

## Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari

a cura di Rossana Cillo

# Processi di precarizzazione nel settore turistico

## Forme, dimensioni e ruolo degli stage

Rossana Cillo

(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

**Abstract** Working conditions in the Italian tourism sector are strongly based on flexibility, which is required in order to cope not only with workloads that can vary withing the year or the same working day, but also to respond to the impact of the crisis and growing international competition. The demand for flexibility and the educational policies that have promoted on-the-job training have encouraged the spread of internships. This paper aims at examining how the working conditions of interns have affected the entire workforce, helping to increase precariousness, low labour costs and worsen working conditions.

**Sommario** 1 Un settore in crescita... anche grazie alla precarietà. – 2 Il caso veneziano. – 3 Gli stage nel settore turistico. – 3.1 «Non sono mai contenti. Vogliono sempre di più». – 3.2 Le condizioni di lavoro. – 4 La via della precarietà e del lavoro non pagato è lastricata di (buoni) stage.

**Keywords** Internships. Flexibility. Tourism sector. Exploitation. Precariousness.

### 1 Un settore in crescita... anche grazie alla precarietà

Il turismo è uno dei settori chiave dell'economia italiana. I dati lo provano: nel 2015 il contributo diretto dato al PIL nazionale è stato di 68,8mld €, pari al 4,2% del totale, mentre l'economia turistica allargata ha contribuito per 167,5mld €, pari al 10,2%. In termini occupazionali, il settore conta 1.141.800 posti di lavoro diretti (5,0% del totale dei posti di lavoro), mentre l'economia turistica allargata conta 2.609.000 posti di lavoro (11,6% del totale dei posti di lavoro) (WTTC 2016, 1, 12). Lo scoppio della crisi economico-finanziaria del 2007-2008 ha portato a una battuta d'arresto della crescita del settore, che è culminata nella contrazione del 2009. Tuttavia, già dall'anno successivo, il settore ha ricominciato a crescere, senza però raggiungere i livelli di fatturato e occupazione del 2007<sup>1</sup> a causa del

1 Tra il 2007 e il 2009 il contributo diretto del turismo espresso in termini nominali è passato da 67,4mld € a 60,2mld, quello dell'economia turistica allargata da 177mld a 154,9mld.

mutamento qualitativo dei flussi turistici. Infatti, nonostante gli arrivi e le presenze presso le strutture ricettive siano complessivamente aumentati, la permanenza media e la spesa media pro capite, soprattutto per quanto riguarda il turismo interno, registrano una contrazione (Deandreis 2013, ONIT 2014, WTTC 2013).<sup>2</sup>

L'ambito ricettivo e ristorativo vede una netta prevalenza di imprese medio-piccole a conduzione familiare e una scarsa presenza di catene alberghiere e ristorative - caratteristiche, queste, che comportano una forte frammentazione del contesto produttivo (Dall'Ara 2010, 16-7) e che fanno sì che il numero medio di dipendenti per azienda sia più basso della media europea (Eurostat 2016). Nel corso dell'ultimo decennio la composizione della forza lavoro ha registrato un aumento della componente dipendente<sup>3</sup> e, al pari di quanto sta avvenendo a livello mondiale, risulta essere sempre più segnata da stratificazioni di genere, generazionali e razziali. Le donne, i giovani, gli immigrati, infatti, costituiscono non solo la parte preponderante del lavoro dipendente,<sup>4</sup> ma anche coloro che sono inseriti nei lavori più pesanti e con scarse prospettive di miglioramento sia in termini di carriera, che in termini di condizioni di lavoro (Baum 2012).

Le condizioni di lavoro sono fortemente improntate alla flessibilità, che viene richiesta per far fronte non solo a carichi di lavoro variabili stagionalmente e nell'arco della stessa giornata lavorativa, ma anche per rispondere all'impatto della crisi e alla crescente concorrenza internazionale da parte di mete turistiche low cost (Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014). Questo fa sì che nell'ambito ricettivo e ristorativo vi siano un tasso di turn-over superiore alla media nazionale e una maggiore diffusione di contratti atipici. L'anzianità media di lavoro con il medesimo datore di lavoro è, infatti, più bassa rispetto agli altri settori,<sup>5</sup> mentre la diffusione di contratti a tempo

---

I posti di lavoro diretti sono passati da 1.148.000 a 1.047.400 unità, mentre quelli indiretti da 2.954.600 a 2.635.600 unità (WTTC 2013, 13).

**2** Nel 2008 le strutture ricettive hanno registrato 95.546.000 arrivi e 373.667.000 presenze, con una permanenza media di 3,91 giorni. Nel 2012 sono stati registrati 103.867.000 arrivi e 381.412.000 presenze, con una permanenza media di 3,67 giorni (Istat 2013, 453).

**3** Nel 2008 la forza lavoro dei servizi ricettivi e ristorativi, con un'età compresa tra i 15 e i 64 anni, era pari a 1.140.900 unità e il lavoro dipendente costituiva il 67,5% (770.500 unità). Nel 2015 la forza lavoro totale era pari a 1.311.600 unità, mentre il lavoro dipendente costituiva il 71% (932.400 unità) (Eurostat 2016).

**4** Ad esempio, nel 2015 risultava essere dipendente il 75,4% della forza lavoro femminile (496.600 lavoratrici su 657.900) e il 66,6% della forza lavoro maschile (435.800 lavoratori su 653.700) (Eurostat 2016).

**5** Nel 2015 i lavoratori che dipendevano dallo stesso datore di lavoro da meno di due anni erano il 37,7% (353.000 dipendenti) del totale dei lavoratori dipendenti, oltre il doppio rispetto alla media nazionale (17,4%). È interessante confrontare i dati italiani con quelli comunitari (EU-28), che fanno emergere come l'instabilità occupazionale sia ancora più marcata sia nell'ambito ricettivo e ristorativo, che in tutti gli altri settori: i lavoratori che

determinato ha conosciuto una forte crescita, al punto da arrivare a superare la media europea: se nel 2000 i contratti per lavoro dipendente a tempo determinato avevano un'incidenza del 15,8% in Italia e del 21,9% nell'Unione Europea (EU-15), nel 2015 l'incidenza è salita rispettivamente al 32,6% e al 24% (Eurostat 2016).

Queste condizioni contrattuali sono particolarmente frequenti tra le categorie di lavoratori più vulnerabili, anche se l'evoluzione più recente del mercato del lavoro ha favorito la loro diffusione anche tra le categorie di lavoratori più stabili. La composizione per genere dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, infatti, mostra da un lato una leggera preponderanza della componente femminile (2015: 51,7%), dall'altro una diffusione più veloce di questa tipologia contrattuale tra la componente maschile.<sup>6</sup> Inoltre, per quanto riguarda la composizione per generazione, quasi metà dei contratti a tempo determinato sono stati stipulati con giovani lavoratori,<sup>7</sup> per i quali la flessibilità richiesta dall'organizzazione del lavoro e dal mercato si trasforma in precarietà occupazionale e di vita (Gallino 2007).

Anche l'evoluzione degli orari di lavoro mostra come, in un settore di per sé caratterizzato da una forte destrutturazione dei tempi di lavoro, l'imperativo categorico sia adottare un'organizzazione del lavoro ancora più flessibile per far fronte alle esigenze immediate dei flussi di clientela e contemporaneamente intensificare al massimo lo sfruttamento del lavoro. Un esempio in questo senso è il maggiore ricorso al lavoro con orario part-time: la sua diffusione sta aumentando in tutti i settori, tanto a livello nazionale, quanto a livello europeo. Tuttavia nell'ambito ricettivo e ristorativo sta crescendo con un ritmo particolarmente sostenuto,<sup>8</sup> sia perché permette di 'ottimizzare' i tempi di lavoro, sia perché i contratti con orario part-time permettono di mascherare forme di lavoro parzialmente irregolari e ottenere così un abbassamento dei costi del lavoro. Così, come per i contratti a tempo determinato, anche per l'orario part-time è possibile rilevare una incidenza differenziata in base al genere, che sta in parte mutando in questi ultimi anni. Da un lato, infatti, i dati più recenti mostrano che lavora part-time una lavoratrice su due e un lavoratore su cinque

nel 2015 dipendevano dallo stesso datore di lavoro da meno di due anni erano pari rispettivamente al 44,1% e al 23,6% del totale dei dipendenti (Eurostat 2016).

6 Nel 2008 l'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti era pari al 26,2% tra le donne e al 25,2% tra gli uomini, mentre nel 2015 era pari rispettivamente al 31,7% e al 33,7% (Eurostat 2016).

7 Nel 2015 143.100 lavoratori su 304.700 lavoratori con tale tipologia di contratto avevano un'età compresa tra i 15 e i 29 anni (Eurostat 2016).

8 In Italia, tra il 2008 il 2015 la percentuale di lavoratori con orario part-time impiegati in tutti i settori è passata dal 14,3% al 18,5%, mentre nel settore in esame è cresciuta dal 25,8% al 34,7% (Eurostat 2016).

e che le donne costituiscono la componente di gran lunga maggioritaria dei salariati con questo regime orario. Dall'altro lato è possibile rilevare come, a seguito della crisi economico-finanziaria del 2007-2008, il lavoro part-time abbia iniziato a diffondersi molto di più tra gli uomini (Eurostat 2016).<sup>9</sup> Una tendenza, quest'ultima, strettamente connessa alla diffusione del part-time involontario, che indica come in questo settore sia in atto un processo di 'femminilizzazione' delle condizioni di lavoro che sta portando a un complessivo livellamento verso il basso delle condizioni di lavoro e che sta contribuendo ad ingrossare le fila dei *working poor* (Horemans, Marx, Nolan 2016).

Infine, sempre in tema di destrutturazione dei tempi di lavoro e aumento della flessibilità, occorre rilevare che anche nel turismo – seppure in misura minore rispetto al commercio – è aumentato il ricorso al lavoro su turni e nei giorni festivi e l'impiego di «lavoratori in part-time, a termine e autonomi [che svolgono] i turni più svantaggiati, così come sono i più giovani quelli maggiormente impiegati a orario ridotto, a turni, e nel lavoro domenicale», determinando di fatto «una forte desincronizzazione dei tempi sociali rispetto alla settimana lavorativa 'standard'» (Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 33, 37).

## **2 Il caso veneziano**

Il turismo è un settore chiave anche per il Veneto, grazie a un'offerta di tipo variegato (turismo balneare, turismo montano, turismo enogastronomico, città d'arte), ma soprattutto alla forte attrattività esercitata da Venezia.<sup>10</sup> La sua rilevanza è cresciuta ulteriormente in conseguenza degli effetti della crisi, che hanno fortemente indebolito il settore edile e l'industria. Tra il 2008 e il 2015 sono più che raddoppiati sia il tasso di disoccupazione del totale della forza lavoro (2008: 3,4%; 2015: 7,1%), che il tasso di disoccupazione giovanile (2008: 10,4%; 2015: 24,7%), alimentati in particolare dalla perdita di posti di lavoro nelle costruzioni e nell'industria manifatturiera ed estrattiva. Tra il 2008 e il 2014, infatti, gli occupati nelle costruzioni sono scesi da 180.000 a 138.000, mentre quelli nell'industria manifatturiera ed estrattiva sono passati da 665.000 a 581.000.

---

<sup>9</sup> Nel 2008 la forza lavoro assunta con contratto part-time era composta dal 76,3% da donne e dal 23,7% da uomini, mentre nel 2015 rispettivamente dal 69,9% e dal 30,1% (Eurostat 2016).

<sup>10</sup> Il Veneto rappresenta la prima Regione d'Italia per arrivi e presenze: nel 2012 ha registrato un totale di 15.818.525 arrivi e 62.351.657 presenze (pari rispettivamente al 15,2% e al 16,4% di quelli registrati a livello nazionale), di cui 10.230.469 arrivi e 40.387.375 presenze sono di provenienza internazionale (pari rispettivamente al 20,1% e al 22,3% di quelli registrati a livello nazionale) (elaborazioni su dati ENIT 2014; Eurostat 2016).

Al contrario il comparto 'commercio, alberghi, ristoranti' è divenuto un fondamentale canale di inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro, come dimostrano i dati sugli occupati, che sono cresciuti da 398.000 a 432.000, toccando un picco nel 2012, con 446.000 occupati (Unioncamere Veneto 2015, 79).

Anche nel settore turistico veneto è in atto un tendenziale peggioramento delle condizioni di lavoro, che ricalca le trasformazioni in atto a livello nazionale e, contemporaneamente, ha portato al consolidamento di alcune nuove forme contrattuali, come il lavoro intermittente e il lavoro occasionale accessorio, che stanno consentendo di rendere ancora più flessibile l'organizzazione del lavoro e, soprattutto, di ridefinire il rapporto di subordinazione tra lavoratore e azienda. Per quanto riguarda il ricorso al lavoro intermittente, le assunzioni registrate in tutti i settori sono passate da 19.100 nel 2008 a 74.400 nel 2011, per poi scendere a 37.100 nel 2013 e 30.000 nel 2014, a seguito dell'introduzione dell'obbligo della comunicazione preventiva con la l. n. 92/2012 (Unioncamere Veneto 2015, 88).<sup>11</sup> Il maggior numero di assunzioni di lavoratori intermittenti si è registrato nel comparto 'commercio, alberghi, ristoranti', dove sono stati stipulati 16.000 contratti nel 2008, 55.100 nel 2012, 26.800 nel 2013, e nella Provincia di Venezia, con 2.700 contratti nel 2008, 21.200 nel 2012, 10.100 nel 2013 (Veneto Lavoro 2014, 37).

Per quanto riguarda invece il ricorso al lavoro occasionale accessorio, nel 2015 a livello nazionale sono stati emessi 115mln di voucher e ne sono stati riscossi 87.981.801, mentre i lavoratori coinvolti sono stati 1.380.030. Dopo la Lombardia, il Veneto è la Regione in cui si è più diffuso questo fenomeno: il numero di voucher riscossi è aumentato in maniera esponenziale in questi ultimi anni, passando da 192.655 nel 2008 a 3.236.962 nel 2012, a 11.976.805 nel 2015,<sup>12</sup> grazie anche al contributo del settore ricettivo e ristorativo. A livello regionale, infatti, il turismo detiene il primato per numero di voucher riscossi (2.784.984), per numero di posizioni lavorative coinvolte (68.009 su 214.986), per numero committenti (9.022 su 59.390) (Veneto Lavoro 2014, 44-45; Veneto Lavoro 2016).

Come anticipato, in un primo tempo il *job-on-call* e in un secondo tempo i voucher hanno dato un contributo fondamentale alla iper-flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e alla ridefinizione del rapporto tra lavoratore e

<sup>11</sup> A questo proposito, Unioncamere Veneto rileva che «in quasi il 30% dei casi di cessazione di rapporti di lavoro intermittente intervenuti nel terzo trimestre 2012 ha fatto seguito un'assunzione nella medesima impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato (50%) oppure a tempo determinato (40%), in genere con orario a part-time» (Unioncamere Veneto 2015, 88).

<sup>12</sup> Come evidenzia un recente rapporto di Veneto Lavoro, la crescita di questo fenomeno è stata impressionante: nel 2010, ad esempio, il numero di voucher emessi era inferiore ai 10mln, mentre nel 2008 i lavoratori coinvolti erano poco meno di 25.000 (Veneto Lavoro 2016).

impresa. In primo luogo, entrambi questi istituti consentono di gestire la forza-lavoro letteralmente *just-in-time* e di scardinare i rapporti contrattuali basati su orari di lavoro predefiniti formalmente. Il dipendente viene messo al lavoro sulla base delle necessità immediate dell'impresa: in questo modo, assieme alla pianificazione dell'orario di lavoro, viene meno anche la possibilità di decidere del proprio tempo al di fuori degli orari di lavoro. In secondo luogo, il *job-on-call* e soprattutto i voucher hanno permesso di ampliare ulteriormente i confini dell'area del lavoro grigio, anziché favorire l'emersione delle posizioni lavorative irregolari, come nelle intenzioni del legislatore.<sup>13</sup> In particolare per quanto riguarda il lavoro occasionale accessorio, è ormai prassi comune che solo una parte delle ore di lavoro siano pagate con i voucher, mentre il restante viene pagato in nero. Come rileva L. Giordano, «si è lavoratori occasionali o accessori solo nominalmente», nella realtà si è spesso lavoratori a tempo pieno impiegati in maniera continuativa e senza alcun diritto per quanto riguarda ferie, malattia, maternità, indennità di disoccupazione (2016, 26-7). Infine, a causa dell'introduzione del lavoro occasionale accessorio è stato possibile svincolare la prestazione lavorativa dalla preesistenza di un contratto scritto e dall'adesione formale ai contratti collettivi sottoscritti a livello nazionale o aziendale. Questo ha di fatto istituzionalizzato un rapporto di lavoro individualizzato, andando a ridefinire anche le modalità complessive di impiego della forza-lavoro:

il rapporto di lavoro viene ridotto al nudo salario, denaro contro tempo senza alcun diritto che sia possibile contrattare. Il rapporto di lavoro viene completamente individualizzato, impedendo che la forza lavoro si presenti in massa a far valere la sua forza. (Giordano 2016, 29-30)

### **3 Gli stage nel settore turistico**

È in questo laboratorio dell'ultra-precarietà che si situa la crescente diffusione del ricorso agli stage.<sup>14</sup> Il comparto dei 'servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici' è, infatti, il comparto privato che ospita il maggior

**13** L' introduzione dell'obbligo della comunicazione preventiva per il ricorso al lavoro intermittente (l. n. 92/2012) è stata decisa proprio per mettere dei paletti al dilagare del lavoro grigio.

**14** I paragrafi che seguono si basano sui risultati emersi dalla ricerca sul campo effettuata nell'ambito del progetto *Internstage* per quanto riguarda gli stage effettuati nel settore turistico allargato di Venezia e della sua Provincia. La ricerca sul campo, effettuata tra marzo 2014 e febbraio 2015, si è basata su 15 interviste e su 3 focus group. Il campione di persone intervistate ha incluso: 5 stagisti con titolo di studio universitario (ST01, ST02, ST03, ST04, ST05); 6 rappresentanti di istituzioni che promuovono stage, tra cui università (EXP01, EXP02), istituti secondari con indirizzo professionale (EXP03), Centri per l'impiego (EXP04), corsi di formazione professionale (EXP05, EXP06); 2 ispettori del lavoro (EXP07,

numero di stagisti curricolari ed extracurricolari a livello nazionale.<sup>15</sup> Nel 2014 Unioncamere ne ha rilevati 51.180, pari al 15,9% dei 320.100 stagisti ospitati dalle imprese private.<sup>16</sup> Si tratta di un fenomeno che nel corso degli anni ha subito una crescita lenta e costante, solo in parte disturbata dalla crisi: tra il 2006 e il 2009 si è passati da 38.240 a 55.450 stagisti, per scendere in seguito a 43.480 nel 2010 e riprendere a crescere dall'anno successivo (Unioncamere 2009, 2011, 2015).<sup>17</sup>

Una prima ragione dell'ampiezza di questo fenomeno risiede nel fatto che le imprese di questo comparto collaborano da decenni con gli istituti professionali per garantire un percorso di formazione *on-the-job* agli studenti che intendono intraprendere una professione legata alla ristorazione, alla ricezione o ai servizi turistici, anche se per lungo tempo - è bene sottolinearlo - il perfezionamento della formazione teorica con l'acquisizione di competenze pratiche ha associato il tirocinio curricolare, da svolgere durante l'anno scolastico, ad esperienze di lavoro contrattualizzato, soprattutto sotto forma di apprendistato (D'Amico 2015). L'importanza di questo rapporto pregresso tra istituti professionali e imprese incide anche sul percorso di studi da cui provengono gli stagisti. Nel 2014 solo l'8,3% degli stagisti risulta laureando o laureato, rispetto al 31,9 % rilevato nell'intero settore privato: un'incidenza molto bassa, quindi, anche se occorre tener conto del fatto che la presenza di stagisti universitari tende a variare in base alla rilevanza del comparto turistico nell'economia locale e alla presenza di corsi universitari per cui questo comparto possa costituire un importante canale di inserimento lavorativo dopo il conseguimento della laurea. Per quanto riguarda la tipologia di stage attivati, in 6.750 casi su 51.180 si è trattato di stage retribuiti, svolti perciò da neodiplomati o neolaureati a cui, in base alla l. n. 92/2012, occorre

EXP08); 1 sindacalista (EXP09); 1 rappresentante dell'Assessorato delle Politiche del lavoro della Provincia di Venezia (EXP10). I focus group hanno coinvolto 18 persone, tra cui: 3 membri del gruppo di ricerca; 2 rappresentanti degli studenti; 3 ricercatori universitari; 2 studenti; 2 sindacalisti; 3 ispettori del lavoro; 3 rappresentanti di istituzioni che promuovono stage (Centro per l'impiego; corsi di formazione professionale).

15 Se non espressamente indicato, in questo saggio i termini 'stage' e 'stagisti' vengono usati in riferimento sia alle esperienze curricolari, che a quelle extracurricolari.

16 La maggior parte degli stagisti è stata ospitata da imprese fino a 9 dipendenti (31.600) e da imprese da 10 a 49 dipendenti (13.720) (Unioncamere 2015).

17 Per quanto riguarda la Provincia di Venezia, sono disponibili dati sul macrocomparto 'commercio, alberghi, ristoranti' e non sul solo comparto turistico. Questi dati registrano un aumento del ricorso a stage e tirocini: a livello regionale si è passati da 16.120 tirocini attivati nel 2008 a 22.555 nel 2012, mentre a livello provinciale da 1.725 a 2.555. La maggior parte dei tirocini attivati a livello regionale viene effettuata nel settore dei servizi (2008: 10.990; 2012: 15.860), in particolare nel comparto 'commercio, alberghi, ristoranti' (2008: 3.000; 2012: 4.600) (Veneto Lavoro 2014, 86-90).

corrispondere un'indennità di partecipazione (Unioncamere 2015).<sup>18</sup> La preponderanza di stagisti provenienti dalle scuole secondarie superiori incide anche sulla durata degli stage, che risulta essere tendenzialmente inferiore rispetto all'intero settore privato,<sup>19</sup> proprio perché nella maggior parte dei casi vengono attivati nell'ambito dell'istruzione secondaria, in particolare da istituti professionali che prevedono stage obbligatori di tre settimane per gli studenti del terzo e quinto anno e di otto settimane per quelli del quarto anno.

Una seconda ragione della crescente diffusione degli stage nel comparto turistico è correlata all'introduzione nell'ambito dei percorsi di formazione universitaria della possibilità o dell'obbligo di acquisire crediti formativi tramite lo svolgimento di uno stage curriculare e alla possibilità di svolgere stage extracurricolari (tirocini formativi e di orientamento) una volta conseguito il titolo di studi (l. n. 196/1997 e d.m. n. 509/199) (Voltolina 2010). Come è emerso anche dall'intervista alla responsabile dell'Ufficio stage dell'Università Ca' Foscari, realizzata nell'ambito di questa ricerca, questi due provvedimenti legislativi hanno contribuito all'aumento del numero degli studenti universitari che svolgono stage nelle imprese del comparto turistico, coinvolgendo principalmente studenti e laureati provenienti da corsi di laurea di primo livello e magistrali e da master in ambito economico e linguistico:

L'azione di promozione degli stage è iniziata a strutturarsi subito dopo l'approvazione della l. n. 196/1997 e del d.lgs. n. 142/1998, che autorizzava l'università a essere uno dei soggetti promotori di stage. Fin da subito Ca' Foscari si è organizzata per svolgere questo ruolo: ovviamente quando abbiamo iniziato nel 1999 gli stage erano facoltativi, cioè erano un'azione a completamento del percorso formativo, che ogni singolo studente o neo laureato poteva decidere liberamente di fare per approfondire il proprio sapere, ma anche per avere un primo contatto con il mondo di lavoro nel caso fosse già laureato. L'esplosione [del numero degli stage] è avvenuta in seguito, nel momento in cui le varie riforme dei corsi di laurea hanno previsto lo stage come un elemento obbligatorio all'interno della carriera ed è diventato obbligatorio per quasi tutti i corsi di laurea, sia triennale che magistrale. (EXP01)

Una terza ragione è legata agli effetti dell'innalzamento del limite di età minimo del lavoratore apprendista, che il d.lgs. n. 167/2011 ha portato

---

**18** Nel 2014 nell'ambito privato sono stati attivati 50.150 stage retribuiti (Unioncamere 2015, 84). L'incidenza degli stage retribuiti nell'ambito dei servizi di alloggio e ristorazione e dei servizi turistici è pari al 13,1%, inferiore alla percentuale rilevata per l'intero ambito privato (15,9%).

**19** Il 53,9% dura meno di un mese e il 46,1% ha una durata superiore, mentre l'incidenza sul totale delle imprese private rispettivamente del 40,5% e 59,5% (Unioncamere 2015, 78).

a 18 anni (17 se si è in possesso di una qualifica professionale). Questa riforma ha costretto molti studenti degli istituti professionali, intenzionati a lavorare durante la stagione estiva per guadagnare qualcosa e contemporaneamente perfezionare le proprie competenze pratiche, ad accordarsi con le imprese per svolgere dei tirocini di orientamento estivi anziché dei periodi di apprendistato. In questo modo per gli studenti sono venuti meno i diritti connessi alla sottoscrizione di un contratto, che, per quanto precario, era fondato sul riconoscimento dello status di lavoratore, al contrario dei progetti formativi degli stage. Questa novità legislativa ha inoltre avuto conseguenze anche sui percorsi di formazione, come è emerso dall'intervista a un docente che segue come tutor gli stage di un istituto professionale alberghiero della Provincia di Venezia:

Secondo me le scuole alberghiere hanno avuto un grave danno da questa normativa [il d.lgs. n. 167/2011]. Sto parlando in particolare dell'esperienza del lavoro stagionale: con la nuova normativa un ragazzo può essere assunto come apprendista solo se ha 18 anni oppure se ha il diploma di qualifica, che si riceve al terzo anno. I nuovi corsi professionali statali, però, stanno abolendo quasi dappertutto la qualifica del terzo anno, il che vuol dire che tutti i ragazzi che fanno le scuole professionali non avranno il diploma di qualifica, il che significa che fino a diciotto anni non possono lavorare nella pratica. In azienda posso assumerli, però dovrei assumerli come operaio qualificato, il che mi costa una follia. Nessuna azienda lo fa. Questo è il problema enorme che ha danneggiato tutte le scuole professionali e nello specifico ha fortemente danneggiato le scuole alberghiere. Perché il ragazzo fa un percorso di formazione di cinque anni, pensando che quella sia la sua professione, ma se prima tu non ti confronti con il mondo del lavoro... la scuola è molto diversa dal mondo del lavoro. (EXP03)

Infine un'ultima, fondamentale ragione che spiega la progressiva crescita del ricorso agli stage nel turismo è correlata alle dinamiche di lungo periodo che riguardano il mercato del lavoro nel suo complesso, di cui si è detto nel paragrafo precedente. La relazione tra flessibilizzazione del lavoro e aumento degli stage non riguarda, ovviamente, solo il turismo. E non riguarda solo l'Italia. Nel saggio *Intern Nation* Ross Perlin mette in evidenza, infatti, come negli Stati Uniti l'ascesa del neoliberalismo e del «post-industrial, networked capitalism» abbia costituito:

the ideal petri dish for the growth of internships, which are only one of many forms of nonstandard or contingent labor that have mushroomed since the 1970s [...] [and that include employment relationships such as] part-time, temporary, seasonal, casual, contract, on-call, and leased employees». (2012, 36)

Inquadrare la crescita degli stage in questo contesto, osserva Perlin, permette di capire come in realtà «many interns could be considered workers who have been purposely misclassified as students and trainees (2012, 38).

Inoltre, questa crescente precarizzazione della forza lavoro, nata in risposta alle conquiste e alle rivendicazioni del movimento dei lavoratori,<sup>20</sup> ha permesso alle imprese di ottenere due importantissimi risultati: da un lato aumentare i propri profitti a dismisura, dall'altro creare una profonda frattura tra i giovani lavoratori precari e i lavoratori più stabili organizzati sindacalmente (2012, 38-9).

### 3.1 «Non sono mai contenti. Vogliono sempre di più»

Tornando a volgere lo sguardo sul settore turistico e sul contesto veneziano, i risultati della ricerca sul campo hanno confermato le tendenze globali, evidenziando come nell'ultimo decennio, soprattutto dopo l'avvio della crisi economico-finanziaria, si sia sviluppata una dinamica molto simile a quella rilevata per gli Stati Uniti, che determina anche le finalità per cui le imprese attivano stage. Da un lato, secondo alcuni intervistati, una parte delle aziende ha continuato a dare priorità alla formazione *on-the-job* e ad accettare di ospitare stagisti per partecipare attivamente a questo processo.<sup>21</sup> Inoltre – come sottolineato dalla responsabile dell'Ufficio stage dell'Università Ca' Foscari – soprattutto nel caso delle grandi imprese, gli stage promossi sono rientrati in un terreno più ampio di relazioni con il mondo accademico, poiché offrono all'impresa «la possibilità di entrare in contatto con l'ateneo, e quindi con i docenti, avere dei canali più diretti per sviluppare progetti innovativi o consulenze [...] di essere integrata nel tessuto accademico [e essere chiamata] come testimonial rispetto a determinati ambiti disciplinari» (EXP01).

Dall'altro lato, la maggior parte degli intervistati ha sottolineato come sempre più spesso lo strumento stage venga utilizzato dalle imprese come un mezzo per tagliare i costi del personale e per avere accesso a forza lavoro quasi o totalmente gratuita con cui fare fronte ai picchi di lavoro stagionali o quotidiani. Questa tendenza – che, secondo un docente che segue come tutor gli stagisti di un Istituto professionale della Provincia di Venezia, è stata innescata dalla crescente competizione internazionale di Paesi che hanno un costo del lavoro più basso e che riescono ad offrire

---

20 A tal proposito, Perlin scrive: «If the revolt against work began on assembly lines and in the alienating offices of large bureaucratic firms, management soon learned to reap the benefits and actively promote the 'casualization' of the workforce» (2012, 37-8).

21 Il docente tutor degli stagisti di un istituto professionale alberghiero della Provincia di Venezia ha osservato come «le aziende più illuminate vedono lo stage anche come un modo di partecipare alla formazione» (EXP03).

servizi turistici a un prezzo più basso rispetto all'Italia – sta portando anche ad una trasformazione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende, che ricorrono allo stage non tanto in una logica di sostituzione, quanto in una logica di affiancamento e supporto ai lavoratori dipendenti contrattualizzati, che vanno così a costituire il *core* della forza lavoro attorno alla quale ruota l'esercito degli stagisti:

Adesso anche le aziende piccole, anche quelle stagionali, stanno puntando ad avere stagisti sempre più in quest'ottica di sfruttamento. Una volta le aziende non erano molto propense a prendere stagisti, nel complesso una volta c'era molto più sfruttamento del personale poiché si lavoravano molte ore, dieci, dodici ore. [...] Adesso questo fenomeno sta diminuendo drasticamente, si tende sempre di più a stare nella regola, i dipendenti lavorano 40-45 ore pagate tutte regolarmente. Questo implica che hai bisogno di qualcuno in più ed avere lo stagista in più ti permette di stare nei costi. Anche perché c'è l'altro problema enorme di riuscire a essere competitivi. È un problema che non c'entra niente con lo stage, però per le aziende del nostro territorio entrano in gioco discorsi a livello nazionale, siamo in competizione con la Croazia, con la Grecia, con la Spagna, con l'Africa e sono tutte destinazioni che hanno prezzi più bassi dei nostri. (EXP03)<sup>22</sup>

Anche i giovani intervistati hanno riferito di situazioni in cui il loro lavoro è stato utilizzato in termini molto flessibili, con l'esplicito intento di alleviare il carico di lavoro dei dipendenti fissi e di evitare di innalzare i costi con l'assunzione di nuovo personale. Ad esempio C., una venticinquenne laureata in economia turistica, che ha concluso tre stage curricolari nel corso della propria carriera scolastica, ha raccontato di aver svolto uno stage in un hotel veneziano durante il quale non ha mai ricoperto un ruolo specifico, ma è stata spostata dalla reception al back office e viceversa – a volte anche nello stesso giorno di lavoro – secondo le esigenze immediate della gestione dell'albergo (ST01). E., ventiquattrenne laureata in economia, nel corso del suo stage extracurricolare come *buyer* presso un'azienda che si occupa di rifornire i negozi degli aeroporti di numerose città italiane ed estere, è stata spostata dal ramo 'food' al ramo 'retail'. Lo spostamento, avvenuto per alleggerire il carico di lavoro della responsabile del ramo 'retail', è andato a coincidere con la sostituzione per maternità della re-

22 Anche una sindacalista di NIDIL-CGIL ha evidenziato come il ricorso agli stagisti sia utilizzato per affiancare e alleggerire il carico di lavoro del personale già assunto: «Gli stage costano poco. Il momento nel quale lo stage nel settore turistico ha una rilevanza è quello coincidente con i momenti di sospensione dell'attività formativa in senso stretto [...] per cui diventa interessante per un determinato tipo di azienda collocare questo personale [...] Si tratta di lavoro supplementare che non va a sostituire unità lavorative, bensì ore di lavoro» (EXP09).

sponsabile del ramo 'food', che inizialmente aveva fatto da tutor dello stage. Non essendoci stato il tempo per il passaggio delle consegne dalla lavoratrice in maternità alla nuova assunta, E. si è ritrovata a ricoprire il ruolo di tutor per quest'ultima:

In seguito, come ho anticipato, la mia tutor è andata in maternità e la sostituita doveva essere seguita dalla responsabile perché lei era nuova nel campo. Quindi inizialmente l'ho seguita io un po', perché la mia tutor non ha avuto modo di fare da ponte, diciamo che non è riuscita a passarle il lavoro perché è stata a casa di punto in bianco. Il collegamento l'ho fatto un po' io e un po' la mia nuova responsabile, che poi effettivamente ha dovuto seguire la sostituita di maternità, per cui... (ST02)

Dalle interviste è emerso anche il caso di un'azienda che ha incentrato l'organizzazione del lavoro sullo sfruttamento del lavoro degli stagisti per riuscire ad abbattere i costi del lavoro. D., laureata in Scienze del turismo, ha infatti raccontato di aver svolto uno stage extracurricolare presso un'agenzia specializzata nell'organizzazione di mostre ed eventi in ambito artistico che ha deciso in maniera sistematica di 'assumere' solo stagisti per avere a disposizione una forza lavoro qualificata e a bassissimo costo, da impiegare sia in compiti qualificati che in attività senza alcun contenuto formativo:

Cito le testuali parole dopo la mia assunzione e quella di un'altra ragazza: «Noi da adesso andremo avanti solo a stagisti». È stata proprio una scelta aziendale. Ti racconto la mia esperienza. Io, tra l'altro, sono stata licenziata prima della fine del mio contratto, perché non avevano soldi per pagarmi, ma sono rimasta in contatto con altre colleghe che hanno continuato a lavorare lì. Le due proprietarie, oltre a me, hanno lasciato a casa altre persone perché non sono in grado di pagare uno stipendio normale, e per questo motivo continuano ad andare avanti a stagisti. Ragazzi che come me l'anno successivo hanno fatto l'allestimento, il disallestimento, la guardiania di questa mostra... Io per un mese prendevo sui 500 euro più i rimborsi spese, mi pagavano ad esempio se andavamo in mensa a pranzare... Mentre loro hanno preso sui 400 euro e hanno dovuto poi pagare di tasca propria i trasporti, il cibo... Facevano anche orari peggiori dei miei perché io comunque, quando erano le sei, andavo via. Io facevo le mie ore e me ne andavo e nessuno dopo mi obbligava a restare. Invece questi sono stati attirati dal fatto: «Oh, che figo! Posso allestire una mostra di arte contemporanea!». Poi in realtà si sono trovati a fare gli scaricatori, a scaricare le barche, a spostare le opere, ad appendere i quadri... insomma lavori di forza che non hanno niente a che fare... Lavori che ti possono insegnare l'etica del lavoro quanto vuoi, ma niente di concreto che poi ti possa aiutare ad esempio ad organizzare un evento o insomma capire come funziona il meccanismo di un concorso d'arte. (ST03)

### 3.2 Le condizioni di lavoro

Gli stage ospitati dalle aziende del comparto turistico sono tendenzialmente molto vari, sia sul piano dei contenuti, sia sul piano formale. Le imprese di questo comparto offrono, infatti, servizi molto diversificati: ristoranti, alberghi, campeggi, aziende che forniscono beni e servizi ai turisti (come ad esempio le agenzie viaggi) e alle aziende del comparto... Questo fa sì che anche le attività svolte nell'ambito degli stage siano molto varie: si passa dal lavoro di sala e nelle cucine, alla reception, all'assistenza clienti nelle agenzie viaggi, al supporto nella gestione dei siti aziendali, alla programmazione di progetti finalizzati alla promozione turistica... (ST01, ST02, ST03, ST04, ST05, EXP04). Per quanto riguarda la tipologia di stage attivati, si possono rilevare sia stage curricolari, sia varie tipologie di stage extracurricolari, come i tirocini formativi e di orientamento, i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro, i tirocini estivi e di orientamento. Accanto agli studenti provenienti da istituti superiori, centri di formazione professionale, università, ai neodiplomati e ai neolaureati, è quindi possibile incontrare lavoratori over 40 o over 50, impegnati in stage finalizzati al reinserimento lavorativo o in stage curricolari attivati da centri di formazione professionale.<sup>23</sup>

Le mansioni e le condizioni di lavoro vengono solitamente concordate tra gli stagisti e il tutor aziendale. Il rapporto dei tutor didattici con i tutor delle imprese ospitanti e con gli stagisti è più o meno intenso e frequente, in base al ruolo che ricoprono. Di solito l'intervento del tutor è meno assiduo nel caso di studenti universitari e di giovani che stanno svolgendo stage extra curricolari, mentre nel caso di studenti delle scuole superiori vi è una maggiore vigilanza, sia perché il contenuto dello stage nei corsi di studio professionali è regolamentato in maniera molto precisa, sia perché gli stagisti sono molto giovani (15-18 anni) e, nel caso in cui sorgano dei problemi, sono in una posizione di maggiore debolezza nei confronti delle imprese (EXP01, EXP02, EXP03).

Le interviste ai rappresentanti di istituzioni che promuovono stage hanno fornito una valutazione tendenzialmente positiva di questa attività, soprattutto in relazione alle sue finalità formative e all'avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro e alle realtà aziendali. Tuttavia, sulla base dell'esperienza maturata nella gestione di centinaia di stage ogni anno, hanno anche segnalato una serie di problemi che possono essere incontrati

<sup>23</sup> Questa possibilità, in realtà, sembra ormai una certezza: l'Osservatorio mercato del lavoro dell'area metropolitana di Milano ha infatti certificato che su 30.500 tirocini extracurricolari attivati nel 2015 «il 6,8% ha riguardato over 40 e over 50. Significa oltre 2.000 lavoratori 'maturi', a cui vanno aggiunti altri quattrocento coetanei che hanno intrapreso la stessa strada nei primi mesi del 2016, [...] pronti a giocarsi la carta dello stage per riavere un posto. Il fenomeno è in crescita: sono sei volte più numerosi rispetto al 2010. Se le pro-

più o meno frequentemente, come: l'affidamento di mansioni dequalificate o di mansioni diverse rispetto a quanto stabilito dal progetto formativo (con la conseguente mancata acquisizione di competenze correlate al livello formativo dello stagista); l'affidamento di mansioni troppo qualificate rispetto a quanto stabilito dal progetto formativo e l'eventuale utilizzo dello stagista come un lavoratore vero e proprio; la mancanza di una postazione di lavoro adeguata; la scarsa presenza o la totale assenza del tutor; il mancato rispetto degli orari stabiliti nel progetto formativo e, nel caso stagisti minorenni, degli orari fissati dalla legge (divieto di lavoro superiore alle otto ore giornaliere, divieto di lavoro oltre le 23:00).

Al contrario, la maggior parte degli stagisti intervistati ha espresso una valutazione generale (apparentemente) positiva delle condizioni di lavoro e degli ambienti di lavoro in cui hanno svolto gli stage. Tale valutazione è stata giustificata dai rapporti positivi instaurati con i superiori e i lavoratori stabili dell'impresa, oltre che dalle mansioni assegnate, le quali hanno consentito una effettiva formazione professionale. Tuttavia, se si analizzano queste interviste alla luce delle valutazioni date dai rappresentanti di istituzioni che promuovono stage, emerge un quadro diverso, in particolare per quanto riguarda la questione dell'utilizzo degli stage come forma di lavoro vero e proprio.<sup>24</sup> Dalle interviste, infatti, è emerso che nella maggior parte degli stage curricolari il tutor aziendale tende a seguire la formazione dello stagista soprattutto nelle primissime settimane. Dopo questa fase, una volta che lo stagista apprende a svolgere autonomamente i compiti che gli vengono affidati, l'attività di tutorato tende a ridursi fortemente e a trasformarsi in un controllo di routine del lavoro svolto dallo stagista. È una situazione che viene spesso rilevata dagli ispettori del lavoro nel corso di controlli sui lavoratori assunti con un regolare contratto:

Nella maggior parte dei casi - spiega un ispettore dell'INPS della Provincia di Venezia - questi ragazzi lavorano come camerieri di sala, come baristi, lavorano come addetti al ricevimento a vario titolo... ma lavorano! L'intero apparato di rilevazione del tutoraggio diventa un elemento formale: devo mandare la lettera alla scuola, il ragazzo si prende i suoi crediti formativi, lui è contento, io sono contento, non pago qualche contributo, non pago retribuzioni se non quel poco di sub-specie di rimborso spese che viene attribuito a questi ragazzi, e basta. Finito il tirocinio, siamo tutti contenti. (EXP07)

porzioni riscontrate nel capoluogo lombardo fossero mantenute anche a livello nazionale, si potrebbero stimare in 20-25.000 gli stagisti ultraquarantenni e ultracinquantenni al lavoro nella pubblica amministrazione, nelle fabbriche, nelle aziende o nelle attività commerciali da nord a sud» (Susca 2016).

**24** Il problema dell'utilizzo dello stage come forma di lavoro vero e proprio è stato rilevato anche negli altri Paesi che hanno partecipato al progetto *Internstage* e in vari studi sul

Anche il tutorato degli stage extracurricolari tende a seguire le stesse dinamiche. Anzi, in alcuni casi, quando lo stagista raggiunge una certa autonomia, le condizioni di lavoro, i ritmi e soprattutto la produttività richiesta dall'azienda sono analoghi a quelli dei lavoratori dipendenti, piuttosto che essere quelli di un giovane inserito nell'azienda per essere orientato e formato.<sup>25</sup> Ad esempio, E., nel corso del suo stage presso un'azienda che rifornisce i negozi degli aeroporti di numerose città, ha raccontato di avere iniziato a lavorare fin da subito e di essersi gradualmente fatta carico di responsabilità sempre maggiori:

Ho lavorato fin da subito, ho avuto difficoltà inizialmente soprattutto perché era il mio primo lavoro... C'era comunque il contatto perenne con il tutor, però per i primi due mesi ho fatto da assistente alla mia tutor, più che la stagista. Ero un po' il collegamento tra lei e i fornitori, cercavo di svolgere tutto quello che era il lavoro di back office per toglierle [il sovraccarico di] lavoro, effettivamente io ero lì per aiutare lei. [...] Soprattutto inizialmente sono stata sia seguita, che lasciata un po' allo sbaraglio. Secondo me effettivamente è l'unico modo per imparare. È un modo veloce per imparare. Inizialmente ti sembra di perdere tempo in realtà, però col senno di poi, effettivamente ti rendi conto che ti aiuta molto. Mi sono stati dati gli strumenti essenziali, dopodiché me la sono dovuta cavare da sola. Per cui il mio apporto in azienda serviva a tutti gli effetti. (ST02)

Il racconto di D., relativo allo stage extracurricolare svolto presso un'agenzia che organizza mostre ed eventi in ambito artistico, descrive in modo ancora più esplicito il reale contenuto formativo dell'esperienza appena conclusa:

Diciamo che con il secondo stage sono stata brutalmente catapultata nel mondo del lavoro. È stata una bella esperienza, però ci sono stati tanti momenti di difficoltà in cui io mi sono trovata veramente allo

fenomeno degli stage, come il già citato *Intern Nation* (Perlin 2015).

25 La differenziazione delle aspettative nei confronti del lavoro degli stagisti curricolari ed extracurricolari si riflette anche sulla gestione degli orari di lavoro. In genere gli orari di lavoro tipici corrispondono sostanzialmente a quelli dell'azienda che ospita lo stage. Nel caso degli stage extracurricolari la giornata di lavoro tende a ricalcare quella dei lavoratori dipendenti veri e propri e in alcuni casi anzi il carico di lavoro affidato e le scadenze impellenti hanno costretto lo stagista a fermarsi oltre l'orario di lavoro ordinario. Nel caso degli stage curricolari, invece, è stata rilevata una gestione più elastica dei tempi di lavoro, anche se questa maggiore libertà ha un prezzo, come ha spiegato C. a proposito del proprio stage curricolare: «avevo facilitazioni per quanto riguarda orari e giornate libere, ero facilitata anche nel lavoro, e ovviamente non ero pagata. Si pretendeva meno, però non ricevevo neanche un compenso o cose simili».

sbando. Sono stata assunta come collaboratrice per l'allestimento di una mostra d'arte che si tiene a Venezia. E dopo, appunto, finita la mostra, mi hanno assunto con stage come rimpiazzo di una ragazza. Il mio tutor, per quanto gentile, è stato assolutamente inesistente, perché ovviamente il mio lavoro non lo sapeva fare, come non sa fare il lavoro di tutti quelli che sono all'interno dell'ufficio. Lei ha il suo compito e basta. Molto probabilmente sarebbe stato meglio affidarmi ad una delle ragazze che lavora nell'ufficio, piuttosto che affidare un tutorato a caso. Lei mi era stata affidata come tutor perché era titolare dell'azienda, ma in realtà non aveva assolutamente le competenze. Come giornata tipica avevo la tipica giornata di ufficio, tuttavia nel corso dello stage ho fatto di tutto, non solo gli obiettivi che erano descritti sul progetto formativo. (ST03)

Le misure adottate per contrastare questo utilizzo 'improprio' degli stage come 'lavoro mascherato' (Génération Précaire 2005) e le altre problematiche elencate in precedenza sono pochissime e del tutto inadeguate. Tra le istituzioni promotrici contattate per le interviste, solo il Centro per l'impiego programma controlli a campione per monitorare l'andamento degli stage attivati, mentre nel caso dell'istituto professionale alberghiero le misure di controllo sono state adottate più per iniziativa dei singoli docenti, che non per una decisione condivisa dall'insieme degli istituti secondari.<sup>26</sup> Di solito, infatti, le istituzioni promotrici monitorano l'andamento e l'esito dello stage solo alla fine dell'esperienza, attraverso questionari somministrati separatamente alle imprese e agli stagisti, e prevedono interventi in itinere solo su specifica segnalazione dello stagista. Tuttavia - come ha rilevato un docente del corso di laurea in 'Economia e gestione dei servizi turistici' - in molti casi i giovani, soprattutto se impegnati in uno stage curricolare, preferiscono lasciar correre, per non perdere tempo prezioso da dedicare allo studio e per non dover ricominciare da capo la trafila della ricerca di un'azienda disposta ad ospitarli (EXP02). In altri casi, come è emerso dall'intervista a D., gli stagisti tendono (o, meglio, vengono spinti) ad accettare condizioni di sfruttamento e soprusi, dietro la promessa della prosecuzione dello stage con un contratto di lavoro:

Le titolari erano due persone molto lunatiche, che facevano veramente il bello e il cattivo tempo. Per esempio, mi sono sentita dire che non sapevo fare il mio lavoro, mentre in realtà io stavo lavorando, anche tanto. [...] Ho lasciato perdere perché avevo la prospettiva poi di essere assunta e

---

<sup>26</sup> Il docente referente degli stage intervistato per questa ricerca (EXP03) ha personalmente organizzato un programma di tirocini estivi di orientamento che si svolgono presso aziende turistiche attentamente selezionate sulla base dei seguenti criteri: - esperienza pregressa nell'attivazione di tirocini con l'Istituto; - effettiva aderenza del tirocinio svolto

quindi mi sono detta: 'Visto che non ho altre proposte in ballo, che cosa faccio? Mi gioco la mia unica possibilità di lavoro? Oppure sto zitta sopportando come ho fatto fino ad adesso? Oppure mando tutto all'aria?'. A parte che anche se l'avessi detto al settore stage, non sarebbe cambiato niente. I ragazzi che sono venuti dopo di me e che hanno concluso lo stage, hanno contattato l'ufficio stage, ma non è cambiato assolutamente nulla. Tanto è vero che loro sono ancora nella lista di quelli che ricercano stagisti. E sono ancora lì, belli, in lista tutto l'anno. (ST03)

Per quanto riguarda invece sindacati e ispettorati del lavoro, la ricerca sul campo ha confermato quanto emerso già in altri studi (Voltolina 2011), ossia che queste istituzioni entrano poche volte in contatto diretto con gli stagisti e ancora più raramente avviano interventi di supporto sia individuali che collettivi. I motivi alla base di questo mancato intervento sono fondamentalmente quattro. Innanzitutto, sul piano legale lo stage non è un rapporto di lavoro e, di conseguenza, gli eventuali contatti e interventi avvengono collateralmente ad attività che sono rivolte fondamentalmente ai lavoratori contrattualizzati (EXP09).

In secondo luogo, come ha rilevato un ispettore INAIL della Provincia di Venezia, in caso di controlli

sorgono problemi dal punto di vista della verifica immediata del collocamento di questi ragazzi poiché [in base alla l. n. 192/2012] la comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro non è prevista [per tutte le tipologie di stage, ma esclusivamente per gli stage extra curricolari]. Per cui noi tecnicamente li potremmo anche reperire in nero, salvo poi controllare a posteriori se il tirocinio è stato concretamente strutturato da quell'impresa e quale soggetto promotore li ha collocati. (EXP08)

In terzo luogo, lo stage viene pressoché universalmente percepito come una fase temporanea della propria vita, un ultimo passaggio obbligato che segna il confine tra la conclusione del percorso di formazione scolastico o universitario e il pieno ingresso nel mondo del lavoro. E proprio per questo motivo preferiscono molti stagisti preferiscono lasciar correre (EXP04, EXP07, EXP09).

In quarto luogo, nonostante gli stagisti si rendano conto di essere inseriti in situazioni di sfruttamento, hanno comunque una scarsa conoscenza

al progetto formativo in termini di contenuti e di adeguato tutoraggio aziendale; - erogazione di una indennità di almeno 600 € mensili (la normativa regionale del Veneto stabilisce un'indennità minima di 400 €). Quando è stata effettuata l'intervista nell'estate del 2014, era l'unico programma di questo tipo organizzato in Italia.

dei diritti dei lavoratori e dei propri diritti in quanto stagisti.<sup>27</sup> Spesso tendono a soprassedere nel caso in cui si trovino in difficoltà, perché vedono lo stage come

una possibilità dopo la scuola di inserirsi nel mercato del lavoro, una possibilità di fare gavetta a prescindere dal rispetto delle normative. [...] Anche se vedono che ci sono delle situazioni al limite, come ad esempio essere utilizzati in sostituzione di un operaio o un commesso, - rileva una sindacalista della NIDIL-CGIL (Nuove Identità di Lavoro, Confederazione Generale Italiana del Lavoro) di Venezia - fanno fatica a denunciare queste situazioni perché si danno sempre delle attenuanti, ritengono che, piuttosto che niente, è comunque una prima opportunità di assaporare, di annusare cosa significa lavorare. E quindi sottoporsi a quello che comporta l'attività giornaliera di un tradizionale lavoratore viene vissuto come acquisizione del 'bagaglio' [formativo]. (EXP09)

Questa attitudine fa sì che i giovani stagisti si rivolgano ai sindacati o agli ispettori del lavoro solo quando la situazione diviene insostenibile o dopo aver terminato lo stage - ossia quando è più difficile intervenire. O, ancora, succede che segnalino l'abuso ma decidano di non proseguire con la denuncia per timore di esporsi e per timore di non riuscire a ottenere il riconoscimento dei propri diritti.<sup>28</sup>

#### **4 La via della precarietà e del lavoro non pagato è lastricata di (buoni) stage**

Stando alle intenzioni dei legislatori che hanno varato le riforme del mercato del lavoro e dell'istruzione che ne hanno istituzionalizzato il ricorso in ogni dove e in ogni quando, gli stage dovrebbero agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro.<sup>29</sup> Se poi si considerano alcune forme di stage extracurricolari, la finalità dell'inserimento lavorativo è ancora più esplicita.

27 L'INPS di Venezia, proprio per contrastare questa tendenza, ha avviato un ciclo di incontri rivolto agli studenti delle scuole superiori al fine di fornire loro una formazione di base sulla legislazione del lavoro e sui propri diritti in quanto lavoratori.

28 Dalle interviste agli ispettori del lavoro e ai sindacalisti è emerso che molti casi di abuso di stage vengono segnalati da altre aziende, che denunciano la 'concorrenza sleale', oppure da dipendenti regolarmente assunti che temono ripercussioni sul piano legale, poiché sono a conoscenza di situazioni particolari o a rischio (EXP07, EXP08, EXP09).

29 Si veda il mio saggio *L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze*, contenuto in questo volume.

Eppure, se si prendono in considerazione i dati relativi alla trasformazione degli stage in contratti di lavoro, gli scopi prefissati da queste varie riforme non sembrano essere stati raggiunti. Anzi... Nel 2014, ad esempio, solo l'11,9% delle 320.100 persone che hanno svolto uno stage nell'ambito privato ha continuato a lavorare nell'azienda ospitante con un contratto di lavoro.

Ancora peggiore è il bilancio del turismo. Questo comparto, infatti, è quello che offre meno opportunità di proseguire lo stage con un contratto di lavoro vero e proprio. Stando ai dati di Unioncamere, nel 2014 le imprese del turismo hanno assunto o previsto di assumere il 5,1% degli stagisti ospitati, ossia circa 2.600 ex-stagisti su un totale di 51.180. In termini percentuali questa quota è meno della metà rispetto a quanto rilevato per l'intero settore privato e, comunque, è in diminuzione rispetto a quanto rilevato nel 2010 e nel 2008, quando le imprese turistiche hanno assunto o previsto di assumere rispettivamente l'8,6% e il 5,7% degli stagisti ospitati (12,3% e 9,4% per il settore privato) (Unioncamere 2011, 80; 2009, 84).

Il primato negativo del turismo è stato confermato anche dalla ricerca sul campo relativa alla Provincia di Venezia: come ha potuto rilevare un ispettore del lavoro dell'INPS, nel corso della campagna di ispezioni che ha interessato il litorale veneziano nell'estate 2014, su 1.152 lavoratori dipendenti di 140 alberghi solamente uno aveva precedentemente svolto uno stage presso la stessa azienda che lo aveva assunto (EXP07).

Una delle ragioni del mancato passaggio dalla condizione di stagista a quella di lavoratore è correlata proprio all'uso degli stage come strumento per ottenere una maggiore flessibilità e maggiori profitti. L'utilizzo sempre più esteso di stage sta infatti contribuendo a trasformare il mercato del lavoro, andando ad incidere in particolare sulle modalità di accesso al mercato del lavoro delle fasce di lavoratori più giovani. Da un lato, secondo quanto rilevato dal responsabile dell'ufficio stage del Centro per l'impiego di Venezia, l'introduzione dell'obbligo di corrispondere l'indennità per gli stage extracurricolari (l. n. 92/2012) ha spinto numerose aziende sparse in tutti i settori ad 'assumere' stagisti extracurricolari, anziché assumere apprendisti:

Lo stage si mangia l'apprendistato. [...] L'apprendistato non è conveniente, non è conveniente come i datori di lavoro vorrebbero, nonostante gli innumerevoli rimaneggiamenti della normativa avvenuti negli ultimi 4-5 anni. Per adesso tutti questi rimaneggiamenti sono stati fatti per andare incontro ai datori di lavoro, anche l'ultimo intervento del governo Renzi. Sono tutte modifiche che favoriscono una maggiore possibilità di fare apprendistato. Ma i datori di lavoro non sono mai contenti. Vogliono sempre di più. Il di più oggi è lo stage (EXP04).

Dall'altro lato, il pieno - ancorché precario - ingresso nel mercato del

lavoro viene ritardato, poiché sempre più spesso gli studenti e i neolaureati si vedono offrire opportunità di stage, piuttosto che opportunità di lavoro, e si trovano a dovere svolgere 3-4 stage consecutivi, nonostante il settore turistico non abbia subito un forte impatto della crisi e, anzi, risulti in espansione.

I dati sulla reale efficacia dello stage quale canale di inserimento lavorativo vengono spesso messi in secondo piano,<sup>30</sup> così come si tende a mettere in secondo piano il fatto che le assunzioni che seguono gli stage molto raramente sono a tempo indeterminato. Si preferisce deviare il discorso dalla questione occupazione, puntando l'attenzione sul fondamentale contributo che lo stage fornirebbe all'occupabilità dei giovani, che vengono ritenuti «incapaci - come sottolinea una sindacalista del NIDIL-CGIL di Venezia - di essere produttivi alla loro prima esperienza lavorativa [...] [in quanto] avrebbero bisogno di tempi lunghissimi per essere produttivi e per essere capaci di svolgere un'attività come il banconiere, il commesso» (EXP09).

In realtà, accettando di inseguire l'obiettivo dell'occupabilità, da un lato ci si rassegna a non trovare lavoro al primo (o anche al secondo, terzo, quarto...) stage e, per contro, si inizia a parlare di opportunità per entrare in contatto per la prima volta con il mondo del lavoro, imparare 'a stare nel mondo del lavoro', farsi conoscere per quello che si vale veramente,<sup>31</sup> inserire nuove esperienze nel curriculum, proprio perché, come evidenzia Emmanuel de Lescure, «aujourd'hui, un consensus existe pour dire que 'la formation n'a dès lors plus pour vocation d'attacher des salariés à des marchés internes de travail, mais de renforcer leur productivité et de leur assurer une meilleure employabilité'» (2011, 9).<sup>32</sup> Dall'altro, se l'inserimento nel mercato del lavoro tarda ad arrivare, ci si ritrova a dover accettare il discorso 'workfarista', secondo il quale la disoccupazione non è una problematica sociale, pubblica, ma una responsabilità individuale, privata, dovuta alla mancanza di competenze, alla mancata costruzione di reti relazionali da attivare...

**30** Gli stessi report di Unioncamere, alla voce assunzioni, presentano i dati in percentuale e non in termini assoluti. Del resto, leggere nero su bianco che lo stage ha permesso l'assunzione di 38.090 lavoratori su 320.100 stagisti, o, nel caso del turismo, di 2.600 lavoratori su 51.180 stagisti, un vago senso di vertigine lo fa venire sicuramente.

**31** 'Quanto' si vale? Non pervenuto. Lo stage era gratuito.

**32** Senza contare che lo stesso concetto di occupabilità sarebbe da rimettere in questione. Come infatti emerge dai dati presentati da AlmaLaurea nell'ultima *Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati*, chi ha svolto uno stage curricolare durante gli studi ha il 13,5% di probabilità in più di trovare un lavoro entro un anno dalla laurea rispetto a chi non ne ha svolto nemmeno uno. Una percentuale molto bassa, se si considerano le variabili collegate alle stratificazioni regionali del mercato del lavoro italiano: ad esempio, chi risiede in una Regione del Nord ha il 45,9% di probabilità in più di essere occupato a un anno dalla laurea rispetto a chi risiede nelle Regioni del Sud (AlmaLaurea 2016, 50).

Questi discorsi sull'occupabilità, che ormai sono divenuti senso comune anche tra gli stessi stagisti,<sup>33</sup> servono a sviare l'attenzione anche da un'altra questione cruciale: lo 'scambio' apparentemente 'equo' che avviene durante lo stage tra azienda e stagista, ossia: formazione vs lavoro gratuito (o semi-gratuito). Anche se gli stagisti intervistati hanno evidenziato come, trascorse le prime settimane di affiancamento più o meno effettivo da parte del tutor aziendale, siano divenuti pienamente produttivi, capaci di produrre 'utili' per l'azienda, essi hanno preso le distanze solo dagli stage che non danno una formazione adeguata (i cosiddetti 'stage fotocopie'), ma non hanno messo in questione l'equità di questo scambio tout court. Questa accettazione della logica dell'occupabilità è così radicata che uno degli intervistati ha dichiarato di

preferire uno stage formativo e non pagato, che comunque mi lasciasse qualcosa, piuttosto che uno stage pagato che non mi lascia niente. [...] Poi ben venga il rimborso dei trasporti, il rimborso mensa, perché anche questi possono essere dei valori aggiunti, però non penso che siano una parte essenziale di uno stage. (ST05)

Ed è qui che si chiude il cerchio: i diversi milioni di stage svolti dalla fine degli anni Novanta ad oggi da un lato hanno contribuito a formare delle generazioni di futuri lavoratori con competenze pratiche e relazionali sempre più conformate alle esigenze del mercato e delle aziende. Dall'altro, hanno contribuito a normalizzare e banalizzare l'esperienza della precarietà e del lavoro non pagato, concorrendo a rendere accettabile qualsiasi condizione di lavoro, purché si esca dalla disoccupazione. I giovani che nell'ultimo quindicennio si sono barcamenati tra stage curricolari ed extracurricolari, progetti formativi ed attestazioni delle competenze acquisite, sono gli stessi giovani che nelle statistiche risultano impiegati con contratti a tempo determinato, con contratti a chiamata a tempo indeterminato, con voucher, finanche con buoni pasto... C'è una continuità sul piano materiale, in primis, tra la crescita degli stage e la diffusione di nuove forme di contratti flessibili su cui bisognerebbe molto riflettere e indagare.

**33** Questo senso comune sugli stage non è limitato solo all'Italia. Anche negli Stati Uniti, come evidenzia Ross Perlin, è diffuso un discorso analogo: «Of more importance than any definition is the rhetoric that flavors the internship discourse: 'a foot in the door' for young people and a way of 'paying your dues', internships are also 'a great way to get experience', 'build your résumé' and 'make contacts'. A 'win-win' for employers and 'go-getter' interns alike, 'you get out what you put in'. We understand from these hopeful, endlessly echoed sentiments that the burden of creating something meaningful falls squarely on the shoulders of the intern, new to the workforce and desperate to squeeze in, tasked with making an impression at any cost and learning on the fly. [...] They [the interns] work, after all, for their own good name, so that someone, some day, will vouch for their fitness to do 'real' work» (Perlin 2012, 24).

## Bibliografia

- Baum, Tom (2012). *Migrant workers in the international hotel industry*. Ginevra: ILO.
- Dall'Ara, Giancarlo (2010). *PMI nel turismo. Un'opportunità per lo sviluppo*. Milano: Franco Angeli.
- D'Amico, Nicola (2015). *Storia della formazione professionale in Italia. Dall'uomo da lavoro al lavoro per l'uomo*. Milano: Franco Angeli.
- Deandreis, Massimo (2013). *L'impatto economico «attuale e potenziale» del Turismo in Italia* [online]. Torino: Intesa San Paolo. URL [http://www.federturismo.it/component/docman/doc\\_download/7843-presentazione-deandreis-srm-sessione-mattina-ventennale?Itemid=](http://www.federturismo.it/component/docman/doc_download/7843-presentazione-deandreis-srm-sessione-mattina-ventennale?Itemid=) (2016-06-28).
- De Lescure, Emmanuel (2011). «De la 'seconde chance' à la 'sécurisation des parcours professionnels'; les ambivalences du développement de la formation continue». *Regards sociologiques*, 41-42, 7-13.
- Di Nunzio, Daniele; Giaccone, Mario (2014). «Il commercio e il turismo in Italia e in Europa». Di Nunzio, Giaccone, Delaria 2014, 19-48.
- Di Nunzio, Daniele; Giaccone, Mario; Delaria, Ilaria (2014). *Lavorare nel commercio e nel turismo. Condizioni di lavoro, salute e sicurezza*. Roma: Ediesse.
- Gallino, Luciano (2007). *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Génération Précaire (2005). *Sois stage et tais-toi. Pour en finir avec l'exploitation des stagiaires*. Paris: La Découverte.
- ENIT (2014). *Il turismo straniero in Italia* [online]. Roma: ENIT. URL <http://www.enit.it/en/studies-and-research.html> (2017-03-24).
- Eurostat (2016). *Statistics database*. European Commission.
- Giordano, Lucia (2016). *Voucher, ovvero del lavoro accessorio ma non occasionale*. Lavoro Insubordinato (a cura di), *Il regime del salario*. Trieste: Asterios, 25-30.
- Horemans, Jeroen; Marx, Ive; Nolan, Brian (2016). «Hanging in, but Only Just: Part-time Employment and In-work Poverty Throughout the Crisis» [online]. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5 (5). URL <https://izajoels.springeropen.com/articles/10.1186/s40174-016-0053-6> (2016-06-28).
- Istat (2013). *Annuario statistico italiano 2013*. Roma: Istat.
- ONTI (2013). *Rapporto sul turismo 2012*. Roma: ONTI.
- Perlin, Ross (2012). *Intern Nation. How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. London: Verso.
- Regione Veneto (2014). *Regione Veneto - Sezione sistema statistico regionale - Banche dati società*. Venezia: Regione Veneto.
- Susca, Giacomo (2016). «Stagisti a 50 anni». *Il Giornale*, 18 aprile.

- Triby, Emmanuel (2014). «Actualité et inactualité de la *stagification*» [online]. *Education et socialisation*, 35. URL <https://edso.revues.org/634> (2016-06-28).
- Unioncamere (2009). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2008*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2011). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2010*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2013). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2012*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere (2015). *Formazione continua e tirocini formativi. Indagine 2014*. Roma: Unioncamere.
- Unioncamere Veneto (2015). *La situazione economica del Veneto. Rapporto annuale 2015*. Unioncamere Veneto, Venezia.
- Veneto Lavoro (2014). *Rapporto 2014. Discesa finita? Crisi al sesto anno: assottigliati ancora posti di lavoro e risorse imprenditoriali*. Venezia: Regione Veneto; Veneto Lavoro.
- Veneto Lavoro (2016). *Il lavoro accessorio 2008-2015. Profili delle aziende dei lavoratori*. Venezia: Regione Veneto; Veneto Lavoro.
- Voltolina, Eleonora (2011). *La Repubblica degli stagisti*. Roma-Bari: Laterza.
- World Travel and Tourism Council (2013). *Travel & Tourism. Economic Impact 2013. Italy*. London: WTTC.
- World Travel and Tourism Council (2016). *Travel & Tourism. Economic Impact 2016. Italy*. London: WTTC.

