

## Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari

a cura di Rossana Cillo

## 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 detesti, 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 scariolanti, 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)<sup>1</sup>

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 – annunciavano un'importante svolta nelle politiche del lavoro in Italia. Alle parole del ministro facevano immediatamente seguito quelle di Stefania Giannini, ministro 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, Garibaldi 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 occidentali<sup>2</sup> – 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 «deproletarizzazione» (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.<sup>3</sup>

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 1° 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/precarius-precariation-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 rispingere 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-

scientificamente 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 neoliberalismo 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 profittabilità, 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 populistici (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



realtà 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).<sup>4</sup>

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 ammorbidito 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 profittabilità 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».<sup>5</sup>
- 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.<sup>6</sup>

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 «*difficoltà 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 difficoltà: 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

<sup>6</sup> 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 sua 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 *brigade* (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,<sup>7</sup> 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*<sup>8</sup> 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 risulato 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](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 'Distrxxxxxx'. 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, senno' 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 de 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](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.
- Bihl, 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](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](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 rinviate. 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](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+%28mensili%29+-+01%2Fflug%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf](http://www.istat.it/it/files/2016/07/CS_Occupati-e-disoccupati_maggio_2016.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+%28mensili%29+-+01%2Fflug%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.
- Meldolesi, 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](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](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](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&source=mfr> (2016-07-14).
- Wallerstein, Immanuel (1983). *Historical Capitalism*. London: Verso.

