

INTRODUZIONE: LE ULTIME FRONTIERE DELLA PRECARIETA'

La precarietà del lavoro è un dato strutturale, costitutivo dei rapporti di lavoro. Deriva dalla normale condizione dei salariati e dal processo di mercificazione della forza-lavoro.

La precarietà è la condizione normale di coloro che vivono del proprio lavoro. La storia del capitalismo può essere letta come la storia della formazione della forza-lavoro a livello mondiale, "libera" e "non libera". La precarietà è la condizione intrinseca, dei lavoratori salariati, anche se le forme che assume sono variabili e determinate storicamente dal rapporto tra capitale e lavoro. Il triennio di crescita che ha vissuto l'Occidente dagli anni '50 agli anni '60 del secolo scorso si presenta come un'eccezione limitata nello spazio e nel tempo. Le ragioni sono legate a una congiuntura del rapporto tra le nazioni, della composizione di classe e del rapporto tra capitale e lavoro. In primo luogo il monopolio della produzione industriale aveva consentito che lo sviluppo post-bellico dell'accumulazione globale continuasse ad avere il suo centro nei Paesi occidentali. In secondo luogo, era limitata la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e le migrazioni erano modeste; per questo si ebbe una quasi-piena occupazione dei lavoratori autoctoni di sesso maschile. In terzo luogo, i lavoratori stessi riuscirono a conquistare condizioni di lavoro e di vita meno instabili, ottenendo garanzie e strappando se stessi e le generazioni a venire dal destino della precarietà connaturato alla condizione del lavoro salariato nell'economia di mercato.

A questo periodo hanno posto fine la crisi petrolifera del 1973, prima importante crisi del secondo dopoguerra, e la successiva era di mondializzazione neoliberista dei rapporti sociali capitalistici. In risposta alle conquiste ottenute dai lavoratori in Occidente, è partita una "guerra di classe dall'alto" che è ancora oggi in corso. Questa ha puntato al rilancio del processo di accumulazione attraverso una pesante svalorizzazione del lavoro, l'allargamento della disoccupazione strutturale, l'intensificata torchiatura del lavoro, l'istituzionalizzazione della precarietà. Sicché è in atto un processo di precarizzazione strutturale del lavoro. E' stato nel Cile di Pinochet, a seguito del colpo di stato, che per la prima volta sono state imposte statualmente politiche neoliberiste finalizzate a "liberare il mercato del lavoro dalle restrizioni derivanti da regolamenti e istituzioni". Con l'elezione della Thatcher e di Reagan il programma neoliberista venne applicato al centro del sistema economico globale.

La controffensiva condotta congiuntamente dalle imprese e dagli Stati con l'appoggio del Fondo Monetario Internazionale e la Banca Mondiale, ha comportato una serie di radicali trasformazioni del lavoro: è mutata la divisione internazionale del lavoro. La produzione industriale e parte dei servizi alle imprese sono stati esternalizzati nei Paesi del Sud del mondo, per fare leva sul differenziale retributivo, sulle minori protezioni sociali e sulla minore tutela dell'ambiente garantite dalle norme di questi Paesi. Nello stesso momento si sono ingranditi i movimenti migratori internazionali. Questi due fenomeni hanno fatto sì che il mercato del lavoro assumesse un carattere realmente mondiale, non solo per quanto riguarda la messa in concorrenza al ribasso tra lavoratori e la loro convergenza verso una condizione precaria, ma anche per la riduzione delle distanze tra i lavoratori delle diverse nazionalità.

Vi è stata, inoltre, una radicale trasformazione dell'organizzazione del lavoro, dovuta sia all'introduzione di nuovi principi organizzativi sia all'introduzione di nuove tecnologie.

La combinazione di questi processi ha contribuito ad estendere e approfondire la precarizzazione.

I giovani sono stati un target privilegiato delle politiche neo-liberiste. Assieme agli immigrati, alle donne, ai disoccupati che superano i 45 anni, a coloro che non hanno titoli di studio elevati, costituiscono la fascia della popolazione più esposta al rischio di trovare solo lavori "flessibili". Probabilità che aumentano a seguito dello scoppio della crisi economica del 2007.

Il ricorso ai voucher sta consentendo di gestire forza-lavoro just in time e di scardinare i rapporti contrattuali basati su orari di lavoro predefiniti formalmente. I mini-job tedeschi hanno permesso alla Germania di battere l'Italia e la Grecia per quanto riguarda l'incidenza dei working poors sul totale della forza-lavoro. Vi sono altre forme come il "workfare regime" inglese o il "lavoro volontario" imposto dai comuni ai richiedenti asilo in Italia. Fino agli stage, divenuti l'emblema della socializzazione alla precarietà, alla svalorizzazione, alle gerarchie del lavoro a cui sono obbligati a sottoporsi le nuove generazioni.

L'introduzione degli stage quale strumento di transizione dall'istruzione al lavoro sia l'esito di una serie organica di politiche europee che hanno sottoposto il sistema di istruzione e formazione professionale alle esigenze di imprese e mercato.

L'IRRESISTIBILE ASCESA DEGLI STAGE, E LE SUE CONSEGUENZE

Le politiche di formazione nell'era neoliberista

Lo scoppio della crisi economica nel 2007 ha comportato un aumento della disoccupazione, un'accelerazione della tendenza alla precarizzazione strutturale della forza-lavoro e una crescita dell'impoverimento dei lavoratori a livello globale, contribuendo ad approfondire le disuguaglianze economiche e sociali esistenti tra Paesi. Una delle componenti maggiormente colpite sono stati i giovani.

I giovani sono sovra-rappresentati tra i working poors, non solo nei Paesi in via di sviluppo ma anche nei Paesi emergenti e in quelli ad economia avanzate. Per contrastare queste tendenze è necessario un intervento sulle politiche dell'istruzione e della formazione professionale. Bisognerebbe incrementare il potenziale di reddito dei singoli individui attraverso un sistema di istruzione che, in collaborazione con le imprese, punti ad adattare i curricula delle scuole "ai bisogni delle imprese". Questo sistema dovrebbe "produrre" diplomati o laureati che, alla conclusione degli studi, posseggano le "job-ready skill", cioè futuri lavoratori che posseggano competenze tecniche, trasversali, necessarie a entrare nel mercato del lavoro, adattandosi ai suoi cambiamenti.

Per innalzare il livello di occupabilità, diversi istituti, comandano il ricorso allo stage, ai tirocini, a pratiche che combinano l'istruzione con forme di impiego part-time o forme di apprendimento sul lavoro. In realtà non si tratta di un suggerimento innovativo.

L'introduzione di normative e di politiche che hanno promosso lo stage è iniziata negli Stati Uniti negli anni '60, quando il governo Johnson varò una serie di politiche finalizzate a combattere la povertà in particolare tra le cosiddette minoranze e la popolazione afroamericana. Le misure contenute nella "War on Poverty" includevano finanziamenti a una formazione incentrata sui "work-based learning programs", per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro delle fasce di popolazione più povera e lo sviluppo della loro "social maturity".

Successivamente, nel 1982, Reagan propose la riforma "Job Training Partnership Act" dove estese i "work-based learning programs" alle scuole secondarie superiori, introducendo gli stage come strumento finalizzato a incrementare l'occupabilità. Nel 1994, il Governo Clinton varò la "School-To-Work Opportunities Act" nella quale il ricorso agli stage venne esteso ai college e alle università come elemento strutturale del percorso educativo e come momento fondamentale per preparare lo studente-futuro lavoratore.

Le politiche della formazione in Europa

A partire dalla seconda metà degli anni '90, le istituzioni governative italiane ed europee hanno introdotto le politiche che hanno promosso gli stage, in due direzioni:

- hanno imposto una serie di riforme della legislazione sul lavoro incentrate su una maggiore richiesta di flessibilità in entrata e in uscita dal mercato di lavoro;
- hanno imposto radicali riforme dell'istruzione sia secondaria, che universitaria, che hanno adeguato il sistema educativo alle esigenze del neoliberismo e hanno promosso lo stage come fondamento dell'integrazione dei percorsi educativi con l'esperienza pratica finalizzata alla crescita dell'occupabilità.

In Italia, l'introduzione degli stage si ha con il Pacchetto Treu (1997), che ha ri-regolamentato il mercato del lavoro e ha introdotto le prime misure di flessibilità, che hanno reso precarie le condizioni di vita di lavoratori e hanno portato allo smantellamento dello Statuto dei lavoratori.

Si può individuare un modello europeo per le politiche in materia che è emerso all'inizio degli anni '90 e che si basava sui processi di coordinamento aperto dell'Unione Europea e su una serie di provvedimenti implementati dai singoli Stati attraverso i Piani d'Azione Nazionale. Ri-regolamentazione imposta ai paesi dell'Est Europa come prerequisito per l'ingresso nell'Unione Europea. Il documento ufficiale, in cui per la prima volta viene definito il paradigma su cui si baseranno le politiche comunitarie relative all'occupazione e all'istruzione, è il Libro Bianco della Commissione Europea. Redatto nel 1993 dall'allora presidente della Commissione Europea J. Delors, è stato il primo documento socialdemocratico a basare il processo di integrazione comunitaria sulla conciliazione tra il modello sociale europeo e la "modernizzazione" neoliberista.

Esso segna la transazione dal modello basato sull'approccio keynesiano, in cui lo Stato interveniva a sostegno dell'accumulazione attraverso politiche finalizzate a conseguire la piena occupazione al modello neoliberista. Il discorso neoliberista sulla competitività emerge nella sezione "occupazione", che definisce due funzioni principali:

- la formazione come strumento di politica attivo del mercato del lavoro, che serve ad adeguare le qualifiche professionali alla necessità del mercato. La formazione svolge una funzione nella lotta contro la disoccupazione, agevolando l'inserimento dei giovani e il reinserimento dei disoccupati a lungo termine nel mercato del lavoro;
- gli investimenti di capitale umano come necessari per accrescere la competitività e, in particolare, per agevolare l'assimilazione e la diffusione di nuove tecnologie.

In realtà, le indicazioni fornite dal Libro Bianco risentirono degli indirizzi contenuti nel programma di ristrutturazione neoliberista sostenuto dalla European Round Table of Industrialist, lobby che dal 1983 riunisce gli amministratori delegati delle più importanti multinazionali europee. La soluzione proposta da questa lobby puntava, da un lato, sulla deregolamentazione del mercato del lavoro e sulla sostituzione del welfare state con il workfare state. Dall'altro puntava su una riforma dell'istruzione e della formazione professionale basata sul "lifelong learning" e la "learning society", in modo da costruire il lavoratore flessibile necessario all'accumulazione flessibile. Le indicazioni del Libro Bianco sono state riprese e tradotte in policy attraverso una serie di provvedimenti europei, tra cui i più importanti sono:

- *le Linee Guida della Strategia Europea per l'Occupazione*: il Consiglio Europeo ha inserito tra gli assi portanti delle politiche contro la disoccupazione il miglioramento dell'occupabilità fondato sulla modernizzazione dei sistemi di istruzione e di formazione professionale, sulla riforma dei sistemi di indennità di disoccupazione e il passaggio "dalla dipendenza del welfare state al lavoro e alla formazione".
- *il Processo di Bologna*: tra gli obiettivi generali vi è quello di "favorire l'employability".
- *la Strategia di Lisbona*: il Consiglio Europeo ritorna sul tema della competitività del continente e pone come obiettivo, da conseguire nell'arco del decennio 2000-2010, far diventare l'Unione Europea "in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione".
- *Strategia Europea 2020*: vengono specificati gli indirizzi da adottare nel decennio 2010-2020 per fronteggiare sia il "declino" dell'Europa (dovuto alla crisi, alla concorrenza delle economie sviluppate ed emergenti, alle speculazioni del sistema finanziario mondiale e alla questione ambientale), che il rischio di disgregazione sociale connesso alla crescita della disoccupazione e dell'impoverimento.

Nelle disposizioni, l'istruzione è finalizzata a sviluppare la "flessibilità funzionale", a "sviluppare una forza-lavoro in grado di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro".

A livello comunitario, questi obiettivi, sono stati tradotti nel varo di Youth Guarantee. Questo programma mira a combattere l'esplosione della disoccupazione giovanile e del fenomeno dei NEET in seguito alla crisi attraverso misure transitorie e riforme strutturali che devono essere attuate dagli Stati membri. L'obiettivo finale è di offrire ai giovani con un'età inferiore ai 25 anni, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita del sistema di istruzione formale, la possibilità di essere inseriti nel mercato del lavoro. Inoltre introduce un'importante novità: istituzionalizza e generalizza a livello comunitario il ricorso a misure di workfare nell'ambito del contrasto alla disoccupazione giovanile. In particolare, sta contribuendo a diffondere la subordinazione dell'accesso ai sussidi all'accettazione di qualsiasi forma di attività lavorativa, incluso il lavoro gratuito sotto forma di stage in cui l'impresa ospitante non versa alcun salario o rimborso spese.

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

Stage: lavorare gratuitamente o semi-gratuitamente in aziende, in enti pubblici o nel settore no-profit.

E' un fenomeno che sta coinvolgendo decine di milioni di giovani e che presumibilmente, stando agli obiettivi delle politiche basate sul "work-based learning" e sul miglioramento delle competenze e dell'occupabilità, dovrebbe contribuire a risolvere il problema della disoccupazione. In realtà, i pochi dati a disposizione dicono esattamente il contrario.

Le varie funzioni degli stage sono:

- contribuendo ad abbattere i "costi" diretti ed indiretti del lavoro nelle imprese, negli enti pubblici e nelle organizzazioni no-profit che ricorrono agli stage in maniera continuativa e strutturale e non essendo considerato un rapporto di lavoro, permette all'impresa ospitante di avere a disposizione una

forza lavoro a titolo gratuito o semigratuito. In genere le normative e le politiche contengono una serie di definizioni che negano questa evidenza.

- Hanno iniziato a sostituire, nel corso degli ultimi anni, quelle modalità di ingresso nel mercato del lavoro che garantiscono ai giovani il riconoscimento dello status di “lavoratore” e dei diritti connessi.
- La normalizzazione del lavoro gratuito o semi-gratuito per mezzo della diffusione degli stage sta avendo un profondo impatto sul mercato del lavoro. Un numero crescente di imprese, enti statali e organizzazioni no-profit hanno iniziato a sostituire i dipendenti impiegati con regolare contratto con stagisti.

Gli stage, quindi, sono diventati a tutti gli effetti uno dei mezzi su cui fare leva per la svalorizzazione complessiva della forza-lavoro che è stata perseguita nei trent'anni di neoliberalismo e che è divenuto imperativo categorico con la crisi, aumentando il livello di precarietà complessiva, contribuendo a socializzare tra i giovani nuove forme di precarietà più estreme e aprendo la strada a una svalorizzazione del lavoro più radicale.

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

La diffusione degli stage concorre a legittimare e normalizzare il lavoro senza diritti grazie al fatto che non ci si riferisce allo stage riconoscendo i suoi contenuti in termini di lavoro. Piuttosto, ci si riferisce allo stage in termini di formazione, di acquisizione di competenze da usare in vista di un impiego futuro. Inoltre, gli studenti apprendono a non considerare come “vero lavoro” il lavoro svolto nel corso degli stage e, quindi, a non categorizzare la relazione di sfruttamento che sottostà all'erogazione di lavoro non pagato.

Uno dei cambiamenti più importanti avvenuti con l'adozione di politiche basate sull'occupabilità, sui work-based learning e sugli stage, è stata la trasformazione della disoccupazione da problema sociale, a cui lo Stato risponde con politiche che coinvolgono il capitale affinché venga garantita la piena occupazione, a problema individuale, a problema in cui l'individuo è l'unico responsabile dei propri successi o dei propri insuccessi nell'ambito del lavoro, e perciò anche della propria inclusione o della propria esclusione sociale.

L'ideologia e le politiche nell'ambito del lavoro e dell'istruzione alla base della diffusione degli stage, quindi, mirano a formare e a disciplinare negli individui che siano imprenditori del proprio sfruttamento, che aderiscano totalmente ai valori neoliberalisti, negando le relazioni di classe che sottostanno al modo di produzione capitalistico, e che siano in perenne competizione prima con gli altri stagisti, poi con gli altri lavoratori.

IL LAVORO DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI: ANALISI DI UN FENOMENO STRUTTURALE

Negli ultimi due decenni l'organizzazione del lavoro e il mercato del lavoro sono stati interessati da una vorticoso e intensa trasformazione, che costituisce uno degli elementi centrali della profonda ristrutturazione sociale avvenuta nell'era neo-liberista.

Questa trasformazione è un processo unitario, che è organico all'intensificazione della spremitura del lavoro in risposta alle ricorrenti crisi del capitalismo e alla diminuzione del tasso di accumulazione in corso dalla metà degli anni '70. I cardini di tale trasformazione, accelerata dalla Grande Crisi del 2007, sono:

- la flessibilità organica, ovvero l'insieme dei metodi che hanno prodotto la velocizzazione del processo produttivo;
- il mutamento dell'organizzazione del lavoro attraverso l'applicazione sistematica dell'informatica e della robotica al processo produttivo;
- la precarizzazione strutturale del lavoro e del mercato del lavoro e la restrizione dei diritti dei lavoratori;
- il peggioramento delle condizioni lavorative, la de-qualificazione e la riduzione dei salari.

Negli ultimi decenni sono mutati anche i sistemi universitari: c'è stata una forte espansione dell'istruzione universitaria, che ha visto crescere la composizione della popolazione studentesca e l'università è stata trasformata in azienda che opera per il sistema delle aziende private, per la crescita ovvero per l'accumulazione capitalistica.

Vi sono, inoltre, due elementi che fanno parte del quadro generale e del contesto sociale: la crescente difficoltà dei giovani ad inserirsi nel mercato del lavoro e ad avere un'occupazione stabile e decente. La compresenza della categoria “studente” e della categoria “lavoratore” comporta una mescolanza di ruoli e di status, che rende necessario uno sguardo onnicomprensivo.

In questo saggio vengono presentati i principali risultati del progetto "Prestude", realizzato nel 2012 e che ha preso in esame le cause, le forme e gli effetti del lavoro tra gli studenti universitari, focalizzandosi sulla figura dello "studente-lavoratore", ovvero colui la cui attività principale è lo studio, integrata da impegni lavorativi discontinui e a tempo parziale.

I diversi paesi adottano definizioni differenti di studente-lavoratore (basate sul monte-ore lavorate, sulla continuità/discontinuità lavorativa, sullo status di studente full-time/part-time) e fanno ricorso a fonti dissimili. In Italia, la maggior parte dei regolamenti universitari considera studente-lavoratore colui che svolge un'attività lavorativa non superiore alle 24 ore settimanali e lavoratore-studente colui che ha lavorato almeno il 50% dei mesi della propria carriera universitaria per almeno 24 ore settimanali.

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

Il fenomeno del lavoro studentesco ha assunto una rilevanza negli anni '70, in concomitanza con la scolarizzazione di massa e con l'apertura dell'istruzione universitaria alle classi popolari.

Oggi, tuttavia, presenta cambiamenti sul piano quantitativo; dato che appare molto più esteso e molto più radicato.

La più recente indagine ha messo in luce che nel corso dell'anno il 45% degli studenti ha svolto un'attività lavorativa (di cui il 46% costituito da stagisti, tirocinanti o praticanti, che hanno ricevuto una remunerazione dal programma di alternanza scuola/lavoro o per il proprio tirocinio professionale) e che il 55% ha lavorato nel periodo estivo.

Le cifre indicano e confermano che il lavoro studentesco costituisce un elemento strutturale del mercato del lavoro europeo.

Il lavoro studentesco si è espanso all'interno e sulla scia di un contesto economico-produttivo contraddistinto dalla iperflessibilizzazione delle prestazioni lavorative tipiche della produzione snella e multifunzionale di stampo toyotista (lean production), dalla diffusione dell'impresa ridotta e diffusa, dalla generalizzazione della produzione a ciclo continuo resa possibile dalle ICT (tecnologie), dallo sviluppo del terziario e dell'economia informale nella città.

Inoltre, il lavoro studentesco, costituisce un elemento importante e un vettore significativo del processo globale di precarizzazione strutturale del lavoro. In questo senso è diventato un elemento strutturale del segmento precario, flessibile, vulnerabile del mercato del lavoro; allo stesso tempo, però, costituisce un tratto specifico di questo segmento.

In più, costituisce un elemento sempre più importante nei processi di transizione dalla scuola al lavoro e dalla vita giovanile alla vita adulta.

Infine, rappresenta un elemento stabile e rilevante della vita quotidiana di gran parte degli studenti.

Anche se il lavoro studentesco si è ingrandito e strutturizzato, viene trattato e rappresentato come lavoro marginale.

Attraverso questi processi, il lavoro studentesco è divenuto un segmento strutturale del mercato del lavoro secondario, vulnerabile. Ciò è avvenuto all'interno di un più ampio processo globale che visto diventare il lavoro vulnerabile e marginale più vasto, sempre più strutturale.

Le cause della crescita del lavoro studentesco

Le cause alla base dell'espansione del lavoro studentesco sono molteplici. Innanzitutto le trasformazioni del lavoro e dei processi economico-produttivi, che hanno comportato una fortissima richiesta di manodopera flessibile da parte delle imprese.

Alcuni grandi gruppi economici utilizzano in maniera sistematica e massiccia studenti-lavoratori.

L'allargamento del settore terziario (quelle attività economiche che producono servizi e prestazioni rivolte a famiglie ed imprese) che, in conseguenza della sua organizzazione fortemente flessibile costituisce un settore privilegiato nella domanda di studenti, che sono assunti con contratti temporanei o varie forme di apprendistato o stage. Questa strategia aziendale di reclutamento spesso è legata ad una strategia di marketing poiché si intende veicolare un'immagine giovane dell'azienda e del prodotto. Le attività svolte dagli studenti sono poco rivendicative, poiché molti giovani considerano queste occupazioni come transitorie e quindi ritengono che non valga la pena attivarsi per ottenere migliori condizioni di lavoro.

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

L'impoverimento delle famiglie e la diminuzione del sostegno dei genitori causata dalla crisi ha contribuito a spingere gli studenti verso il lavoro, e i neo-diplomati a iscriversi in misura minore all'università. Come terza causa, il costo diretto degli studi universitari, i costi generali di mantenimento e la riduzione del welfare universitario. Secondo alcuni studiosi, l'introduzione in Italia del ciclo "3+2" avrebbe favorito lo spezzettamento della carriera universitaria, incoraggiando il lavoro studentesco. Tutto ciò, per le classi popolari, ha significato la parziale eliminazione del diritto allo studio, come risulta anche dall'andamento delle iscrizioni.

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

Le motivazioni al lavoro degli studenti universitari sono molteplici:

- la necessità economica;
- il miglioramento del tenore di vita;
- l'acquisizione di esperienza professionale.

Si tratta di una distinzione molto utile, ma di livello analitico troppo ampio che non tiene conto di specificità, gradazioni, combinazioni, dimensioni interne, come, ad esempio per quanto concerne la motivazione economica, l'intenzione di non gravare sul bilancio familiare, la volontà o la necessità di aiutare economicamente la propria famiglia, l'aspirazione all'indipendenza economica sostenendo parte delle spese per gli studi e il mantenimento in generale, l'aspirazione all'autonomia, il desiderio di non dipendere dai genitori e uscire di casa, o, per quanto concerne la motivazione "espressiva", il desiderio di maturazione, di crescita personale, di valorizzazione dei propri interessi attraverso il lavoro, di consolidamento del curriculum, di completamento della formazione, di un primo inserimento nel segmento del mercato del lavoro legato ai propri studi.

La relazione tra motivazioni al lavoro, scelta del lavoro e lavoro effettivamente svolto è condizionata anche dai meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro. Gli studenti hanno maggiore interesse per un lavoro part-time o ad orario ridotto.

Gli studenti-lavoratori appaiono come delle figure in bilico tra il tempo dello studio e il tempo del lavoro nel sistema dei tempi dell'età giovanile.

Dalla ricerca è emerso che molto spesso la flessibilità organizzativa è subita e si trasforma facilmente in precarietà.

Le forme di impiego e le forme di occupazione degli studenti

Oggi prevalgono lavori occasionali e multipli, attività saltuarie di breve durata, mansioni di bassa qualifica prevalentemente del settore terziario.

Questa situazione ha portato ad un progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro e delle retribuzioni, e ha assunto il carattere di terziario povero. In questo segmento prevalgono impieghi caratterizzati da mansioni generiche, bassi salari, scarsa tutela sindacale.

Il genere e il corso di studi non differenziano i settori di impiego e il tipo di occupazione, mentre è l'età che fa la differenza.

All'interno di questa situazione, non mancano le disuguaglianze legate alle origini sociali, al genere e all'età.

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

Il quadro delle condizioni di lavoro degli studenti universitari risulta alquanto eterogeneo, tuttavia sono largamente preponderanti gli impieghi saltuari e i contratti temporanei, le mansioni poco qualificate e gli orari disagiati, i bassi salari e le scarse tutele.

Un quinto degli studenti svolge contemporaneamente più di un lavoro (multiple jobs).

Questi dati mettono in luce sia il legame tra flessibilità organizzativa, frammentazione contrattuale e precarietà, sia la centralità acquistata dal lavoro atipico in alcuni settori.

L'impiego di studenti con forme contrattuali temporanee consente all'impresa di far fronte alle esigenze immediate della produzione in termini di picchi produttivi e di afflusso di clientela, di aggirare le "rigidità" organizzative imposte dalla legislazione sul lavoro e dai contratti nazionali, di avere a disposizione una forza-lavoro indotta nei fatti e per contratto ad accettare condizioni di lavoro pesanti e salari molto bassi. Il lavoro studentesco ha costituito un vettore del processo di polarizzazione del lavoro, ovvero la concentrazione dell'occupazione nei lavori ad alta e bassa qualifica e la diminuzione di quelli a qualifica intermedia.

Just-in-time: tipologia contrattuale utilizzata per imporre una forte flessibilità in grado di garantire il lavoro

vivo necessario al flusso e ai picchi di lavoro. Il lavoro studentesco risponde pienamente alla flessibilità richiesta dalle imprese e si adatta perfettamente al just-in-time.

Secondo alcune associazioni, gli studenti costituiscono un segmento debole del mercato del lavoro e molti datori di lavoro preferiscono assumere studenti in quanto maggiormente ricattabili.

La liberalizzazione degli orari ha portato ad un aumento della precarietà contrattuale, che si somma a quella derivata dall'esigenza di forza-lavoro flessibile sia dall'informatizzazione e dall'automatizzazione del lavoro. Dietro a condizioni contrattuali apparentemente regolari prolifera il mancato rispetto degli obblighi contrattuali, retributivi e contributivi, anche quando questi sono ridotti ai minimi termini.

I rapporti con il datore di lavoro sono, appaiono, poco conflittuali perché gli studenti preferiscono evitare dissidi sia per il timore di subire ritorsioni a causa di una condizione fortemente precaria, sia perché considerano la propria un'occupazione temporanea e occasionale per la quale non vale la pena avere uno scontro o aprire vertenze.

L'impatto sugli studi, una questione ambivalente

La situazione degli studenti-lavoratori non è realmente penalizzante dal punto di vista formativo poiché essi, per una sorta di "effetto motivazione" o per una migliore capacità di gestione del tempo e delle energie, hanno una probabilità più bassa di abbandonare gli studi rispetto agli studenti non lavoratori.

POLITICHE DEL LAVORO, FORMAZIONE IN CONTESTO LAVORATIVO E PRECARIETA'

La formazione in un contesto lavorativo è descritta come naturale esigenza educativa per gli adolescenti, come mezzo che facilita "l'inserimento immediato nel mondo del lavoro".

La novità 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.

La legge 107/2015 intende consolidare una diffusa credenza in Italia, 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". La credenza è falsa, perché il collegamento tra scuola/università ed economia non ha mai rappresentato un problema nei decenni passati. Il problema, semmai, andrebbe individuato nelle contraddizioni generali e specifiche del sistema di produzione e del mercato del lavoro in Italia, oltre alla crisi di profitti nella progressiva destrutturazione del sistema produttivo industriale negli ultimi decenni.

La reale funzione dell'esperienza stagista è quella di strumento di precarizzazione e disciplinamento di tutti i lavoratori.

Il concetto di "precarietà lavorativa" è solitamente definito in negativo, o meglio emerge sulla base dell'osservazione di alcune caratteristiche che un lavoro standard non ha, e cioè: un carattere formale, una retribuzione regolare e adeguata, una certa stabilità temporale, la garanzia dei contributi previdenziali, essere circondato da regole che impediscono il licenziamento o i comportamenti arbitrari del datore di lavoro, la garanzia di una tutela sindacale, la possibilità di avanzamento di carriera e l'aumento della retribuzione. 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.

Valutare i recenti cambiamenti intervenuti nell'ambito del lavoro a partire da una specifica collocazione spaziotemporale significa imporre una svolta fuorviante all'analisi del fenomeno, il quale è essenzialmente rappresentato come anomalo e nuovo, prodotto originale della post-modernità delle relazioni industriali e sociali e tratto peculiare dell'era neoliberista. Si è giunti a teorizzare la formazione in itinere di una nuova classe sociale, il "precariato", intesa come classe distinta da quella dei proletari considerati soggetti con lavori stabili e circondati da diritti e garanzie. Non distante da questa posizione si colloca quella corrente di studi che vede nella crescente precarizzazione dei lavoratori un processo di "de-proletarizzazione", piuttosto che una potente spinta verso l'omologazione delle condizioni del proletariato a livello globale.

Nella letteratura internazionale, la paternità del concetto viene attribuita a P. Bourdieu, il quale, in uno dei suoi primi testi lo aveva utilizzato per descrivere le disumanizzanti condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori algerini. 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.

Engels notava, 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 determinare ciò, non è la volontà di singoli individui ma le leggi del mercato e della concorrenza capitalistica. È Smith, il padre della nozione di “popolazione superflua”, che Engels utilizza per meglio tracciare il profilo della precarietà e per individuarne le cause: la popolazione superflua è prodotta dalla concorrenza dei lavoratori tra di loro, che costringe ogni singolo lavoratore a lavorare quotidianamente fino al limite delle proprie forze. L'esercito proletario di riserva non è altro che la popolazione superflua. La condizione di precarietà è, per Engels, ed 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 tra lavoratori).

Anche Marx ricava il concetto di precarietà e ne esamina il nesso con l'esercito proletario di riserva. Quest'ultimo è descritto 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”. La surpluspopolazione di lavoratori non è, per Marx, soltanto il prodotto necessario del processo di accumulazione, è anche “leva dell'accumulazione capitalistica e addirittura una delle condizioni d'esistenza del modo di produzione capitalistico”. L'esercito industriale di riserva è costituito da questa sovrappopolazione, la cui esistenza è causa della precarietà di tutti i lavoratori. Marx giunge, poi, alla seguente conclusione: “quanto maggiori sono la ricchezza sociale, il capitale funziona, il volume e l'energia del suo aumento, quindi 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 insieme alle potenze della ricchezza”. 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, oltre ad aver agevolato il decentramento e la scomponibilità del processo produttivo industriale, ha fatto uso della manodopera femminile e minorile, storicamente le meno pagate e le più ricattabili. Nella prima fase dello sviluppo industriale il lavoro a domicilio ha rappresentato, assieme all'artigianato, una delle forme embrionali dell'attività poi svolta all'interno della fabbrica. Il pilastro su cui appoggia il concetto di precarietà in Marx si deve cercare 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.

Fenomenologia delle leggi flessibilizzanti

Dagli anni '80 i governi occidentali hanno cercato 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. Il principio ispiratore e la giustificazione di tutte queste riforme è la “flessibilità”. 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. Dal punto di vista del capitale, la flessibilità, si pone come strumento, per far fronte all'aumentata complessità e turbolenza dell'ambiente esterno, ed anche per accelerare 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 l'eliminazione della nocività e della ripetitività del lavoro, per la ricomposizione delle mansioni. In Italia è stato massiccio l'intervento legislativo volto a flessibilizzare il lavoro, 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. La flessibilità è coincisa con la facilità di licenziare o di disfarsi dei lavoratori non più utili. La realtà che emerge dalle statistiche e dalle ricerche rivela un aumento della disoccupazione, oltre che una forte polarizzazione della massa dei lavoratori e una crescente diseguaglianza socio-economica. È nel modo di produzione capitalistico che si devono cercare le cause ultime della precarietà, nonché della

Nella giungla delle definizioni e delle norme

Stage/tirocinio e praticantato/apprendistato sono termini che indicano un periodo di formazione in un contesto lavorativo che serve per imparare a svolgere un determinato lavoro. Tuttavia, ci sono differenze importanti che riguardano le modalità, la durata e le condizioni di svolgimento dell'attività.

- **Stage:** periodo di formazione in un 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 extra curricolare). In questo secondo caso è basato sulla volontarietà. Nel primo caso è obbligatorio. Lo stagista deve essere affiancato da un tutor che lo agevola nell'apprendimento dell'attività lavorativa. La legge italiana non prevede limiti d'età o di titoli di studio per lo svolgimento dello stage. Questo può essere offerto da: aziende private, enti pubblici, organizzazioni no-profit.
- **Tirocinio e Praticantato:** attività ritenute indispensabili nell'ambito di un determinato percorso professionale. L'ordinamento non prevede l'obbligo di retribuire i tirocinanti e i praticanti.
- **Apprendistato:** vero e proprio rapporto di lavoro con relativa retribuzione.

Il "Patto di Natale" (1996) fu un provvedimento legislativo che ha posto in Italia, per la prima volta, l'accento sul ruolo degli stage nel mercato del lavoro. Tuttavia, una regolamentazione più dettagliata è entrata in vigore l'anno successivo, con il decreto ministeriale 142/1998. Esso stabiliva che:

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

Gli unici limiti imposti erano:

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

Sulla base dell'attuale normativa in vigore, si possono distinguere tre tipologie di "tirocini" (cioè stage):

- **"Tirocinio formativo e di orientamento":** finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro. Si rivolge a coloro che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre i dodici mesi. La durata non deve essere superiore a sei mesi. La legge prevede l'indennità obbligatoria per questa categoria.
- **"Tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro":** finalizzato a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Si rivolge a disoccupati e inoccupati. La durata non può essere superiore a dodici mesi.
- **"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.

Attualmente esistono tre tipi di 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;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale per i giovani tra i 18 e i 29 anni. Tale tipologia è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
- 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 i 29 anni. E' finalizzato al conseguimento di un diploma d'istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione.

Subito dopo l'entrata in vigore della legge del 2012, il Governo ha emanato la circolare n. 5 del 2013 che afferma: qualora si riscontrasse una violazione nello svolgimento della obbligatoria attività formativa da

parte dell'azienda, gli ispettori del lavoro non devono sanzionare l'impresa, ma devono raccomandarle di cambiare comportamento. Contrariamente, i vantaggi per gli imprenditori sono stati incrementati (vedi pg.151).

La massa di giovani o disoccupati costretti ad attraversare l'esperienza stagista per ri-accedere al mercato del lavoro rientra nell'esercito industriale di riserva. Il ruolo di questa brigata è quello di accrescere la competizione all'interno dell'esercito stesso. Questo contesto di competizione produce importanti effetti. Tutto ciò contribuisce a rendere gli stagisti/tirocinanti docili, ubbidienti, pronti a svolgere mansioni e compiti che non sono formalmente previsti nell'ordinamento, al fine di negoziare la loro (eventuale) assunzione. La competizione produce anche isolamento tra gli stagisti; ciò fa sì che venga impedita la formazione di una adeguata coscienza sulla propria condizione lavorativa e sui propri diritti. E' ragionevole pensare che questo 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.

I NUMERI DEGLI STAGE

Tra stage registrati e non registrati, nel 2015 abbiamo superato il milione di stagisti.

Ben 235.000 stagisti hanno svolto il proprio stage nel settore dei servizi. Le imprese del settore secondario sembrerebbe, invece, dimostrare un minore interesse verso lo strumento stage. Questo non è dovuto solo al fatto che anche la distribuzione settoriale degli stage ricalca la struttura produttiva del Paese, è legato anche al fatto che le imprese industriali ricorrono più spesso a strumenti di formazione più "classici", come l'apprendistato, soprattutto nei settori labour intensive e nei settori che richiedono "capitale umano" fortemente specializzato. Le aziende di alcuni settori labour intensive tendono a supplire alle carenze di personale con stagisti a costo zero (o quasi) come il comparto della sanità, dell'assistenza sociale e dei servizi sanitari privati e di quello dell'istruzione e dei servizi formativi privati, mentre altre utilizzano lo stage come strumento di selezione per future assunzioni, è il caso dei servizi informatici e delle telecomunicazioni, dei servizi avanzati di supporto alle imprese e delle industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere.

Nel settore pubblico lo stage non viene utilizzato come strumento per "selezionare" futuri lavoratori, poiché le procedure di assunzione sono basate su concorsi pubblici.

Dalla lettura di queste indagini emerge uno spaccato molto variegato dell'universo degli stage: da un lato risaltano, in negativo, un certo numero di esperienze di vero e proprio sfruttamento; dall'altro, emergono una serie di caratteristiche che permettono di analizzare quali sono in effetti gli stage più "ordinari".

La maggior parte degli stagisti sono costretti a dover dipendere dalla propria famiglia, dai propri risparmi o a lavorare con contratti atipici o in nero per potersi mantenere allo stage.

Per una parte significativa degli enti pubblici, delle imprese private e del settore no-profit gli stage sono uno strumento per avere a disposizione forza-lavoro a costo zero, come avviene in tutti i Paesi occidentali.

Chi difende gli stagisti?

La responsabilità istituzionale nella vigilanza sul corretto utilizzo degli stagisti e sulla tutela dei loro diritti spetta alle Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL).

Al di fuori delle vie istituzionali, le prime denunce di abusi sono state raccolte da Eleonora Voltolina (che le ha pubblicate attraverso un blog). Alla sua iniziativa si deve anche la stesura della prima Carta dei diritti dello stagista (2009), contenente una serie di rivendicazioni relative a: l'effettivo contenuto formativo dello stage, le possibilità di inserimento lavorativo, l'erogazione di un rimborso spese minimo, l'incentivazione dell'utilizzo dei contratti di apprendistato come strumento di formazione e inserimento lavorativo.