranza che qualcosa si muova [...] Io ho mia sorella che si è laureata poco tempo fa a Milano e lì vanno avanti a stage».

I tagli alla sanità e agli enti locali influiscono negativamente anche sulle stesse attività di tirocinio, compreso il piano contenutistico e formativo. In primo luogo i tagli fanno venir meno o diminuire i fondi dedicati all'attivazione di tirocini, poiché le strutture sanitarie, quando ospitano tirocinanti, molto spesso devono finanziare con i propri fondi le attività svolte dagli stessi tirocinanti - ad esempio laboratori pre-clinici. In secondo luogo il

blocco delle assunzioni nel settore pubblico ha ridotto il personale all'osso portando a una minore disponibilità ad accogliere tirocinanti, poiché il personale non si sente in grado di fornire un tutorato adeguato. In terzo luogo, alcuni tutor aziendali non riescono a far fronte al sovraccarico di lavoro e tendono a far fare una serie di mansioni non previste ai tirocinanti.

5 L'ambivalenza del tirocinio

Le opinioni degli intervistati sul tirocinio sono eterogenee ed ambivalenti. Per le tirocinanti esso rappresenta un'opportunità per conoscere il futuro ambito lavorativo, mettersi alla prova, applicare le conoscenze apprese all'università, aprire la strada all'occupazione, creare o tenere contatti con gli ambienti di lavoro, testare e applicare le conoscenze apprese all'università, acquisire sicurezza e autonomia nel lavoro, confrontarsi con i professionisti, agevolare il superamento dei concorsi, ampliare il curriculum, evitare di stare a casa o di cambiare mestiere, evitare di perdere le conoscenze e la praticità acquisita. Allo stesso tempo esso rappresenta uno strumento che le aziende utilizzano per impiegare personale a costo zero, o per testare e selezionare il nuovo personale da assumere.

Anche i testimoni qualificati hanno opinioni ambivalenti. In primo luogo, per costoro la motivazione principale che spinge gli enti (pubblici e privati) a ospitare tirocinanti è la possibilità di prendere parte alla formazione di studenti che nel futuro potrebbero assumere e di conseguenza formarli secondo i propri criteri e necessità. Per la funzionaria di una ULSS, i tirocini costituiscono

un'occasione di consolidamento delle conoscenze per lo studente o per il neolaureato, che entra a pieno titolo nell'organizzazione e quindi apprende, e un'occasione per le aziende sanitarie di poter assumere persone già formate, che non presentano il problema dell'inserimento e sono operative dal primo giorno in cui sono state assunte, perché non devono fare tutto il percorso di apprendimento delle procedure, dei percorsi assistenziali, del funzionamento della specifica struttura.

In secondo luogo, i tirocini consentono agli enti ospitanti di disporre di un banco di prova per selezionare il personale, molto utile nei contesti a forte turn-over. In terzo luogo, questa tipologia di tirocini, fortemente operativa, costituisce un vantaggio per l'organizzazione del lavoro degli enti ospitanti poiché, a fronte dell'aumento dei carichi di lavoro e dell'intensificazione dei ritmi di lavoro, la presenza di tirocinanti pur non sostituendo le forze di lavoro permette di affrontare le criticità quotidiane. Per la responsabile di una cooperativa sociale che fornisce operatori socio-sanitari «il tirocinante è un 'peso' forse per la prima o la seconda settimana, poi però costituisce

una risorsa in più che le strutture hanno gratis e che consente di affrontare i periodi caotici come quello estivo, natalizio, il periodo invernale in cui ci sono più malattie».

Secondo i testimoni qualificati i tirocini curricolari sono percorsi necessari e utili alla preparazione professionale dei futuri infermieri, e valutano positivamente il tirocinio per la sua valenza sul piano della formazione e della professionalizzazione; a parere dell'intervistata dell'Università di Padova esso

consente un inserimento graduale nel lavoro [...] la presenza di studenti permette un aggiornamento continuo del personale strutturato, permette una riflessione critica sui protocolli e sulle procedure [...] offre una possibilità di revisione dell'organizzazione dell'ente ospitante e del proprio modo di lavorare.

Tuttavia, osservano alcuni intervistati, molti enti lo utilizzano sistematicamente per coprire proprie carenze. A tal proposito il funzionario sindacale osserva che nel corso del tempo i tirocini hanno subito un'evoluzione, poiché prima dell'introduzione dei corsi di laurea in infermieristica

c'erano le scuole regionali, con sede in ogni USSL, e sostanzialmente gli ospedali in buona parte sopravvivevano grazie ai tirocinanti. C'erano un paio di classi di 25 allievi per ogni anno, che voleva dire 150 tirocinanti che svolgevano il tirocinio a rotazione ogni anno. Si tratta di numeri importanti. Diciamo che si mandava avanti l'ospedale, si faceva quello che si poteva: fare il giro letti, un minimo di attività di terapia, fino ad arrivare al terzo anno in cui si raggiungeva una formazione completa.

A seguito dell'introduzione dei percorsi universitari i numeri si sono ridotti e c'è stata un'evoluzione della professione, mentre le carenze di personale dovute a questa evoluzione della formazione infermieristica hanno portato le Usl a ricorrere maggiormente alla figura dell'operatore socio-sanitario, con gli enti di formazione per operatori socio-sanitari che hanno utilizzato il tirocinio per formare i futuri dipendenti e per

avere manodopera gratuita: con l'introduzione della figura dell'operatore socio-sanitario c'è stata la corsa all'oro da parte delle Usl, ma soprattutto da parte di molti soggetti privati - come le cooperative e gli enti di formazione - accreditati dalla Regione, che hanno gestito i corsi di formazione per assistente sanitario. [...] Nell'ambito privato molte cooperative si sono create il loro bacino di operatori socio-sanitari, se li formavano. Attivare questi corsi è oneroso, poiché non sono gratuiti: una parte di fondi viene messa dalla Regione, una parte viene messa da chi organizza il corso, per cui queste cooperative fanno svolgere il tirocinio presso le loro strutture in modo da avere manodopera gratis.

6 Conclusioni

Come altri fenomeni sociali anche il tirocinio presenta un carattere ambivalente. Il lavoro può essere fonte di sicurezza economica, realizzazione umana, emancipazione, riconoscimento sociale, ma può anche essere un elemento di affaticamento, logoramento, alienazione, fino ad arrivare ad essere un inferno, una schiavitù, un fattore di malattia o di morte; la famiglia può essere un luogo di conforto, solidarietà, serenità degli affetti, socializzazione, sviluppo, ma può anche essere un luogo di impegno fisico, fatica psicologica, conflitto, violenza; così il tirocinio può costituire una possibilità di formazione o un momento di sfruttamento. Il posizionamento dell'ago della bilancia tra i due versanti è legato a molteplici fattori, tra cui il contesto storico, il sistema dei rapporti sociali di produzione, le politiche, i rapporti di forza esistenti tra le forze sociali.

Per quanto concerne il caso studio presentato in questo saggio, all'interno di un quadro di aziendalizzazione e parziale privatizzazione del sistema sanitario sono cresciuti i contratti atipici delle varie figure professionali e le posizioni lavorative precarie, è aumentata la disoccupazione degli infermieri, è crollata l'occupazione dei neo-infermieri che molto spesso sono titolari di contratti precari. In questo contesto, la ricerca ha evidenziato che il tirocinio infermieristico mantiene un'importante valenza formativa: è un'esperienza istruttiva, che permette di applicare le conoscenze apprese durante gli studi, di sperimentare il lato pratico della professione, di affinare la formazione specialistica, di aggiornarsi, di mettersi alla prova, di tessere relazioni con gli ambienti di lavoro. Allo stesso tempo, però, la ricerca ha messo in evidenza alcune ombre: il più delle volte il tirocinio non dà esiti positivi sul piano dell'inserimento lavorativo (a causa della mancanza di lavoro); le condizioni di molti tirocinanti extracurricolari sono molto precarie e frequentemente si trasformano in lavoro volontario o sono vicine allo sfruttamento; l'austerità imposta al sistema sanitario si riflette negativamente sul tirocinio; spesso le aziende fanno ricorso ai tirocini per coprire proprie carenze organizzative e di personale, per impiegare personale a costo zero. Il tirocinio infermieristico si trova, dunque, di fronte ad aspetti ambivalenti, che interrogano la professione, la formazione universitaria e le politiche del lavoro.

Bibliografia

- AlmaLaurea (2014). *Condizione occupazionale dei neolaureati a.a. 2013* [online]. URL [https://www2.alma Laurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?anno=2013&config=occupazione](https://www2.almal Laurea.it/cgi-php/universita/statistiche/tendine.php?anno=2013&config=occupazione) (2015-09-09).
- De Pietro, Carlo et al. (2013). *Essere infermiere oggi* [online]. Milano: Università Bocconi; Nursind. URL http://www.nursind.it/nursind2/pdf/Ricerca_Cergas_Nursind_essere_infermieri_oggi.pdf (2015-09-09).
- Di Vico, Dario (2014). «Sono 400.000 le false partite Iva. Ecco dove lavorano». *Corriere della Sera*, 20 giugno.
- Fortunato, Ennio (2013). «Gli infermieri in Italia: quanti sono, che età hanno e come sono distribuiti» [online]. *L'Infermiere*, 4. URL <http://www.ipasvi.it/ecm/rivista-linfermiere/rivista-linfermiere-page-16-articolo-193.htm> (2015-09-09).
- Istat (2004). *L'organizzazione dei tempi di lavoro: la diffusione degli orari atipici*. Roma: Istat.
- Istat (2014). *Noi Italia 2014* [online]. URL http://noi-italia2015.istat.it/index.php?id=7&user_100ind_pil%5Bid_pagina%5D=41&cHash=db405762d2515e64ee4660d17f886241 (2015-12-10).
- Nursind (2014). *Andamento dell'occupazione infermieristica in Italia dal 2003 al 2013* [online]. URL http://www.nursind.it/nursind2/documenti/centro_studi_nursind_occupazione_infermieristica_2014.pdf (2017-03-22).
- Tomietto, Marco et al. (2014). «Multilevel Perspectives in Clinical Learning Environments' Assessment: An Insight on Levels Involved in Planning Nursing Education». *Journal of Nursing Education and Practice*, 4 (12), 42-50.
- Unioncamere (2009). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2009*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2011). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2011*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2013). *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2013*. Roma: Unioncamere.

L'era neoliberista si è caratterizzata per un radicale processo di precarizzazione strutturale del lavoro, giunto oggi a forme sempre più estreme come il lavoro gratuito. I saggi contenuti in questo volume analizzano per la prima volta in modo scientifico le cause, le forme e le conseguenze di alcune nuove frontiere della precarietà lavorativa come il lavoro degli studenti universitari, gli stage, i tirocini. Lo fanno con uno sguardo che spazia sull'intero continente europeo e si focalizza sull'Italia, fornendo spunti sulla dimensione mondiale di questi processi.



Università
Ca'Foscari
Venezia

