

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

**DOTTORATO DI RICERCA IN
Sociologia e Ricerca Sociale**

Ciclo XXX

Settore Concorsuale: 14/D1 – SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI, DEL LAVORO,
DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO

Settore Scientifico Disciplinare: SPS/09 – SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI E DEL
LAVORO

**L'ECONOMIA DEI TIROCINANTI. TIROCINIO E INFORMALIZZAZIONE DEL
LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA**

Presentata da: Marco Marrone

Coordinatore Dottorato

Antonio Maturo

Supervisore

Vando Borghi

Esame finale anno 2018

Indice

INTRODUZIONE	2
1. LE RADICI SOCIO-ECONOMICHE DELL'ECONOMIA DEI TIROCINANTI	18
1.1. DALLE ORIGINI DELL'APPRENDIMENTO SUL LAVORO ALLE LEGGI SULL'APPRENDISTATO ...	18
<i>EXCURSUS 1. L'ORIGINE DELL'APPRENDISTATO NEL NUOVO MONDO</i>	26
1.2. IL DECLINO DELL'APPRENDISTATO. LAVORO E CONOSCENZA NELLA GRANDE TRASFORMAZIONE.....	28
1.3. LA NASCITA DEL TIROCINIO E L'EMANCIPAZIONE DELLA PROFESSIONE MEDICA	34
2. L'ESPLOSIONE DEL TIROCINIO (E DEL SUO SIGNIFICATO)	45
2.1. L'ECONOMIA POLITICA DEI TIROCINANTI	46
2.2. LA SEMANTICA DEL TIROCINIO NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA	50
2.3. CHI SONO I TIROCINANTI?	54
2.4. IL PERCORSO DEI TIROCINANTI.....	59
3. LE GEOGRAFIE ECONOMICHE DEL TIROCINIO. UN TENTATIVO DI MAPPATURA	67
3.1. LA FRAMMENTAZIONE DEL QUADRO REGIONALE E LE SPECIFICITÀ DELL'EMILIA-ROMAGNA	68
3.2. I SETTORI DI UTILIZZO. ECONOMIA DELLA CONOSCENZA O ECONOMIA INFORMALE?	73
3.3. L'ECONOMIA GLOBALE DEI TIROCINANTI.....	80
<i>EXCURSUS 2. L'INFORMALIZZAZIONE DEL LAVORO OLTRE IL LAVORO INFORMALE</i>	95
4. CHI BENEFICIA DEL TIROCINIO? LE ATTIVITÀ DEI TIROCINANTI E IL LORO IMPIEGO	98
4.1. <i>'IN REALTÀ ERO PIÙ CHE ALTRO UN JOLLY'</i> . IL TIROCINANTE TAPPABUCHI.....	99
4.2. <i>'ALLA FINE NON SI PUÒ MAI DIRE CHE UN TIROCINANTE NON LAVORA'</i> . LE ATTIVITÀ DEI TIROCINANTI TRA FORMAZIONE E LAVORO	108
4.3. <i>'TANTO DA FUORI NON SI VEDE NULLA'</i> . L'OPACITÀ DEL TIROCINIO E LA DERESPONSABILIZZAZIONE DELLE AZIENDE OSPITANTI.....	116
<i>EXCURSUS 3. TENTATIVI DI RESPONSABILIZZAZIONE</i>	125
5. FELICI E SFRUTTATI. LA RAZIONALITÀ NEOLIBERISTA ALL'ORIGINE DEL TIROCINIO	131
5.1. <i>'SE NON HAI IL TIROCINIO OGGI HAI QUALCOSA IN MENO'</i> . POLITICHE PUBBLICHE, RAZIONALITÀ NEOLIBERISTA E PROCESSI DI SVALUTAZIONE NELL'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA. 132	
5.2. <i>'LO FACEVO COME SE FOSSI PAGATA'</i> . LE LOGICHE DELL'(AUTO)SFRUTTAMENTO DEI TIROCINANTI	139
5.3. <i>'IL BUON TIROCINIO DIPENDE ANCHE DA TE'</i> . DALLA DERESPONSABILIZZAZIONE DELLE AZIENDE OSPITANTI ALLA RESPONSABILIZZAZIONE DEI TIROCINANTI.	146
CONCLUSIONI	157
BIBLIOGRAFIA	170
APPENDICE I. GRIGLIA ANALITICA DELLE INTERVISTE	182
APPENDICE II. DOCUMENTI DI POLICY SUL TIROCINIO	183

Introduzione

Sospeso tra la formazione e il lavoro, sempre più diffuso all'interno dei percorsi formativi scolastici e universitari, al centro delle politiche occupazionali, ma anche delle pratiche di reclutamento e selezione messe in campo dalle imprese; negli ultimi anni abbiamo assistito a una vera e propria esplosione dell'uso del tirocinio. Così, oggi possiamo trovare tirocinanti nei bar, nei ristoranti, nei supermercati, nei call center, nelle università, nelle redazioni editoriali e nelle case di produzione cinematografica; diffuso a macchia d'olio nell'occidente economico, ma anche tra le economie emergenti come i giganti asiatici, ovunque i tirocinanti emergono come nuovi protagonisti dello scenario economico mondiali. Un popolo variegato, fatto di studenti, neolaureati, ma anche disoccupati di lunga durata e soggetti svantaggiati, profili che, pur con bisogni diversi, si trovano a convivere sotto il medesimo cappello. In altre parole, se la crisi economica del 2007/2008 ha fatto registrare per circa un decennio una flessione di tutti i profili occupazionali, questo non è accaduto per il tirocinio che, nello stesso periodo, si trova invece ad esplodere coinvolgendo ambiti economici e profili soggettivi sempre più differenziati.

Nonostante le cifre di questa esplosione abbiano attirato lo sguardo di attivisti, giornalisti e analisti del mercato del lavoro – spesso focalizzandosi sul racconto delle condizioni di sfruttamento che si nascono dietro il tirocinio, piuttosto che a una reale comprensione del fenomeno - una scarsa attenzione vi è stata dedicata sino ad ora da parte degli studiosi e, in particolare, dai sociologi. Piuttosto, in ambito accademico l'esplosione del tirocinio sembra aver subito un processo di normalizzazione che ha condotto gli studiosi ad archiviare la comprensione di questo fenomeno come a una naturale conseguenza delle trasformazioni economiche, confinando, invece, le condizioni di sfruttamento a episodi di un suo scorretto utilizzo. Eppure, tale spiegazione appare riduttiva e manchevole di un paradigma in grado di interpretare non solo le ragioni della sua esplosione, ma anche la particolare condizione di vulnerabilità alla quale i tirocinanti sono esposti dentro e fuori il luogo di lavoro.

L'intento di questo elaborato è dunque proprio quello di colmare tale mancanza a partire dall'analisi sia delle ragioni che vedono una costante espansione del tirocinio, sia di quei comportamenti che spesso finiscono per fare di quella che in teoria dovrebbe essere una modalità di apprendimento sul lavoro, una nuova frontiera dei processi di precarizzazione del lavoro. Si tratta, tuttavia, di un primo lavoro di carattere esplorativo, che non pretende di essere esaustiva, ma che prova a comprendere le ragioni di tale fenomeno a partire dalle tendenze che caratterizzano la sfera economica nel contesto della globalizzazione neoliberista. Pertanto, si tenterà di inscrivere l'esplosione del tirocinio all'interno dei processi di informalizzazione del lavoro, dove con questo si intende da un lato una tendenza da parte delle imprese a eludere ogni vincolo economico, inclusi quelli legati al

riconoscimento del rapporto di lavoro, dall'altro, il diffondersi delle condizioni di insicurezza che caratterizzano il lavoro informale anche in ambiti formalmente regolati, come appunto accade per il tirocinio. Rifiutando l'idea che alla base dell'esplosione vi sia una relazione deterministica con la centralità che la conoscenza ha assunto nella sfera economica, l'attenzione si soffermerà sui comportamenti organizzativi e individuali che danno sostanza empirica a un istituto particolarmente caratterizzato da ambiguità come quello del tirocinio. L'economia dei tirocinanti – espressione che viene ripresa dal libro *Intern Nation* di Perlin pubblicato nel 2012 negli USA e che vuole sottolineare il carattere sommerso e informale del tirocinio – viene dunque qui intesa proprio a partire dal reticolato di attori economici e istituzionali coinvolti nella gestione del tirocinio. Esso non solo sembra aver dato luogo a una vera e propria economia parallela, ma, le interazioni tra gli attori, giocano un ruolo determinante nell'attribuire senso al tirocinio, indirizzando così la sua articolazione empirica e condizionando le modalità con cui le imprese ne fanno uso. Quali sono, dunque, le ragioni che vedono una sempre maggiore promozione del tirocinio nell'ambito delle politiche pubbliche? Quali sono, invece, quelle che spingono sempre più aziende a decidere di ospitare un tirocinio? Per quale motivo sempre più individui scelgono la strada del tirocinio e che tipo di aspirazioni affidano ad esso?

Nel tentativo di rispondere a queste domande, si è deciso di strutturare il lavoro di ricerca in due parti. Nei primi tre capitoli si proverà a far emergere alcune ipotesi a partire da una ricognizione degli attori in campo e dei meccanismi che si trovano ad attivare. Facendo uso di fonti statistiche, di documenti di *policy* e di una ricerca etnografica condotta all'interno delle istituzioni, l'obiettivo è quello di giungere a una ricostruzione delle interazioni tra gli attori e del loro ruolo nel direzionare tanto verso specifiche soggettività, che specifici settori economici l'esplosione del tirocinio. Non si tratta però di un mero esercizio analitico, piuttosto l'intento è quello di mettere a verifica, attraverso la sistematizzazione statistica, l'ipotesi di una relazione tra la crescente centralità del paradigma cognitivo e la diffusione del tirocinio. La seconda parte della ricerca sostanziata negli ultimi due capitoli, invece, prova invece a mettere a verifica l'ipotesi dell'emergere di una forza lavoro informalizzata e particolarmente adatta a soddisfare le esigenze estrattive che caratterizzano la produzione capitalistica in particolare a seguito della crisi finanziaria del 2008. A questo riguardo, l'attenzione verrà posta da un lato nei confronti degli assetti organizzativi che emergono in un mercato sempre più imprevedibile e competitivo, dall'altro nei confronti della costruzione di una specifica soggettività lavorativa funzionale a soddisfare tali bisogni. In altre parole, l'ipotesi che viene messa a verifica in questo elaborato vede i tirocinanti piuttosto che come soggetti alle prese con un'esperienza formativa, come a una forza lavoro poco costosa, ma anche fortemente motivata e predisposta a impegnarsi duramente sul luogo di lavoro.

Il primo capitolo affronta le origini economiche e sociali del tirocinio e alla sua relazione con il principale istituto dell'apprendimento sul lavoro apparso nel mondo occidentale, ossia l'apprendistato. Il punto di partenza di questa analisi è dunque quello di mettere a fuoco le ragioni che vedono due istituti dal contenuto simile - ossia tirocinio e apprendistato - godere di due diversi riconoscimenti giuridici. La nascita dell'apprendistato nel contesto delle economie artigiane del medioevo, il suo tramonto al sorgere del capitalismo manifatturiero e la nascita del tirocinio nell'ambito professionale, sono dunque tappe di un percorso volto a comprendere non solo i molteplici nessi che legano le trasformazioni economiche allo sviluppo di particolare forme di apprendimento sul lavoro, ma anche le radici del mancato riconoscimento del tirocinio come rapporto di lavoro dal contenuto formativo. Nonostante sia largamente diffusa l'idea che il tirocinio costituisca un oggetto del nostro tempo, infatti, ciò non corrisponde a verità. A costituire una novità è piuttosto la sua diffusione anche in ambiti una volta esclusi, finendo così con il determinare la particolare condizione di vulnerabilità che caratterizza i tirocinanti proprio a causa di un mancato riconoscimento delle loro attività produttive, che pure viene riservato all'apprendistato.

È dunque la mancanza di tale riconoscimento a rappresentare il cardine attorno al quale ruotano le riflessioni di questo elaborato. Tale questione diviene problematica nel momento in cui il tirocinio si diffonde ben oltre l'ambito professionale in cui trova origine, andando a diffondersi anche laddove sono assenti le medesime garanzie professionali. Nel secondo capitolo, infatti, si è provato a ricostruire il profilo dei soggetti coinvolti da questa esplosione, osservando, attraverso l'utilizzo delle statistiche disponibili, come la diffusione del tirocinio abbia coinvolto una pluralità di soggetti distante dallo stereotipo del giovane neolaureato. Un tale processo, però, non sarebbe stato possibile senza un progressivo processo di svuotamento del significato del tirocinio compiuto a partire dall'iniziativa dei legislatori che ne hanno moltiplicato le modalità di utilizzo. Al mancato riconoscimento delle attività produttive sembra dunque far seguito una mobilitazione linguistica che finisce con l'opacizzare - in particolare per i tirocinanti stessi - il significato e gli obiettivi del tirocinio. In altre parole, il nesso tra il tirocinio e la condizione di informalità non sembra legato al solo dis-riconoscimento delle attività produttive, ma all'assenza di una forma precisa che fa del tirocinio un istituto avvolto da una nube di ambiguità che gli consente non solo una particolare capacità di adattamento, ma che lo rende particolarmente seducente nei confronti delle imprese che sono in grado di giocare tale ambiguità a loro vantaggio.

Il terzo capitolo, invece, si pone l'ambizioso obiettivo di fornire una mappatura degli spazi produttivi coinvolti dall'esplosione del tirocinio. Attraverso la lente statistica, ma soprattutto grazie alle interviste agli attori economici e istituzionali, emerge dunque una crescita che travolge ogni settore economico. In particolare, secondo quanto sostenuto da quegli attori che più hanno promosso l'uso

del tirocinio in questi anni, ciò è dovuto alla crescente centralità del ruolo della conoscenza nei processi di valorizzazione che caratterizzano l'attuale produzione capitalista. Eppure, le statistiche sembrano smentire questa relazione: la maggior parte dei tirocini viene infatti attivato in ambiti produttivi scarsamente caratterizzati dal paradigma cognitivo, così come si distanziano in modo significativo da tale profilo anche le qualifiche raggiunte dai tirocinanti. Piuttosto, l'ambiguità del tirocinio sembra costituire una caratteristica essenziale che gli conferisce una particolare capacità di adattarsi non solo ai diversi settori, ma anche a contesti inattesi come i giganti dell'economia asiatica che pure vengono raccontati in questa parte dell'elaborato.

La decostruzione delle narrazioni *mainstream* più diffuse sull'esplosione del tirocinio ci consente però anche di avanzare una nuova ipotesi in grado di spiegare questi processi. In particolare, l'esplosione del tirocinio viene qui iscritta all'interno di un più ampio processo di informalizzazione, che vede - come precisato nel corso dell'esposizione - l'estensione di caratteristiche solitamente associate alle condizioni del lavoro informale anche a condizioni convenzionalmente collocate entro il perimetro del lavoro formale, talvolta facendo uso di inquadramenti alternativi come accade per il tirocinio. L'ipotesi di un processo di informalizzazione alla base dell'esplosione dei tirocinanti prende corpo anche attraverso una ricerca condotta sul campo in tre continenti. Due esperienze di ricerca sul campo condotte in India e in Canada (oltre che in Italia), hanno infatti costituito un importante punto di osservazione non solo per iscrivere l'esplosione del tirocinio all'interno dello scenario che gli compete, ossia quello della globalizzazione neoliberista, ma anche per individuare linee di continuità tra processi originati in contesti così diversi.

Il quarto capitolo, infatti, prova a interrogarsi sulle ragioni che spingono sempre più aziende a ricorrere al tirocinio. A partire dal ruolo ricoperto dai tirocinanti nell'organizzazione del lavoro, piuttosto che un investimento sulla formazione della forza lavoro del futuro, essi sembrano essere utilizzati per soddisfare specifiche esigenze produttive. Paradossalmente, un tale utilizzo da parte delle imprese, finisce con il confinare sistematicamente i tirocinanti a svolgere mansioni marginali e ripetitive dallo scarso contenuto formativo. La ricostruzione dei processi organizzativi aziendali ci consente così di scorgere dietro alla scelta delle aziende di ospitare sempre più tirocinanti, una relazione di continuità con le dinamiche esplorate da quegli studi che si sono confrontati di recente con l'intensificazione dei processi di informalizzazione. Il mancato riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti, dunque, non determina solo un vantaggio economico per le aziende, ma consente loro di sollevarsi dal complesso degli obblighi riconosciuti ai datori di lavoro nell'ambito dell'economia formale, incluso, ma non soltanto, quello della retribuzione.

Tuttavia, appare irrealistico pensare all'esplosione del tirocinio come a un processo guidato esclusivamente dai vantaggi che esso determina per le aziende, cioè senza prendere seriamente in

considerazione l'esistenza di una reale domanda di formazione sul lavoro da parte degli individui che viene sedotta e incorporata dal tirocinio. Se è vero, infatti, che da un lato il tirocinio costituisce sempre più una tappa obbligatoria dei percorsi educativi e delle politiche di attivazione, dall'altro è anche vero che sono sempre più coloro che affidano al tirocinio la speranza di incrementare le proprie possibilità occupazionali. Per poter comprendere fino in fondo le ragioni che hanno portato all'esplosione del tirocinio è dunque necessario guardare anche all'impatto che questo produce sulla dimensione soggettiva dei tirocinanti. È per questo che nel quinto capitolo si volgerà l'attenzione da un lato sugli effetti che la sovrapposizione tra il registro formativo e quello produttivo hanno nel consentire un processo di estrazione di valore da parte delle aziende ospitanti; dall'altro sulla continuità che tali dispositivi mantengono con le trasformazioni sociali imposte dalla razionalità neoliberista e che, nell'imprimere una particolare morfologia alla società, finiscono con spingere sempre più individui verso il tirocinio. La razionalità neoliberista, infatti, ha trasformato non solo le dinamiche economiche e politiche, ma anche quelle sociali, minando gli equilibri del welfare state e ispirando politiche incardinate attorno a un ruolo centrale del mercato, ma anche imponendo agli individui una nuova etica che li spinge a competere, a impegnarsi duramente sul luogo di lavoro e a responsabilizzarsi in caso di fallimento. In altre parole, l'economia dei tirocinanti ci consente di mettere in luce un meccanismo particolarmente pervasivo che affonda le sue radici ben oltre i margini della produzione, finendo con il garantire al tirocinio la possibilità di riprodursi e diffondersi.

Per questo motivo, nelle conclusioni non solo vengono ripresi gli argomenti più significativi con l'obiettivo di approfondire i nessi tra le parti di questo elaborato, ma vien anche suggerito di utilizzare il tirocinio come punto di vista di processi più ampi, iscritti nella cornice della globalizzazione neoliberista, e che si riflettono in particolar modo sull'oggetto della ricerca. Ulteriori ricerche sul tema sono dunque necessarie non solo per mettere a verifica l'ipotesi, qui esposta in chiave esplorativa, di una tendenza strutturale all'impiego del tirocinio come dispositivo in grado di consentire un'informalizzazione del lavoro, ma la speranza è che le contraddizioni e le conflittualità messe in luce in questo elaborato possano costituire un contributo per poter analizzare lo scenario economico e sociale che, a quasi dieci anni di distanza dall'inizio della crisi, delinea i profili di una profonda trasformazione economica che rende sempre più impensabile il ritorno agli equilibri che l'hanno preceduta.

Ragioni della ricerca e nota metodologica

Nell'affrontare la struttura metodologica di questo elaborato è anzitutto necessario partire da alcuni elementi autobiografici. Chi scrive ha avuto esperienze di tirocinio e si è confrontato in prima persona con l'effetto dei processi qui descritti, ne ha condiviso le riflessioni con colleghi e coetanei e ha persino provato ad organizzarsi per cercare di migliorare le condizioni di lavoro e di vita dei tirocinanti. Molte delle riflessioni qui esposte trovano dunque origine ben prima della sua veste di ricerca scientifica, affondando le radici in una critica che è stata elaborata a partire dalle proprie esperienze di vita, certamente non dissimili da quelle raccontate in queste pagine. In questo percorso personale, la sociologia non ha rappresentato semplicemente uno strumento con cui mettere in luce responsabilità e contraddizioni dei processi sociali in corso, ma è stata soprattutto strumento dell'immaginazione di un'alternativa all'esistente in cui *'gli individui possano realizzare appieno le potenzialità costitutive dell'essere umani'* (Boltanski, 2014, p. 38).

La convinzione è che ciò possa rappresentare un valore aggiunto non solo per questo elaborato, ma anche per un dibattito scientifico che fino ad ora ha dedicato scarso rigore metodologico all'analisi di questo fenomeno. Per lungo tempo, infatti, gli studi condotti sul tirocinio - soprattutto in ambito manageriale - hanno sottolineato i suoi effetti benefici nello sviluppo delle *skills* individuali, favorendo così la sua adozione come strumento di politica attiva all'interno delle agende europee. La sua diffusione è stata così spesso dipinta come una conseguenza naturale delle trasformazioni economiche degli ultimi anni, mentre è solo recentemente che è stata data una voce maggiore a una prospettiva che mettesse in discussione sia le ragioni di una tale diffusione, sia l'adeguatezza del tirocinio nel realizzare le aspettative che gli vengono affidate. Tra queste, in particolare il contributo di Ngai, Chan e Selden (Ngai & Chan, 2012, 2013; Ngai et al. , 2014; Ngai, Chan , & Selden, 2015; Chan, Ngai, & Selden, 2015) sull'uso del tirocinio nella Foxconn, rappresenta un contributo fondamentale per poter affrontare i nodi critici che questo pone all'interno delle attuali tendenze economiche. Più nello specifico, con ciò si intende: da un lato, la crescita dell'impiego di forme di lavoro informalizzate da parte delle aziende - su cui si è espressa in questi anni un'importante letteratura che lo ha osservato dentro e fuori i confini dell'occidente economico – determinato da precise ragioni organizzative e di mercato legate alle tendenze della globalizzazione neoliberista; dall'altro, la particolare efficienza di un sistema, quello del tirocinio, in grado di fornire costantemente una manodopera non solo a basso costo, ma anche estremamente vulnerabile.

L'interesse per un filone di studi che negli ultimi anni ha espresso un'importante chiave di lettura per i processi globali in atto, mi ha infine portato anche a compiere due esperienze di studio all'estero. La prima, svolta nell'estate del 2015 in India, in cui ho potuto non solo approfondire il punto di vista

di una sociologia ‘diversa’ (Patel, 2010) in grado di mettere in luce i tratti peculiari che contraddistinguono lo sviluppo del capitalismo in quei contesti – in particolare riguardo all’uso del lavoro informale -, ma dove ho anche ‘scoperto’ durante il mio soggiorno a Chennai, nello stato del Kerala, una condizione di sfruttamento dei tirocinanti del tutto simile a quelle descritte dai sociologi con base ad Hong Kong. La seconda, svolta a partire dall’autunno 2016 sino a Marzo 2017 presso il Global Labor Research Center di York University, a Toronto, Canada, dove ho potuto godere di una generosa ospitalità che mi ha permesso di confrontarmi con altri studiosi impegnati nelle ricerche sulle trasformazioni economiche e del lavoro. In questa occasione, inoltre, ho potuto confrontarmi anche con alcune delle esperienze di *advocacy* dei tirocinanti più significative, le quali mi hanno consentito di esplorare non solo le difficoltà che questo particolare segmento del mercato del lavoro affronta nel tentare di organizzarsi, ma anche i tratti che caratterizzano l’esplosione del tirocinio nel contesto in cui trova origine, ossia quello nordamericano. La particolare prospettiva costruita in un lavoro a cavallo tra tre continenti, condotta alla ricerca delle convergenze tra processi sociali che si consumano a diverse latitudini (Werner & Zimmerman, 2006), rappresenta un prezioso valore aggiunto per l’analisi di un fenomeno che, nonostante le radicali differenze di contesto, presenta i segni di una continuità che raramente viene esposta.

Tuttavia, il punto di partenza di questo lavoro è costituito da una ricostruzione storica volta anzitutto a rintracciare le origini del tirocinio già agli albori della modernità capitalista. L’apprendimento sul lavoro, infatti, ha solide radici in un’evoluzione di lungo periodo che ha sempre dialogato con le trasformazioni economiche in campo. Seguendo l’insegnamento del celebre redattore degli ‘Annales’, Marc Bloch, l’obiettivo è quello di: *‘guardare al diritto e alla tecnica per comprendere i mutamenti sociali che ne hanno determinato lo sviluppo’* (Luzzato, 1959, p. VII). Attraverso tale ricostruzione emergeranno infine le domande centrali dell’elaborato: quali sono le ragioni del mancato riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti? E quali conseguenze questa condizione determina? La retorica che supporta la diffusione del tirocinio, infatti, non cela l’esistenza di un’ambiguità di fondo tra la sovrapposizione dei fini formativi e lo svolgimento di attività produttive che vanno a beneficio dell’azienda da parte dei tirocinanti. Piuttosto, come accade per l’apprendistato, essa viene considerata inevitabile. È bene però specificare come per riconoscimento non si intende un mero atto giuridico, ma un processo dai tratti generali che coinvolge la società nel suo insieme e che lo qualifica come: *‘un dispositivo socioculturale che, in un preciso periodo storico, definisce gli standard di stima sociale che determinate occupazioni godono’* (Honneth, 2010, p. 47). La lotta che vede impegnati i tirocinanti sul luogo di lavoro è dunque una lotta per il riconoscimento delle loro capacità produttive, talvolta rappresentato da una riga sul curriculum, in altri casi

concretizzato nella formalizzazione di un rapporto di lavoro che le aziende ospitanti puntano invece costantemente a rifuggire.

La riflessione storica e le ispirazioni provenienti dal lavoro dei sociologi con base a Hong Kong hanno invece consentito le premesse per poter definire il campo d'indagine di questo elaborato. Il suo primo vertice è costituito dal ruolo svolto dagli attori istituzionali nel dare forma al tirocinio, regolarne i meccanismi di funzionamento con l'obiettivo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta, ma anche nel sorvegliare un istituto caratterizzato da un alto rischio di abuso. Il secondo risulta composto invece dalle trasformazioni degli assetti organizzativi, racchiuse nel paradigma del capitalismo reticolare, che spingono le aziende verso una costante pulsione a sfuggire dai vincoli della regolamentazione economica. Infine, il ruolo decisivo giocato da un apparato linguistico e morale, legato al dispiegarsi dell'egemonia neoliberista nell'ultimo trentennio, che consente, attraverso il tirocinio, la possibilità di generare una forza lavoro particolarmente disposta a impegnarsi duramente pur in assenza di un riconoscimento salariale.

In particolare il primo vertice di questo triangolo costituisce un elemento di particolare interesse per comprendere la particolarità del contesto italiano e emiliano-romagnolo. A differenza di quanto accade in paesi come gli USA e il Canada, dove il tirocinio si è diffuso principalmente come moltiplicazione di una pratica di reclutamento tra le imprese, in Italia - così come in altri contesti europei - esso ha conosciuto una particolare diffusione proprio a seguito del ruolo centrale che ha assunto nel quadro del welfare attivo. È per questo motivo che, ispirandosi alla ricerca etnografica, si è deciso di intervistare i principali attori istituzionali coinvolti a vario titolo all'interno dell'economia dei tirocinanti, a partire dai legislatori e dalle amministrazioni pubbliche, nonché altri attori economici e istituzionali, come riepilogato nella tabella 1 sottostante.

Le interviste sono state rivolte anzitutto ai legislatori regionali, che, in particolar modo a partire dall'entrata in vigore della riforma Fornero, giocano un ruolo determinante nello stabilire non solo il minimo retributivo riconosciuto ai tirocinanti, ma anche le modalità di gestione e controllo dell'istituto. La loro rilevanza, inoltre, è legata anche a una progressiva centralità affidata al tirocinio come strumento di attivazione e risoluzione dei gap occupazionali. In secondo luogo, sono stati intervistati coloro che le disposizioni di legge riconoscono come responsabili dell'implementazione di quanto disposto a livello regionale, ossia gli enti promotori. Essi hanno il compito di verificare la correttezza delle procedure, ma anche quello di favorire l'incontro tra domanda e offerta, finendo così con il giocare un ruolo determinante nel garantire alle imprese un facile accesso ai tirocini. In particolare, si è scelto di mantenere il focus sul mondo universitario e ciò è dovuto sia a ragioni di spazio - data la varietà degli enti promotori accreditati è nel corso degli anni -, sia alla scelta di privilegiare un mondo, quello universitario, particolarmente colpito dagli effetti della razionalità

neoliberista (Dardot & Laval, 2013). In questo contesto, infatti, il tirocinio è andato diffondendosi sempre più già all'interno dei percorsi formativi stessi come strumento in grado di adeguare la formazione alle esigenze del mercato, così come professato nel contesto della 'terza missione'. Unica eccezione, è quella di una cooperativa sociale che fa largo uso dei tirocini per soggetti svantaggiati, occupandosi di minori con particolari difficoltà di inserimento sociale. Si tratta di una prospettiva preziosa che ci ha consentito di mettere in luce una continuità che pure esiste nella pianificazione delle *policy* tra questa particolare categoria sociale e quella degli studenti neolaureati. In terzo luogo, sono stati inclusi tra le interviste anche i sindacati - i quali in tempi recenti hanno incrementato gli sforzi per limitare l'abuso del tirocinio soprattutto a causa dei rischi di dumping che la diffusione di questo istituto comporta nei confronti dei lavoratori - e le associazioni di difesa degli interessi dei tirocinanti, le quali sono andate moltiplicandosi sempre più negli ultimi anni intensificando anche gli sforzi di una mobilitazione costruita dai tirocinanti stessi. Infine, sono state condotte interviste sia in Italia, sia in India e Canada, a blogger, giornalisti e attivisti che, a vario titolo, si sono confrontati con specifici casi di abuso del tirocinio. Quest'ultimo in particolare, rappresenta un punto di vista prezioso perché nasce dal confronto con le dinamiche empiriche che attraversano il tirocinio, affrontando le problematiche che esso determina, ma anche sviluppando le capacità critiche necessarie a immaginare un'alternativa al piano esistente.

Tab. 1 – *Tabella delle interviste agli attori istituzionali e economici*

Nome	Posizione	Responsabilità
Giorgia	Amministrazione universitaria	Responsabile didattica tirocini
Patrizio Bianchi	Assessore a Scuola, Università e Lavoro presso la Regione Emilia-Romagna	Politiche di attivazione, educazione vocazionale, mercato del lavoro
Gaia Stanzani	Funzionaria FILCAMS CGIL	Contrattazione presso le aziende nella ristorazione
Simonetta Ponzi	Segreteria regionale CGIL	Delega alle politiche giovanili
Patrizia e Francesca	Ufficio tirocini Università di Bologna	Attivazione e monitoraggio dei tirocini
Chandrika Radhakrisnan	Blogger	Coordinatrice del Blog e attivista
K. Kangaraj	Membro del CPI (M)	Segreteria nazionale
Claire Seaborn	Presidente Candian Intern Association e coordinatrice della Global Intern Coalition	Organizzazione campagne in difesa dei diritti dei tirocinanti
Andrew Langille	Membro della Canadian Intern Association	Avvocato che presta volontariamente la propria attività a coloro che si rivolgono all'associazione
Kathleen Winslet	Coordinatrice Career Center York University, Toronto	Supervisione del programma di tirocinio
Giovanni Stinco	Giornalista	Ha condotto diverse inchieste sul tema della precarietà
Katherine Lapointe	Coordinatrice Canadian Media Guilds Freelance Union	Organizzazione campagne contro la dequalificazione della professione giornalistica
Stefania, Guido, Luca, Annalisa	Assistenti sociali	Gestione del programma di tirocinio per i soggetti svantaggiati
Michele Bulgarelli	Funzionario FIOM CGIL	Contrattazione presso aziende dell'automotive

Tuttavia - come si può intuire anche dalla tabella 9 in appendice, che espone invece la griglia di analisi di queste interviste - l'intento di questa sezione non è quello di offrire una visione completa e esaustiva degli attori, tantomeno della totalità delle dinamiche che influiscono sulla diffusione del tirocinio. Piuttosto, il tentativo è quello di analizzare come i comportamenti degli attori qui elencati contribuiscano più di altri a attribuire un senso alle ambivalenze del tirocinio, costruendo così quelle premesse necessarie all'articolazione del processo di informalizzazione. In particolare, il nesso tra enti formativi, iniziative dei legislatori e comportamenti delle imprese - come messo in luce già dagli studi condotti dal gruppo di ricerca che fa riferimento a Pun Ngai (Ngai & Chan, 2012, 2013; Ngai et al. , 2014; Ngai, Chan , & Selden, 2015; Chan, Ngai, & Selden, 2015) - rappresenta un'angolatura fondamentale per capire le ragioni che favoriscono non solo la crescita del tirocinio, ma anche della possibilità di essere impiegato per soddisfare specifiche necessità produttive.

L'obiettivo di questa etnografia non è però solo quello di ricostruire i comportamenti messi in campo a vario titolo dagli attori istituzionali, ma, assieme a una particolare lettura delle statistiche, ci ha consentito di inquadrare il tirocinio nella complessità del mercato del lavoro e della pianificazione delle *policy* a livello regionale. A confermare la centralità del ruolo svolto dalle politiche pubbliche nell'economia dei tirocinanti, infatti, vi è la disponibilità di un database statistico per i tirocini extracurricolari assente negli altri paesi sia a livello nazionale¹, sia a livello regionale² che raccoglie le comunicazioni obbligatorie agli uffici governativi. Una risorsa preziosa, assente in larga parte dei contesti in cui il tirocinio si è diffuso, e che testimonia il ruolo decisivo svolto dalle politiche pubbliche nel contesto italiano nel consentire l'esplosione. In aggiunta, per quanto riguarda i tirocini curriculari, i dati sono stati forniti dall'ufficio tirocini dell'Università di Bologna nel corso dell'intervista che ho condotto con due dei loro responsabili. Si tratta di un vantaggio non da poco per gli intenti di questo elaborato e che ne conferisce un particolare valore aggiunto grazie a una sistematizzazione - compiuta attraverso l'utilizzo di SPSS 20 e talvolta rappresentata graficamente in mappe con l'ausilio di QGis - che consente una mappatura inedita delle direttrici del fenomeno. L'esposizione dei dati proverà in particolare a mettere a fuoco due dimensioni: da un lato, i profili dei soggetti coinvolti, a partire dall'età e dalla tipologia di tirocinio scelto, dall'altro i settori lavorativi che hanno visto un maggiore afflusso di tirocinanti, così come le tipologie di azienda e le qualifiche ottenute più comuni negli ultimi anni.

A questi dati, inoltre, viene affiancato nel corso del secondo e del terzo capitolo un'analisi dei documenti di *policy*, riportati in appendice, volta a ricostruire anche la semantica con cui le istituzioni

¹ Sisco – Sistema informativo Statistico delle comunicazioni obbligatorie.

² Servizio lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna.

hanno introdotto il tirocinio nel nostro ordinamento e con cui lo regolano tutt'ora. Il senso di un approccio eclettico tra documenti, statistiche e ricerca etnografica vuole sottolineare come a costituire fattore di interesse non sia soltanto l'improvvisa crescita quantitativa del tirocinio, ma anche come esso rappresenti un salto di qualità nei processi di precarizzazione conosciuti sino ad ora proprio in virtù del mancato riconoscimento delle attività produttive. Una metodologia di ricerca che ho potuto già sperimentare durante lavoro di ricerca che ho condotto sui Voucher (De Angelis & Marrone, 2017) e che prova a qui a ripetersi focalizzando l'attenzione non solo sulle variazioni numeriche del fenomeno, ma anche sulle trasformazioni qualitative che lo stesso istituto ha subito nel corso degli anni.

Dopo aver focalizzato le tendenze che si consumano nelle macro dimensioni globali, nazionali e regionali, nel corso del quarto e del quinto capitolo si approfondiranno invece le micro-dimensioni di questo processo. Piuttosto, il tentativo non è solo quello di esporre l'ipotesi che vede i processi di informalizzazione del lavoro alla base dell'espansione del tirocinio, ma anche di dimostrare come questi incidono sulle condizioni di lavoro dei tirocinanti oltre che sulla loro dimensione soggettiva. L'intento, infatti, è quello di comprendere quali sono le ragioni che spingono sempre più aziende ad ospitare tirocinanti, ma anche le motivazioni che vedono un numero crescente di individui ogni anno affidare al tirocinio la speranza di incrementare le proprie possibilità di occupazione. Più specificatamente, nel corso del quarto capitolo l'attenzione verrà focalizzata sul ruolo svolto dal tirocinio nell'organizzazione del lavoro delle aziende ospitanti, messe sempre più sotto pressione dalle logiche della globalizzazione neoliberista. A emergere in questa ricostruzione è la volontà da parte di queste di ricorrere al tirocinio per soddisfare il bisogno di una manodopera flessibile, motivata, poco costosa, poco vincolante, e attivabile con facilità. Piuttosto che le retoriche aziendali – spesso sovraesposte nelle analisi dei benefici del tirocinio - le esperienze raccontate dai tirocinanti, le mansioni che gli vengono assegnate, il rapporto con i tutor e i propri colleghi rappresentano così una preziosa finestra attraverso cui analizzare le ragioni che spingono sempre più imprese a guardare con interesse al tirocinio.

Nel quinto capitolo, invece, tenteremo di comprendere le ragioni che spingono sempre più individui verso il tirocinio e, soprattutto, che li motivano a impegnarsi duramente pur in assenza di un riconoscimento salariale. L'attenzione, dunque, verrà spostata sulla dimensione soggettiva dei tirocinanti e sulle ragioni che spingono gli individui verso il tirocinio, ma anche ad accettare un siffatto impiego. In questo senso, la sovrapposizione tra il registro linguistico del tirocinio e il loro inserimento all'interno delle logiche di organizzazione del lavoro costituisce un importante elemento per comprendere non solo quei dispositivi che garantiscono il coinvolgimento dei tirocinanti in assenza della motivazione salariale, ma anche la capacità del tirocinio di interpretare e trasferire sugli

individui le logiche della razionalità neoliberista. Per questo motivo, dopo averne ricostruito le matrici che ne ha determinato l'origine, verranno approfondite dapprima la funzionalità del tirocinio nell'oscurare i processi di estrazione di valore messi in campo, in secondo luogo, invece, la sua capacità di responsabilizzare gli individui in caso di mancata concretizzazione delle loro aspettative. È, infatti, grazie alla capacità del tirocinio di assumere un senso in continuità con le altre trasformazioni prodotte dalla razionalità neoliberista nell'ambito economico e formativo che esso riesce a garantirsi una legittimità nonostante i ripetuti fallimenti. È così dunque che il tirocinio viene calato non solo nella realtà organizzativa in cui prende senso, come verrà esposto nel quarto capitolo, ma anche all'interno di un complesso di trasformazioni che attraversano non solo la dimensione economica, ma quella sociale nel suo complesso, a partire proprio dai luoghi della formazione.

Nonostante il confronto diretto con la letteratura che in questi anni ha approfondito le ragioni organizzative e soggettive che spingono verso l'informalizzazione, questa parte dell'elaborato è stata prodotta a partire da un approccio *grounded* (Glaser, 1992). Ciò che viene posto sotto la lente d'indagine, infatti, sono le specifiche modalità con cui i tirocinanti si confrontano con l'attivazione dei processi di informalizzazione, facendole emergere a partire dalla ricerca sul campo, ovvero dalla dimensione soggettiva dei tirocinanti stessi. L'estrema flessibilità dei tirocinanti, il disturbo del loro orizzonte percettivo, l'attivazione di un processo di responsabilizzazione individuale, ma anche l'imperativo della felicità e del godimento anche quando il tirocinio non ha concretizzato le proprie aspettative, rappresentano, quindi, tutti elementi che emergono dalla ricerca sul campo e che si consumano nella sfera dell'informalità. In altre parole, si tratta di provare a investigare le molteplici relazioni che intercorrono tra i fattori strutturali e organizzativi dell'informalizzazione e la particolare dimensione soggettiva che caratterizza la figura dei tirocinanti. È in queste coordinate che è infatti possibile scorgere la continuità tra i processi di informalizzazione e quanto accade all'interno dell'economia dei tirocinanti.

Inoltre, la particolarità del contesto nel quale l'analisi dei processi di informalizzazione viene riportata ci consente di allargare gli orizzonti della conoscenza sociologica rispetto a come il rapporto tra l'economia formale e il lavoro informale è stato studiato sino ad oggi. La scelta di un approccio *grounded* corrisponde così alla volontà di guardare *'all'ombra delle grandi teorie'* come spesso invita Sassen (2017) durante i suoi interventi, posticipando il confronto con le teorie sociologiche rispetto all'analisi dei dati. È questo dunque lo spirito con cui questo elaborato si confronta non solo con le teorie manageriali *mainstream*, ma anche con l'analisi dei processi di informalizzazione, i cui assunti vengono messi in discussione nel tentativo di adeguare tale paradigma analitico ai processi che si stanno articolando nel contesto della globalizzazione neoliberista. Il caso del tirocinio, infatti, si differenzia da quanto sino ad oggi è stato indagato come lavoro informale, costituendo una

particolarità in grado di fornire nuove prospettive a un dibattito già fortemente alimentato dal lavoro degli studiosi.

Per poter raggiungere questi obiettivi, oltre alle 15 interviste condotte con i principali attori economici e istituzionali coinvolti nell'economia dei tirocinanti, sono state raccolte 18 interviste a tirocinanti e ex-tirocinanti, di cui è disponibile una sintesi nella tabella 2. Di queste 5 sono state condotte in profondità a schema libero e hanno rappresentato il primo campione dal quale si è estratta la griglia analitica delle interviste semi-strutturate, riportata in tabella 10 in appendice. Questa è stata poi sottoposta ad altri 13 tirocinanti raccolti a partire da questo nucleo di interviste attraverso la *snowball*, cercando di selezionare uno spettro adeguato alle ambizioni di condurre un'indagine trasversale ai differenti contesti economici. Le dimensioni di analisi ricalcano l'approccio con cui ho affrontato la ricerca sul campo, ossia da un lato le dimensioni motivazionali e le aspettative che gli individui rivolgono al tirocinio, dall'altro la descrizione delle loro attività, del loro ruolo all'interno dell'impresa, ma anche la percezione dello sfruttamento, oltre che la valutazione dell'esperienza svolta. Le interviste sono state raccolte dal settembre 2015 a giugno 2017, mentre le analisi delle interviste sono state condotte utilizzando Nvivo 11 for Mac.

Tab. 2 – *Tabella delle interviste ai tirocinanti*

Nome	Età	Titolo di studio	Occupazione (al momento dell'intervista)	Numero tirocini	Tipologia di tirocinio	Settore azienda ospitante**	Tipologia azienda ospitante**
Lamberto	28	Master di II livello (MBA)	In svolgimento	1	Curriculare	Facility management	Grande
Mario	28	Laurea magistrale	Occupato (presso la stessa azienda dove h svolto il tirocinio)	2	B	Media	No profit
Luca	21	Laurea triennale	Studente	1	Curriculare	Università	Pubblica
Rosaria*	21	Laurea triennale a	Studente	1	Curriculare	Università	Pubblica
Alessia	24	Laurea triennale	Studente	1	Curriculare	Editoria	Piccola
Giovanni	28	Master di II livello (MBA)	Occupato (Partita Iva)	2	Curriculare B	Industria	Grande
Annalisa	28	Laurea magistrale	Occupato (Partita Iva)	3	Curriculare B B	Servizi	Piccola
Daniele	25	Laurea triennale	In svolgimento	1	B	Media	Piccola
Irene*	29	Laurea magistrale	Medico di base	1	Curriculare	Sanità	Pubblica
Sara	22	Laurea triennale	Studentessa	1	Curriculare	Cooperazione sociale	No profit
Paolo	28	Laurea magistrale	In svolgimento	2	Curriculare B	Finanziario	Grande

Simone	26	Laurea magistrale	Occupato (presso un'azienda differente)	1	Curriculare	Istituzioni governative	Pubblica
Nina*	23	Laurea triennale	In svolgimento	1	Curriculare	Università	Piccola
Niccolò*	23	Laurea triennale	Studente	1	Curriculare	Cooperazione sociale	No profit
Francesco*	28	Laurea magistrale	Occupato (presso un'azienda differente)	1	B	Editoria	Piccola
Lorenzo	28	Laurea magistrale	Disoccupato	2	Curriculare Curriculare	Università	Pubblica
Fabio	24	Laurea triennale	Studente	1	Curriculare	Media	Piccola
Alessio	29	Laurea magistrale	Disoccupato	2	Curriculare Curriculare	Cooperazione Sociale	Piccola

*interviste in profondità

** nel caso di più esperienza si riferisce all'ultima svolta

La pluralità che caratterizza l'economia dei tirocinanti ha però imposto una necessaria selezione dei soggetti da intervistare. Ciò determina una relatività delle riflessioni qui proposte che fa dell'economia dei tirocinanti una teoria a 'medio raggio'³ (Hedström & Udehn, 2011), che però, allo stesso tempo, non dissolve l'ipotesi di una possibile valenza delle evidenze qui esposte al di fuori del target selezionato. Per questo motivo, è stato selezionato un campione che, a partire da una soggettività specifica composta da studenti e neolaureati, rendesse possibile osservare la trasversalità con cui il tirocinio si va diffondendo nelle differenti realtà produttive.

In particolare, il campione è stato limitato da un lato a una delle quattro tipologie di tirocinio extracurricolari esistenti⁴, ossia la tipologia B⁵, e al tirocinio curriculare⁶ svolto dagli studenti sia di laurea triennale, sia di magistrale. Le ragioni di questa scelta riguardano la volontà di voler concentrare l'analisi sulla componente studentesca coinvolta – spesso come riflesso delle trasformazioni prodotte dalla razionalità neoliberista sul terreno della formazione - dando dunque risalto alle traiettorie soggettive piuttosto che agli elementi strutturali di questo processo. Il tentativo, infatti, è quello di addentare le contraddizioni più evidenti di un sistema che non solo vede in atto una sostituzione di posizioni di lavoro che andrebbero contrattualizzate con il tirocinio, ma che produce anche una

³ Concetto definito dagli autori come segue (Hedström & Udehn, 2011, p. 40): *'Middle-range theories are 'middle' both in terms of the range of phenomena that they are intended to explain and in terms of the set of factors included in their explanans. A middle-range theory is a theory capable of partially explaining phenomena observed in different social domains, and it is a simple type of theory in the sense of being a theory which seeks to tell the heart of a causal story rather than the full story. Middle-range theories make no pretense of being able to explain all phenomena of sociological interest, and they are not founded upon any extreme form of reductionism in terms of their explanans'*.

⁴ È bene specificare sin da subito che a partire dall'introduzione della L. 92/2012 è stato riconosciuto ai tirocinanti extracurricolari un compenso minimo nazionale di 300€, ridefinito su base regionale, che invece manca per i tirocini curricolari.

⁵ Per maggiori informazioni si veda la figura 12 nell'appendice documenti di policy.

⁶ Per maggiori informazioni si veda la figura 13 nell'appendice documenti di policy.

costante pressione verso la svalutazione delle proprie competenze e che pesa in particolar modo proprio su chi ha maggiormente investito nella formazione. Come detto in precedenza, l'obiettivo è infatti quello di mettere in luce anche le linee di continuità che il tirocinio mantiene con un complesso di trasformazioni di più larga scala, che attraversano tanto la sfera economica, come appunto accade per il processo di informalizzazione, quanto quella sociale più in generale, qui limitato all'effetto prodotto dalla razionalità neoliberista nel contesto della formazione universitaria. I processi che verranno esposti in seguito, dunque, affrontano questa particolare angolatura dell'economia dei tirocinanti, dove l'impatto della razionalità neoliberista sulla formazione si sovrappone con le tendenze economiche di carattere estrattivo. Ciò limita la validità degli assunti esposti nell'elaborato, rappresentando però allo stesso tempo un prezioso punto di partenza per mettere in luce le problematiche legate alla crescente diffusione del tirocinio.

La selezione del campione non ha però voluto rinunciare alla trasversalità dei fenomeni in corso, tentando di offrire al lettore una panoramica che attraversa spazi geografici (Europa, Asia e Nord America), settori economici (principalmente quello industriale e il terziario, dando maggiore attenzione proprio a quei settori particolarmente caratterizzati da una centralità della conoscenza), ma anche differenti tipologie di azienda (tanto le piccole aziende con meno di 15 dipendenti, quanto i grandi gruppi industriali, il no profit e le istituzioni pubbliche). Pur senza la pretesa di costruire un campione rappresentativo, l'intento è quello di mettere in risalto tanto la peculiare diffusione raggiunta dal tirocinio, quanto la ricorrenza di alcuni meccanismi nei diversi settori e tipologie di azienda. Ciò che verrà sottolineato, dunque, è come i processi qui descritti rappresentino una tendenza che va sempre più consolidandosi nel quadro della globalizzazione neoliberista. Si tratta di un'ipotesi che qui può essere esposta soltanto in chiave esplorativa, ma che merita ulteriori approfondimenti in quanto, se verificata, imporrebbe una radicale inversione di rotta nell'ambito delle politiche pubbliche.

In altre parole, il tentativo di questo elaborato non è quello di scattare una fotografia dello stato dell'economia dei tirocinanti, ma anche quello di cogliere le sue tendenze complessive, così da poter correggere i rischi di un sistema in grado di generare un massiccio processo di *dumping* salariale. Il limite più significativo di molte delle analisi sull'esplosione proposte sino ad ora in ambito accademico, infatti, sta proprio nel loro tentativo di analizzare il tirocinio estrapolandolo dal contesto sociale nel quale esso si articola e prende senso. Si tratta di un assunto epistemologico rischioso, in quanto riduce i processi economici a un semplice sfondo - se non addirittura una variabile trascurabile - limitando il loro impatto a influenze di tipo episodico. L'approccio di questo elaborato è invece rovesciato, analizzando come le ambivalenze che caratterizzano il tirocinio vengono risolte sul piano empirico proprio a partire dalle logiche che appartengono a tendenze economiche di più larga scala.

La valutazione dell'efficacia del tirocinio non può dunque più essere condotta a partire da una sua presupposta validità teorica, che peraltro si fa sempre più sfuggente, ma tenendo in considerazione quel complesso di meccanismi sociali che conferiscono senso al tirocinio determinando esiti specifici. Solo così si può giungere a comprendere i processi sociali che si trovano alle spalle non solo dell'esplosione del tirocinio, ma anche delle tendenze che attraversano il mercato del lavoro nel suo complesso.

1. Le radici socio-economiche dell'economia dei tirocinanti

Introduzione

A differenza di quanto diffuso nella convinzione comune, il tirocinio non è una novità dei nostri tempi, tantomeno lo è l'esistenza di un sistema organizzato di apprendimento sul lavoro. L'esistenza di un sistema di apprendimento del lavoro è infatti una costante di ogni economia che riserva a quelle attività riconosciute come particolarmente prestigiose. A variare nel tempo, invece, sono le forme in cui esso è stato regolato nel tempo, in una relazione non solo con le trasformazioni economiche, ma soprattutto con quelle che attraversano la società nel suo complesso.

Il primo paragrafo, ripercorrerà l'evoluzione dell'apprendimento sul lavoro fino alla diffusione sistematica dell'apprendistato che, nell'Inghilterra del XVI secolo, vede anche le prime forme di regolazione a livello statale. Nel secondo paragrafo, invece, si metteranno in luce le ragioni che, nell'ambito della nascita della produzione capitalista, hanno visto il declino dell'apprendistato, ma anche una sua progressiva inclusione all'interno della legislazione del lavoro. Paradossalmente, infatti, è proprio il tentativo di estendere la disciplina capitalistica del lavoro sugli apprendisti che consentirà a questi di accedere successivamente ai diritti della società salariale. Un aspetto particolarmente messo in luce dall'exkursus che anticipa il secondo paragrafo e che guarderà all'evoluzione della normativa sull'apprendistato nel contesto delle colonie americane. È infine, in questo continente che il tirocinio si trova a emergerà all'interno della professione medica, rivelandosi uno strumento decisivo nel consentire loro di ottenere un riconoscimento monetario all'interno del nascente mercato capitalista. Tuttavia, l'autonomia professionale ha di fatto escluso il tirocinio dal riconoscimento salariale. È dunque nelle conclusioni che verrà messa in luce la questione del mancato riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti, il quale costituisce il centro teorico di questo capitolo, ma anche uno dei principali supporti sul quale poggiano le ipotesi di questo elaborato.

1.1. Dalle origini dell'apprendimento sul lavoro alle leggi sull'apprendistato

Le origini dell'apprendimento sul lavoro sono datate lontane nel tempo. Addirittura, incisioni e documenti con riferimenti alla regolazione di un percorso di apprendimento possono essere datati sin dal codice di Hammurabi (Perlin, 2012). Nel corso della storia, però, vi è un elemento che ricorre: sono, infatti, solo le attività più prestigiose di ogni civiltà ad essere state considerate meritevoli di un periodo di apprendimento, intendendo con questo un percorso di sviluppo delle qualità morali, oltre che tecniche, in grado di porre gli individui all'altezza di una responsabilità nei confronti delle società del loro tempo (D'Amico, 2015).

Uno degli esempi più significativi di apprendimento sul lavoro nel passato la *schola palatina* fondata da Cesare Ottaviano Augusto intorno all'anno 10. Un marchio che diventerà una garanzia di qualità, riproducendo l'istituzione della *schola* in tutte le più grandi città dell'Impero. Le arti che si apprendevano nelle *scholae* erano, appunto, le più prestigiose dell'epoca, ossia: l'arte oratoria, ritenuta essenziale per tutti coloro che ricoprivano incarichi pubblici, e l'arte delle armi, considerate alla stregua degli attuali strumenti professionali (Flori, 1999). Più tardi, intorno al IV secolo, con il termine *scholares* nella Roma bizantina venivano indicati i reparti di élites dell'esercito imperiale che, grazie ad un particolare processo di selezione e di apprendimento, godevano di salari e condizioni abitative di gran lunga superiori al resto dell'esercito (Frank, 1969). Mentre la fama delle *scholae palatinae* attraversa la Roma imperiale sino a giungere alla Francia carolingia, dove continua a svolgere il ruolo di preparazione tecnica e morale degli ufficiali dell'esercito, altre istituzioni hanno sviluppato esperienze di apprendimento sul lavoro. In un contesto burrascoso e caratterizzato dalla povertà, la centralità dell'apprendimento riappare intorno al IV secolo con l'attività caritatevole dei monasteri (D'Amico, 2015).

Sviluppatisi nell'alto medioevo, i monasteri dedicano al lavoro una particolare attenzione sia di tipo pratico, sia di tipo spirituale. Intorno al XII secolo, l'apprendimento sul lavoro riguarda principalmente due figure nei monasteri benedettini dell'alto medioevo: l'oblato e il converso. Il primo, avviato alla vita ecclesiastica per volere dei genitori come offerta a Dio o, più semplicemente, per consentirgli di sfuggire ad un destino di miseria e povertà, nella speranza che rivelassero le capacità e la dedizione per divenire ecclesiali. In realtà, la maggior parte di loro finiva a lavorare nel monastero, svolgendo i lavori considerati meno prestigiosi e più faticosi in cambio della garanzia del solo vitto e alloggio. I secondi, invece, aderivano alla vita ecclesiastica su base volontaria e venivano avviati ad un percorso di noviziato di un anno durante il quale ci si preparava duramente nello studio e nel lavoro. Soltanto pochi privilegiati tra i conversi, invece, venivano avviati, dopo un ulteriore periodo di praticantato, all'attività di amanuense. Questa consentiva loro importanti vantaggi, come ad esempio quello di abitare nelle stanze più prestigiose del monastero, come ad esempio gli *scriptorium*, le uniche dotate di riscaldamento (D'Amico, 2015). Tuttavia, gli apprendisti svolgevano una parte significativa delle attività lavorative necessarie a vivere nelle comunità isolate dei monasteri. L'esistenza dei monasteri era infatti legata ad una serie di attività volte a rendere ospitale luoghi difficili come montagne, paludi e terreni non adatti alla coltivazione. Così, mentre i monaci, spendevano larga parte della propria giornata in preghiera, tali attività venivano svolte in larga parte dalla servitù della gleba o, appunto, dagli aspiranti novizi. In altre parole, neanche le ambiguità dell'apprendimento sul lavoro sembrano essere un'invenzione del nostro tempo, ma permangono sin dalle sue origini.

Secondo Frenette (2015), però, per incontrare l'apprendimento del lavoro come fenomeno sociologico, ossia come istituto in grado di giocare un ruolo determinante anche nella definizione della stratificazione sociale, è necessario attendere il basso medioevo. Nonostante l'etichetta negativa di 'età oscura' che gli storici gli hanno attribuito, il medioevo è stato in realtà un periodo segnato da profonde innovazioni. In tutta Europa, i collegamenti vennero ripristinati, molti latifondi lottizzati, i contratti agrari stabilirono obblighi e diritti di locatori e locatari e persino i rapporti tra persone, in particolare quelli concernenti il lavoro, vennero chiarificati dalle prime forme regolative. Importanti innovazioni tecnologiche come il mulino, l'invenzione delle prime macchine idrauliche e un utilizzo sempre più diffuso degli animali in agricoltura, spingono così la società europea verso un profondo rinnovamento. In questo scenario nascono i primi inurbamenti, popolati da individui attratti dallo sviluppo delle prime forme di un'economia di mercato che porrà le basi per lo sviluppo del capitalismo (Bloch, 1989).

In un'ambiente protetto dalle mura che pongono le città medioevali al riparo da guerre e carestie, nelle città medioevali si consuma un superamento dell'economia di sussistenza che ha caratterizzato l'Europa fino al basso medioevo. Grazie allo sviluppo di un'economia urbana nelle città si inizia, così, a formare un'alta concentrazione di attività produttive e una forte specializzazione e divisione del lavoro. Gli artigiani divengono i protagonisti assoluti del loro tempo e la loro operosità divenne un formidabile motore di trasformazione sociale e persino antropologica (Bloch, 1989). Come osserva il redattore degli Annales Marc Bloch: *'l'homo europaeus, in altri termini, fu per eccellenza un homo faber. Si pensi che il faber, l'operaio specializzato nella lavorazione del ferro, era considerato a quel tempo allo stesso livello dell'orafo, perché ritenuto creatore di manifatture preziose ed eccezionali'* (Bloch, 1959, p. 190).

L'artigianato, fino ad allora limitato alla produzione di oggetti per uso domestico o ai servizi signorili delle corti, diviene così la principale attività produttiva delle economie urbane medioevali, ma non solo (Bloch, 2005, p. 61). Mentre al di fuori delle mura, nei villaggi rurali, l'agricoltura e il feudalesimo continuano a tenere imprigionato il lavoro in pratiche asserventi, l'artigianato consente agli uomini del medioevo autonomia e benessere. A consentire questo processo, però, non vi è solo lo sviluppo del diritto e della tecnica, né la sola centralità assunta dagli scambi commerciali tra le città, ma appunto un particolare riconoscimento sociale che da lì a breve consentirà agli artigiani di divenire una delle classi dominanti del basso medioevo (Bloch, 1959).

La novità di questo processo risiede però anche nella capacità degli artigiani di organizzarsi in forme collettive, dando così origine alla nascita delle corporazioni artigiane in tutta Europa. In Italia le prime corporazioni sono quelle dei mercanti, le prime nella città di Piacenza (1154), Milano (1158) e Roma (1165), e, qualche anno dopo, Bologna (1183). Alla metà del XIII secolo a Bologna le corporazioni

sono 22 e registrano oltre 10 mila membri, costituendo così l'ossatura della società urbana bolognese (Pini, 1986). Nonostante la frammentazione, dovuta sia alla divisione della penisola italiana, sia all'autonomia di cui le corporazioni godevano, impedisca di parlare di un vero e proprio modello, molte sono le funzioni comuni. Anzitutto la regolazione della produzione economica, il controllo dell'acquisto delle materie prime, la protezione dell'economia da interventi stranieri, ma anche un controllo minuzioso della qualità dei prodotti e delle varie fasi dei processi di lavorazione (Solmi, 1929). Le corporazioni, però, non rappresentano soltanto un'istituzione economica, ma i membri erano tra loro vincolati anche da pratiche di mutualismo e da un generale sentimento di comunità. Ben presto, il privilegio riconosciuto loro e la capacità organizzativa espressa, finiranno per fare delle corporazioni anche un attore politico fondamentale. A Bologna, il tumulto del 1228 guidato da Giuseppe Toschi, mercante e principale finanziatore dell'opera di chiusura del Reno, portò alla rappresentanza delle corporazioni nel consiglio comunale, iniziando una progressiva erosione dell'influenza dell'aristocrazia nella città felsinea. Nel XIII secolo tutte le forme di lavoro libero sono organizzate in corporazioni, le quali avevano un'influenza sia nella vita politica, sia economica, traducendosi così ben presto in veri e propri monopoli (Pini, 1986).

È in questo scenario che si sviluppa l'apprendistato, rappresentando ancora una volta molto di più di un semplice periodo formativo. Da un lato, infatti, esso costituiva per i giovani del tempo un'importante possibilità per evitare una vita di stenti e povertà che caratterizzava gli individui all'esterno delle corporazioni. Dall'altro, svolgeva un'importante funzione di controllo sui membri delle corporazioni, le quali fornivano una certificazione delle abilità raggiunte necessaria all'apprendista per poter dar vita al proprio laboratorio (Frenette, 2015). Più semplicemente, come ben sintetizza Perlin (2012, p. 48), migliaia di giovani di quel tempo sono mossi alla ricerca di un apprendistato anche solo spinti dalla volontà di godere *'dell'aria di libertà della città'*.

Tuttavia, anche nel caso dell'apprendistato medioevale troviamo una complessità legata ad un uso ambiguo dell'apprendimento sul lavoro. Come osserva Kuhla: *'Poiché nel regime corporativo classico non sono possibili mutamenti nella tecnica della produzione e quindi anche della produttività del lavoro, la produzione globale della corporazione nel suo insieme dipende anche dal numero di lavoratori ausiliari in ogni singola bottega, oppure dal rapporto tra i lavoratori qualificati e quelli non qualificati, cioè in pratica fra garzoni e apprendisti, all'interno della categoria dei lavoratori ausiliari'* (Kula, 1970). La centralità dell'apprendistato nel medioevo, diffuso al punto che gli apprendisti, assieme agli artigiani, costituivano una *'delle figure più comuni che popolavano la vita delle città medioevali'* (D'Amico, 2015, p. 24), non era soltanto al ruolo che esso ricopriva sulle prospettive future degli individui, ma anche dal fatto che esso costituiva un'importante variabile nella vita economica dei laboratori stessi che motivava i laboratori ad assumere apprendisti. A criticare

l'istituto dell'apprendistato in questa prospettiva è, infatti, Adam Smith, secondo il quale l'apprendistato risultava essere un meccanismo che restringeva l'offerta di lavoro e la conoscenza nelle mani di pochi, alterando i possibili benefici del mercato. Inoltre, l'assenza di una retribuzione era per Smith non solo un elemento di inefficienza, ma rimuoveva 'la parte dolce del lavoro', rischiando di generare un meccanismo al ribasso sui salari. L'indissolubile legame tra la formalizzazione dell'apprendistato e la monopolizzazione delle conoscenze da parte delle corporazioni artigiane costituisce secondo Smith una fonte di inefficienza delle logiche di mercato, giungendo così a definire il regime corporativo come: '*a conspiracy against the public*' (Frenette, 2015, p. 35).

A differenza dei tirocini contemporanei, però, in cambio delle loro prestazioni lavorative, oltre l'apprendimento del mestiere, gli apprendisti venivano ospitati dai propri maestri i quali fornivano loro vitto e alloggio. Addirittura, come testimoniano alcune scritture private nell'Inghilterra del XIII e XIV secolo, maestri e allievi concordavano talvolta persino la qualità degli indumenti o imponevano limiti come ad esempio il divieto di matrimonio. Più che in un rapporto di lavoro, quello che si andava formando era una relazione tra l'apprendista e il suo maestro di tipo familiare, dove il primo entrava a far parte a tutti gli effetti della famiglia, condividendone persino specifici gli obblighi di cura della casa (Perlin, 2012). Questo, però, gli consentiva di ricevere un trattamento quantomeno parificato agli altri membri della famiglia, sebbene non mancavano abusi o conflitti, come raccontato ad esempio nella novella di Darnton (1985) dove gli apprendisti imitavano di notte il rumore dei gatti per disturbare il sonno dei propri maestri.

Allo stesso modo di come non tutti gli artigiani erano considerati allo stesso livello, non tutti gli apprendistati erano uguali. Alcuni apprendistati, infatti, erano più prestigiosi di altri, mentre altri seguivano una rigida divisione di genere. Dal momento che l'apprendistato costituiva un meccanismo cruciale per assicurare ai propri figli un futuro prospero, le famiglie più abbienti pagavano i maestri di alcune corporazioni, come ad esempio gli avvocati, per poterli accogliere nel percorso di apprendistato. Gli orfani o coloro che provenivano da famiglie povere, invece, venivano di solito avviati ad apprendistati meno lucrativi, come i lavori agricoli o di allevamento. Mentre la maggior parte degli apprendistati erano vietati alle donne, tra i sarti, i fornai e i calzolari, ve ne era una presenza (Snell, 1996). Altri apprendistati erano invece riservati a loro, come ad esempio l'apprendistato a domicilio diffuso nella Venezia del XIII secolo, sempre nell'ambito delle arti tessili (D'Amico, 2015). In altre parole, a seguito della sua larga diffusione, l'apprendistato ha finito per rappresentare una fondamentale dispositivo di divisione sociale del lavoro, assumendo così una centralità nel definire la morfologia sociale di quel tempo.

Ben presto, ciò convince gli Stati a procedere verso un'organizzazione legislativa dell'istituto che fino ad allora era stato regolato in maniera autonoma dalle corporazioni stesse. Secondo Frenette (2015, p. 352), riprendendo la divisione temporale di Snell (1996), il quale, riferendosi alla storia britannica, periodizza l'apprendistato in tre periodi distinti:

- a) il periodo dell'apprendistato nelle corporazioni (dal XII secolo fino al XVI),
- b) il periodo statutario (dal XVI secolo fino al XIX) e
- c) il periodo dell'apprendistato volontario (dal XIX secolo ad oggi)

La nascita della legislazione statale sull'apprendistato inaugura così una nuova fase di formalizzazione a partire dall'introduzione dello *Statute of artificery* promulgato dal parlamento britannico nel 1563. L'introduzione dello statuto ha infatti fornito una standardizzazione dell'apprendistato che prima era assente, risultando in uno scenario di frammentazione che determinava non poca confusione nel Regno. Per questo, lo statuto anzitutto regolò il periodo di apprendimento di qualsiasi mestiere, fissandolo a 7 anni a differenza di Francia e Germania, dove era solito durare 5. Inoltre, vennero determinate alcune garanzie per l'apprendista, come ad esempio l'obbligo per il maestro di fornire vitto e alloggio.

Tuttavia, sono molto pochi i benefici che lo statuto ha fornito agli apprendisti. Piuttosto, come sottolinea Snell (1996), la *ratio* che ha mosso tale iniziativa sembra rispondere al timore che l'apprendistato potesse trasformarsi in un sistema di mobilità sociale. Il rischio intravisto dalle élites è dunque quello di una destabilizzazione dell'ordine feudale che ancora dominava nella Gran Bretagna del tempo. Larga parte dello statuto, infatti, è dedicata a limitare le libertà dell'apprendista: venne limitato il numero di apprendistati disponibili in alcune corporazioni, vennero stabilite sanzioni per quegli apprendisti che cambiavano bottega e maestro o che si rifiutavano di adempiere agli obblighi di bottega, mentre gli apprendistati più remunerativi vennero riservati alla famiglia del maestro oppure a coloro che avevano delle proprietà. Come ben sintetizza ancora Snell (1996, p. 304), l'obiettivo dello Statuto era piuttosto quello di mantenere un '*preciso ordine sociale e gerarchico*', evitando che attraverso l'apprendistato potesse prodursi un meccanismo di emancipazione per le classi meno agiate.

Di più lenta gestazione è invece la formalizzazione dell'apprendistato in Italia. Le ragioni di un tale ritardo riguardano anzitutto la particolare condizione di frammentazione politica che l'Italia ha sperimentato fino all'unificazione avvenuta nel corso del XIX secolo. Nel corso del medioevo, infatti, l'Italia appariva come una penisola di città-stato indipendenti dotate ognuna di un profilo economico differente. Nonostante ciò, si tratta di un luogo economicamente effervescente, irrorato dal commercio marittimo delle repubbliche marinare prima e dall'egemonia mercantile veneziana poi, denso di innovazioni tecnologiche e con una manifattura artigianale, in particolare nel settore tessile,

considerata di gran prestigio in tutta Europa. In questo scenario, alcune città più di altre - soprattutto quelle che si trovano nella vicinanza della repubblica di Venezia come Bologna, Milano e Cremona - sperimentano le prime forme di regolazione dell'apprendistato. Si tratta, però, di un tentativo condotto all'interno delle corporazioni stesse, ma con regolazioni molto meno vincolanti di quelle che abbiamo visto svilupparsi nel Regno Unito. Come osserva Mocarelli (1999, p. 74) nel caso cremonese: *'la libertà di lavoro stabilita a livello generale non consentiva comunque ai pochi paratici artigiani presenti di introdurre particolari vincoli (regole di durata, di orario, di convivenza) all'apprendistato o esami di abilitazione'*.

Tuttavia, tale clima non ha impedito la produzione di alcune norme volte a regolare l'apprendistato e i rapporti tra maestri e apprendisti. A Pisa troviamo alcune incisioni risalenti al XIV secolo riguardanti la tutela della qualità della produzione laniera che menzionava anche il ruolo dell'apprendistato, senza però effettivamente regolarne la sua funzione educativa. A Bologna, alcune incisioni risalenti al medioevo menzionano addirittura le procedure delle corporazioni in caso di controversie tra maestri e apprendisti. A Milano, invece, le corporazioni vigilavano più severamente sul percorso formativo: autorizzavano all'assunzione di apprendisti solo chi avesse superato un esame di magistero (dopo almeno tre anni di lavoro qualificato), proibivano esplicitamente di tenere in bottega più di 2 apprendisti per volta (sia per evitare lo sfruttamento sia per proteggere la libera concorrenza) e controllavano l'adeguatezza dell'alloggio e del vitto forniti agli allievi, che erano obbligati a vivere in casa del Maestro ad *unum panem et vinum*. La proliferazione dell'apprendistato in Italia, però, subisce una battuta d'arresto già nel corso del seicento, quando la crisi della produzione tessile Veneziana, uno snodo che perde la sua centralità a partire dalla scoperta del nuovo mondo, si riverbera su tutto il territorio italiano. Sarà poi l'arrivo della peste nella metà del XVIII secolo a far riversare l'economia italiana in mille rivoli di attività diverse, complicando ancora di più il quadro di frammentazione economica, sociale e politica della penisola (D'Amico, 2015). Queste vicende, quasi tutte contemporanee allo *Statute of Artificery* del Regno Unito, rappresentano un altro fattore decisivo nello spiegare la difficoltà di giungere in Italia ad una formalizzazione dell'apprendistato.

Per poter ottenere l'esempio più compiuto di una regolazione dell'apprendistato bisogna infatti attendere il XVII secolo con la capitolazione dell'apprendistato formulata dall'Opera convenzionata e apprezzata da D'Amico (2015, p. 57) perché *'si tratta di una sorta di statuto tenuto in conto dal governo come il documento fondamentale di una persona giuridica pubblica'*. Successivamente alla crisi del seicento, infatti, iniziano a sorgere nella penisola italiana le prime scuole municipali, tanto rivolte ad un processo di alfabetizzazione religiosa quanto alla trasmissione di competenze tecniche. L'Opera convenzionata di Torino sorge nel 1754 e riconosce ben presto il riconoscimento del Re di Savoia. La scuola prevedeva sei giorni la settimana di apprendimento presso botteghe e laboratori

convenzionati con l'Opera, mentre per gli apprendisti era d'obbligo presentarsi la domenica in istituto per pregare e per meditare. Il capitolato rappresentava dunque una convenzione tra l'opera stessa e il datore di lavoro, la quale prevedeva una serie di obblighi sia per gli apprendisti, sia per i maestri che dovevano attenersi alle regole imposte dalla scuola. Tale convenzione prevedeva: durata dell'apprendistato, i termini dell'alternanza scuola-lavoro, l'obbligo da parte dell'allievo di sottoporsi a verifica di rendimento e del datore di lavoro di certificarla; le sanzioni disciplinari e addirittura anche una remunerazione dell'apprendista, quasi simbolica e a solo titolo di stimolo, che non superava quasi mai la media di 40 centesimi al giorno. È dunque piuttosto il contenuto del capitolato ad avvicinarsi a quanto previsto dallo *Statute of Artificery*, in quanto, a differenza di questo, l'Italia non godrà di una regolazione uniforme su base nazionale fino al XX secolo.

Excursus 1. L'origine dell'apprendistato nel nuovo mondo

È interessante notare come l'esportazione dell'apprendistato nelle colonie del nuovo mondo abbia dato luogo a un diverso processo di formalizzazione. Ad esempio, quando l'immigrazione europea si è stabilita in Canada nel XVII secolo, fu presto evidente l'impossibilità di trasportare non solo la stretta regolazione dell'apprendistato, ma persino l'intero sistema delle corporazioni. Nel nuovo mondo, infatti, era troppo il lavoro necessario a stabilire i primi insediamenti per potersi dedicare al commercio o per tollerare la presenza di una rigida organizzazione dell'economia come era per le corporazioni nel vecchio mondo. La giornata dei coloni europei era riempita dalla necessità di rendere la terra ospitale e di procacciarsi cibo tramite la pesca e la caccia, mentre il commercio con il vecchio mondo costituiva una parte minima dell'attività degli artigiani di quel tempo. Nei loro insediamenti, dunque, i coloni francesi furono costretti ad abbandonare il sistema corporativo, dovendo poi però fare i conti con una difficoltà a reperire manodopera qualificata. È questa la ragione per cui, nonostante l'assenza delle corporazioni, forme di apprendistato si diffusero anche nel nuovo mondo (Palmer, 1992).

In maniera non dissimile da quanto accadeva in Europa, gli apprendisti venivano assunti generalmente intorno all'età di 16 anni, per un periodo di apprendimento della durata di 3 anni. Più lungo, per una durata complessiva di 5 anni era invece il periodo di apprendimento per gli orfani, i quali erano obbligati ad un periodo di apprendimento anche per quanto riguarda l'adozione. I contratti di apprendistato erano anch'essi simili a quelli del vecchio mondo, dove gli apprendisti accettavano di prestare lavoro e di apprendere seguendo le indicazioni del maestro, mentre, in ritorno, il mastro era obbligato a fornire vitto, alloggio e, talvolta, anche un salario annuale. Anche nel nuovo mondo la vita dell'apprendista era segnata da lunghi orari di lavoro (dalle 12 alle 14 ore) che spesso superavano quello dei propri maestri. Un'altra similitudine riguardava invece il carattere religioso di alcuni apprendistati, in particolare tra le file dei coloni cattolici, ma anche la tendenza a riservare ai propri figli gli apprendistati più prestigiosi (Rorabaugh, 1986).

Ciò che è interessante notare, invece, è la modalità con cui si è giunti a formalizzare l'apprendistato nel nuovo mondo. La regolazione dei rapporti di apprendistato ricalcava il clima autoritario dei rapporti di lavoro nel nuovo mondo dove era largamente diffusa la schiavitù. I rapporti di lavoro, infatti, venivano regolati non solo in termini di obblighi e di diritti, come accadrà invece per le economie capitaliste, ma dal punto di vista delle relazioni personale e dei rapporti di potere in esso (Palmer, 1992). Il clima autoritario nei rapporti di lavoro trova il suo apice nel '*Master and Servants Acts*', ossia una serie di leggi promulgate sul territorio dell'Impero Britannico e le sue colonie con il proposito di chiarificare i rapporti tra la servitù, i padroni e il lavoro 'libero' degli artigiani, nel

quale vennero inclusi anche gli apprendistati. Si tratta, anche in questo caso, di leggi particolarmente favorevoli ai datori di lavoro, diseguate per ottenere disciplina, ma anche per scoraggiare l'organizzazione dei lavoratori nelle nascenti *trade unions* (Fudge & Tucker, 2000). Come osserva Langille, avvocato della Canadian Interns Association in un'intervista: *'La formazione delle corporazioni in Nord America fu ostacolata per evitare di dare potere ai lavoratori. È per questo che in Canada non si sviluppò una regolazione coerente dell'apprendistato fino al 1847 (anno di introduzione del Master and Servant act)'*. La legge, infatti, era rivolta ad assicurare obbedienza e fedeltà nei confronti del datore di lavoro, con clausole sanzionatorie punibili fino alla reclusione o ai lavori forzati per coloro che non rispettavano gli obblighi di obbedienza, o che tentavano di organizzarsi per astenersi dal lavoro, ossia per scioperare (Palmer, 1992). Il Master and Servant Act, infatti, costituisce secondo Fudge e Tucker (2000), il primo esempio di leggi sul lavoro, nonché il modello su cui si sono sviluppate successivamente le relazioni industriali nel mondo anglosassone, ed è proprio in questo frangente che l'apprendistato viene inserito all'interno della categoria di rapporto di lavoro.

La volontà di includere l'apprendistato all'interno della regolazione del lavoro nel nuovo mondo è dunque legata piuttosto alla volontà di scoraggiare disobbedienza e 'astensioni' dal lavoro. Tuttavia, non si tratta di un caso isolato e limitato a ciò che accadeva nelle colonie d'oltreoceano, ma si tratta di un elemento decisivo per comprendere come le ragioni del riconoscimento dell'apprendistato come rapporto di lavoro sono essenzialmente ambivalenti. Secondo Moulier-Boutang (2002), infatti, la volontà di disciplinare il lavoro tramite la sua formalizzazione costituisce un'ambivalenza che accompagna il diritto del lavoro sin dalle sue origini. Tenendo in considerazione questo aspetto, valido tanto nel nuovo mondo quanto nel Regno Unito, possiamo affermare come il processo che giunge a riconoscere agli apprendisti delle garanzie assenti nell'ambito del tirocinio ha in realtà avuto origine nel tentativo di formalizzare la sottomissione degli apprendisti al volere dei propri maestri.

1.2. Il declino dell'apprendistato. Lavoro e conoscenza nella grande trasformazione

Secondo un articolo apparso sul Nottingham Review il 20 dicembre 1811, nel villaggio di Ansey, a pochi chilometri dalla città di Leicester, un giovane apprendista tessitore chiamato Ned Ludd fu condannato (secondo quanto previsto dal *Master and Servant Act*) a sette colpi di frusta a causa del suo scarso impegno sul luogo di lavoro. Di tutta risposta, continua l'articolo: *'This was so far from curing the patient, that he took the first opportunity of getting a great hammer, and entirely demolishing the machine, which he considered as the occasion of his punishment'* (Nottingham Review, 1811). Ad oggi, a parte l'articolo citato, non abbiamo altra documentazione che testimoni con certezza se la vicenda di Ned Ludd riportata nei quotidiani dell'epoca corrisponda a verità, o se, più probabilmente, sia una leggenda che ha contribuito a plasmare la figura del generale Ludd. Nascosto tra gli alberi della foresta di Sherwood, come il famoso eroe raccontato popolare raccontato da Alexandre Dumas, il generale Ludd organizzava la resistenza nei confronti delle macchine, divenendo ben presto il simbolo della resistenza alle trasformazioni tecnologiche da parte di chi ne viene marginalizzato.

Il gesto del giovane apprendista, infatti, divenne solo il primo di molti altri, rivelandosi un vero e proprio detonatore in un contesto attraversato non solo dalle turbolenze dello sviluppo del capitalismo, ma anche dai costi delle guerre napoleoniche. Gruppi di artigiani e apprendisti, impoveriti dall'utilizzo delle macchine, si organizzavano per distruggere nottetempo le macchine considerate come la principale ragione del peggioramento, provocando in pochi anni ingenti danni economici in tutto il territorio del Nottinghamshire. Ciò convinse il governo britannico a rispondere con il *Protection of Stocking Frame Act*, il quale prevedeva addirittura la condanna a morte per chi sabotava o distruggeva le macchine, provocando, da lì a breve, la repressione del movimento dei luddisti (Randall, 1986).

In ogni caso, come è noto, secondo Marx, il fallimento del movimento luddista era legato al non aver compreso che il problema non erano le macchine in sé, ma 'l'uso capitalistico' di queste (Marx, 2010). Dietro il gesto dei luddisti c'è in quegli anni c'è la più significativa trasformazione della modernità occidentale. L'invenzione della *'spinning jenny'* e dello *'stocking frame'* di William Lee, stavano rapidamente trasformando il modo di lavorare e con esso anche la conformazione della società. Ben presto, gli artigiani, da figure un tempo riconosciute di grande prestigio, sarebbero scivolate al margine. Di conseguenza, molti tra gli apprendistati più prestigiosi legati al settore tessile si sarebbero rivelati inutili e avrebbero reso vani gli sforzi degli apprendisti. È forse questa

consapevolezza a convincere il giovane Ned a dirottare la propria rabbia nei confronti del telaio meccanico, ritenuto responsabile della propria punizione (Donnelly, 1986).

Marx ci fornisce anche una preziosa chiave di lettura anche delle ragioni che hanno portato al declino dell'apprendistato: *'in Inghilterra le "laws of apprenticeship" con i loro sette anni di apprendistato, furono conservate in pieno vigore sino al termine del periodo della manifattura e furono rovesciate soltanto dalla grande industria'* (Marx, *Il Capitale*, 2010, p. 275). L'apprendistato si trova dunque a declinare nel momento in cui il progetto della grande industria capitalista prende forma, articolando i suoi processi di accumulazione. L'accento posto dal pensatore tedesco nei confronti della responsabilità dell'industria capitalistica fornisce un'importante distinzione nei confronti della manifattura. Sarebbe, infatti, riduttivo pensare che la scomparsa dell'economia artigiana sia dovuta al semplice superamento tecnologico dovuto all'introduzione delle macchine. Piuttosto, è la necessità da parte del capitalismo di assumere il controllo del lavoro ad entrare in collisione col sistema dell'apprendistato. È proprio tale processo, secondo Braverman (1979), a caratterizzare l'assetto capitalistico verso il monopolio e la degradazione del lavoro. È, dunque, in questo contesto che lo Statute of Artificery venne abolito nel corso del XIX secolo, segnando un punto di svolta non solo per l'apprendistato, già segnato da un rapido declino, ma anche per tutta la società europea che si troverà a fare i conti con la nascita del capitalismo.

Comprendere le ragioni di questo declino ci consente, però, non soltanto di analizzare la vicenda dell'apprendistato, ma anche di mettere in luce le rotture e la parcellizzazione prodotta dal capitalismo sul terreno della conoscenza. Le modalità con cui il capitalismo travolge il sistema dell'apprendistato, infatti, hanno sedimentato una serie di significati che ancora insiste sulla nostra percezione del lavoro. Pertanto, il processo di degradazione del lavoro descritto da Braverman (1979) non sarebbe stato possibile senza la capacità da parte del capitalismo di appropriarsi della conoscenza di quel sapere tacito che custodiscono i lavoratori, o, in altri termini, senza che il processo di accumulazione primitiva coinvolgesse anche la dimensione del sapere tacito. Più precisamente, ciò che interessa sottolineare in questa sezione, è il fondamentale ruolo svolto dai processi di formalizzazione della conoscenza che si trovano alla base dello sviluppo capitalistico. Secondo Marx, le macchine non rappresentano soltanto uno sviluppo del mezzo di lavoro, ma un'appropriazione di quest'ultimo - assieme all'abilità dell'artigiano che lo muoveva - all'interno delle logiche capitaliste. Per stare al linguaggio marxiano, nel capitalismo lo strumento del lavoro assume la forma del capitale fisso, invertendo il rapporto tra individuo e mezzo di lavoro dove il primo diviene componente marginale del processo produttivo fino ad assumere il ruolo di 'sorvegliante delle macchine'. Se quest'ultimo, infatti, veniva animato dall'abilità e attività dell'artigiano *'il cui maneggio dipende perciò dalla sua virtuosità'*, l'introduzione delle macchine riduce l'attività lavorativa ad una semplice *'astrazione di*

attività determinata e regolata da tutte le parti del movimento del macchinario, e non viceversa' (2012, p. 390). Tale processo, però, avviene non tanto a discapito del sapere tacito costituito dalle corporazioni artigiane, che pure subiscono un processo di marginalizzazione a livello globale al punto che anche *'le ossa dei tessitori di cotone imbiancano le pianure indiane'*⁷ (2010, p. 312), ma a discapito della società stessa. Il processo di *'oggettivazione del sapere sociale generale'* (o *general intellect*), si dà secondo Marx, come processo di accumulazione *'della scienza e dell'abilità delle forze produttive del cervello sociale'* (2012, p. 392). È dunque al fine di rendere la macchina un capitale fisso che il capitale necessita di una dimensione di formalizzazione che si appropria di una conoscenza frutto del generale processo di cooperazione sociale. In altre parole, la necessità capitalistica di esplicitare il sapere tacito coincide con il processo di accumulazione del *general intellect*, che viene così incorporato nei mezzi di produzione.

Tuttavia, sarebbe riduttivo limitare la scomparsa dell'artigianato al semplice effetto prodotto dall'utilizzo delle macchine, ossia di un suo superamento in termini di produttività. È importante sottolineare, dunque, come all'interno del capitalismo il rapporto tra la macchina e la figura dell'operaio parziale sia di fatto indissolubile in quanto è proprio grazie alla macchina che l'attività lavorativa viene sussunta nel processo produttivo. Pertanto, la natura di capitale fisso che la macchina assume una volta inserita all'interno della produzione, non si dà in quanto tale, ossia scissa dalla sua relazione con le altre forze produttive, ma all'interno di uno schema di relazione per cui *'l'operaio si riferisce loro come operaio salariato e l'individuo in generale come operaio'* (Marx, 2012, p. 401). In altre parole, il capitale ha bisogno di una nuova antropologia del lavoro, di carattere subordinato, che differisce significativamente da quella dell'artigiano.

Anche la divisione del lavoro, così come accade per le macchine, necessita di un piano di accumulazione di componenti cognitive: *'Per ben comprendere la divisione del lavoro nella manifattura è essenziale stare attenti ai punti seguenti: innanzitutto qui l'analisi del processo produttivo nelle sue fasi particolari coincide assolutamente con la decomposizione d'un mestiere artigianale nelle sue diverse operazioni parziali'* (Marx, 2010, p. 255). Secondo Marx, infatti, esiste un chiaro parallelismo tra le singole operazioni svolte dall'artigiano e la loro scomposizione all'interno del sistema di divisione del lavoro, dando luogo a ciò che viene definito il *'virtuosismo dell'operaio parziale'* (2012, p. 399), ossia la centralità di una nuova figura del lavoro radicalmente differente da quanto conosciuto fino a quel momento. Quest'ultimo passaggio dell'analisi marxiana pone dunque un punto decisivo: il capitale non solo si è appropriato delle conoscenze tacite degli

⁷ Il riferimento è qui al depauperamento compiuto dalla manifattura inglese nei confronti dell'economia indiana raccontato anche da Sanyal (2014). Quest'ultimo, in particolare, mette in rilievo come gli accordi commerciali svolti con i produttori locali abbiano di fatto trasferito la lavorazione delle materie prime nelle fabbriche inglesi, determinando così il declino dell'artigianato locale.

artigiani e del sapere sociale generale, ma, grazie a questo processo, stabilisce, unilateralmente, un nuovo ordine economico e sociale basato sull'operaio parziale, ossia su una figura del lavoro del tutto privata del riconoscimento di un sapere determinando così la sua condizione di subalternità (Marx, *Il Capitale*, 2010, p. 271):

'Come il popolo eletto portava scritto in fronte che esso era proprietà di Geova, così l'operaio riceve impresso dalla divisione del lavoro un marchio che lo bolla come proprietà del capitale. Le cognizioni, l'intelligenza e la volontà esplicate seppure su piccola scala dal contadino o dal maestro artigiano indipendente, così come il selvaggio pratica tutta l'arte della guerra sotto forma di astuzia personale, oramai sono necessarie solamente all'insieme dell'officina'

A questo fine, infatti, l'ascesa del sistema capitalistico impone un'altra separazione, meno vistosa, ma comunque centrale per comprendere le ragioni che hanno portato al declino dell'apprendistato, ossia quella tra conoscenza generale e conoscenza 'tecnica'. Nel precedente capitolo, è stato sottolineato a più riprese come la formazione a cui accedevano gli artigiani non avesse un carattere semplicemente 'tecnico', ma rappresentava un percorso di formazione speculare ad un'idea di valore più complessa di quella che possiamo rintracciare all'interno del sistema capitalistico. Gli apprendisti medioevali, infatti, venivano formati per entrare all'interno di una 'comunità di mestiere' che costituiva il nucleo centrale anche della vita politica e religiosa delle città medioevali. La separazione tra la conoscenza tecnica del lavoro e il suo sapere, inteso nella sua forma generale e indefinibile, è dunque un altro degli effetti prodotti dall'uso capitalistico delle macchine e che insiste sul processo di marginalizzazione degli artigiani: *'la manifattura produce in ogni mestiere di cui s'impadronisce una classe di cosiddetti operai senza abilità che era assolutamente esclusa nella condizione artigianale'* (Marx, 2010, p. 257).

Il capitalismo compie dunque una trasformazione antropologica della figura del lavoratore, facendo coincidere questi con un ingranaggio del 'sistema delle macchine'. In questa prospettiva, non solo l'apprendistato non diviene più necessario basandosi la produzione su una figura del lavoro di natura puramente esecutiva, ma rischia di divenire anche un ostacolo. Come osserva Andrew Ure (1835, p. 21), filosofo scozzese citato Marx stesso:

'By the infirmity of human nature, it happens that the more skilful the workman, the more self-willed and intractable he is apt to become, and, of course, the less fit a component of a mechanical system, in which, by occasional irregularities, he may do great damage to the whole. The grand object therefore of the modern manufacturer is, through the union of capital and science, to reduce the task

of his work-people to the exercise of vigilante and dexterity-faculties, when concentrated to one process, speedily brought to perfection in the young'.

L'abolizione delle leggi sull'apprendistato diviene così funzionale non solo ai bisogni monetari del capitalismo, ma anche alla necessità politica di imporre il proprio dominio sul lavoro. Una forza lavoro poco formata, costretta a prestare il proprio lavoro in maniera parcellizzata attraverso una serie di operazioni parziali, è anche una forza lavoro tendenzialmente meno propensa al conflitto. Eppure, né la pianificazione totale delle operazioni, né tantomeno l'assenza di conflitto, sono mai stati obiettivi davvero raggiunti dal capitalismo. Anzi, il sapere tacito è divenuto il terreno di una conflittualità costante dove da un lato abbiamo la tendenza del capitale ad appropriarsi delle conoscenze operaie, attraverso la loro degradazione, dall'altro, il movimento opposto e contrario del lavoro rivolto a sottrarsi da questo tentativo. Un 'lavoro di Sisifo' come definito da Garibaldi: *'è, infatti in principio impossibile trasformare il lavoro industriale moderno, basato sulla cooperazione di un numero crescente di conoscenze e specializzazioni, in puro lavoro predeterminato, ma si possono modificare le proporzioni e ogni volta che ciò avviene, si modifica la composizione organica del capitale e quella interna al mondo del lavoro'* (Garibaldi, 2013, p. 10). Per questo motivo, il capitale necessita di un coinvolgimento che, come sottolineano Boltanski e Chiapello (1999, p. 7), va ben oltre i 'morsi della fame' e che necessita non solo l'accettazione della subordinazione, ma anche di lavorare duramente e con entusiasmo. Un esempio in questo senso proviene dagli studi di Burawoy sul 'gioco di produzione' nel quale, attraverso l'utilizzo di narrative incardinate sulla competizione, si stabilivano i presupposti di una cooperazione dei lavoratori nell'impresa oscurando i meccanismi di sfruttamento (Burawoy, 1979).

Nel periodo successivo alla seconda guerra mondiale, il terreno del sapere tacito diviene sempre di più il luogo di uno scontro decisivo, dove le rivendicazioni del movimento operaio per il riconoscimento di una componente cognitiva sul lavoro si fanno sempre più stringenti anche nell'ambito delle relazioni industriali, come dimostrato dalla nascita dei consigli di fabbrica. Essi basavano la propria forza proprio sulla capacità di controllo del sapere tacito degli operai, sfruttando così il fatto che senza la cooperazione degli operai il processo produttivo non riuscisse a compiersi. Nonostante l'esperienza dei consigli di fabbrica ha avuto vita breve anche a causa di uno scetticismo delle organizzazioni sindacali, l'incidenza del livello di cooperazione e di coinvolgimento del sapere tacito del lavoro diverrà sempre più centrale. Come riportato nel testo dedicato alle vicende della Sasib negli anni '70, noto marchio industriale del bolognese, la nascita dell'inquadramento unico e la possibilità di contrattare sulla base delle diverse componenti cognitive del lavoro, si basava proprio

sull'esistenza di un delta che, come afferma Bennati (2013, p. 24), *'è capace di trasformare la qualità del prodotto da standard ad eccellente'*.

La crescente competizione tra le imprese per la qualità del prodotto torna dunque a porre al centro il tema dell'apprendimento sul lavoro. Bisogna infatti attendere la seconda guerra mondiale per tornare a sentire parlare di leggi sull'apprendistato. La prima tra questa è il Fitzgerald Act approvato dal parlamento statunitense del 1936, il quale aveva riorganizzato la disciplina dell'apprendistato negli USA. Si tratta di un intervento legislativo particolarmente apprezzabile perché, come sottolinea da Perlin (2012, p. 37), aveva stabilizzato e rivitalizzato l'apprendistato. A differenza del tirocinio, l'apprendistato torna però ad essere utilizzato associato a lavori di tipo manuali, considerati come bisognosi di una componente di formazione 'tecnica' in grado di renderli 'operai specializzati'. L'esponentiale crescita tecnologica che le fabbriche americane inizieranno a produrre già a partire dal periodo compreso tra le due guerre, ma anche la crescente reattività del movimento operaio che si caratterizza in quegli anni anche per esperienze di sabotaggio, ha infatti sorretto un ritorno dell'apprendistato. La rilevanza del Fitzgerald Act non è però limitata soltanto al rilancio dell'utilizzo dell'apprendistato, ma soprattutto per il dibattito svolto all'interno della *Federal Committee on Apprenticeship* sulla sua formalizzazione. La pressione delle organizzazioni sindacali, presenti all'interno della commissione, preoccupate dalla possibilità che l'apprendistato potesse essere utilizzato come leva per ridurre il costo del lavoro, ma anche una volontà da parte del governo di garantire una concorrenza tra le imprese, deciso di optare per il riconoscimento dello status di rapporto lavorativo. Nell'atto viene infatti esplicitamente previsto l'obiettivo di: *"to promote the furtherance of labor standards necessary to safeguard the welfare of apprentices and to cooperate with the States in the promotion of such standards."* (Perlin, 2012, p. 41) Tale definizione comporta dunque il riconoscimento dell'apprendistato come figura tutelata dagli standard lavorativi, condizione di cui gli apprendisti continueranno a godere fino ad oggi.

L'implementazione del capitalismo industriale in Italia è invece di molta più lenta gestazione, così come è di più basso livello la tecnologia impiegata nella manifattura italiana, storicamente composta da imprese familiari piuttosto che dai grandi gruppi industriali. Lo spartiacque per una nuova legislazione sull'apprendistato è però anche qui il periodo successivo alla seconda guerra mondiale, dove per affrontare la difficile fase della ricostruzione non vi è soltanto bisogno di competenze tecniche, ma anche di un gran numero nella manodopera. La nascita della prima legge sull'apprendistato è infatti datata 1949, dove l'apprendistato viene regolato con l'obiettivo di consentire il reclutamento per la ricostruzione anche di giovani inesperti. Per poter avere anche in Italia un dibattito sul riconoscimento di queste figure, bisogna attendere la legge Vigorelli del 1955. Dopo un intenso dibattito nelle camere sul rapporto tra la formazione e il lavoro, questa chiarisce che:

l'apprendistato è uno speciale rapporto lavorativo sotto il quale il datore di lavoro è obbligato a dare, all'interno dell'impresa, ad ogni apprendista, l'insegnamento necessario per fargli acquisire la capacità tecnica necessaria a divenire un lavoratore qualificato'. Dietro il riconoscimento dell'apprendistato come rapporto lavorativo, vi è per D'Amico (2015) un ruolo svolto dal movimento operaio, che, in quegli anni, faceva pressione per una formalizzazione del ruolo dell'apprendistato per evitare che esso si potesse tradurre in una modalità per avere forza lavoro a basso costo all'interno delle fabbriche. Gli anni '50 e '60 sono infatti gli anni della ripresa economica, delle migrazioni di massa dal sud verso il nord, dell'implementazione del 'neocapitalismo'. In questo scenario, l'apprendistato non godrà mai di una grande fortuna, restando fino ai giorni nostri quella che D'Amico (2015, p. 55) definisce: *'la cenerentola del mercato del lavoro italiano'*.

1.3. La nascita del tirocinio e l'emancipazione della professione medica

Paradossalmente, la grande trasformazione capitalistica è anche ciò che si trova alla base anche della nascita del tirocinio, sebbene a latitudini differenti rispetto alla fabbrica. Per poter comprendere tale processo, è necessario volgere lo sguardo in ciò che accade nell'ambito delle professioni, le quali proprio in quegli anni affrontano un processo di modernizzazione che li porterà ad emanciparsi dalle élite ecclesiastiche per assumere un prestigio di cui ancora oggi godono (Sarfatti Larson, 1979). Fino alla fine del XIX secolo, infatti, medici, architetti, avvocati e ingegneri vivevano sotto la protezione della Chiesa, in particolare nel sud Europa, e dello Stato nel nord Europa. Le attività di questi professionisti al soldo delle élites politiche più potenti di quel tempo, dava certo accesso ad un particolare prestigio e a condizioni di vita agiata, a discapito però di un'indipendenza politica e economica (Sarfatti Larson, 1979). Come ad esempio fa notare lo stesso Gramsci, l'oppressione ecclesiastica sugli intellettuali del meridione italiano ha impedito che essi divenissero una componente 'organica' alle classi subalterne, segnando un ritardo del nazionalismo italiano nei confronti del resto d'Europa, dove invece le professioni hanno giocato un ruolo decisivo nella nascita della modernità occidentale (Gramsci, 1971).

Tuttavia, definire cosa costituisce una professione e cosa no è ancora oggi un obiettivo ambizioso per coloro che si sono cimentanti con questa problematica da una prospettiva sociologica. Prima della rivoluzione industriale, infatti, non vi è un profilo preciso delle professioni, né è possibile rintracciare alcun tentativo di regolazione di queste. Quel che è certo è che all'interno della divisione sociale del lavoro le professioni venivano associate alla componente artigiana, con la sola differenza di godere di una formazione di tipo umanistico, in particolare latina, che li legava alle *universitas* piuttosto che

alle corporazioni artigiane. Oggi, le professioni hanno raggiunto uno degli *status* di maggior prestigio e rappresentano una delle aspirazioni maggiormente diffuse tra coloro che provengono da famiglie meno agiate, ma il riconoscimento di cui gode ogni singola professione è ancora soggetto a variazioni a seconda dei diversi contesti storici e geografici, talvolta accogliendo o respingendo le singole attività, ma mai includendo una singola professione in modo definitivo. Come osserva Friedson (1988), questo accade perché gli elementi cognitivi e normativi delle professioni sono certamente rilevanti, ma solo se vengono mobilitati come risorsa in un'attività discorsiva rivolta alla persuasione con l'obiettivo di venir riconosciuti come degni di autonomia e prestigio. È per questo motivo che lo stesso autore definisce il percorso di emancipazione delle professioni come un processo piuttosto di *'costruzione ideologica'*, dove le professioni non solo prendono in mano le logiche del mercato capitalistico, ma vi partecipano a pieno titolo (Friedson, 1988).

È dunque molto difficile individuare elementi in grado di definire con esattezza il profilo delle professioni, né tantomeno è possibile definire attraverso l'utilizzo di categorie gli aspetti che determinano se un'attività rientra o meno nell'ambito delle professioni. Tuttavia, Sarfatti Larsson (1979, p. 24) individua tre dimensioni di analisi che, nonostante alcune variazioni qualitative, possono essere rintracciate come una costante nelle professioni:

- 1) Una *dimensione cognitiva*: centrata su un corpo di conoscenze e competenze tecniche che gli individui trasmettono a coloro che aspirano ad entrare a far parte della comunità professionale
- 2) Una *dimensione normativa*: che regola l'ingresso dei nuovi membri e regola le modalità di erogazione del servizio
- 3) Una *dimensione etica*: che legittima i privilegi legati allo status professionale, in particolare la possibilità di autoregolarsi e di distinguersi dalle altre attività

Il vero protagonista della modernizzazione delle professioni è però l'invenzione delle associazioni professionali: *'dove i membri condividono un'affiliazione permanente, un'identità, un coinvolgimento individuale, interessi specifici e fedeltà generali'* (Sarfatti Larson, 1979, p. 27). È infatti proprio la natura collettiva delle professioni che viene sottolineata da Sarfatti Larson (1979) come elemento determinante non solo ad emancipare le figure professionali dalla protezione del potere politico, ma anche a stabilire la posizione di prestigio che tutt'ora esse ricoprono. Il protagonismo delle associazioni professionali, però, non è limitato alla sola costruzione ideologica delle professioni o alla conquista di un'emancipazione dalle élites statali ed ecclesiastiche. L'indipendenza delle professioni è infatti un'indipendenza conquistata all'interno del campo economico, essendo che questo processo si articola proprio nella fase dello sviluppo capitalistico. La prima tra queste è l'*American Medical Association*, che vede origine intorno alla metà del XIX secolo,

per poi diffondersi nel resto del mondo nel XX secolo. In Italia sarà invece il corporativismo fascista a dare avvio alle prime vere associazioni professionali, dando luogo alla prima associazione professionale nell'ambito notarile nel 1919 (Tacchi, 2014).

Le professioni, però, sono un prodotto della modernità capitalistica non perché, a causa di una continuità temporale, divengono soggetti ad una spinta osmotica delle trasformazioni capitalistiche, ma perché le forme che essi si danno assumono fino in fondo quei tratti nelle logiche di servizio. Per poter partecipare al mercato capitalista, anche i medici, gli architetti, gli avvocati e gli ingegneri dovevano, infatti, trovare il modo di vendere la propria *fictitious commodity* (Polanyi K. , 2001). Questa, però, non era né la terra, il lavoro o la moneta, ossia nessuna delle tre *fictitious commodity* illustrate da Polanyi nella 'grande trasformazione' (2001), ma l'insieme delle conoscenze teoriche e pratiche, tacite o codificate. L'associazione al lavoro di Polanyi ci permette inoltre di specificare come anche in questo caso non siamo distanti dalle dinamiche di accumulazione del capitalismo industriale. Anche la conoscenza professionale, infatti, è una 'merce fittizia', in quanto inscindibile dalla componente biologica che la esercita, e per poter circolare all'interno del mercato capitalista necessita di subire una standardizzazione in grado di incontrare i favori del pubblico (Polanyi K. , 2001).

Non tutte le conoscenze professionali seguono però lo stesso processo di mercificazione, essendovi soprattutto una domanda molto diversa per ciascun campo di conoscenze. A differenza delle altre professioni, ad esempio, gli ingegneri vengono presto assorbiti dall'industria capitalista grazie al riconoscimento di competenze che divengono strategiche per poter costruire macchine e incrementare l'estrazione di plusvalore (Sarfatti Larson, 1979). La diretta funzionalità con la nascita dell'industria capitalista li ha dunque resi componente particolare del lavoro salariato, consentendo loro di godere di una stabilità e sicurezza di cui le altre professioni erano prive. Per larga parte di esse, infatti, la condizione di primordiali lavoratori della conoscenza ha reso il processo di emancipazione dalle élites e la costruzione dell'autonomia professionale un processo tutt'altro che privo di difficoltà. In particolare, la costruzione di un mercato per le competenze professionali necessita anzitutto di incontrare il favore del pubblico, che si mostra in molti casi diffidente. Questo riguarda in particolare la professione medica - non a caso l'ambito nel quale l'*internship* prende forma - che probabilmente rappresenta la professione che con maggior successo ha compiuto tale processo. Nonostante il prestigio di cui i medici godono al giorno d'oggi, la professione medica, infatti, è anche quella che ha incontrato gli ostacoli maggiori, rappresentando dunque un punto di vista in grado di permetterci di cogliere le ombre lunghe questo processo. Anzitutto, abbondava a quel tempo la domanda di cura della propria salute, ma la clientela che poteva permettersi di pagare una prestazione medica era ancora ridotta. Inoltre, la natura particolare di una merce immateriale incontrava un ampio strato di

scetticismo da parte di coloro che si chiedevano: *'where is the medical equivalent of the spinning jenny?'* (Sarfatti Larson, 1979, p. 31). In altre parole, l'assenza di un prodotto materiale rendeva più complicato determinare quel contesto di fiducia che, come sottolinea Durkheim, costituisce la premessa sociologica di ogni accordo di mercato (Durkheim, 1950).

In secondo luogo, la concorrenza nello stesso ambito era all'epoca particolarmente agguerrita. Questo non solo perché oltre ai medici erano disponibili una panoplia di professioni che coabitavano lo stesso ambito, misticismi compresi, ma anche perché assistiamo proprio in quell'epoca ad una proliferazione di merce a scopo medico. Ciò a causa della crescente urbanizzazione, la quale aveva esasperato le condizioni di salute nelle città, frammentando anche le diverse metodologie di cura che si rendevano disponibili (Sarfatti Larson, 1979). Infine, vi è un altro elemento che caratterizza il processo di emancipazione della professione medica ed è legato allo stretto rapporto con le autorità pubbliche che facilitavano la stabilizzazione delle prime associazioni mediche. La complicità delle autorità statali, infatti, ha garantito un riconoscimento politico alla categoria dei medici di cui erano privi altri gruppi professionali (Friedson, 1988).

Nello scenario suggerito dall'analisi di Sarfatti Larsson, però, l'elemento decisivo dell'ascesa delle professioni è la loro capacità di costruire i presupposti di una monopolizzazione delle conoscenze mediche (Sarfatti Larson, 1979). Ciò è stato possibile grazie alla capacità delle professioni di organizzarsi e di istituire un confine in grado di consentire allo stesso tempo condivisione e protezione del sapere, in particolare quello tacito apprendibile dunque solo attraverso la pratica. Come osserva Kuhn, è il sapere tacito a consentire la costituzione di un 'paradigma', esso non deve dunque essere di accesso universale altrimenti ciò minerebbe la pretesa di scientificità senza la quale la professione medica non avrebbe potuto raggiungere il monopolio nell'ambito delle competenze sanitarie (Kuhn, 2012). La funzionalità del monopolio, però, non si limita a garantire uno dei requisiti essenziali per accedere al riconoscimento di comunità scientifica, consentendo così ai medici di godere di una particolare autonomia politica nei confronti degli altri gruppi professionali. Similmente a quanto accade nel capitalismo industriale, dove il monopolio del sapere tacito era la condizione che consentiva al capitale di assumere il comando sulla forza lavoro, nel caso delle professioni, il confinamento basi cognitive diviene un requisito necessario per finalizzare il processo di trasformazione di queste in *fictitious commodity* (Sarfatti Larson, 1979).

Questa non è però l'unica linea di continuità tra quanto avviene nell'industria capitalista è ciò che invece accade nelle professioni. La 'modernità della professione medica', così come definita da Friedson (1988), si concretizza infatti anche in un processo di standardizzazione del prodotto simile a quella sperimentata all'interno della grande industria capitalista. La fiducia necessaria ad instaurare una relazione di mercato tra i pazienti e i propri medici, infatti, non passava soltanto dalla

consapevolezza che solo il medico possa avere accesso alle basi cognitive della professione, ma anche dal fatto che le procedure di interpretazione dei diversi medici sono equivalenti. Essendo però la conoscenza scientifica inscindibile dal medico, tale standardizzazione doveva necessariamente situarsi alla fonte, ossia nella 'produzione dei produttori'. Come osserva Sarfatti Larson (1979, p. 15): *'Because of the unique nature of the products to be marketed, and because their use value to the large public was as uncertain as it was new, control had to be established first at the point of production: the providers of services had to be controlled in order to standardize and thus identify the commodity they provide'*.

Il tirocinio prende forma all'interno di questo scenario, assolvendo tanto alla necessità di trasformare le conoscenze mediche in una merce vendibile all'interno del mercato capitalista, quanto ad assicurare prestigio alle associazioni professionali attraverso la protezione delle sue conoscenze. Tra i primi esempi di un programma formalizzato di *internship*, infatti, possiamo ricordare il *residency program* ideato da William Osler all'interno della *graduate school of medicine* della John Hopkins University di Baltimora, negli USA. Anche se non vi è certezza che il *residency program* sia stato il primo utilizzo del tirocinio, esso costituisce sicuramente il primo esempio di tirocinio che più si avvicina alla nostra contemporaneità (Bliss, 1999). Il medico di origini canadesi, considerato tra i padri della medicina moderna proprio grazie al suo contributo nella definizione dei percorsi formativi degli aspiranti medici, era un amante viaggiatore. Durante uno dei suoi viaggi in Europa, rimase affascinato dall'efficienza del sistema dei workshop tedeschi. In Germania, infatti, già da secoli avevano sviluppato un sistema di apprendimento sul lavoro basato sulla convivenza di elementi teorici e pratici, il quale, come alcuni storici affermano, aveva consentito al più grande paese dell'Europa continentale di raggiungere un livello di innovazione tecnologica che dura ancora oggi (Fox & Guagnini, 1999). Questa esperienza convinse Osler a importare la dimensione di una formazione obbligatoria sul campo, con l'obiettivo non solo di garantire un'uguaglianza tra i membri della comunità scientifica, ma anche di accelerare i progressi scientifici nell'ambito medicale (Bliss, 1999). Anche per quanto riguarda il campo delle professioni, la codificazione delle conoscenze e la costituzione di una base cognitiva comune rappresenta dunque un elemento decisivo per poter affrontare il giudizio del mercato. L'istituzione di un periodo di apprendimento formalizzato, infatti, garantiva non solo un'uguaglianza tra i membri, ma anche un monopolio delle conoscenze rappresentato proprio dalla possibilità esclusiva di formare i nuovi ingressi. Inoltre, la formalizzazione del periodo di apprendimento, in un contesto dove il lavoro ha subito la trasformazione capitalista, consentiva un piano di legittimazione nei confronti della superiorità cognitiva delle professioni nei confronti dei mestieri. Per questo motivo, ben presto la prescrizione di un periodo di apprendimento sul campo come completamento del processo di formazione e

reclutamento del personale medico si diffuse a macchia d'olio negli altri ambiti professionali (Perlin, 2012).

Tuttavia, è interessante notare come nella comparazione tra l'apprendistato e il tirocinio emerga una dimensione etica della formazione che richiama piuttosto l'apprendistato medioevale, essendo stata rimossa dall'avanzamento dell'egemonia capitalista. In questo senso, il tirocinio rappresenta ciò che nella terminologia anglosassone viene definito come *vocational training*, facendo così della dimensione vocazionale un'altra caratteristica distintiva delle professioni. La presenza di una dimensione etica dell'apprendimento, talvolta concretizzata in ritualismi come il giuramento di Ippocrate, costituisce, infatti, un elemento decisivo a garantire una totale autonomia delle associazioni professionali nella gestione del tirocinio che negli USA dura ancora oggi. A differenza dell'apprendistato, infatti, il tirocinio non gode di una regolazione altrettanto meticolosa, lasciando ampi spazi di informalità sia nei confronti della durata, sia nei confronti delle attività previste. L'apprendimento dei tirocinanti passava infatti attraverso anche una sottomissione del proprio piano etico nei confronti del maestro. È in questo quadro vocazionale che si innesta anche una dimensione sacrificale che passa attraverso l'accettazione di lavorare senza essere retribuiti, oltre che per la garanzia di una remunerazione futura dello sforzo che oggi viene invece a mancare (Sarfatti Larson, 1979).

Questo non vuol dire però che non vi sia stato un effetto positivo del tirocinio, soprattutto riguardo ad un processo di democratizzazione della professione medica. Fino a quel momento, infatti, la trasmissione delle conoscenze tacite e la conseguente possibilità di avere accesso alla comunità scientifica e professionale, era riservata alle sole discendenze familiari. Avvocati, architetti e medici, tramandavano così le proprie competenze di padre in figlio, raggiungendo al contempo il risultato di mantenere riservato il privilegio professionale. Tale elemento divenne presto incompatibile con la cultura liberale che emerge a seguito della nascita del capitalismo, incardinata su una meritocrazia che non lascia spazio a logiche che non appartengono alla dimensione economica. Ovviamente, però, come fa notare Friedson (1988), si tratta di una democratizzazione del tutto virtuale, ossia priva di una concreta possibilità da parte di coloro che non potevano permettersi di affrontare i sacrifici imposti da un tale impegno formativo.

Negli USA, il legame con la dimensione etica dell'apprendimento costituisce uno dei *driver* dei primi passi del tirocinio al di fuori dell'ambito professionale. Perlin, infatti, fa riferimento come primo ambito professionale ad adottare l'utilizzo del tirocinio quello della politica e dell'amministrazione pubblica, che vale la pena ricordare perché: *'The model established here would in many ways set the tone for the coming internship explosion'* (Perlin, 2012, p. 32). Tra i primi programmi pubblici ad utilizzare il tirocinio nell'ambito della politica, vi è nel 1935 il *National Institute of Public Affairs* il

quale adotta il tirocinio all'interno di un programma sperimentale di formazione della classe dirigente che, a differenza del servizio civile nazionale, mirava a fornire agli studenti più promettenti la possibilità di avere una formazione generale nel campo dell'amministrazione pubblica. Il programma prevedeva una durata di circa un anno e non era prevista alcun tipo di retribuzione, in compenso, la dimensione formativa era particolarmente arricchita dal coinvolgimento di alcune delle più alte cariche pubbliche. Qualche anno dopo, riporta Perlin, i commenti rivolti a questo programma erano più che positivi, tra questi il commento di Herbert Kaufman: *'the program opened the way to placements in the federal administrative establishment to which I could not otherwise have aspired realistically'* (Perlin, 2012, p. 38).

La definitiva affermazione del tirocinio all'interno del mercato del lavoro USA avviene a cavallo tra gli anni '80 e '90, emergendo come sistematizzazione a livello di imprese di pratiche condotte fino a quel momento nell'informalità. In questo periodo, infatti, le imprese godevano al pari delle gilde medioevali e delle moderne professioni del potere di regolare autonomamente i programmi di tirocinio, dando origine ad un meccanismo che diviene impossibile rintracciare nei suoi passaggi, ma che è soggetto a tendenze isomorfe. Come talvolta viene rappresentato anche nella cultura cinematografica americana, ad esempio nel film *'The Internship'* del 2013, dove due venditori di automobili usati riescono a partecipare ad un tirocinio per la selezione per il personale di Google che consiste in una serie di competizioni tra i diversi team di tirocinanti, i tirocini negli USA assumono talvolta dei meccanismi competitivi che determinano un processo di *gamification* delle pratiche di reclutamento (Kapp, 2012). Così, mentre da un lato non tutte le storie dei tirocinanti godono dello stesso lieto fine di quella raccontata nel film *'la ricerca della felicità'* di Muccino, dall'altro il tirocinio inizia a diffondersi trasversalmente non solo nelle imprese di grandi dimensioni e tra le posizioni lavorative dei *white collar*, ma trasversalmente verso ogni tipologia di azienda. Tale diffusione non ha mutato però la natura largamente informale del tirocinio, che ancora continua a godere di alcuni standard minimi, ma che resta ancora largamente condotto nell'informalità.

Anche in Italia l'esplosione del tirocinio è datata agli inizi degli anni '90, ma altri antecedenti possono essere tracciati già a partire dalla fine della seconda guerra mondiale. Pascucci (2008), ad esempio, individua una forma primordiale all'interno dei *'cantieri scuola'*, i quali rappresentano uno dei primi esempi compiuti di apprendimento sul lavoro nel nostro paese. Tali cantieri, però, erano rivolti principalmente ai disoccupati sopravvissuti alla guerra, e prevedevano attività principalmente edili o di cura del territorio, alternati da un'ora alla settimana di formazione sulla cultura generale. Nonostante l'utilizzo di pratiche di apprendimento sul lavoro, però, l'approccio complessivo dei cantieri scuola sembra rintracciare piuttosto che i tirocini nord-americani descritti da Perlin alla figura degli oblati. La ragione della rilevanza dei cantieri scuola per il tirocinio è che per la prima volta

pongono la questione del riconoscimento di queste figure. È proprio questo elemento, dopo un lungo dibattito, a prevalere sull'impianto complessivo della regolazione di queste attività. L'interpretazione che prevalse vedeva ai cantieri-scuola come a un'iniziativa di tipo assistenzialistico, rivolta a soggetti considerati inabili al lavoro, è che dunque potevano essere esentati dal diritto a una retribuzione equivalente, prevista dall'art. 36 della costituzione, ma comunque beneficiari del diritto all'assistenza sociale per il proprio mantenimento (Pascucci, 2008).

Il primo punto di svolta nella diffusione del tirocinio avviene invece intorno agli anni '70, quando gli effetti della crisi petrolifera hanno fatto innalzare il tasso di disoccupazione giovanile al 21,7%, segnando così un record raggiunto soltanto negli ultimi anni di crisi. Negli anni compresi tra il '77 e il '78 compare per la prima volta l'elemento dell'occupabilità, riferita tra gli obiettivi generali del tirocinio, assieme alla retorica dell'esperienza che complica ulteriormente il campo semantico del tirocinio. Per quanto riguarda il riconoscimento dei tirocinanti, la legislazione compie spesso una contraddizione sul piano del linguaggio giuridico che vede utilizzare la parola 'lavoratore' in modo 'atecnico' (Pascucci, 2008, p. 57), ossia non determinando alcuna conseguenza sul piano del loro riconoscimento. Questi tirocini venivano attivati all'interno del quadro delle competenze regionali sulla formazione professionale, trovandosi così sganciati dall'elemento lavorativo giustificandone l'esenzione dall'applicazione degli standard contrattuali. Inoltre, grazie all'introduzione della retorica dell'esperienza, risale a questo periodo anche la rimozione di un livello di rappresentanza sociale che pure era incluso fino a quel tempo. Viene al suo posto introdotto un modello bilaterale dove viene meno il ruolo di sorveglianza dei sindacati che veniva precedentemente esercitato a monte delle attività. La condizione di attività formativa verrà chiarita definitivamente soltanto nel corso degli anni '90, quando il tirocinio è ormai avviato anche in Italia verso la sua esplosione.

Conclusioni

Le vicende dell'apprendimento sul lavoro, la sua nascita, il declino e di nuovo una risalita all'interno delle professioni ci consentono di inquadrare una prospettiva di analisi che spesso è stato sacrificato in favore delle letture del tirocinio come espressione di una 'novità' dei nostri tempi. Le pratiche di apprendimento del lavoro sono, invece, ben radicate nella storia e sono indissolubilmente legate alle trasformazioni avvenute nell'ambito della sfera sociale ed economica. La variabilità delle forme del 'diritto' e della 'tecnica' (Bloch, 1959) rappresentate in questo capitolo non rappresentano, infatti, un qualcosa di archiviato, ma ricorrono costantemente in queste trasformazioni, fino a raggiungere i giorni d'oggi.

Lo scenario che emerge nelle due dimensioni di analisi prese qui in considerazione, ossia da un lato il rapporto tra le trasformazioni economiche e il processo di formalizzazione dell'apprendimento sul lavoro, dall'altro il diverso riconoscimento attribuito allo status del tirocinante e a quello dell'apprendista, è quello della sovrapposizione di due movimenti. Il primo, riguarda la moltiplicazione delle figure dell'apprendimento sul lavoro, che, a seconda delle latitudini storiche nel quale si è sviluppato e delle funzioni a cui è stato chiamato, ha assunto formulazioni necessariamente differenti in un contesto ampio che va dalle botteghe artigiane, passando per le grandi multinazionali fino agli impieghi pubblici. Il secondo ha a che fare, invece, con l'ambivalenza delle forme, ossia nella loro capacità di funzionare sia come strumenti di privatizzazione del sapere tacito, sia come strumenti in grado di allargare l'accesso ad esso. Pertanto, a sembrare rilevante non è tanto la variabilità delle sue forme di per sé, ma la loro capacità di veicolare per gli individui una possibilità di 'vivere la vita alla quale attribuiscono valore' (Sen, 1999), quanto da meccanismi volti a controllare il sapere che si genera nell'esercizio delle attività lavorative per renderlo merce o fattore produttivo. Riprendendo in mano la questione centrale del capitolo, ossia le dinamiche di riconoscimento che dall'apprendimento sul lavoro si ramificano nel resto della società, vale la pena sottolineare un altro elemento. Nelle tappe qui ripercorso, le forme dell'apprendimento del lavoro hanno uno stretto collegamento nei confronti del tipo di riconoscimento di cui le diverse 'comunità di mestiere' hanno goduto. Oltre a garantire di prestigio e agiatezza, il riconoscimento di un sapere prezioso custodito all'interno delle 'comunità di mestiere', ha in molti momenti consentito di raggiungere un'emancipazione politica, intesa soprattutto come possibilità di autogovernare tanto il lavoro quanto i suoi processi di apprendimento e certificazione. È anche per questo motivo che nel periodo precedente alla nascita dell'industria capitalista le fasi di apprendimento non si limitavano al semplice apprendimento di un sapere tecnico, funzionale all'esercizio del lavoro. Un passaggio, quello di un riconoscimento di una certa superiorità morale, che abbiamo visto assumere una posizione centrale, tanto per costituire quel rapporto di fiducia nei confronti dei beneficiari di tali conoscenze quanto per legittimare un processo di monopolizzazione delle conoscenze. In altre parole, per molto tempo l'idea dell'apprendimento del lavoro come processo di abilitazione al lavoro e di *empowerment* degli individui appare inscindibile dal potere che viene riconosciuto alle diverse 'comunità di mestiere' all'interno della società.

La formalizzazione di un percorso di ingresso a tali comunità ha rappresentato, infatti, un importante strumento di mobilità sociale in grado di incidere in modo significativo sulla divisione sociale del lavoro, ossia sulla conformazione della società nel suo complesso. Già ben prima dell'avvento del capitalismo, abbiamo visto come l'apprendistato abbia rappresentato per molti giovani del tempo la possibilità di accedere a comunità di mestiere fino ad allora accessibili solo ai familiari degli artigiani.

In questo modo, però, non solo, per chi veniva famiglie meno agiate, diveniva possibile sfuggire a un orizzonte che per molte volte era quello di povertà, ma ci si assicurava la possibilità di accedere ad un lavoro e a una vita libera dall'asservimento che contraddistingueva il lavoro a quel tempo. Non è un caso dunque che l'abolizione delle leggi sull'apprendistato rappresenti un passaggio decisivo della *'degradazione del lavoro'*, dove il lavoro *'libero'* degli artigiani viene sostituito dall'immagine di un lavoro *'esecutivo'*, fatto di competenze puramente *'tecniche'*, divenendo la base di legittimazione del controllo capitalistico del lavoro. In questo scenario, l'abolizione delle leggi sull'apprendistato fa parte di un generale processo di trasformazione del lavoro che dalla nascita del capitalismo in poi farà del controllo del sapere tacito uno dei terreni che caratterizzano la dialettica con il lavoro.

Per quanto riguarda la seconda dimensione entro la quale abbiamo declinato la questione del riconoscimento, ossia le ragioni che hanno comportato apprendistato e tirocinio a godere di un diverso *status* giuridico, vi è un ulteriore elemento che vale la pena essere sottolineato. In particolare nel mondo anglosassone, abbiamo visto come le dinamiche di regolazione statale dell'apprendistato siano avvenute per limitare il potere di emancipazione dell'apprendistato o per sanzionare gli apprendisti in caso di disobbedienza nei confronti del proprio maestro. L'inclusione dell'apprendistato all'interno delle prime regolazioni economiche non ha dunque conferito grandi vantaggi agli apprendisti, ma ha esteso su di essi la disciplina del lavoro imposta dal capitale. Paradossalmente, in un secondo tempo, tale condizione ha permesso ad essi di partecipare e usufruire delle conquiste del movimento operaio, godendo così del riconoscimento di diritti di cui i tirocinanti sono oggi privi.

Lo stesso non è evidentemente accaduto per quanto riguarda il tirocinio, che evidentemente sconta una genesi diversa sia dal punto di vista storico, sia da una diversa latitudine sociale. Nato all'interno dell'ambito professionale nel corso del XIX secolo, a differenza dell'apprendistato che nel corso degli anni successivi si legherà piuttosto a lavori considerati di tipo manuale, il tirocinio si configura sin da subito come un meccanismo di accreditamento delle competenze lavorative e di *'abilitazione'* al lavoro. La condizione di mancata remunerazione del tirocinio corrispondeva però solo fino ad un certo punto alla propria condizione di soggetti in formazione, ma aveva a che fare anche un'etica del sacrificio che veniva posta in chiave etica come condizione necessaria per poter godere in futuro dei privilegi professionali. È interessante notare, inoltre, come questi due aspetti ritornano anche nelle prime fasi di espansione del tirocinio. Da un lato negli USA, dove l'elemento etico ha condotto anzitutto le amministrazioni pubbliche ad adottare il tirocinio come momento formativo per la futura classe dirigente. Dall'altro, nel caso italiano, la capacità del tirocinio di funzionare da meccanismo di accreditamento professionale lo ha reso un dispositivo particolarmente attraente in tutti quei contesti alla ricerca di un elemento in grado di incrementare il riconoscimento del lavoro. In altre parole, si

tratta di un vasto campo che va dai meccanismi di reclutamento dell'impresa all'assistenza nelle politiche pubbliche, il quale rende tali tendenze non sintetizzabili all'interno di una direzione univoca, ma che condividono tra di loro un tratto di vulnerabilità che ha giocato un ruolo determinante nell'escludere oggi il tirocinio dal riconoscimento della condizione di rapporto di lavoro.

La diversa estrazione sociale di origine dell'apprendistato e del tirocinio non ci sembrano però di per sé sufficiente a spiegare il diverso riconoscimento di queste figure. Ciò che in ultimo ci interessa mettere a fuoco sono infatti le ragioni che hanno determinato due diversi inquadramenti giuridici per due istituti dal contenuto simile. La questione centrale che emerge in questa prospettiva riguarda dunque un confine tra la dimensione formale e quella informale che si presenta anch'essa in una costante fluttuazione. Come osservano, però, Portes e Castells (1989, p. 29), tale fluttuazione non dipende soltanto dall'oscillazione del rapporto tra *'state e civil society'*, ma anche delle diverse lotte sociali che si muovono sul suo confine: *'The informal economy evolves along the borders of social struggles, incorporating those too weak to defend themselves, rejecting those who become too conflictive'*.

L'associazione dell'apprendistato al lavoro manuale, quindi, diviene un meccanismo decisivo perché ha consentito agli apprendisti di accedere ai benefici di una rappresentanza sociale e politica. L'origine del tirocinio all'interno del campo di autonomia delle professioni, ha invece impedito questo rapporto, escludendo così i tirocinanti dal riconoscimento dello status di lavoro. È questo elemento, per nulla problematica nell'ambito di un percorso standardizzato come quello dell'accreditamento professionale, a rappresentare una particolare criticità nel momento in cui il tirocinio è andato espandendosi al di fuori del suo contesto originario. Nel prossimo capitolo, infatti, verranno discusse le dinamiche che hanno comportato a una sua esplosione ben oltre i confini delle professioni, ponendo dunque in una chiave critica il problema del mancato riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti.

2. L'esplosione del tirocinio (e del suo significato)

Introduzione

Nel corso del XX secolo, il tirocinio è andato sempre più espandendosi al di fuori dei confini professionali, giungendo, a partire dall'ultimo ventennio, ad una vera e propria esplosione. Non più, dunque, uno strumento di sola formazione professionale, oggi il tirocinio è divenuto un istituto centrale nelle pratiche di reclutamento delle aziende, nelle politiche per l'occupazione, in quelle sociali e persino nell'ambito pedagogico, espandendosi sempre di più anche all'interno dei percorsi formativi universitari e scolastici oltre che nelle transizioni al lavoro.

Una tale esplosione dell'uso del tirocinio rende però complesso individuare il suo significato e i suoi obiettivi, spesso raccolti all'interno di definizioni vaghe e ambigue. Per questo motivo, dopo aver esposto nel primo paragrafo le direttrici dell'esplosione in una ricognizione statistica, a partire dalla centralità delle politiche pubbliche che contraddistinguono l'esplosione nel caso italiano, si volgerà l'attenzione al campo semantico del tirocinio. Ciò che emerge nel secondo paragrafo è un processo contraddittorio, che vede variare l'attribuzione di significato a seconda dei soggetti intervistati e delle istituzioni che lo rappresentano, ma che ha un filo rosso: la capacità del tirocinio di rispondere ad una molteplicità di aspettative provenienti da un corpo eterogeneo di soggetti.

Nella seconda parte di questo capitolo si proverà invece ad assumere la prospettiva dei tirocinanti all'interno di questo processo di attribuzione di significato, con l'obiettivo di comprendere non solo in che modo essi si relazionano con il tirocinio, ma anche le aspirazioni che gli attribuiscono. Per fare ciò, è però necessario passare prima in rassegna le statistiche che riguardano l'eterogeneo popolo dei tirocinanti, un lavoro esposto nel corso del terzo paragrafo. Specularmente ad un processo che ha visto proporre il tirocinio sempre di più come risposta standard delle politiche sociali ai bisogni più significativi, la composizione dei tirocinanti nel nostro paese appare, infatti, particolarmente variegata e frammentata. Lo stereotipo del giovane neolaureato viene smentito da una pluralità di soggetti, inclusi anche coloro che sono stati espulsi dalla produzione a causa della crisi, i soggetti svantaggiati, i disoccupati di lunga durata, ecc...

A legare questi soggetti vi è un bisogno comune, quello del *crediting*, ossia del riconoscimento di una certificazione delle proprie competenze che sin grado di funzionare da credito nel mercato del lavoro. È in questo scenario, descritto attraverso la metafora del 'percorso di inserimento', emerge come un dispositivo ultraflessibile in grado di incorporare soggetti e aspettative diverse. La tesi che viene dunque sostenuta è che a conferire una tale caratteristica sia proprio l'ambiguità e lo suo svuotamento semantico subito dal tirocinio in questi anni, compiuto attraverso gli interventi del legislatore.

2.1. L'economia politica dei tirocinanti

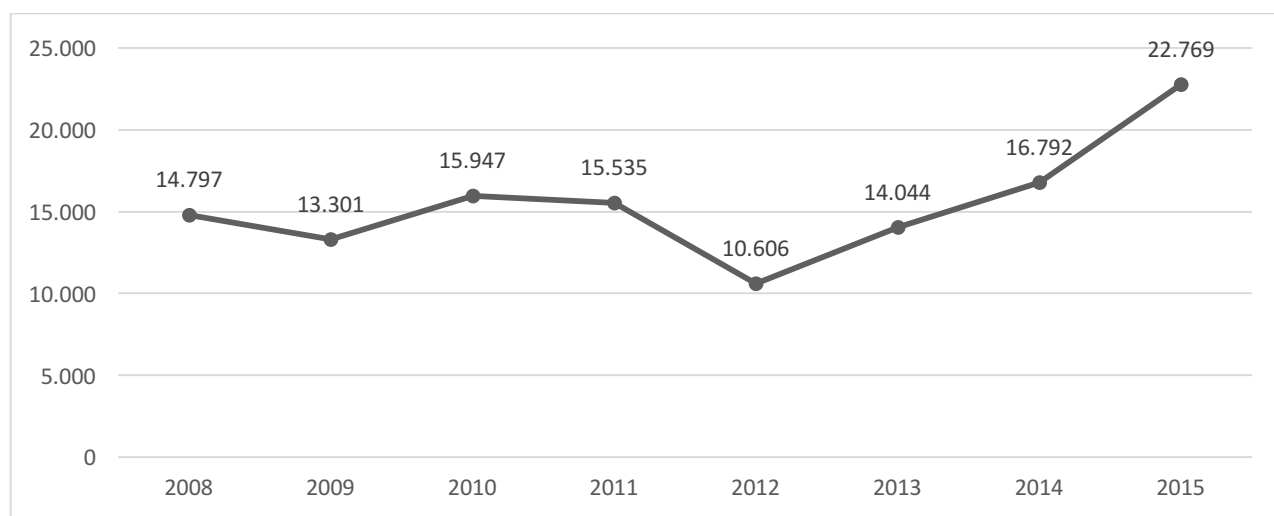
La principale differenza dell'Italia nell'intendere e regolare il tirocinio rispetto a paesi come USA e Canada è data da un maggiore grado di formalizzazione del tirocinio (Attfield & Couture, 2014; Canadian Intern Association, 2016; Frenette, 2015; Perlin, 2012). Nel nostro paese, infatti, si sono succeduti negli anni diversi tentativi di regolazione volti a formalizzare un istituto che, nei paesi d'oltreoceano, viene in larga parte utilizzato informalmente. All'interno di una diversa tradizione sociale e giuridica, nei paesi nordamericani, infatti, il tirocinio è piuttosto il frutto di un'esplosione trainata da un'iniziativa 'dal basso', ossia a partire da uno stimolo delle imprese che negli ultimi anni, in maniera crescente, hanno fatto uso del tirocinio per ridurre le tutele delle posizioni di ingresso (Perlin, 2012, p. 54).

Il fenomeno dell'esplosione in Italia appare caratterizzato, invece, da una spinta dall'alto, dovuta al ruolo centrale che il tirocinio ha assunto non soltanto all'interno della sfera economica, ma soprattutto nell'ambito delle politiche pubbliche, come ad esempio per le politiche attive del lavoro. Con una significativa accelerazione in corrispondenza della crisi finanziaria del 2008, che ha portato il tasso di disoccupazione giovanile a superare in più momenti il 40%, il tirocinio è divenuto uno dei cardini attorno al quale le politiche occupazionali del nostro paese sono state pianificate (Gjergji, 2017). Ultimo in ordine cronologico, il programma denominato '*garanzia giovani*' che ha messo a disposizione quasi 7 milioni di € per quei paesi dell'UE con un tasso di disoccupazione giovanile, di cui 1.7 milioni sono stati destinati al nostro paese (Marrone, 2016).

Tuttavia, questa particolarità, grazie alle comunicazioni obbligatorie, ci consente di avere accesso a una base statistica che in molti altri paesi è assente. Sebbene siamo ancora lontani dall'aver accesso a un database sufficiente a disegnare le traiettorie del fenomeno – essendo questo riservato ai soli tirocini extracurriculari, escludendo così quelli condotti nell'ambito di un percorso formativo formale - questi dati ci consentono però di condurre uno studio che in larga parte del mondo è ancora impossibile. L'obbligo per le imprese di comunicare l'attivazione del tirocinio ai centri territoriali per l'impiego, ha così consentito lo sviluppo di un database denominato *Sisco-Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie*. Con cadenza annuale, essi vengono messi a disposizione consentendo così una ricerca sulla base di dati effettivi, e non di stime come spesso accade. Si tratta di un atto di trasparenza importante che ci consente, a differenza di altri paesi, di avere accesso a una ricerca maggiormente efficace. A partire da questi dati sappiamo che solo negli anni compresi tra il

2012 e il 2015⁸ vi è stata a livello nazionale una crescita del 87,23% dei tirocini extracurricolari, ossia si è passati da 186.043 tirocini del 2012 ai 348.608 del 2015. Una crescita esponenziale che vede nel solo 2015 un incremento del 53,47% rispetto al 2014. Un dato temporalmente più significativo è stato invece messo a dall'osservatorio statistico della regione Emilia-Romagna⁹, il quale raccoglie le stesse comunicazioni, ma organizzate su base regionale. Come rappresentato in fig. 1, infatti, prendendo in considerazione il periodo compreso tra il 2008 e il 2015, il tirocinio è cresciuto del 53,8% passando dai 14.797 del 2008 ai 22.769 del 2015, con una crescita del 114% a partire dal 2012 e del 35,6% nel corso del solo 2015.

Fig. 1 – Numero attivazioni tirocini extracurricolari in Emilia-Romagna (2008-2015)



Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

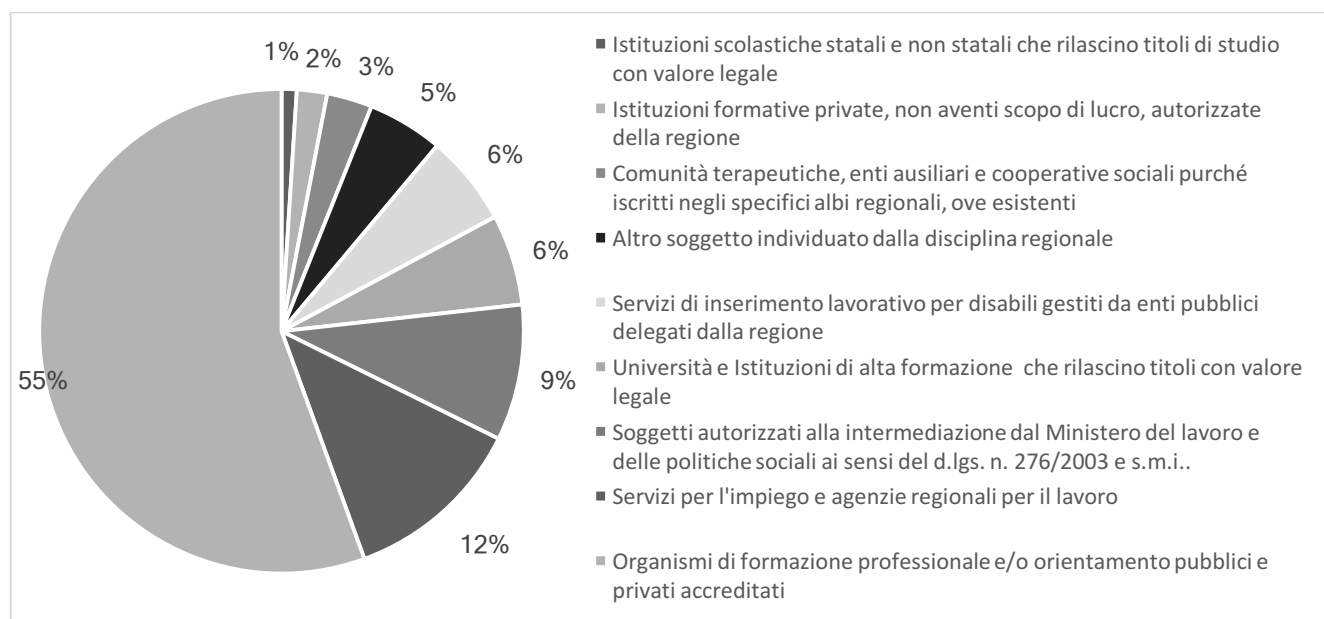
Secondo le statistiche ufficiali ci troviamo dunque di fronte a una vera e propria esplosione, che vede il tirocinio, in particolare negli ultimi anni, nel pieno di una crescita esponenziale. Data la sovrapposizione temporale, appare realistico ipotizzare che a contribuire a tale accelerazione vi è il programma ‘*garanzia giovani*’, attivo dal 2014, e che ha destinato la maggior parte delle risorse europee volte alla creazione di occupazione nel sostituire le imprese nella erogazione del rimborso spese obbligatorio fissato dalla L. 92/2012. Si tratta, dunque, dell’ultimo tassello di una crescita sollecitata proprio dalle politiche occupazionali che giocano un ruolo determinante già molto tempo prima di quest’ultima evoluzione.

⁸ I dati messi a disposizione del Sisco considerano infatti soltanto l’arco temporale che va dal 2012, anno della riforma Fornero che ha compiuto alcuni degli interventi più significativi sul tirocinio, al 2015.

⁹ A differenza di Sisco, il database regionale, denominato Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, è accessibile solo previa richiesta per la quale si ringrazia il citato ufficio.

Per comprendere la centralità svolta dalle politiche occupazionali in questo processo, è interessante prestare attenzione alla fig. 2, la quale rappresenta il numero di tirocini attivati nel 2015¹⁰ raccolti per tipologia di ente promotore. I dati fanno emergere con evidenza la maggioranza relativa degli *‘organismi di formazione professionale e/o orientamento pubblici e accreditati’*, pesando così sul totale degli enti promotore per oltre il 56% di tirocini attivati. In realtà, anche le altre tipologie di enti formativi godono di un qualche legame con l’implementazione di politiche pubbliche, come ad esempio i servizi per l’impiego, l’università, servizi di inserimento lavorativo per disabili, società private accreditate o comunque non a scopo di lucro, ecc... Piuttosto che esclusivamente per via diretta, la centralità ricoperta dalle istituzioni pubbliche passa anche da una loro capacità di regolamentare le procedure di attivazione attraverso meccanismi di accreditamento degli istituti privati. Tuttavia, questo vuol dire anche che, a differenza di quanto accade negli USA dove spesso i tirocini vengono attivati informalmente tramite un semplice accordo verbale tra le parti (Perlin, 2012), le aziende ospitanti attraversano una burocrazia fatta di intermediari. Si tratta di uno schema introdotto per dare maggiori garanzie ai tirocinanti, in quanto rivolto a ridurre le asimmetrie informative che inevitabilmente condizionerebbero la capacità dei tirocinanti di ottenere un percorso formativo adeguato. L’esigenza di un’intermediazione, dunque, non impedisce ai privati di partecipare a questo processo, ma la loro partecipazione viene formalmente condizionata agli obiettivi definiti dalle politiche occupazionali.

Fig. 2 – Tipologie ente promotore in Emilia-Romagna, Anno 2015



Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

¹⁰ Si è scelto di analizzare soltanto il numero di tirocini attivati nel corso del 2015 perché la modalità con cui sono stati raccolti i dati non danno la possibilità di individuare la tipologia degli enti promotori in serie storica.

Le politiche attive del lavoro non sono però l'unico ambito che ha progressivamente accresciuto l'utilizzo del tirocinio. Sempre di più, infatti, il tirocinio ha assunto un ruolo centrale anche all'interno delle politiche educative, sia nella versione di ponte verso il mercato del lavoro, sia come innovazione nei meccanismi di apprendimento con l'introduzione di alcuni elementi tecnici e pratici. Nel primo caso, si tratta di tirocini extracurricolare, in cui il ruolo dell'università viene assimilato a quello di altri enti promotori, nel secondo, denominato curricolare, il tirocinio diventa oggetto specifico della didattica, entrando così a pieno titolo nei percorsi formativi come dimostrato dal riconoscimento di crediti formativi. Se questo, però, accade trasversalmente in molte delle più famose università mondiali (Perlin, 2012; Chan, Ngai, & Selden, 2015), anche in questo caso è bene sottolineare la particolarità di ciò che accade nel contesto italiano. L'esplosione dell'utilizzo del tirocinio nelle università italiane avviene, infatti, come particolare interpretazione del capitolo 'terza missione' del processo di Bologna¹¹. Con questo termine si intende la necessità espressa in sede europea di avvicinare l'università alle esigenze del mercato e della società (Laredo, 2007), ossia una sorta di 'terza gamba'¹² per le università europee che si affianca appunto alle altre due, ossia la didattica e la ricerca. In questa cornice, al tirocinio è stato affidato il compito di integrare la didattica universitaria con un apprendimento *on-the-job* in grado di dare agli studenti l'opportunità di sviluppare capacità spendibili all'interno del mercato del lavoro.

L'adozione del tirocinio all'interno dei percorsi formativi, però, ha anche comportato una sua obbligatorietà che contribuisce alla diffusione del tirocinio curricolare a livelli del tutto simili a quanto accade per il tirocinio extracurricolare¹³. Secondo i dati che mi sono forniti dall'ufficio tirocini dell'università di Bologna¹⁴, infatti, possiamo vedere come nel corso del 2015 siano stati attivati circa 18.000 tirocini, pari cioè a circa un quarto della popolazione studentesca che nello stesso anno ammontava a circa 85.000 studenti¹⁵. Sebbene questi dati non ci consentono di giungere a una sua quantificazione su scala nazionale, è però sicuramente un importante indicatore della centralità che il tirocinio ha ricoperto anche all'interno della didattica universitaria. Ad emergere, però, vi è anche

¹¹ Un documento prodotto dalle università europee con l'obiettivo di uniformare l'educazione universitaria.

¹² Ho ascoltato tale definizione da parte del prorettore alla didattica Gianluca Fiorentini durante un incontro sul tema 'Università e ricerca' tenutosi durante la festa dell'unità di Bologna nel settembre 2015. Mi pare essere una definizione particolarmente calzante in quanto sottolinea non tanto i nuovi obiettivi dell'università, ma una vera e propria spinta costante che punta a una costante riduzione dello spazio tra l'università e le esigenze del mercato.

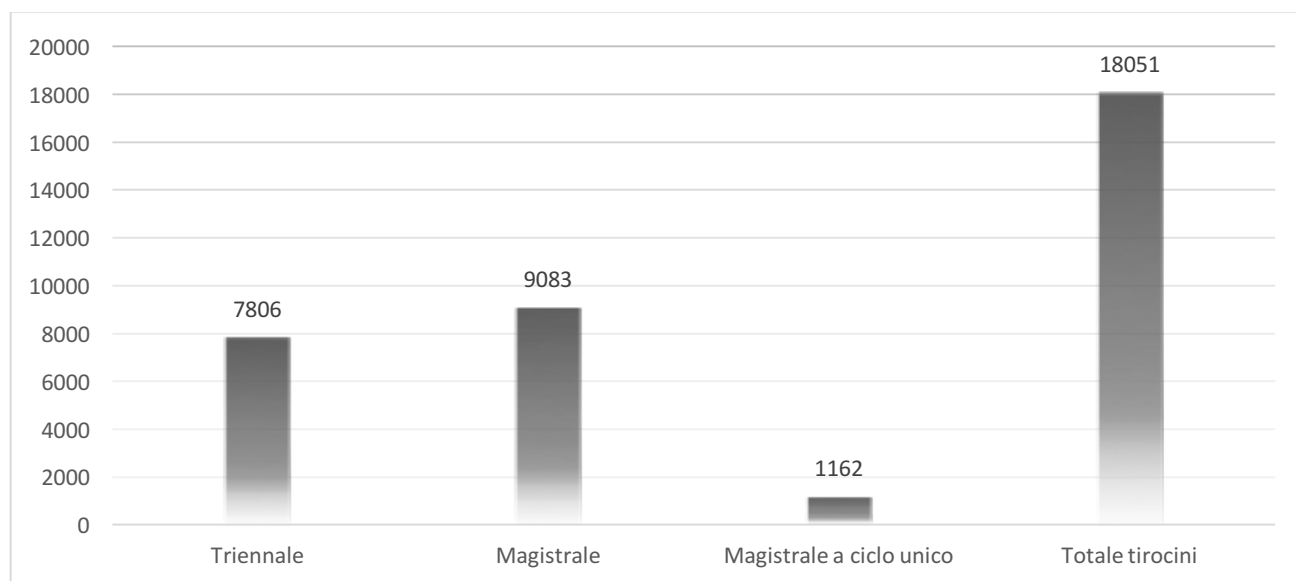
¹³ È importante notare come nei tempi più recenti al tirocinio si aggiungono anche i percorsi di alternanza scuola-lavoro istituiti a seguito della 'buona scuola' nel tentativo di migliorare la qualità dell'istruzione secondaria e di contribuire a sollevare il dato occupazionale.

¹⁴ Si ringrazia l'ufficio tirocini di Bologna per l'accesso al database.

¹⁵ Dati pubblicati dall'Università di Bologna al link: <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/luuniversita-oggi-tra-neri-e-innovazione/universita-oggi-tra-neri-e-innovazione-anno-2015>. Visitato il 15 giugno 2017.

l'ambiguità del rapporto tra formazione e lavoro, che dai dati emerge non solo nella prospettiva della didattica integrativa, ma anche come inserimento all'interno del mercato di lavoro. La maggioranza dei tirocini riguarda infatti gli studenti di laurea magistrale, dove l'obbligo di tirocinio persiste maggiormente anche grazie alla prospettiva di farlo funzionare come opportunità occupazionale già a partire dai tirocini curriculari. Sebbene anche in questo caso venga presentato come una didattica integrata volta a mettere in pratica ciò che è stato appreso in teoria, ciò determina un'ambigua sovrapposizione tra questi due strumenti mai davvero chiarita.

Fig. 3 – Tirocini curriculari attivati dall'Università di Bologna, Anno 2015



Fonte: Ufficio tirocini Alma Mater Studiorum- Università di Bologna

Nonostante ciò, è evidente come anche nell'ambito delle politiche formative, la volontà di avvicinare la formazione alle esigenze di mercato abbia avuto una sua concretizzazione proprio nell'adozione crescente del tirocinio. Su di esso, dunque, sembrano precipitare una molteplicità di aspettative provenienti da istituzioni diverse che hanno trovato nell'uso di questo istituto uno strumento particolarmente utile per implementare gli obiettivi di queste politiche. Pertanto, la moltiplicazione della sua formalizzazione non sembra aver contribuito a una sua definizione, ma ne ha fatto un istituto particolarmente duttile in grado di attraversare trasversalmente le politiche pubbliche degli ultimi anni. È infatti questa particolare caratteristica a essere oggetto di analisi dei prossimi paragrafi.

2.2. La semantica del tirocinio nella legislazione italiana

L'uso del plurale tirocini sarebbe più corretto per descrivere la diffusione dell'*internship* nel contesto italiano. Nel corso degli anni, infatti, non solo si è moltiplicato il numero di tirocini attivati, ma

abbiamo assistito anche a una moltiplicazione delle sue forme a seconda dei contesti nel quale è stato introdotto. Sono numerosi gli interventi legislativi che hanno normato l'utilizzo del tirocinio, ma l'intervento più significativo in questo senso è sicuramente il d.lgs. 196/1997 denominato '*norme in materia di promozione dell'occupazione*', o, informalmente, legge Treu dal nome del suo promotore. Questa legge ha infatti organizzato per la prima volta la disciplina dei tirocini, consentendone così un'applicazione trasversale che oggi vediamo assumere i tratti dell'esplosione. Come emerge in maniera evidente sia dall'intestazione del testo, sia dalla formulazione degli scopi del tirocinio, è nell'ambito delle politiche attive che esso viene iscritto: '*Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico*'. Costruendo una comparazione ideale con la versione 'originaria' del tirocinio nella professione medica, l'aspetto che più viene preservato e che emerge come centrale in questa formulazione è proprio il focus sul tirocinio come strumento di formalizzazione delle competenze e di abilitazione al lavoro.

Anche se non viene menzionata nel testo del d.lgs. 196/1997 - ma lo sarà copiosamente negli interventi legislativi successivi - emerge in questa frase la funzionalità del tirocinio nel perseguire l'obiettivo dell'occupabilità¹⁶. Nonostante si tratti di una parola di largo uso già negli anni '70 con i 'tirocini pratici di esperienza', in questo quadro essa va riferita piuttosto a quanto prevista dal trattato di Amsterdam siglato dai paesi membri dell'UE nel 1994 e che, in una serie di pubblicazioni denominate *European Employment Strategy*, fissa l'occupabilità come uno dei pilastri assieme allo sviluppo dell'adattabilità, al sostegno alle pari opportunità e lo sviluppo dell'imprenditorialità. Parallelamente all'obiettivo formativo, dunque, si sviluppa quello dell'occupazione, dove tale accezione, però, viene declinata in modo da insistere sullo sviluppo di capacità individuali spendibili all'interno del mercato del lavoro (Marrone, 2015).

In questo scenario, il tirocinio si trova a soddisfare le esigenze di una trasformazione del modo di concepire il Welfare State che, a partire da una generale perdita di legittimità nei confronti dell'approccio assistenzialista, vede nel corso degli anni '90 una trasformazione del proprio '*volto*' (Jensen & Pfau-Effinger, 2005). L'approccio assistenzialista viene abbandonato in favore di un profilo '*attivante*', che guarda alla disoccupazione come il risultato di comportamenti individuali ritenuti squalificanti o non adeguati a seguire i flussi della transizione. Il tirocinio, diviene così un modo per poter correggere tali comportamenti, sviluppando così capacità e attitudini in grado di farlo uscire dalla condizione di disoccupazione. L'idea è che, piuttosto che fornire un programma assistenziale, il quale rischierebbe di creare una dipendenza individuale dallo Stato, quest'ultimo

¹⁶ Neologismo che traduce l'inglese *employability*.

formula dei percorsi di inserimento su base individuale rivolti a raggiungere quelle qualifiche che favoriscono il reimpiego, consentendo così allo Stato di risparmiare le proprie finanze (Barbier, 2005).

È importante precisare che l'enfasi posta dal legislatore sull'occupabilità non ha nulla a che fare con il condizionamento della sua attivazione a una garanzia di occupazione, come invece accadeva originariamente con la professione medica. Come osserva Pascucci (2008), infatti, secondo quanto previsto dalla legislazione italiana, attendersi un'assunzione al termine del tirocinio è errato perché non vi è alcun riferimento legislativo, incentivo o sanzione rivolto a sollecitare l'assunzione al termine del periodo di tirocinio. A rinforzare questa interpretazione è giunta nel 2012 la riforma Fornero, che specifica come il compito di avviare gli individui a un'occupazione viene affidato all'apprendistato, il quale garantisce maggiori tutele per coloro che si trovano a compiere questa transizione. Secondo l'interpretazione dei documenti legislativi, quindi, il tirocinio non costituisce una posizione d'ingresso, ma rappresenta un momento di formazione dove l'esercizio di attività produttive non è funzionale all'assunzione diretta, ma alla sola acquisizione di competenze, deresponsabilizzando così le aziende da una garanzia di assunzione.

Gli effetti di questa produzione semantica, non si limitano però alla sola definizione del significato del tirocinio e dei suoi obiettivi all'interno della legislazione italiana, ma giocano un ruolo decisivo anche nell'eclissare le attività produttive svolte dai tirocinanti. Di fianco all'occupabilità, infatti, una delle parole chiave che emerge tanto nei dispositivi legislativi, quanto nelle interviste è quella dell'esperienza. Sono dunque le 'esperienze' a svolgere quel processo di 'definizione' e di 'spinta verso il riconoscimento' di cui parla Castel (1995, p. 467), e sono sempre queste a costituire il contenuto delle attività del tirocinio, riflettendosi nella percezione dei tirocinanti come un qualcosa che, pur contenendo attività produttive, esula dal concetto di lavoro. La retorica dell'esperienza, dunque, consente di legittimare la loro particolare esclusione dalle garanzie della subordinazione, dando vita a una sorta di regolazione parallela delle attività produttive che, come ci ricorda Pascucci (2008), trova origine già ben prima del 1997. I '*tirocini d'esperienza*', infatti, sviluppatisi negli anni '70, seppur limitati nel loro utilizzo e ben presto decaduti anche dal punto di vista legislativo, hanno inserito all'interno del linguaggio giuridico la nozione esperienziale per determinare una deroga dalle tutele lavoristiche, consegnandoci tale caratteristica sino al giorno d'oggi.

Un'altra peculiarità dell'apprendimento sul lavoro, riportata già da D'Amico tra le interpretazioni della legge Vigorelli la quale prevedeva che '*l'azienda ospitante non deve trarre alcun beneficio dal lavoro dell'apprendista*'. In realtà, tale norma non venne mai interpretata letteralmente perché prevalse l'idea di una necessaria sovrapposizione tra formazione e lavoro per le esperienze di *training-on-the-job*. Pertanto, l'idea è piuttosto quella di un equilibrio tra i benefici dell'azienda e

quelli dell'apprendista dove i secondi devono necessariamente prevalere (D'Amico, 2015). Nel tirocinio, la retorica dell'esperienza svolge un ruolo simile, in quanto non si trova a negare l'esistenza di attività produttive, ma esse sono funzionali all'obiettivo formativo e pertanto sono legittime finché esse non prevalgono né rispetto all'obiettivo formativo, né sul beneficio dei tirocinanti. In questo quadro, l'ambigua convivenza tra gli obiettivi formativi e la presenza di attività produttive, di cui spesso le aziende ospitanti si trovano a beneficiare, viene così 'normalizzata' nell'idea di un possibile virtuosismo per entrambi. Da qui trae origine anche la differenziazione tra il tirocinio 'buono' e quello 'cattivo', dove quest'ultimo viene inteso come un suo uso distorto, ossia quando il contenuto formativo risulta subordinato agli interessi produttivi dell'impresa che ospita il tirocinio. Come osserva Simonetta Ponzi, responsabile delle politiche giovanili per la CGIL Emilia-Romagna: *'per noi il problema è riportare il tirocinio a svolgere la sua funzione didattica, mentre oggi sono troppo gli abusi'*.

La natura ambigua del tirocinio, l'essere a cavallo tra diverse sfere del suo significato, è però un rischio che viene tenuto in considerazione anche da parte del legislatore stesso. Per questo motivo, nel tempo, le procedure che regolano l'attivazione del tirocinio sono andate irrigidendosi, con l'obiettivo di formalizzare il più possibile la parte formativa del tirocinio nel tentativo di oggettivarla preservandola dunque dal rischio di abuso. A partire dalla riforma Fornero, inoltre, esso viene reso obbligatorio garantendo così a tutti i tirocinanti un'adeguata chiarezza sulle attività previste e sui suoi obiettivi. In questa chiave, dunque, il piano formativo si presenta come un vero e proprio accordo tra le parti che sostituisce il tradizionale contratto di lavoro nel tentativo di mantenere una logica di funzionamento di quest'ultimo. All'interno del piano formativo, inoltre, viene individuato un tutor, con il compito tanto di scegliere i contenuti da insegnare e le modalità con cui farlo, quanto quello di vigilare sulla qualità formativa della sua esperienza.

Tanto la retorica dell'occupabilità, quanto quella dell'esperienza, occupano largo spazio anche all'interno dei tirocini curricolari. Come osserva la responsabile tirocini di un dipartimento umanistico dell'Università di Bologna: *'i tirocini servono agli studenti per fare esperienza di ciò che hanno studiato... per fargli mettere le mani nel mercato del lavoro'*. Come accennato in chiusura del precedente paragrafo, infatti, l'utilizzo del tirocinio all'interno di percorsi didattici emerge come precipitato della 'terza missione'. Inoltre, sempre più corsi di laurea hanno fatto ricorso al tirocinio nel tentativo di aumentare il riconoscimento del proprio profilo professionale, utilizzando così il tirocinio, parimenti a ciò che fece Sir William Osler, nel tentativo di incrementare il prestigio dell'offerta didattica. Sono numerosi, infatti, i corsi che richiamano ad un tirocinio già nella loro sponsorizzazione, spesso accompagnato da altri significanti che sollecitano l'idea di una facilitazione

nella ricerca di un impiego o che comunque hanno a che fare con un elevato riconoscimento delle proprie competenze.

A differenza del tirocinio extra-curriculare, quello curriculare si caratterizza dunque per la sua integrazione con i percorsi di formazione. Questo fa sì che, similmente a quanto è accaduto per le gilde o le associazioni professionali, la gestione del tirocinio entra a far parte dell'autonomia degli enti di formazione in deroga ai benefici riconosciuti dalla L. 92/2012 per i tirocini. Nonostante questo, il significante dell'esperienza e quello dell'occupabilità sembrano tradursi anche all'interno di questo scenario, piuttosto arricchendosi anche di sfumature legate al suo beneficio formativo. Come osserva ancora la responsabile tirocinio intervistata: *‘ il tirocinio serve anche agli studenti per scegliere se e in quale direzione perseguire il corso di laurea, magari calibrando le proprie scelte a seconda delle loro esperienze nel mercato del lavoro ’*. Tuttavia, l'autonomia di gestione del tirocinio affidata alle università corrisponde anche alla sua esclusione dal processo di regolamentazione del tirocinio che si è susseguito dal 1997 ad oggi, trovandosi così privo non solo dal riconoscimento di una retribuzione, ma anche dagli altri tentativi di equilibrare l'ambiguità del tirocinio svolti per consentire una maggiore tutela dei tirocinanti.

2.3. Chi sono i tirocinanti?

Nonostante la scarsa attenzione rivolta dagli accademici nei confronti dell'esplosione del tirocinio, la sua figura è sempre più penetrata nell'immaginario, anche attraverso i canali mediatici e la narrativa. La diffusione dello stereotipo del giovane tirocinante neolaureato, ha contribuito a normalizzare l'esplosione, contribuendo a nascondere la diffusione delle dinamiche estrattive. Anche se in alcuni paesi la realtà si avvicina maggiormente a questo stereotipo¹⁷, in Italia la centralità svolta dalle politiche occupazionali nel diffondere il tirocinio rendono il quadro molto più complesso. Nel nostro paese, le traiettorie dei percorsi biografici che giungono al tirocinio sono infatti molto più eterogenee, riflettendo tanto il vasto utilizzo che ne viene fatto, quanto il quadro frammentato della sua regolazione.

Come rappresentato in tabella 3 le categorie che fanno riferimento ad una transizione tra la formazione e il lavoro, ossia neodiplomati, neolaureati e neoqualificati, rappresentano rispettivamente 7,6%, il 13,7% e l'1,25%, nel complesso pari cioè a circa il 23% del totale dei tirocini

¹⁷ Come ad esempio gli USA, dove il tirocinio si è diffuso principalmente tra le nuove professioni, selezionando in particolare quel segmento giovani che possono accedere a un supporto finanziario dalla propria famiglia (De Peuter, Cohen, & Brophy, 2015).

attivati nel corso del 2015¹⁸. Dall'altro lato, circa il 20% dei tirocini rivolti a disabili e soggetti svantaggiati, rispettivamente 12,64% e 7,47%, una cifra significativa considerando il fatto che essa costituisce una particolarità raramente presente negli altri ordinamenti. La maggioranza dei tirocinanti è invece rappresentata dalla categoria disoccupati/inoccupati, ossia coloro che si trovano alla ricerca di un impiego senza provenire da percorsi di apprendimento formale, qualora questo è terminato più di 12 mesi prima della sua attivazione. Molto meno significativo è invece il dato dei lavoratori in mobilità o in CIG, che compongono appena lo 0,32% dei tirocini, così come uno scarso utilizzo riguarda i neodottorati che pesano per lo 0,06% sul totale.

Le stesse categorie, inoltre, sono quelle che fanno registrare i tassi di crescita più significativo nel corso dell'ultimo anno. Se prendiamo in considerazione le variazioni percentuali tra il 2014 e il 2015, infatti, vediamo come la crescita percentuale più significativa sia proprio quella di disoccupati e inoccupati, che crescono di circa il 43% rispetto all'anno precedente, seguiti dai neo-laureati, che accrescono in un solo anno di circa il 18%, infine i neo-diplomati che crescono in un anno del 10%. L'unico segno negativo significativo viene fatto registrare dai soggetti svantaggiati che decrescono del 6%, pur in un quadro dove crescono i disabili di circa il 20% rispetto all'anno precedente

Tab. 3 – Categoria tirocinante anni 2014, 2015 (valori assoluti, variazioni percentuali e percentuale sul totale)

QUALIFICA	2014		2015		VAR% Su anno precedente
	N	%	N	%	
Categoria non presente	498	2,97	0	0	100
Disabile	2.403	14,31	2.879	12,64	19,81
Disoccupato/inoccupato	7.211	42,94	13.020	57,18	80,56
Lavoratore in Cig	53	0,32	19	0,08	-64,15
Neodiplomato	1.560	9,29	1.731	7,6	10,96
Neodottorato	24	0,14	14	0,06	-41,67
Neolaureato	2.954	17,59	3.120	13,7	5,62
Neoqualificato	278	1,66	285	1,25	2,52
Soggetto svantaggiato	1.811	10,78	1.701	7,47	-6,07
Totale	16.792	100	22.769	100	35,59

Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

Questi dati dimostrano l'incisività giocata dalle politiche occupazionali, assorbendo all'interno dell'economia dei tirocinanti tutti quei soggetti che necessitano di incrementare le proprie possibilità

¹⁸ I dati delle comunicazioni obbligatorie non consentono di effettuare una comparazione in una serie storica. Una effettiva disponibilità del dato della categoria tirocinante è infatti possibile solo a partire dal 2014.

di trovare un'occupazione. Viene così restituito un panorama eterogeneo, che sfugge dalla possibilità di essere stereotipato. Traiettorie e bisogni di vita diversi tra loro, che però riescono a trovare spazio all'interno di un unico strumento. Tuttavia, come racconta Simona, operatrice in una cooperativa di intervento sociale:

'Per noi il tirocinio può essere uno strumento importante per aiutare ad inserire questi ragazzi, per far trovare loro qualcosa che gli piace, o, anche più semplicemente, per fargli impiegare il loro tempo diversamente da piccoli furti o atti di autolesionismo... Spesso però abbiamo problemi, sia nel trovare aziende che vogliono ospitare ragazzi con un passato difficile, sia perchè la burocrazia non ci consente di farlo, non è per nulla facile trovare nei tirocini a disposizione quello da utilizzare perchè molti richiedono dei requisiti troppo stringenti per i nostri soggetti'.

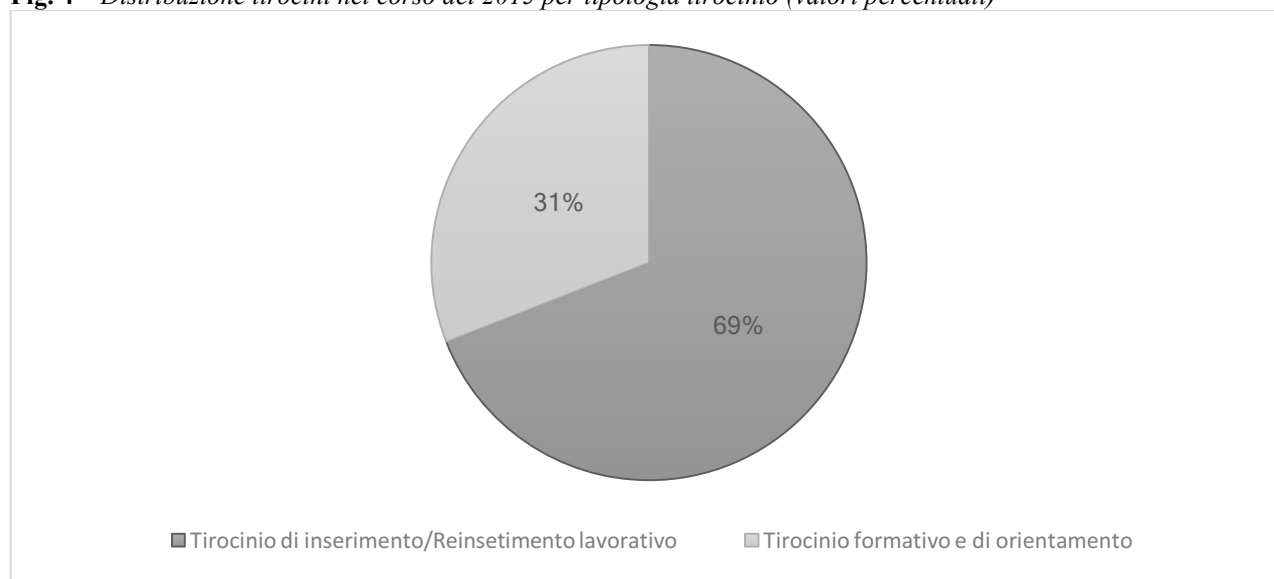
(Simona, operatrice in una cooperativa sociale)

Nonostante la sua diffusione anche nei confronti dei disabili e dei soggetti svantaggiati, dunque, emerge una complessità nei confronti della procedura di attivazione del tirocinio. La sua implementazione, però, conosce complessità particolari dovute sia alla difficoltà di trovare aziende ospitanti, sia di rientrare all'interno dei criteri seguiti per individuare il target. La crepa che sembra emergere in un quadro di complessiva flessibilità, si trova dunque a cavallo della capacità dei tirocinanti di essere immediatamente produttivi, o comunque non un ostacolo alla produttività dell'azienda. Ciò fa emergere un dato interessante, valido non solo per comprendere la distanza tra i disegni delle policy e la sua realizzazione attuale, ma anche una particolare inclinazione di questo elemento che ha finito con il rafforzare la centralità delle attività produttive.

Pur in uno scenario variegato dunque, come afferma lo stesso Bianchi, assessore a lavoro, università e ricerca per la regione Emilia-Romagna: *'è il tirocinio di inserimento, ossia la tipologia b, ad essere stato maggiormente sviluppato dalle nostre politiche'*. La figura 4 mostra infatti come questo costituisce il 69% dei tirocini totali attivati in Emilia-Romagna nel 2015. Questo dato, ci permette di fare un passo in avanti nei confronti della comprensione del rapporto tra formazione e lavoro. Si intravede una graduale sfumatura di un'idea della formazione sempre più orientata verso un aspetto pragmatico, nel quale il tirocinante è sollecitato verso una dedizione al lavoro, senza che siano previste garanzie sull'esito occupazionale. In altre parole, è in questa eccezione che il tirocinio viene inteso come un 'percorso', abbastanza flessibile da ospitare aspettative diverse, ma allo stesso tempo orientato verso una particolare inclinazione della soggettività, evocata a più riprese a partire dalla retorica dell'*empowerment*.

Come osserva ancora Bianchi: *'al giorno d'oggi è necessario riscoprire il valore delle mani, inteso in senso ampio, e questo non vale solo per gli studenti'*, sottolineando come ad essere in campo è una trasformazione della propria soggettività lavorativa... Paradossalmente, a essere conferito agli individui non è un particolare potere, ma una specifica analisi del bisogno che finisce con il prescrivere comportamenti e competenze desiderabili da correggere per gli individui (Barbier, 2005). L'obbiettivo si concentra dunque sul trasmettere agli individui quelle *skills* trasversali in grado di superare la propria condizione di vulnerabilità da cui si proviene. Tuttavia, ciò non corrisponde soltanto a una responsabilità individuale sui loro esiti, ma anche a una costrizione della capacità di chi apprendere a scegliere le proprie esigenze formative. Quest'ultimo elemento in particolare, comporta l'estensione della logica disciplinare dell'assistenza sociale nell'ambito del mercato del lavoro, dove la dimensione dell'apprendimento diviene uno strumento in grado di sollecitare particolari attività, di conferire degli obblighi e di imporre un sistema di valutazione. Come già individuato da Borghi (2011b), un tale inquadramento dell'individualizzazione delle politiche del lavoro, a causa proprio degli effetti di queste logiche, finisce con il rovesciarne gli intenti. Se queste, infatti, si pongono come obiettivo l'incremento dell'autonomia degli individui, paradossalmente il risultato è quello di finire con il negarla. L'obbligatorietà che spesso proviene dalle condizionalità di queste *policy*, inoltre, finisce così con il tradursi in un mercato del lavoro dove gli individui sono sostanzialmente costretti a soddisfare le esigenze di mercato, costituendo così un pericoloso circolo vizioso che incentiva il rischio di abuso del tirocinio.

Fig. 4 – Distribuzione tirocini nel corso del 2015 per tipologia tirocinio (valori percentuali)



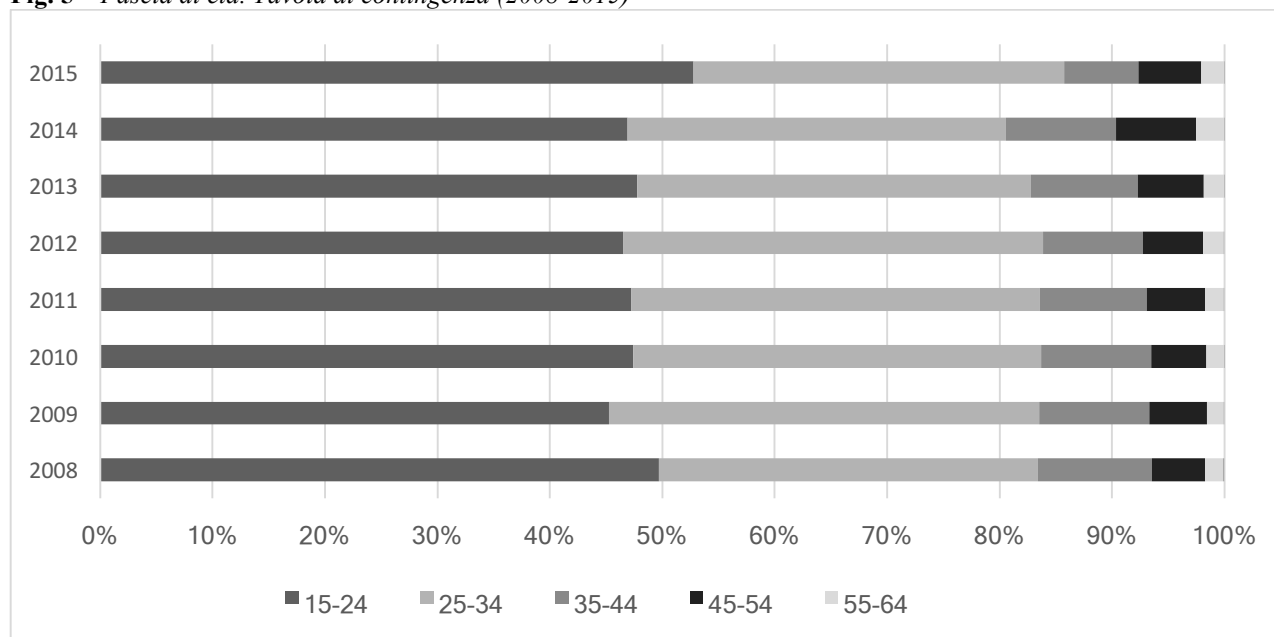
Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

All'eterogeneità dei profili coinvolti nell'economia dei tirocinanti, in figura 5 corrisponde invece una relativa omogeneità delle classi di età. Guardando alla distribuzione dei tirocinanti per classi di età,

infatti, emerge come più dell'80% dei tirocini attivati in Emilia-Romagna nel periodo compreso tra il 2008 e il 2015 sia composto dalla fascia di età tra 15 e i 34 anni. Tutte le altre fasce di età, con una tendenza a ridursi progressivamente correlata all'avanzare dell'età, rappresentano invece appena il 15% del totale dei tirocini. Una cifra molto meno significativa delle altre fasce di età, ma sufficiente per poter affermare che l'esplosione dell'economia dei tirocinanti è un fenomeno che non si limita alle classi di età più basse, ma coinvolge un numero crescente di individui in età più avanzate.

Nonostante tali statistiche, però, sarebbe sbagliato pensare all'economia dei tirocinanti come ad un fenomeno che riguardi i giovani anche per un altro motivo. Anzitutto perché questi, nei fatti, non esistono, presentandosi come uno spaccato di società attraversato da fratture decisive come ad esempio quella della classe sociale di provenienza. Piuttosto, ad esistere è una comune condizione di ricerca di un impiego determinata spesso da condizioni materiali, la quale incide in modo particolare sui giovani senza però limitarsi ad essa. Siano questi individui che la ricercano per la prima volta perché fuoriusciti dal periodo formativo, oppure coloro che provano ad uscire dalla trappola della precarietà, o che provano a rientrare nella produzione dopo esserne stati espulsi a causa della crisi, l'economia dei tirocinanti è popolata dalle aspirazioni verso il riconoscimento salariale.

Fig. 5 – Fascia di età. Tavola di contingenza (2008-2015)



Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

La prevalenza giovanile, però, ci consente di introdurre un termine che verrà discusso maggiormente più avanti durante l'analisi delle interviste ai tirocinanti, quello del *capitale umano*. Fortemente criticato sin dai suoi esordi, *'la teoria del capitale umano'* di Becker (1984) rappresenta sicuramente uno dei testi fondamentali per comprendere non solo il ruolo svolto dal tirocinio oggi. Anzitutto,

Becker definisce capitale umano: *'All those activities that influence future monetary and psychic income by increasing resources in people'* (1984, p. 11), ossia come una correlazione tra le attività da svolgere nel presente e la capacità remunerativa futura. Anzitutto, ciò che è interessante di questa definizione è la correlazione diretta tra le attività svolte dagli individui, genericamente intese, risorse e redditi futuri. Si tratta di una prospettiva che spinge gli individui a pensare le proprie competenze in termini di capitale. Il rischio, dunque, è quello dell'assorbimento di un punto di vista che riproduce la responsabilizzazione individuali degli esiti della valutazione del proprio lavoro. In altre parole, come sottolineano Borghi e Rizza (2006), ad essere problematica è l'idea di un 'possesso' delle skill perché in quanto sapere tacito sono refrattarie a rapporti di proprietà, ma soprattutto perché una tale idea di possesso trasferisce la responsabilità del successo o del fallimento dell'investimento sulle spalle degli individui, sollevando gli altri attori in campo dalle proprie responsabilità.

Nella configurazione attuale del tirocinio, l'elemento del capitale umano è stato spesso preso a oggetto anche come paradigma interpretativo di politiche pubbliche che potessero ambire alla rimozione delle disuguaglianze. In questa chiave, la critica che Bowles e Gintis formulano all'esordio delle teorie di Becker, ben coglie un nodo problematico di tale scelta. Secondo i due autori, infatti, la teoria del capitale umano rappresenta: *'the most recent, and perhaps ultimate, step in the elimination of class as a central economic concept'* (Bowles & Gintis, 1975, p. 74). Un errore che per i due autori non solo costituisce un'inesattezza dal punto di vista empirico, ma rischia di produrre effetti distorti nel caso tale prospettiva venisse adottata nell'ambito delle politiche pubbliche. L'oggetto della critica di Bowles e Gintis è rivolta al presupposto di uguaglianza degli individui che le teorie di Becker prevedono, che finirebbe così con il tradurre politiche rivolte alla riduzione delle differenze di classe in veri e propri acceleratori di queste. In effetti questo sembra accadere anche nei confronti del tirocinio che, a causa dell'assenza di una retribuzione dignitosa, finisce con escludere da queste opportunità tutti coloro che non possono permettersi tale 'investimento', riproducendo la stratificazione in skills.

2.4. Il percorso dei tirocinanti

Le politiche che hanno adottato il tirocinio in questi anni sembrano dunque aver assunto una particolare rappresentazione dei propri destinatari che spesso sfugge allo stereotipo che si è diffuso. A incidere sui processi di significazione del tirocinio, infatti, sembrano esservi piuttosto che i tirocinanti stessi, gli attori politici e economici che in un qualche modo hanno un interesse nel

sollecitare gli individui nello svolgere un tirocinio, in particolare in caso di inattività¹⁹. In altre parole, le logiche di attribuzione di significato di tirocini e i suoi scopi sembrano variare a seconda di chi viene interrogato, riflettendo piuttosto gli obiettivi delle politiche nella quale essi sono inseriti e la *mission* delle istituzioni che ne fanno uso. I tirocinanti sono dunque coinvolti all'interno di un processo di rappresentazione dei propri bisogni che finisce così per condizionare il loro orizzonte percettivo, un processo che avviene proprio perché viene chiamata in causa una particolare soggettività da assumere.

Lamberto ha ormai concluso il suo MBA all'Alma Business School e ha appena concluso il quinto mese di tirocinio su sei quando lo intervisto. Nonostante si trovi quasi alla fine del tuo tirocinio, trova difficoltà a dirti se il tirocinio che ha svolto ha incontrato le sue aspettative: *'mah... non è che avessi grande aspettative all'inizio, né ne ho ora... Poi sai quando inizi un tirocinio non sai mai cosa aspettarti... Alla fine si tratta di mettere un piede nella porta e sperare che non si richiuda'*. Nel momento in cui l'ambiguità e l'indeterminatezza che circondano il campo semantico del tirocinio si trovano ad incontrare le aspettative dei tirocinanti, tanto il suo significato quanto i suoi obiettivi appaiono avvolti da un velo di opacità. Le retoriche dell'occupabilità, dell'esperienza, del capitale umano, offrono quindi alcuni ganci su cui i tirocinanti fanno leva per orientarsi, ma il contesto di incertezza che attraversa tanto il tirocinio, quanto il mercato del lavoro nel suo insieme, non consente loro di afferrarli mai davvero. Non riuscire ad afferrare il significato del tirocinio finisce così con il produrre un'incertezza strutturale nei confronti degli atteggiamenti che i tirocinanti assumono, complicando così anche la possibilità di vedere realizzate le proprie aspirazioni.

La metafora del *gambling*, evocata anche dalla prefazione del testo di Perlin (2012) denominata *'rules of the game'* sembra calzare particolarmente sulle loro proiezioni nei confronti del significato del tirocinio. Il tirocinio sembra dunque essersi configurato come passaggio inevitabile del quale però non si possono prevedere gli esiti. La condizione dei tirocinanti appare simile a quella di giocatori d'azzardo, alle prese con un'inevitabile elemento di incertezza che rende impossibile prevedere con esattezza la possibilità di vincita. Di fronte ai tirocinanti si dischiude così una particolare sovrapposizione, per dirla *à la* Beck (2008), tra 'ciò che conosciamo', in termini di competenze e capacità, e 'ciò che non conosciamo ancora', che rende impossibile liberarsi dalla condizione di incertezza. I tirocinanti vengono infatti posti davanti al rischio di non vedere remunerato il proprio investimento e di dover ricominciare nuovamente con un altro tirocinio. Tale condizione, appare normalizzata, finendo così con lo spingere gli individui a svolgere più di un tirocinio prima di

¹⁹ Non a casa, infatti, l'indicatore dei NEET viene spesso utilizzato per quantificare i destinatari della promozione del tirocinio, come appunto nel caso di garanzia giovani, sul quale sono disponibili maggiori dettagli in: Marrone, M. (2016). Garanzia giovani: molta propaganda, poche assunzioni. ERE Emilia-Romagna Europa.

raggiungere una posizione riconosciuta nell'azienda. I tirocinanti, dunque, assumono anche i tratti di una 'compulsività' del gioco, che, come messo in evidenza dagli studi condotti sul gioco compulsivo, finisce proprio con il colpire le classi meno abbienti innescando circoli viziosi pericolosi. Come osservano Cuomo e De Concilis (2015), vi è infatti una sorta di complicità tra le trasformazioni del capitalismo, sempre più finanziario, sempre più generatore di un 'lavoro servile' mal-retribuito, privo di diritti, e le logiche del gioco d'azzardo. In questa metafora emerge così anche una nuova psicologia 'compulsiva', caratterizzata da una percezione del tempo puntiforme e una narcisistica e sovraeccitata del se. La 'scommessa' è dunque diventata, secondo gli autori, una logica dell'azione che si espande non solo sul terreno del lavoro, attraverso forme sempre più estreme di precarietà e di finanziarizzazione, ma nella società nel suo complesso.

Un'interessante declinazione di questa intuizione proviene di De Angelis (2017), che vede la 'scommessa' nei confronti di una 'procedura' uno dei fattori decisivi a spingere sempre più individui verso lo svolgimento di lavoro poco o per nulla retribuiti. Il tirocinio, così come il volontariato, i voucher, ecc... rappresentano per De Angelis 'procedure' di ingresso nel mercato del lavoro, nei confronti delle quali gli individui si relazionano scommettendo sui suoi esiti. Pertanto, non vi è soltanto la fede nei confronti di una 'promessa' di salarizzazione (Bascetta, 2015) a determinare una sempre maggiore diffusione di pratiche di lavoro gratuito, ma anche l'effetto di procedure istituzionalizzate che finiscono con l'influenzare i comportamenti degli individui. A fare la differenza tra le due, vi è l'assenza di un attore specifico in grado di sollecitare tale promessa, essendo questo incorporato piuttosto nelle rappresentazioni di *policy* come appunto per il tirocinio. Nella quotidianità dei tirocinanti, questo vuol dire districarsi nella sfera dell'incertezza, affidandosi a un sentimento di speranza, come dice Lamberto: *'che la porta non si richiuda'*. Attraverso la leva della promessa, però, non si produce soltanto un potere nei confronti di coloro che dipendono da questa, ma esso viene normalizzato in una sorta di gavetta necessaria. È in questo gioco tra promessa e scommessa, tra fiducia e fede (De Angelis, 2017), che lo svolgere un tirocinio da parte degli individui nella prospettiva di attivarsi per superare le difficoltà, subisce una torsione nella percezione di Lamberto trasformandosi in un atto di mera resistenza alla spinta verso la chiusura della porta.

Talvolta, come nel caso di Michele – che si definisce *'uno dei pochi fortunati'* perché è riuscito a raggiungere una posizione contrattualizzata presso una casa di produzione cinematografica indipendente - *'Nell'ambito dell'industria cinematografica il tirocinio è ormai diventata una prassi... nessuno ti assume se non hai esperienza e alla fine sei praticamente costretto a lavorare gratis sperando che decidano di assumerti'*. Come osservano alcune ricerche sui tirocini condotte in Nord America (Frenette, 2013; Cohen, 2015; de Peuter & Cohen, 2015), infatti, alcuni settori sembrano avere istituzionalizzato la pressa del tirocinio al punto che esso è divenuto a tutti gli effetti la posizione

di ingresso. Tuttavia, è bene specificare che nell'ambito della produzione cinematografica, la diffusione di un periodo informale di apprendimento e di valutazione corrisponde a una pratica radicata nel tempo, e che solo recentemente ha visto nel tirocinio un elemento di parziale formalizzazione (Lobato & Thomas, 2015). In altre parole, in questi contesti il tirocinio viene adattato a pratiche già largamente diffuse, come quella appunto di una gavetta a titolo gratuito necessaria per entrare a far parte di un sistema professionale come quello della produzione cinematografica.

Ciò dimostra che l'aspirazione di un'occupazione non è l'unica ragione che spinge gli individui a svolgere un tirocinio. Anzi, essa sembra sfumare via via che ci si spinge verso la componente più strettamente studentesca che guarda al tirocinio in prevalenza come a un'esperienza formativa dalla quale non si attende una stabilizzazione: *'Io il tirocinio l'ho proprio scelto, avevo la possibilità di fare in alternativa un esame a scelta... volevo capire se poteva essere un lavoro per me, perché sai, ho scelto di fare lettere perché mi piaceva, ma non voglio fare l'insegnante e con una laurea in lettere di lavoro ne trovi poco, ho pensato che magari un tirocinio può aiutare a capire come indirizzarsi meglio'*. Si tratta di una particolare conformazione del rapporto tra i fini formativi e quelli occupazionali che vede l'obiettivo occupazionale piuttosto come proiettato verso il futuro, mentre una maggiore attenzione viene riservata alle opportunità formative in esse connesse. Ciò porta anche a tollerare anche un uso sistematico del tirocinio - *'sapevo che lui li mandava via tutti'* -, riuscendo dunque a determinare un coinvolgimento dei tirocinanti a prescindere dalla promessa occupazionale. Si tratta di una differenza importante che, come vedremo nel corso dell'elaborato, si riprodurrà anche nelle diverse articolazioni dei meccanismi analizzati.

Davide ha 25 quando lo intervisto e, nonostante la sua giovane età, ha già maturato un'esperienza di lungo periodo nell'ambito del cinema: *'facevo il volontario in Spagna presso un collettivo di artisti. Non venivo pagato, ma era un bell'ambiente dove ho imparato molto'*. Quando lo intervisto si trova a Bologna, ma il suo tirocinio è in realtà parte di un programma messo a disposizione dalla regione Lazio per agevolare il rientro di residenti nella regione che da tempo sono domiciliati in un'altra regione d'Italia, come appunto è il suo caso: *'In realtà io non ho fatto il tirocinio perché volevo imparare qualcosa, sono già 3 o 4 anni che faccio quello che sto facendo adesso, ossia video, montaggio, ecc... ho fatto il tirocinio perché volevo allargare le conoscenze in quest'ambito..., anche se a me piacerebbe fare cinema, però sai nel giornalismo girano più soldi'*. In questo caso, dunque, non vi è alcun tipo di bisogno formativo, né la volontà di accrescere la spendibilità del proprio curriculum, a spingere verso il tirocinio. Piuttosto, ciò che si ricerca nel tirocinio è la possibilità allargare la propria sfera delle relazioni, anch'essa considerata sempre di più un capitale da poter spendere nel mercato nel lavoro (Castells, 1996; Montgomery, 1991; McQuaid & Lindsay, 2005).

L'eterogeneità dell'economia dei tirocinanti sembra dunque riguarda non soltanto diverse biografie, ma anche una panoplia di bisogni che, a prescindere dalla loro natura, precipitano sul tirocinio grazie alla sua istituzionalizzazione come generico dispositivo di *empowerment*. In questo senso, dunque, assistiamo a una molteplicità di meccanismi che vanno dalla scommessa, alla promessa, alla volontà di costruire reti relazionali. In questo senso, la metafora del percorso riesce a far convivere in uno stesso dispositivo una molteplicità di soggetti, di bisogni, e di aspettative che vanno oltre il solo esito occupazionale, ma tagliano trasversalmente il campo del lavoro, della formazione e dell'assistenza sociale. Pur se in una condizione di subalternità, la soggettività dei tirocinanti viene costantemente evocata come terreno sul quale esso viene calato e adattato a seconda del profilo che viene costruito dai promotori delle *policy*. Un tale posizionamento della soggettività riesce così a far convivere nel tirocinio elementi disciplinanti - ereditati in particolare dall'idea di un suo ruolo come strumento di abilitazione al lavoro - con le esigenze di flessibilità che emergono invece da un platea così eterogenea. A giungere nel tirocinio sono dunque soggetti diversi con bisogni diversi, il quale rappresenta per ognuno il frammento di un percorso personale rivolto a potenziare le proprie capacità di *'cavarsela da soli di fronte alle difficoltà e alle sfide del mercato del lavoro'*, come sottolinea ancora una volta l'assessore Patrizio Bianchi.

Piuttosto che la sola volontà di vedere il tirocinio tradursi in un'occupazione, la tensione che caratterizza i tirocinanti sembra essere quella verso una formalizzazione delle proprie competenze. Parafrasando il testo di MacKenzie (2007), il curriculum sembra svolgere non tanto il ruolo di 'fotografia' delle competenze individuale, ma quello di 'motore', ossia di spinta per gli individui verso la loro certificazione. Annalisa ci racconta che di tirocini, tra curricolari e extracurricolari ne ha fatti ben tre, *'due durante l'università e uno dopo'*. Molti degli intervistati hanno infatti svolto più di un tirocinio, solitamente svolti durante il percorso formativo e in fase di inserimento nel mercato del lavoro. Si tratta di momenti di vita diversi, nei quali il tirocinio ha trovato spazio proprio come meccanismo di *crediting*, ossia di riconoscimento standardizzato delle proprie capacità. Ciò in un rapporto di continuità che ha visto negli ultimi anni le politiche formative adottare sempre di più logiche che appartengono alla sfera finanziaria (Ross, 2014). *'Penso che questo tirocinio mi sarà utile in futuro'*, è una frase che ho ascoltato ripetuta molto spesso durante la ricerca sul campo, a dimostrazione di come sia comune la convinzione che esso possa costituire, a prescindere dai suoi esiti, qualcosa che determini un beneficio nel tempo. Tale processo, rafforza il mancato riconoscimento delle attività lavorative riscrivendolo all'interno di un 'credito' di cui si beneficia in un tempo futuro. In altre parole, all'interno del tirocinio l'orizzonte temporale del presente e quello del futuro si sovrappongono, disturbando la percezione degli individui che sovrappongono le loro aspettative individuali agli scopi del tirocinio.

Conclusioni

Nonostante le sue origini nell'ambito della formazione professionale, i tirocinanti sono oggi una platea variegata composta da una molteplicità di individui e bisogni differenti. Il giovane neolaureato è ormai uno stereotipo che solo in parte riesce a cogliere la reale composizione dei tirocinanti, che si fa invece sempre più differenziata. A determinare ciò vi è la specificità con cui l'economia dei tirocinanti è andato sviluppandosi in Italia, dove il tirocinio si è moltiplicato a causa del suo ruolo all'interno delle politiche pubbliche. Nel quadro del welfare attivo, il tirocinio diventa uno strumento funzionale ad attivare agli individui, interpretando le spinte verso l'individualizzazione delle politiche sociali che provengono anzitutto dalla *governance* europea. A differenza di altri paesi, il tirocinio in Italia ha dunque conosciuto un processo di istituzionalizzazione che, pur conoscendo maggiori livelli di formalizzazione, conferisce al tirocinio una forma ambigua e indeterminata. Si tratta di una caratteristica necessaria a consentire la convivenza di una molteplicità di individui, ognuna coi suoi bisogni specifici.

Tuttavia, la volontà di assorbire nel medesimo dispositivo una domanda così eterogenea e frammentata, ha finito con il determinare un '*sovraccarico*' che ha svuotato di senso il significato originario del tirocinio²⁰. Gli attori istituzionali e economici coinvolti nell'economia dei tirocinanti offrono descrizioni diverse del tirocinio a seconda del ruolo che esso occupa nella pianificazione delle politiche, offrendo così una definizione del tirocinio che varia a seconda di chi viene interrogato. A fare da controcanto, 'l'orizzonte disturbato' (Velz, 2008) dei tirocinanti, i quali vengono chiamati a dare un senso alla propria scelta di svolgere il tirocinio a partire dalle loro aspirazioni soggettive. È in questo scenario, dove le iniziative legislative nell'allargare l'accesso al tirocinio hanno finito con il mettere in crisi il suo funzionamento, che emerge la metafora del *percorso*. Essa sottolinea l'ambivalenza del tirocinio: da un lato procedura istituzionalizzata, pianificata e definita dall'alto, dall'altro opportunità offerta agli individui, abbastanza flessibile da consentire un pieno coinvolgimento della sfera soggettiva dei tirocinanti.

In questo modo, il tirocinio diviene una piattaforma attraversata da meccanismi in grado di sollecitare gli individui verso una dimensione proattiva, iscrivendo gli spazi di autonomia all'interno di un campo istituzionale che condiziona le loro scelte. È in questo senso che, infatti, il processo di istituzionalizzazione viene qui inteso, ossia riferendosi a questo anzitutto alla capacità di influenzare le scelte e i comportamenti degli individui (Bourdieu, 1982). Nelle sue evoluzioni, il tirocinio ha però

²⁰ Il meccanismo al quale si fa riferimento qui è ispirato da quanto analizzato da Perulli (2012) nei confronti del contratto, istituto centrale della modernità occidentale, che giunge ad una sua crisi proprio grazie a causa di un '*sovraccarico*' del suo utilizzo.

conservato la sua capacità del tirocinio di funzionare da strumento di ‘ortopedia morale’ (Focault, 2005), una caratteristica che lo rende particolarmente funzionale a interpretare il ruolo attivante che gli viene attribuito nello scenario del Welfare attivo. Gli individui sono dunque stati posti al centro di questo processo, ma questo non ha determinato un incremento delle loro capacità di *agency*, ma una condizione di incertezza che li costringe a interpretare il tirocinio come una ‘scommessa’. Il tirocinio diviene così un dispositivo in grado di incorporare una generale domanda di *empowerment*, ma essa viene restituita in un meccanismo di responsabilizzazione degli individui che non solo finisce con il neutralizzarla, ma che li rende più vulnerabili facendo gravare sulle loro spalle la responsabilità del successo o del fallimento del tirocinio. In altre parole, in un contesto di generale indeterminatezza, i tirocinanti sono chiamati a dare un senso alle proprie scelte in un gioco dalle scarse probabilità di successo.

L’indeterminatezza sembra dunque essere la caratteristica più significativa del tirocinio. Come osserva anche Perlin (2012, p. XI) *'Internships are a world of spin. And the reason you can spin them—whether you're an intern or an employer—is that no one knows what they mean'*. La moltiplicazione dell’utilizzo del tirocinio ha dunque finito con lo svuotare di un significato preciso il tirocinio, trasformandolo in ciò che Guattari (1974, p. 39) definisce dispositivo *'a-semantico'*, ossia un concetto di per sé privo di una forma precisa il cui significato varia a seconda delle pieghe che incontra nella sua articolazione. È dunque proprio a causa della sua ambiguità che il tirocinio viene inquadrato all’interno della dimensione informale non soltanto per via del dis-riconoscimento delle attività produttive svolte dei tirocinanti, ma anche a causa della sua natura priva di una forma precisa. Si tratta, dunque, di una condizione di *in-formalità* che conferisce al tirocinio non solo una particolare flessibilità e capacità di adattamento, ma che gli consente di sussumere porzioni sempre più significative della soggettività degli individui. Per riferirci ancora una volta a Perlin (2012, p. 11): *'the very meaning of internship lies in its ambiguity'*, ciò che si intende aggiungere a questa riflessione è che è proprio tale ambiguità a fare del tirocinio un dispositivo al quale il capitalismo contemporaneo guarda con sempre maggiore interesse.

Come osservano Chicchi e Leonardi (2016), è proprio un siffatto ruolo giocato dall’indeterminatezza a caratterizzare le logiche di sfruttamento che emergono nello scenario post-salariale. Essa caratterizza meccanismi di sussunzione non più basati su una sollecitazione monetaria, ma su una nuova tipologia di remunerazione che appaga proprio una generale domanda di *empowerment* degli individui. La dimensione soggettiva appare dunque centrale nel comprendere non solo le ragioni di una sua larga diffusione, ma anche la modalità con cui il tirocinio trova concreta attuazione. *'Ogni tirocinio è una storia a sé'* afferma un’impiegata dell’ufficio tirocini dell’Università di Bologna, ma

a fare questa storia sono raramente i tirocinanti stessi, i quali appaiono piuttosto come *'smarriti nel bosco dei simboli'* (Anderson, 2009).

3. Le geografie economiche del tirocinio. Un tentativo di mappatura

Introduzione

Dopo aver approfondito i profili coinvolti nell'economia dei tirocinanti, in questo capitolo l'attenzione verrà rivolta invece alle direttrici spaziali del fenomeno, ossia quei settori e tipologie di aziende in cui il tirocinio è maggiormente presente. All'eterogeneità dei soggetti coinvolti si contrappone, infatti, un'espansione trasversale tra i settori economici, capace anche di adattarsi a contesti differenti da quelli delle economie occidentali. Altrettanto variegata sono le qualifiche che questi tirocinanti raggiungono, nonché un impiego che li vede occupare nello scenario globale del lavoro dalla produzione di laptop, *smartphone* e automobili, alla preparazione dei nostri caffè, dall'industria dell'editoria, sino alle grandi multinazionali dell'industria digitale. Una tale esplosione merita di essere approfondita focalizzando i contesti economici nel quale esso va a inserirsi, interrogandosi a partire dalla sulla capacità adattiva esplorata nel precedente capitolo a partire dai profili individuali coinvolti.

Nonostante la maggiore disponibilità di dati che caratterizza il contesto italiano, la frammentazione che caratterizza la loro sistematizzazione ci spinge verso un'analisi articolata qui distribuita su tre livelli. Anzitutto, si attingerà ai dati provenienti da *Sisco-Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie*, i quali ricoprono le attivazioni dei tirocini extra-curricolari a livello nazionale nell'arco temporale dal 2013 al 2015. Lo sguardo d'insieme sul livello nazionale fa emergere una particolare frammentazione su base regionale del fenomeno, frutto anche dell'autonomia delle Regioni nella regolazione e promozione del tirocinio. Per questo, il secondo livello di analisi che verrà calato all'interno della specifica dimensione dell'Emilia-Romagna, facendo uso dei dati raccolti dall'osservatorio regionale sul lavoro, con i quali volgeremo l'analisi verso i settori, le tipologie di azienda e le mansioni più diffuse. Il terzo paragrafo invece si porrà l'ambizioso tentativo di volgere lo sguardo al contesto internazionale, arricchendo così il profilo dell'analisi. Oltre a uno sguardo sulle varietà di regolazione a livello continentale, verranno riportati anche le evidenze raccolte sul campo in Nord America e in Asia. Nonostante l'evidente particolarità che quest'ultimo contesto presenta, esso offre, infatti, un punto di vista particolarmente utile per comprendere un fenomeno che appare fortemente legato alle ristrutturazioni capitalistiche in quell'insieme di tendenze e paradossi che la recente letteratura ha definito globalizzazione. Anche se le differenze geografiche non ci consentono di costruire una comparazione tra l'uso dei tirocini in questi paesi e quanto accade nel nostro paese, si tratta di un contributo di particolare interesse che ci permette di mettere a fuoco le dinamiche di informalizzazione che sostengono la diffusione del tirocinio in questi contesti.

3.1. La frammentazione del quadro regionale e le specificità dell'Emilia-Romagna

Per iniziare a calarsi nell'articolazione dell'esplosione dell'economia dei tirocinanti, è necessario affrontare anzitutto la questione dell'autonomia delle regioni nella promozione e regolazione del tirocinio. Essa, infatti, viene inevitabilmente restituita anche dal punto di vista statistico, come rappresentato in figura 6 dove viene rappresentata la distribuzione dei tirocini extracurricolari su base nazionale. Nonostante ci si trovi di fronte ad una crescita diffusa, questa avviene dunque con tassi sensibilmente differenti a seconda delle regioni prese in considerazione. In particolare, volgendo l'attenzione alle variazioni percentuali del periodo compreso tra il 2013 e il 2015 possiamo notare come queste oscillino dal + 714,7% della Sicilia al - 10,3% delle Marche, unica regione italiana a vedere una flessione nel periodo considerato. Se volgiamo invece lo sguardo ai valori assoluti, possiamo notare come vi sia un'evidente asimmetria tra le regioni del Nord e quelle del Sud, pur con le eccezioni di Lazio e Sicilia che vedono le crescite più significative degli ultimi anni.

Le ragioni dietro una tale frammentazione non possono certamente trovare un'analisi esaustiva in questa sede, sono infatti molteplici le variabili territoriali che conferiscono una tale striatura al fenomeno. Tuttavia, un ruolo decisivo viene giocato dall'autonomia regolativa che, pur dentro un quadro comune nazionale, differenzia criteri e modalità di gestione del tirocinio su base regionale. Pertanto, quanto descritto nel capitolo precedente, in particolare per quanto riguarda il ruolo delle politiche occupazionali nel favorire l'esplosione del tirocinio, trova nella frammentazione regionale un'ulteriore conferma. Sono infatti queste politiche a giocare un ruolo determinante non solo per differenti risorse investite sul tirocinio, ma anche sui diversi gradi di rigidità della sua regolazione che inevitabilmente incidono sull'interesse che le aziende del territorio hanno nei confronti del tirocinio.

Fig. 6 – Distribuzione tirocini extra-curricolari per regione (valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali 2013-2015)



Fonte: Sisco-Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Come osserva, infatti, una lavoratrice dell'ufficio tirocini dell'università di Bologna in un'intervista: *'Il sistema delle qualifiche in Emilia-Romagna è molto più stringente di altre regioni come ad esempio la Lombardia, molte aziende infatti si lamentano con noi di una tale rigidità perché dicono che ogni tirocinio è a sé e non sempre rientra in quanto previsto dal sistema delle qualifiche professionali'*. Non è invece dello stesso parere Patrizio Bianchi, che vede il sistema delle qualifiche e il processo di verifica che si svolge a fine tirocinio come: *'una garanzia per i tirocinanti, ma anche per le imprese. Le imprese con una produzione ad alto valore aggiunto, infatti, non hanno problemi*

con il sistema regionale delle qualifiche. Chi ha di questi problemi sono le imprese con prodotti a basso valore aggiunto, che sono poi anche quelle dove il rischio di abuso è più elevato'.

Le scelte compiute dalla regione Emilia-Romagna sulla regolazione dei tirocini, in particolare quella di definire un sistema rigido di qualifiche che ogni tirocinio deve adottare, guardando dunque alla formalizzazione dell'apprendimento anche come a un meccanismo in grado di scoraggiare gli abusi dello strumento. A questo proposito, infatti, è stato scelto di standardizzare un sistema di qualifiche che secondo i *policy makers* godrebbe del doppio vantaggio di incrementare, da un lato, la spendibilità del tirocinio nella ricerca di un'occupazione, mentre, dall'altro, riduce lo spazio discrezionale da parte delle aziende nei confronti del suo utilizzo. A seguito della riorganizzazione della disciplina sul tirocinio compiuta su base regionale, come determinato dalla L. 92/2012, è stato introdotto a partire dal 2013 anche un sistema di verifica dell'apprendimento delle competenze acquisite. Una volta concluso il tirocinio, dunque, il tirocinante deve recarsi presso un ufficio predisposto con l'obiettivo di accertare non solo che il tirocinio si sia svolto secondo quanto previsto dal piano formativo, ma anche che tali competenze siano state effettivamente acquisite.

Tuttavia, tale meccanismo sembra non trovare un riscontro nella percezione dei tirocinanti, né nei confronti della sua funzione di garanzia nei confronti degli abusi, né rispetto ad una maggiore valorizzazione delle competenze. Come osserva Paolo, tirocinante presso un istituto bancario in provincia di Bologna, che dopo aver superato la verifica la descrive come: *'una formalità, una farsa, nulla di più... alla fine quando fai un tirocinio il piano formativo non conta nulla.. le cose vengono decise giorno per giorno. Certo magari raggiungi la qualifica prevista, ma non è detto che poi quelle cose le hai fatte veramente.'* Il racconto di Paolo non è l'unico di questo genere, il rischio che tale processo di formalizzazione si traduca in un incremento della distanza tra gli effetti desiderati del tirocinio e la sua concreta applicazione sembra dunque essere molto alto. Pertanto, nonostante siano stati fatti numerosi tentativi volti a irrigidire la normativa sul tirocinio, il suo contenuto resta ancora largamente definito nell'informalità. Osservando ciò che emerge dalla prospettiva dei tirocinanti, infatti, i tentativi di formalizzazione condotti in particolare in Emilia-Romagna, piuttosto che sollecitare le pratiche informali verso una formalizzazione, sembrano adattarsi a quest'ultime. Tanto le qualifiche, quanto il ruolo del piano formativo, sembrano dunque mancare i loro obiettivi di garanzia nei confronti dei tirocinanti, configurandosi spesso come pure formalità, quando addirittura non si traducono in elementi in grado di sottrarre ai tirocinanti la possibilità di agire la dimensione informale a proprio vantaggio.

Un'altra dimensione sulla quale insiste la frammentazione del quadro regionale è quella legata ai rimborsi spese. La L. 92/2012, l'ultimo intervento legislativo in ordine cronologico che è intervenuto a normare l'utilizzo del tirocinio in Italia, introduce, infatti, un'importante novità nel contesto

italiano, fissando un rimborso spese obbligatorio minimo a 300€ sul livello nazionale. Le regioni, però, non solo sono chiamate a ratificare tale intervento, ma viene data loro la possibilità di alzare la soglia minima del rimborso spese a seconda delle specificità territoriali. Una mappatura dei rimborsi spese viene rappresentata in figura 7 dove ritroviamo, ad eccezione del Trentino Alto-Adige²¹, come ancora una volta l'autonomia regionale abbia dato luogo a una frammentazione che vede l'entità del rimborso minimo oscillare da un minimo di 300€ per regioni come Veneto, Molise, Campania e Sicilia, fino ai 600€ di Abruzzo e Piemonte.

Fig. 7 – *Compenso minimo tirocinanti per regione*



Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

²¹ La ragione dell'assenza del minimo retributivo per il Trentino Alto-Adige è dovuta al fatto che i compensi minimi in questa regione sono stati regolati dalle province autonome di Trento e Bolzano. Per quanto riguarda la provincia di Trento il minimo retributivo è fissato a 600€, mentre di maggiore interesse è il caso della provincia autonoma di Bolzano. A differenza di tutti gli altri casi, infatti, la retribuzione è prevista su base oraria: 3 euro all'ora ai minori di 18 anni, 4 euro all'ora ai maggiorenni, con una maggiorazione di un euro all'ora se la sede del tirocinio si trova al di fuori del Comune di residenza o domicilio. Di tutti i casi presi in considerazione, quello della provincia di Bolzano è l'unico che determina l'ammontare del rimborso su base oraria.

Ciò che colpisce non è però solo la condizione frammentata del compenso riconosciuto ai tirocinanti, ma come essa sembra trascendere ogni considerazione delle specificità economiche territoriali, come ad esempio il reddito medio o il tasso di sindacalizzazione. Possiamo vedere in figura 6 come i compensi minimi si distanzino dalla tipica frattura tra Nord e Sud. Piuttosto, come emerge dall'intervista svolta con l'assessore Patrizio Bianchi, i criteri presi in considerazione hanno a che fare proprio con il tentativo di scoraggiare l'associazione del tirocinio al lavoro: *'450€ ci sembrano essere un compenso giusto perché comunque sufficienti a fare in modo che tutti possano avere accesso al tirocinio, ma comunque distante dai minimi salariali, altrimenti sarebbe stato come associare il tirocinio a un lavoro vero e proprio'*. Da questo frammento emergono due importanti considerazioni riguardo alla dimensione dei compensi ai tirocinanti. Anzitutto, è importante sottolineare come il riconoscimento di un compenso sia motivato dalla volontà di democratizzare l'accesso al tirocinio. Al pari di quanto afferma Perlin (2012) una delle ragioni che dovrebbero vedere riconosciuto un compenso ai tirocinanti, assente negli USA, è proprio quella di garantirne l'accesso anche a coloro che non si possono permettere di lavorare gratuitamente. Ad essere evocata, dunque, non è tanto la questione del riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti, che viene invece scongiurato proprio dall'idea di mantenere una sua distanza dal riconoscimento salariale, ma un allargamento della platea dei possibili tirocinanti. Come osserva una lavoratrice dell'ufficio tirocini dell'università di Bologna: *'La legge Fornero rappresenta uno spartiacque importante perché con i compensi minimi è stato finalmente riconosciuto un valore sociale al tirocinio'*, pur riconoscendo la necessità di fissare un compenso minimo, dunque, esso viene slegato dalla produttività dei tirocinanti, ma anche dalle necessità riproduttive dei tirocinanti.

Pertanto, se guardiamo alla frammentazione regionale, particolarmente nella vicenda della retribuzione, pare che a determinare tale situazione non siano tanto le specificità territoriali, ma ciò che Borghi (2014) definisce 'la questione delle basi informative delle politiche', ossia quell'insieme di conoscenze che orientano la questione della giustizia che si trovano alla base della formulazione delle politiche. A guidare tanto la scelta di definire un sistema rigido di qualifiche, quanto l'ammontare del rimborso spese, sono infatti questioni che hanno a che fare con la volontà di costruire un sistema di standardizzazione senza far giungere i tirocinanti a un riconoscimento salariale. Ciò sottolinea la legittimità che il tirocinio ha guadagnato nel derogare la legislazione sul lavoro, cosa che viene ritenuta non solo giusta, ma anche opportuna proprio in virtù del tentativo di mantenere il tirocinio nella sua veste di strumento formativo legato al lavoro. Questo è forse l'unico elemento in comune in un contesto che vede invece una molteplicità di modelli di regolazione che finisce con il giocare un ruolo determinante nell'incoraggiare o scoraggiare l'utilizzo del tirocinio. Infine, l'efficacia di queste misure volta a formalizzare il più possibile lo svolgimento del tirocinio non solo

appaiono risibili, ma, facendo queste leva sul terreno della valutazione, rischiano addirittura di torcersi contro i tirocinanti stessi, in particolare per quanto riguarda il ruolo della valutazione e il rischio di stigmatizzazione (Pinto, 2012).

3.2. I settori di utilizzo. Economia della conoscenza o economia informale?

In questa sezione affronteremo la distribuzione dei tirocini per settori, approfondendo in particolare quanto accade nella regione Emilia-Romagna, una delle regioni nel quale il tirocinio si è diffuso maggiormente in questi anni. Una delle argomentazioni più diffuse in sede di policy, è la capacità del tirocinio di rispondere non solo al problema occupazionale, ma anche a una trasformazione economica che vede una crescente centralità delle competenze cognitive nella costruzione di valore. Come osserva Patrizio Bianchi, infatti: *‘Viviamo in un’epoca caratterizzata da una complessità nel mercato del lavoro senza precedenti... Pensa al tuo telefono. Come puoi scegliere uno smartphone tra le centinaia disponibili se non sai cosa sono in grado di fare? Semplicemente non puoi se non c’è nessuno che te lo spiega! Ecco, il tirocinio serve a questo... è. È in questo obiettivo che il tirocinio è uno strumento utile’.*

Il riferimento di questo estratto di intervista è rivolto proprio alle profonde trasformazioni economiche avvenute negli ultimi anni. La prima di queste riguarda il mantra della flessibilità che, sviluppatosi nelle trasformazioni produttive che emergono a partire dal tramonto del fordismo, diviene una parola chiave anche all’interno delle politiche del lavoro in tutto l’occidente economico (Gallino, 2007). Si tratta di un processo che trasformerà radicalmente le dinamiche del mercato del lavoro e, con esso, le biografie degli individui. Come osserva Guillemard (2005, p. 58): *‘The concept of a continuous career is disintegrating. Life-long occupations are becoming scarcer. The time spent working is less uniform and continuous: active life is interspersed with periods of training and inactivity. These facts signal that what has been called industrial society’s “regime of temporality” is coming undone’.* In altre parole, le carriere individuali vengono frantumate in un’alternanza tra periodi di lavoro e periodi di apprendimento e inattività, spingendo le politiche pubbliche a dotarsi di strumenti in grado di affrontare un susseguirsi di ‘transizioni’ nel mercato del lavoro degli individui che caratterizzano tale regime di flessibilità (Schmid, 2002).

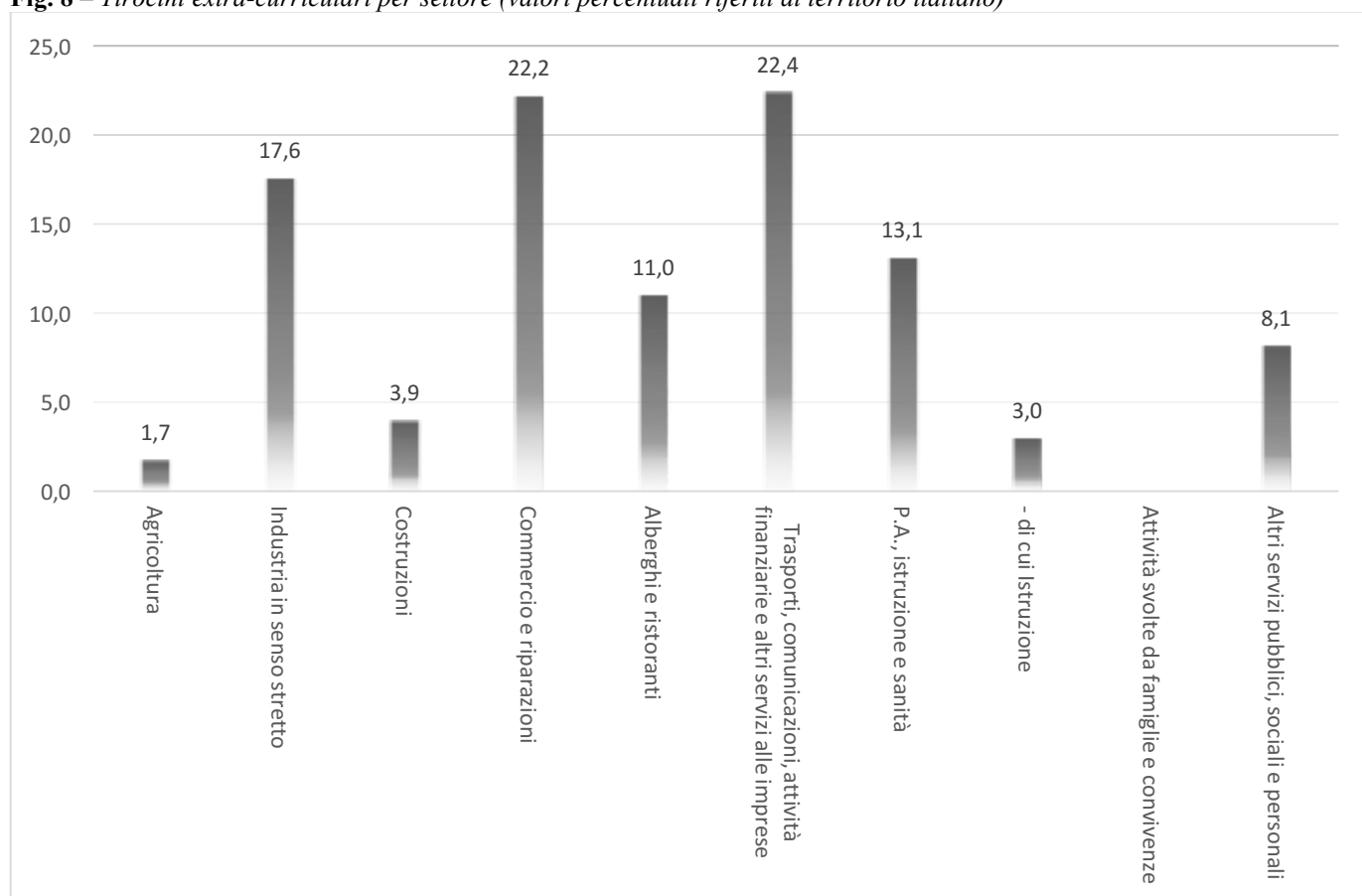
La seconda trasformazione emerge invece già a partire dagli anni ’70, quando i saperi taciti del lavoro fuoriescono dall’angolo nel quale il fordismo li aveva rilegati e assumono una crescente centralità nei processi economici (Rullani, 2004). Tuttavia, questo processo non produce alcuna una liberazione del lavoro dalle costrizioni della gerarchia della produzione, ma anzi partecipa a un generale processo di estensione delle dinamiche di accumulazione che invadono il terreno dell’immateriale (Vercellone,

2006; Moulier-Boutang, 2012). La flessibilità e la centralità della conoscenza finiscono così per porre particolare enfasi al processo di individualizzazione, arrivando a considerare tali conoscenze non come un patrimonio collettivo del lavoro, ma come una vera e propria proprietà individuale sul cui successo e fallimento si risponde personalmente (Borghi & Rizza, 2006). Come osserva infine Castel (1995, p. 467):

‘La segmentazione delle occupazioni, come l’inarrestabile crescita dei servizi, determina una individualizzazione dei comportamenti nel lavoro assai differente dalla regolazione collettiva dell’organizzazione ‘fordista’. Non basta più saper lavorare, ma bisogna altrettanto saper vendere e sapersi vendere. Gli individui sono così indotti a definire essi stessi la loro identità professionale ed a farla riconoscere in una interazione che mobilita tanto un capitale personale quanto una competenza tecnica generale’.

La natura di queste trasformazioni condotte all’interno della cornice del neoliberismo (Dardot & Laval, 2013) emerge anche nelle statistiche che raccolgono i tirocini avviati nel corso del 2015 sul territorio nazionale. In figura 8 possiamo vedere come i tirocini extra-curricolari si distribuiscano omogeneamente tra i diversi settori, prescindendo dalla natura materiale o immateriale del prodotto, trovandosi così a smentire l’idea di una stretta correlazione con il paradigma cognitivo. Tuttavia, è importante notare come tra i settori che più utilizzano il tirocinio vi sono ambiti come il commercio (21%), i trasporti e i servizi alle imprese (22%), la pubblica amministrazione (13%), industria (17%), ma anche alberghi e ristoranti (11%). Ancora più significative, sono le statistiche messe a disposizione dall’osservatorio sul mercato del lavoro della regione Emilia-Romagna, rappresentate in tabella 4, che raccoglie le 20 tipologie di aziende che più hanno fatto uso del tirocinio nel corso del 2015. Come emerge in maniera evidente, le aziende che più hanno fatto ricorso ai tirocini non appaiono legate ai tratti di un’economia della conoscenza, piuttosto a un settore terziario caratterizzato da scarso tasso di sindacalizzazione e bassi salari.

Fig. 8 – Tirocini extra-curricolari per settore (valori percentuali riferiti al territorio italiano)



Fonte: Sisco-Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Tab. 4 – Le 20 tipologie di azienda che hanno fatto maggiore ricorso al tirocinio nel corso del 2015 (valori assoluti)

Tipologia di azienda	N Tirocini attivati
Supermercati	900
Ristorazione con somministrazione	673
Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali	625
Bar e altri esercizi simili senza cucina	425
Lavori di meccanica generale	410
Altri servizi di supporto alle imprese NCA	351
Servizi dei saloni di barbiere e parrucchiere	343
Altre attività di assistenza sociale non residenziale NCA	302
Produzione di software non connesso all'edizione	290
Servizi di ricerca e supporto per il ricollocamento di personale	272
Farmacie	270
Commercio al dettaglio di confezioni per adulti	261
Alberghi	249
Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili	232
Regolamentazione dell'attività degli organismi preposti alla sanità	231
Strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili	224

Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

Il quadro che emerge da queste statistiche, dunque, contrasta con le argomentazioni che vedono l'esplosione del tirocinio come un prodotto delle trasformazioni economiche avvenute attorno alla crescita della conoscenza come fattore di produzione (DiConti, 2004). Come emerge anche dalla tabella 5, che raccoglie le prime 15 qualificazioni ottenute dai tirocinanti in Emilia-Romagna, esse ricalcano un profilo che si distanzia da quello dell'economia della conoscenza. La natura di questi dati ci spinge dunque a rifiutare l'idea di un automatismo tra le trasformazioni della produzione e l'utilizzo del tirocinio da parte delle imprese. Piuttosto, inizia a prendere corpo un'ipotesi differente che vede le ragioni dietro l'esplosione del tirocinio come collegate a una diversa natura delle trasformazioni economiche in corso.

In particolare, la forte presenza del terziario e in particolare del commercio, sembra aprire un parallelo con il crescente utilizzo del lavoro informale in questi ambiti come sottolineato da Sassen (1998, p. 121): *'productive facilities that cannot be shifted offshore and have to be performed where the demand is, for example, restaurants and hospitals, can use immigrant labor while facilities that can be shifted abroad can use low-wage labor in less developed countries'*. Nonostante il riferimento sia in questo caso all'utilizzo della forza lavoro migrante, questa riflessione ci permette di fare un importante passo in avanti nella comprensione del fenomeno dell'esplosione del tirocinio. Il mancato riconoscimento delle attività produttive, infatti, costituisce un elemento di particolare attrattività per quelle tipologie di imprese che non possono ridurre il costo del lavoro attraverso processi di *outsourcing*. Allo stesso modo di come le multinazionali della ristorazione americana si trovano a far largo uso di forza lavoro informale, in particolare donne di colore, il tirocinio sembra così rappresentare una facile soluzione per poter evitare le restrizioni della regolamentazione sul lavoro anche in questa tipologia di attività. Non solo, dunque, una riduzione del costo, ma un generale processo di fuga dal rapporto di lavoro subordinato che rende così possibile ottenere i medesimi vantaggi che i processi di *outsourcing* consentono alle grandi aziende (Borghi, Dorigatti, & Greco, 2017).

Tab. 5 – Le 15 qualifiche più ottenute da parte dei tirocinanti nel corso del 2015 (valori assoluti)

Qualifiche	N tirocini attivati
Operatore amministrativo	862
Commesso di negozio	684
Commesso di vendita	556
Impiegato amministrativo	526
Aiuto commesso	518
Personale di segreteria addetto alle attività amministrative	424
Addetti a funzioni di segreteria	383
Tecnico commerciale	353
Addetto alla segreteria	334
Operatore di vendita	317
Barista	316
Tecnici del marketing	241
Aiuto cuoco di ristorante	227
Addetto alla logistica di magazzino	225
Commessi delle vendite al minuto	216
Assistente alla vendita	210

Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

Pertanto, il quadro che emerge dall'analisi dei settori, delle tipologie di azienda e delle mansioni dei tirocinanti non solo sembra mettere in discussione il rapporto tra l'esplosione del tirocinio e la crescita della componente cognitiva del lavoro, ma apre anche a una prospettiva differente che prende in considerazione l'economia dei tirocinanti come parte di un generale processo di informalizzazione del lavoro (Bremner & van der Linden, 2014). Vi sono però due importanti precisazioni da fare. Anzitutto, l'accostamento del tirocinio ai processi di informalizzazione non corrisponde a negare una sua valenza formativa. Questo non solo perché, come osservato nel corso del primo capitolo, ogni attività produttiva contiene un elemento di riflessività – pur costantemente negato dal capitale (Braverman, 1979) - ma anche perché il tema della formazione sul lavoro costituisce un terreno sufficientemente vago per includere non solo competenze tecniche. Recentemente, infatti, le ricerche in campo manageriale si sono sempre più soffermate sul valore delle *soft skills*, ossia di quelle competenze trasversali che hanno a che fare con la capacità di leadership, di lavoro in gruppo, ma che talvolta comprendono anche aspetti personale come le capacità relazionali, la componente emotiva, le proprie preferenze extra-lavorative, ecc... (Carlotto, 2017). È evidente che una tale concezione degli *skills* non solo vede una sempre più profonda messa a valore non solo delle componenti immateriali degli individui, ma dell'intera soggettività degli individui in quanto tali fattori risultano inscindibili dal soggetto che la utilizza (Rullani, 2004). Il rischio di una tale concezione della conoscenza è quello di proporre un'idea ambigua di *skills* che rischia di legittimare

come formativa virtualmente ogni attività venga svolta all'interno di un'azienda (Streeck, 1989; Zimmermann, 2011).

Il nodo gordiano sembra dunque passare attraverso chi decide sul valore formativo di queste attività, un processo dal quale i tirocinanti vengono spesso esclusi. L'assunzione di un certo determinismo legato alle trasformazioni economiche in campo, contribuisce così a sottrarre ai tirocinanti la possibilità di definire i propri bisogni formativi. Non solo, dunque, perché considerati come individui in apprendimento e, dunque, incapaci di esprimere un giudizio, ma anche perché, in un siffatto contesto, sono le imprese stesse che si trovano a essere sempre più legittimate come luoghi della formazione (Streeck, 1989). In altre parole, la condizione di 'soggetti in formazione' che caratterizza i tirocinanti finisce con il sottrarre loro la possibilità di esercitare un potere di indirizzo del tirocinio al pari di come una certa percezione delle trasformazioni economiche conferisce una sempre maggiore legittimità alle aziende come attori della formazione. Il loro ruolo pedagogico nell'ambito dell'economia dei tirocinanti vede infatti una sorta di monopolizzazione della capacità di definire i bisogni formativi del mercato, riuscendo a condizionare non solo lo svolgimento del tirocinio, ma una più generale idea di conoscenza che viene sempre più incorporata nelle logiche di mercato (Zimmermann, 2011).

In secondo luogo, nonostante la trasversale diffusione tra i diversi ambiti settoriali, ciò non vuol dire che le specificità settoriali non giochino un ruolo decisivo nell'adattare il tirocinio ai bisogni delle aziende. Abbiamo visto nel precedente capitolo come, ad esempio nell'ambito cinematografico e televisivo, il tirocinio si sia in realtà fatto strada già da tempo, giungendo in questi anni a monopolizzare le posizioni di ingresso nel settore che venivano prima condotte nella totale informalità. In altri, invece, esso costituisce un'innovazione assoluta, essendosi insediato nel corso degli anni più recenti in sostituzione di posizioni precedentemente contrattualizzate, come appunto l'apprendistato. Come si può vedere dalla tabella 6 infatti, le mansioni ottenute in Emilia-Romagna nel corso del 2008 rappresentano un scenario differente da quelle in tabella 5. A distanza di un decennio, è infatti diminuita la presenza dei tirocini in ambiti tradizionali come la sanità o la funzione pubblica, mentre ad emergere sono proprio quelle tipologie di aziende maggiormente legate al terziario tradizionale, come appunto il commercio o la ristorazione.

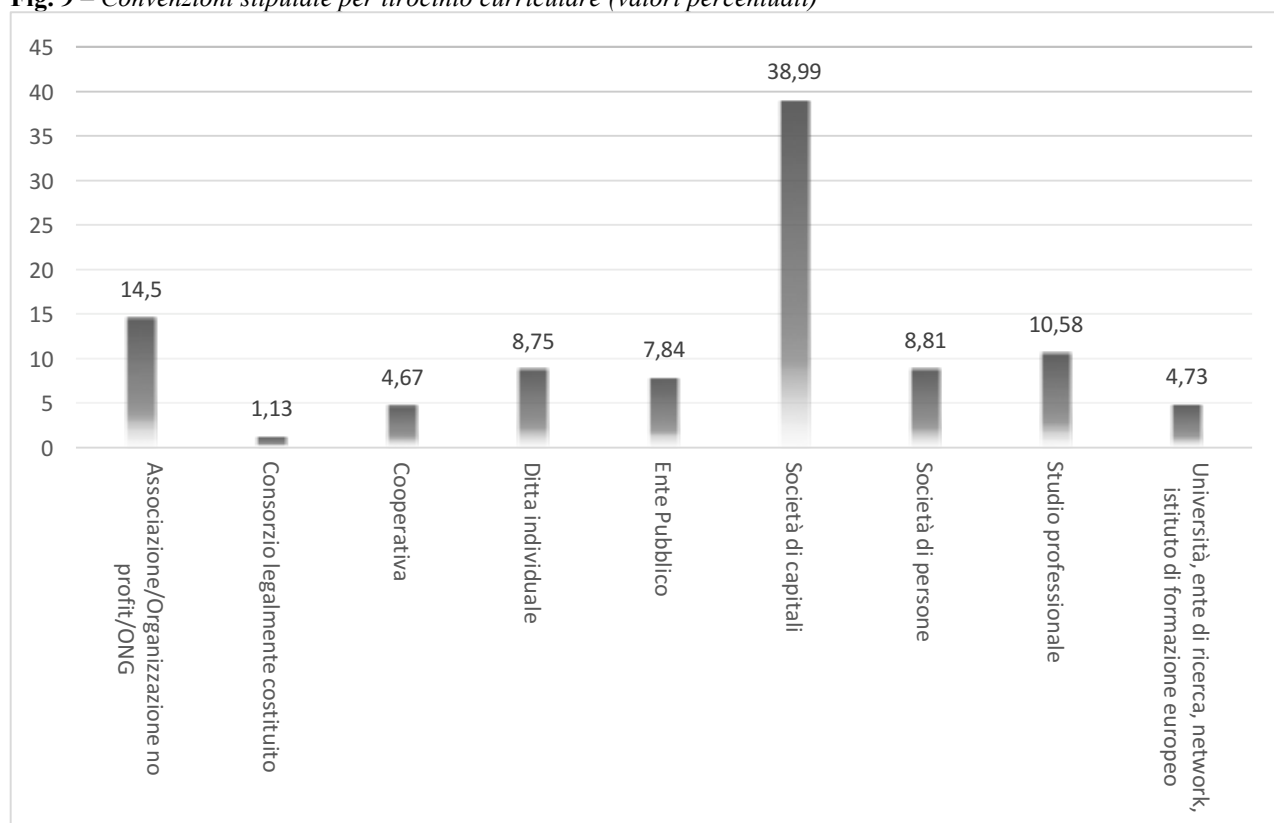
Tab. 6 – Le 20 qualifiche più ottenute da parte dei tirocinanti nel corso del 2008 (valori assoluti)

Tipologia di azienda	N Tirocini attivati
Attività degli organi legislativi ed esecutivi	1008
Regolamentazione dell'attività degli organismi preposti alla sanità	535
Supermercati	466
Ristorazione con somministrazione	344
Alberghi	277
Servizi di ricerca, e supporto per il ricollocamento di personale	230
Bar e altri esercizi simili senza cucina	214
Mense	214
Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili	206
Ospedali e case di cura generici	206
Servizi dei saloni di barbiere e parrucchiere	194
Lavori di meccanica generale	184
Altri servizi di supporto alle imprese nca	181
Codifica ATECO 04 non mappabile	179
Elaborazione elettronica di dati contabili (esclusi i CAF)	175
Confezione in serie di abbigliamento esterno	173
Altre attività di servizi per la persona nca	168
Servizi forniti da revisori contabili, periti, consulenti ed altri soggetti	159
Intermediazione monetaria di istituti monetari diverse dalle Banche centrali	139
Altre attività di assistenza sociale non residenziale nca	132
Attività delle agenzie di fornitura di lavoro temporaneo (interinale)	128

Fonte: Servizio Lavoro – Osservatorio del mercato del lavoro, Emilia-Romagna

Per quanto riguarda i tirocini curriculari, invece, gli unici dati disponibili per comprendere la sua diffusione riguardano i settori di appartenenza delle aziende che hanno stipulato una convenzione con l'università. Tale dato, dunque, non ci consente di giungere a quantificare il numero di tirocinanti impiegati nel settore e, pertanto, non consente di svolgere una comparazione con quanto accade nei tirocini extra-curriculari. Guardando i dati, però, ci rendiamo subito conto come le tipologie di aziende che fanno ricorso ai tirocini curriculari non sono limitate ai soli studi professionali e alle società di capitale, che pur costituiscono circa il 50% delle aziende convenzionate. Un numero rilevante è infatti costituito da associazioni e organizzazioni no profit (14%), così come ditte individuali (9%), società di persone (9%) e persino ente pubblici (8%). Anche in questo caso, dunque, i tirocini sembrano essere esplosi verso ogni tipologia di direzione, sebbene è significativa la percentuale di aziende no profit e di piccole dimensioni. Si tratta, infatti, di due tipologie di aziende che tipicamente ricorrono al lavoro informale, spesso su base familiare, e che dunque comportano un alto rischio che il tirocinio costituisca un ulteriore articolazione di questo meccanismo (Carls & Cominu, 2014).

Fig. 9 – Convenzioni stipulate per tirocinio curriculare (valori percentuali)



Fonte: Ufficio tirocini Alma Mater Studiorum- Università di Bologna

3.3. L'economia globale dei tirocinanti

Nell'ultima sezione di questo capitolo si tenterà di volgere lo sguardo all'esplosione del tirocinio su scala globale. Ciò che sorprende di una diffusione globale non è solo la moltiplicazione quantitativa del fenomeno, ma ancora una volta la sua capacità di adattarsi a contesti radicalmente differenti. Le peculiarità linguistiche del tirocinio, discusse nel precedente capitolo, sembrano consentire al tirocinio di adattarsi non solo a profili e a settori differenti, ma anche a una varietà di realtà geografiche. Dall'America del Nord, passando per l'Europa, all'Asia, il crescente utilizzo del tirocinio rappresenta una della 'novità' che più ha sollecitato ricerche empiriche. L'intento di questa sezione non è dunque quello di costruire una comparazione, che comporterebbe un grossolano errore epistemico, piuttosto quello di interrogarci ancora una volta sulle 'intersezioni' (Werner & Zimmerman, 2006) delle trasformazioni capitalistiche che, da diverse latitudini, precipitano sul tirocinio.

Si è spesso fatto riferimento nei capitoli precedenti allo sviluppo dell'economia dei tirocinanti nel contesto nord americano grazie al fatto che è proprio in questa regione che esso ha trovato origine. Tuttavia, anche negli USA il tirocinio ha conosciuto in questi anni una crescita significativa, facendo interrogare giornalisti, attivisti e ricercatori sul rischio che ciò fosse frutto di un suo abuso come forza lavoro non riconosciuta (Frenette, 2013; Cohen, 2015; Lobato & Thomas, 2015; Watson, 2015; Russo, 2011; Perlin, 2012; Canadian Intern Association, 2016). Tra questi sforzi, va riconosciuto al testo di Perlin (Perlin, 2012) quello aver acceso le luci su un fenomeno che nel contesto nord americano non conosce alcuna rilevanza statistica, sottolineando non solo la sua espansione quantitativa, ma anche la crescita di un loro sfruttamento. Proprio negli anni della pubblicazione, si trova a far scalpore sulle cronache americane il caso Glatt e Footman contro la casa di produzione del film *'Black Swan'*, dove due giovani americani riescono a vedere riconosciuto il proprio tirocinio come un rapporto di lavoro. Si tratta del primo caso in cui una denuncia da parte di tirocinanti viene accolta dalla giurisprudenza americana, determinando così un importante precedente (Scheiber, 2015). Le interviste raccolte dall'autore descrivono anche in questo contesto lo scenario di un abuso del tirocinio che svuota di senso l'obiettivo formativo, come sottolineato dallo stesso sottotitolo *'how to earn nothing and learn little in the brave new economy'*.

I casi raccolti da Perlin descrivono uno scenario di utilizzo del tirocinio maggiormente concentrato nell'ambito di alcuni settori della cosiddetta new economy – ossia industrie basate su una produzione cognitiva e immateriale - che spesso fanno leva sul tirocinio per ottenere una forza lavoro economica e fortemente motivata. A differenza di quanto accade in Italia, dove abbiamo visto giocare nell'esplosione del tirocinio un ruolo determinante da parte dello Stato e delle politiche occupazionali, nel contesto americano il fenomeno appare concentrato su alcune specifiche tipologie di imprese. In questi settori si va diffondendo sempre più un'istituzionalizzazione del tirocinio come procedura di selezione in cui i rischi vengono fatti cadere sulle spalle degli individui. Come evidenziano anche numerosi altri studi condotti recentemente (Frenette, 2013; De Peuter, Cohen, & Brophy, 2015; Cohen, 2015), sono in particolare alcuni settori creativi, come l'industria cinematografica, quella musicale o il campo della comunicazione mediatica e giornalistica, ad aver dato luogo in questi anni ad un utilizzo costante del tirocinio. La denuncia di Perlin riguarda anzitutto lo scarso contenuto formativo di queste attività, mostrando come vi sia una tendenza a utilizzare tirocinanti per svolgere gratuitamente mansioni a basso contenuto formativo.

Di fronte a questo scenario, Perlin si interroga sulle ragioni che spingono sempre più giovani a cercare un tirocinio e su quelle che li scoraggiano dal denunciare le condizioni di abuso nella quale spesso si

trovano di fronte. Come sottolinea Perlin in occasione di un'intervista ai tirocinanti del parco di Dinseyland, il loro coinvolgimento viene spesso sollecitato dal prestigio del brand. Sono dunque le grandi aziende a contribuire maggiormente all'esplosione del tirocinio, giustificando il loro utilizzo come tassello di un percorso di selezione. Un altro fattore riguarda la necessità di formalizzare le proprie competenze per coloro che vogliono costruirsi una carriera nell'ambito della new economy. Perlin, infatti, osserva come la crescita di queste tipologie di professioni abbia da un lato prodotto un'istituzionalizzazione del tirocinio come percorso di inserimento in queste aziende, dall'altro, vista la crescente precarizzazione del lavoro in questi settori, questo tende a configurarsi come una trappola che vede moltiplicarsi occasioni di lavoro gratuito senza mai riuscire a giungere a un'occupazione stabile. Si tratta dunque di meccanismi giocati tutti nella dimensione positiva, spiegati da Perlin facendo riferimento alla sociologia pragmatica francese e in particolare al lavoro di Boltanski e Chiapello (1999), che emergono in maniera particolarmente evidente data soprattutto l'assenza della spinta delle politiche formative e occupazionali che invece abbiamo visto giocare un ruolo determinante nel contesto italiano. Questo non vuol dire però che siano assenti processi coercitivi volti ad impedire la denuncia dei tirocinanti, come, ad esempio, la paura di venire stigmatizzati come *troublemaker* (Perlin, 2012, p. 89).

Le direttrici individuate da Perlin dietro l'esplosione dell'economia dei tirocinanti sembrano essere dunque essenzialmente due. Anzitutto, un processo di impoverimento delle categorie professionali sopra citate determinato dall'effetto di dumping prodotto dal tirocinio sulla forza lavoro del settore. Pertanto, se da un lato la crescita della centralità delle componenti cognitive e dei settori dell'economia immateriale del lavoro incrementa la domanda di tirocinio, dall'altro, a differenza di quanto accaduto in passato dove il tirocinio ha svolto un ruolo determinante nell'ascesa economica e sociale delle professioni, esso si trova paradossalmente a svalutare la componente del lavoro all'interno di questi settori. In secondo luogo, gli effetti dell'organizzazione del lavoro all'interno del quadro del capitalismo reticolare, il quale tende a valorizzare le unità più vicine al core business, concentrando la svalutazione del lavoro sulle mansioni più periferiche. In questa prospettiva, il tirocinio si configura come un ulteriore tassello di un processo di precarizzazione che spinge i datori di lavoro a guardare con interesse al tirocinio non soltanto in virtù della sua economicità, ma anche grazie alla sua semplicità e facilità di utilizzo.

L'economia dei tirocinanti in Europa

Le due ipotesi di Perlin sulle ragioni che guidano l'esplosione del tirocinio negli USA paiono essere di particolare stimolo nel tentare di individuare alcune linee generali di un fenomeno che vede

espandere il tirocinio ben al di là dei confini americani. Anzitutto in Europa, dove il tirocinio inizia a diffondersi ben prima dell'avvio del programma *garanzia giovani*. Secondo Cillo (2017) il tirocinio trova spazio già a partire del 1993 all'interno del libro bianco di Delors: *'Crescita, competitività e occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo'*. Secondo Cillo (2017), il tirocinio diviene strumento di implementazione di una specifica idea di integrazione comunitaria che emerge come conciliazione tra il modello sociale europeo della socialdemocrazia e la 'modernizzazione' neoliberista. Come osserva van Apeldoorn, il libro bianco di Delors costituisce: *'a programme of neo-liberal restructuring, in particular so-called labor market reform in which workers are required to 'adjust' to the 'new conditions' that global capital impose [...] 'flexibility' and 'adaptability' on the part of the workforce have thus come to be seen as the panacea for unemployment problems'* (2003, p. 114). Un equilibrio spezzato anzitutto dalle accelerazioni imposte dalla globalizzazione neoliberista e, infine, dalla crisi, che trasformano il tirocinio da dispositivo volto a 'correggere' le disuguaglianze generate da un sistema produttivo sempre più incentrato sul ruolo delle competenze a nuova frontiera della precarietà del lavoro.

Nonostante la comune matrice politica sottolineata da Cillo, però, le modalità con cui il tirocinio si è diffuso nello scenario europeo - così come le sue diverse forme di regolazione - compongono ancora una volta uno scenario particolarmente frammentato. Per questo motivo, infatti, il tentativo delle istituzioni europee negli ultimi anni è stato quello di standardizzare l'uso del tirocinio a livello comunitario. Il primo tentativo in questo senso è costituito dall'introduzione del *'Quality Framework for Traineeship'* (Council of the European Union, 2014), il quale prova a definire dei criteri minimi volti a garantire la qualità del tirocinio, inclusa anche la necessità di una retribuzione volta a garantirne un'accessibilità universale.

Nonostante questi sforzi, permane un certo livello di frammentazione raccolto nella tabella 7 formulata da Arcidiacono (2015), il quale tenta di far emergere quattro modelli di tirocinio prendendo ispirazione dal lavoro di Esping-Andersen (1990). Il primo modello, denominato da Arcidiacono: *'Open market'*, ispirato alla regolazione Britannica è la tipologia che più si avvicina a quanto accade in Nord America. Anche in questo caso, infatti, non vi è una regolazione definita del tirocinio, ma esso viene normato principalmente all'interno dei codici di condotta definiti unilateralmente da parte delle aziende. La definizione del contenuto del tirocinio è dunque svolta esclusivamente all'interno di una dimensione informale, presentandosi priva sia di un piano formativo, sia di standard che possano funzionare da garanzie minime per i tirocinanti. La natura informale del tirocinio nel modello del mercato aperto riguarda anche il riconoscimento di un compenso per i tirocinanti, che possono essere retribuiti o meno a seconda di quanto previsto dalle aziende, senza che vi sia un intervento dal punto di vista legislativo.

Nella classificazione suggerita da Arcidiacono, il modello tedesco è invece quello dotato di una maggiore significatività che fa della Germania un punto di riferimento in Europa per quanto riguarda la formazione professionale. In realtà, le profonde radici storiche da cui prende origine l'alternanza scuola-lavoro tedesca (Fox & Guagnini, 1999) in un certo modo sostituiscono la funzione del tirocinio stesso, che viene piuttosto assorbito all'interno dei sistemi di apprendimento duale. Per questo motivo, il periodo lavorativo svolto dai soggetti in formazione è fortemente regolato da attori economici, quali sindacati, associazioni confederali e istituzioni scolastiche. Gli accordi che vengono stipulati con le aziende in Germania definiscono non solo il contenuto del periodo di apprendimento, ma sono volti anche ad evitare l'abuso di questa tipologia di forza lavoro riconoscendo loro una rappresentanza. Inoltre, è importante sottolineare come, nonostante i soggetti vengano considerati a tutti gli effetti come degli studenti, in questo caso viene prevista una retribuzione obbligatoria erogata dalle aziende. Nel caso dei tirocini volontari, ossia quei tirocini svolti una volta concluso il periodo di apprendimenti, vige invece la normale regolazione del rapporto di lavoro che varia a seconda del livello di impegno richiesto. In altre parole, parimenti a ciò che accade nella formazione professionale del personale assunto dall'impresa, il costo dell'alternanza-lavoro si trova a carico delle aziende stesse e non, come accade in Italia e in molti altri paesi, del tirocinante stesso.

Il terzo modello preso in considerazione da Arcidiacono è quello definito come '*formative*' che caratterizza i tirocini attivati nei paesi dell'Europa continentale. In particolare, il caso francese che viene preso qui a modello, è tra quelli che più si avvicinano alla regolazione italiana del tirocinio. Tuttavia, la regolamentazione vigente in Francia emerge soltanto a partire dal 2006, dopo che le iniziative di mobilitazione messe in campo da *Generation Precaire* sono riuscite a far pressione per la realizzazione della definizione di standard nazionali (Cillo, 2017). A partire dal 2006, dunque, ogni tirocinio deve essere necessariamente regolato da un accordo tra le parti che ne definisce la durata in un numero di ore settimanali e anche un compenso obbligatorio nel caso la durata del tirocinio superi i due mesi. Il caso francese, inoltre, si caratterizza anche per una rigida definizione *manu legi* degli utilizzi possibili del tirocinio. La legge infatti vieta esplicitamente l'utilizzo del tirocinio per rimpiazzare temporaneamente un lavoratore, per svolgere lavori stagionali, in sostituzione di una posizione lavorativa di ingresso o, ancora, per aumentare temporaneamente la produttività dell'impresa. Recentemente, inoltre, la Francia ha deciso di sperimentare il *delai de carence*, ossia la necessità di un intervallo di due mesi per le aziende tra la conclusione di un tirocinio e l'attivazione di un altro nella stessa posizione, così da scoraggiare un suo utilizzo sistematico.

Infine, i paesi dell'Europa meridionale, di cui fa parte anche l'Italia, i quali si caratterizzano per essere un ibrido dai caratteri ambigui tra il modello tedesco e quello francese, senza lo stesso coinvolgimento degli attori economici quali sindacati e associazioni datoriali, ma con una generale maggiore presenza

del ruolo dello Stato in qualità di garante del tirocinio. Il risultato è dunque quello di una legislazione confusa, priva di una chiara distinzione tra ciò che costituisce formazione e ciò che invece viene considerato come lavoro, ma anche di specifiche responsabilità. Come visto in precedenza, inoltre, i tentativi di scoraggiare l'abuso compiuti attraverso l'irrigidimento del piano formativo e del ruolo del tutor, si dimostrano spesso inefficaci e caratterizzati da un'eccessiva burocratizzazione. Si tratta, in questo caso, di una caratteristica che appartiene anche agli altri paesi dell'Europa mediterranea, un contesto storicamente colpito da una maggiore presenza di lavoro informale rispetto agli altri paesi europei. Differenze significative avvengono invece sul piano della retribuzione, così, mentre in Spagna viene fissata una retribuzione pari al 60% del salario minimo del settore, in Grecia i tirocini sono ancora a titolo gratuito.

Tab. 7 – Modelli di regolazione del tirocinio in Europa

	Open Market	Dualistic	Mediterranean	Formative
<i>Reference Country</i>	Uk	Germany	Italy	France
<i>Legal status</i>	Disciplined by labour law and voluntary Codes of Practice	A voluntary or compulsory in a school/work alternance system	Training experience related to a course of study or employment insertion policy	Finalized to the acquisition of a degree
<i>Employability</i>	Entry level job	Entry level job	Limited conversion into a temporary or open ended job	Limited conversion into a temporary or open ended job
<i>Promoters</i>	Firms, Buisness, Associations, Schools, Universities, single workers	Educational Institutins, Buisness Associations, Trade Unions	Schools, Universities, Vocational Training Centres, Employment Services, Therapeutic Communities, Firms	Schools, Universities, Vocational Training Centres
<i>Protection</i>	Limited restrictions and protections	Agreements between educational institutions, unions and buisness association for the hiring apprentices	Definition of a Learning Agreement, Weak Time and Numerical Restrictions	Definition of a Learning Agreement, Strong Time and Numerical Restrictions <i>Delai del carance</i>
<i>Wage</i>	Free or Minimum wage	Mandatory	Free or mandatory expenses reimbursement	Mandatory if it lasts more than 2 months
<i>Assesment</i>	Only for some specific professionals	Skills Assesment on a specific project work	None	None

Fonte: Arcidiacono, D. (2015). Internship and employability of graduates in a "glocal" context. *Sociologia del lavoro*, p. 63

L'esplosione del tirocinio in Asia

Tra le direttrici di espansioni più sorprendenti vi è sicuramente la rapida diffusione del tirocinio tra le economie emergenti, in particolare quelle asiatiche. A riprova dell'estrema versatilità del tirocinio, esso è stato in grado di trovare terreno di espansione anche all'interno di contesti quali i giganti della produzione mondiale, nonostante il loro permanere in una realtà economica differente da quella occidentale. Tuttavia, le ricerche condotte su questa parte di mondo sono forse quelle che più hanno messo in luce le dinamiche di sfruttamento che attraversano l'economia dei tirocinanti, spesso utilizzati per avere accesso a una manodopera economica priva del riconoscimento di un rapporto di lavoro formalizzato. Tra questi, il più celebre è sicuramente il caso della Foxconn, una fabbrica di origini taiwanesi leader nella produzione elettronica e tra le aziende più grandi al mondo per il numero di forza lavoro impiegata.

Assieme alla Disney, che secondo Perlin (2012) utilizza ogni anno circa 50.000 tirocinanti, la Foxconn detiene quello che molto probabilmente è il più grande programma di tirocinio al mondo con oltre 150.000 tirocini ogni anno²² (Foxconn Technology Group, 2010). Secondo alcune tra le più note ricerche condotte sulle condizioni di lavoro all'interno degli stabilimenti del gruppo (Ngai, 2014, Chan, Ngai, & Selden, 2015, Chan, Ngai, & Selden, 2015, Smith & Chan, 2015, Ngai & Chan, 2012, Ngai & Chan, 2013), a caratterizzare la produzione della multinazionale che produce per conto di alcune tra le più note compagnie del settore come Apple, Lenovo e altre, vi è un regime lavorativo basato su una disciplina asfissiante, orari di lavoro massacranti e un clima di terrore che spesso ha determinato anche il suicidio dei lavoratori stessi (Ngai, Chan, & Selden, 2015).

Al pari degli altri lavoratori, i tirocinanti della Foxconn sono utilizzati nelle linee di assemblaggio, svolgono lavori ripetitivi, vengono costretti a lavorare più delle 8 ore previste dalla legislazione cinese come tetto massimo per i tirocinanti e, nel caso della volontà per il tirocinante di sospendere l'attività, vengono minacciati e ricattati da coloro che dovrebbero essere i responsabili del loro programma formativo (Smith & Chan, 2015). Le interviste raccolte dal gruppo di ricerca che ruota attorno al dipartimento di sociologia di Hong Kong, riporta frammenti di intervista che raccontano la sofferenza fisica e psicologica di questa particolare forza lavoro. Un aspetto che sembra caratterizzare le strategie manageriali della Foxconn anche al di fuori dell'Asia come ad esempio negli stabilimenti Cechi (Andrijasevic & Sacchetto, 2014), Turchi (Sacchetto & Andrijasevic, 2015) o Polacchi (Ngai e. , 2014).

²² Tale dato proviene da uno dei rapporti ufficiali messi a disposizione dalla Foxconn stessa, ragione per cui è stato più volte messo in dubbio dai ricercatori che se ne sono occupati (Ngai, 2014, Chan, Ngai, & Selden, 2015, Chan, Ngai, & Selden, 2015).

L'uso del tirocinio da parte della Foxconn non è però soltanto caratterizzato da livelli di abuso che spesso portano al suicidio, ma anche da un particolare rapporto di complicità tra l'azienda, le scuole e lo Stato cinese che organizza e distribuisce la manodopera tirocinante (Chan, Ngai, & Selden, 2015). L'esempio della Foxconn ci è utile, dunque, non soltanto per comprendere gli usi del tirocinio intorno al mondo, ma rappresenta anche un particolare punto di vista per arricchire il quadro delle ragioni che portano gli attuali processi di *accumulazione* a guardare con interesse al tirocinio. Anzitutto, è bene precisare che la letteratura che più ha analizzato l'uso del tirocinio concorda nel vedere l'ascesa dell'uso del tirocinio in Cina, così come la scelta della Foxconn di farne largo uso, come non determinata esclusivamente dalla possibilità di ridurre il costo. Come fanno notare Chen, Ngai e Selden (2015), infatti, la Foxconn è tra le poche aziende cinesi che prevedono una retribuzione per i tirocini non distante dagli standard salariali regionali, ragione che spesso finisce per motivare le centinaia di migliaia di studenti a competere per entrare nel programma di tirocinio del gigante dell'elettronica mondiale.

Piuttosto, l'esplosione dell'uso del tirocinio nella Foxconn cinese viene considerato l'esito di trasformazioni più profonde e situate che terminano, appunto, con il fare del tirocinio uno strumento particolarmente utile sia per ridurre i costi, sia per far fronte alle particolari esigenze produttive che caratterizzano l'organizzazione del lavoro in Foxconn (Chan, Ngai, & Selden, 2015). In primo luogo, viene sottolineato come l'uso del tirocinio da parte della Foxconn abbia avuto inizio in tempi molto recenti. È infatti a partire dalla seconda metà degli anni 2000 che la multinazionale taiwanese ha deciso di far largo uso dei tirocini, proprio nel momento in cui il governo cinese, spinto dal crescere di un'ondata di proteste da parte dei lavoratori nei maggiori centri industrializzati del paese, ha emanato una serie di leggi volte a migliorare le condizioni di lavoro e a incrementare i salari (Chan, Ngai, & Selden, 2015). In secondo luogo, la spinta di questa innovazione legislativa - seppur mai davvero rinforzata da un sistema efficace di controllo (Gallagher & Dong, 2011) - ha finito con il sovrapporsi con le trasformazioni di un sub-continente che in quegli anni si stava affermando come 'fabbrica mondiale'. Come sottolinea efficacemente Gallino con il termine 'turbocapitalismo' (2013), le trasformazioni impresse dall'esplosione della produzione globali non hanno soltanto esteso lo spazio produttivo, ma hanno anche accelerato i tempi della produzione, risultando in un incremento di competizione tra imprese che finisce con il tradursi in un'intensificazione dello sfruttamento dei lavoratori. Le pressioni della domanda internazionale hanno così finito con l'orientare l'interesse delle multinazionali risultando in una corsa verso quelle figure del mercato del lavoro che consentissero di ridurre i costi incrementando, allo stesso tempo, una flessibilità organizzativa. Tra queste non vi sono solo i tirocini, ma anche lavoratori in somministrazione e lavoratori a tempo determinato, ma, soprattutto, un vero e proprio esercito di migranti attirato dall'affermarsi della

fabbrica taiwanese come *quasi-monopolio* della produzione globale (Ngai & Chan, 2013). Infine, uno dei punti di maggiore interesse esplorati dagli studi condotti sulla Foxconn, è proprio la complicità giocata dal sistema aziende-scuole-stato e, più in generale, il ruolo giocato dallo Stato non solo nel fornire la forza lavoro tirocinante, ma nel consentire alla Foxconn di godere di importanti vantaggi come ad esempio deroghe alla legislazione sul lavoro. Sul ruolo dello Stato, in particolare nei contesti post-coloniali, e sul loro funzionare da strumento di accumulazione sono stati scritti testi significativi, a partire dalle ricerche condotte nelle SEZ²³, che hanno consentito di leggere in una nuova luce anche le trasformazioni nei contesti occidentali (Ong, 2006). Tuttavia, quello che ci intende mettere a fuoco qui è una particolare relazione tra i giganti della produzione e un vero e proprio utilizzo dello Stato compiuto al fine di incrementare le possibilità di fare profitto, spesso nascondendo quello che è un vero e proprio saccheggio dietro le retoriche dello ‘sviluppo’ e della ‘transizione’ (Sanyal, 2014). Come osservano gli stessi autori (Ngai & Chan, 2013, p. 392):

In short, the dominance of Foxconn, we argue, is achieved through the dismantling of the socialist economy by the reform and open-door policy in general and a deepening engagement between local government and capital, in accumulation specifically, over recent years. Local governments compete fiercely to host Foxconn production bases to enhance economic growth, offering lucrative resources to the technology giant. A network of electronics manufacturing coordinated by Foxconn is thus expanding quickly across mainland China.

L'ultimo tassello di questa particolare commistione tra le scelte politiche e gli interessi della multinazionale taiwanese sembra proprio essere costituito dal sistema di reclutamento condotto in collaborazione con le scuole e i dipartimenti governativi responsabili della formazione professionale. In questo meccanismo, un ruolo decisivo viene svolto proprio dalle scuole e dalle università, spesso sussidiate dalla Foxconn stessa, le quali forniscono all'azienda la forza lavoro dei tirocinanti attraverso delle vere e proprie campagne di propaganda (Chan, Ngai, & Selden, 2015). Professori, insegnanti e responsabili scolastici, inoltre, svolgono un ruolo decisivo anche nel caso i tirocinanti decidano di sospendere il tirocinio e ritirarsi dal programma, minacciandoli di impedirgli di completare il percorso di studi (Ngai e. , 2014; Ngai, Chan , & Selden 2015; Chan, Ngai, & Selden, 2015). Per il resto, i tirocinanti sono utilizzati come il resto della forza lavoro, sottoposti a una

²³ Special Economic Zones: ossia siti produttivi popolati da industrie multinazionali dove sono previste deroghe al diritto nazionale con l'obiettivo di stimolare l'afflusso di investimenti da parte degli altri paesi.

disciplina che li costringe a lavorare molto più del consentito e al limite della sopportazione umana (Ngai, Chan, & Selden, 2015).

I meccanismi evidenziati dal gruppo di ricerca con base ad Hong Kong sembrano però ricorrere anche in altri contesti, come ad esempio in India, una zona anche in questo caso caratterizzata da un esponenziale tasso di crescita trainato da un vasto uso di lavoro informale (Deshpande, 1999; Merhotra & Biggieri, 2007; Srivastava, 2012; Agarwala, 2013). Nonostante le previsioni di alcuni economisti, come ad esempio Lewis (1959), che avevano previsto nel corso dei '60 una graduale riduzione del lavoro informale dovuto all'espansione del capitalismo, non solo questo non sembra essere accaduto, ma esso è incrementato divenendo uno degli ingranaggi fondamentali su cui poggia la produzione mondiale (Loayza & Rigolini, 2011; Srivastava, 2012; Günter & Launov, 2012; Routh & Borghi, 2016). Per molto tempo, infatti, l'esistenza di una dimensione dell'economia priva di una formalizzazione giuridica e dotata di proprie regole è stata associata ai paesi in via di sviluppo, mentre ormai si fa sostanzioso anche il dibattito sulla sua espansione in occidente (Slavnic, 2010; Williams & Nadin, 2010; Routh & Borghi, 2016).

'Scoperto' durante una ricerca etnografica condotta in Africa negli anni '70 (Hart 1973, 1990), il lavoro informale ha inizialmente costituito una categoria residuale rispetto a tutto ciò che non era possibile classificare con la cassetta degli attrezzi concettuale disponibile fino a quel momento. Come scrive lo stesso Keith Hart, l'antropologo economico che per la prima volta ha utilizzato il termine lavoro informale per descrivere le condizioni di lavoro nei contesti urbani africani, esso rappresenta: *'the gap between my experience there and anything my English education had taught me before'* (Hart 1990, p.158). Lo scenario che appariva di fronte all'autore inglese era infatti qualcosa di molto diverso rispetto agli studi sulle economie europee condotti fino ad allora, dove l'egemonia del capitalismo industriale aveva di fatto occultato gli spazi dell'economia informale (Castel 1995; Borghi 2011; Borghi 2012a; Barnes 2013). Per Hart, dunque, il lavoro informale costituisce un mondo del lavoro parallelo, tipicamente urbano, ma incredibilmente popolato da profili molteplici che condividono tra di loro l'appartenenza ad una sfera dell'economia sfuggente alla regolazione formale dello Stato (Hart 1973, 1990).

Mentre negli anni '70 istituzioni quali ILO hanno rivolto particolare attenzione al problema della 'economia informale', intendendo con questa un mercato popolato da una tipologia di impresa²⁴ caratterizzata da: basse barriere in entrata in termini di skill, capitale e organizzazione, una gestione familiare delle attività, una produzione a forte intensità lavorativa e scarso apporto tecnologico, e

²⁴ È bene specificare che alle origini la definizione di economia informale riguardava soltanto i piccoli lavoratori autonomi delle città del terzo mondo. Una definizione che dunque inizialmente escludeva la possibilità di un lavoro informale di tipo subordinato (Chen, 2007).

dalla natura non regolata e competitiva del mercato in cui opera (Portes, Castells, & Benton, 1989; Sethuraman 1981; Klein and Tokman 1988; Portes & Haller 2005). Con l'emergere dei processi globali, invece, la ritrovata dinamica del lavoro informale ha riaperto l'interesse da parte degli studiosi portando a una nuova definizione di lavoro informale (Standing, 1999; Carr & Chen, 2001; Chen 2001, 2007; Chen & Vanek & Heintz, 2011). Il lavoro di WIEGO e ILO coordinato da Martha Alter Chen (2001, 2007), in particolare, ha il merito di spostare l'attenzione da un'idea di impresa informale alla natura dei rapporti di lavoro. *'Under this new definition, the informal economy is comprised of all forms of informal employment, that is employment without labour or social protection, both inside and outside informal enterprises, including both self-employment in small unregistered enterprises and wage employment in unprotected jobs'* (Chen 2007, p. 2).

La necessità di ripensare il nesso tra 'economia formale' e 'lavoro informale' emerge quindi a partire proprio da un utilizzo strategico compiuto dalle aziende all'interno del paradigma del capitalismo reticolare (Routh & Borghi, 2016; Chen, 2007). Esso viene utilizzato talvolta come manodopera a basso costo, reclutata nelle campagne, come mostrano studi condotti sia in Cina (Ngai & Chan, 2013), sia in India (Mezzadri, 2012, 2014) e poi inserita negli *sweatshop*; in altri casi, invece, intere porzioni del processo produttivo vengono esternalizzate o coinvolgendo villaggi e piccole imprese non registrate (Mezzadri, 2013). Come sottolineano alcuni studi condotti nell'ambito della produzione tessile, particolarmente caratterizzata dall'accelerazione della *fast fashion*, un siffatto uso del lavoro informale emerge come conseguenza della volontà delle imprese di far fronte alla pressione di una domanda internazionale sempre più frenetica ed esigente (Mezzadri, 2013).

Un caso interessante di utilizzo del tirocinio in India è costituito dal distretto industriale di Chennai, nello stato indiano del Tamil Nadu, definito da alcuni come la 'Detroit asiatica' a causa della sua centralità nell'ambito della produzione automobilistica (Okada & Siddhartan, 2008). Come rilevato da un'indagine condotta dall'*International Labor Right Commission* di New York le grandi multinazionali dell'automobile nel Tamil Nadu si trovano a far largo uso di apprendisti, tirocinanti e altre figure che consentono loro di divincolarsi dalle costrizioni imposte dalla dimensione informale (Gopalakrishnan & Mirer, 2014). Anche in questo caso, le riforme liberali e l'espansione economica ha comportato un incremento della conflittualità dei lavoratori, come dimostrano anche i due recenti scioperi generali che hanno portato quasi 200 milioni di lavoratori indiani verso lo sciopero, e che in alcuni casi ha portato multinazionali ad abbandonare i siti produttivi (Beale, 2017). È questo il caso dello stabilimento Foxconn (Raja Simhan, 2015), che, come osserva in un'intervista Chandrika Radhakrishnan autrice di uno dei blog in lingua Tamil che maggiormente contribuisce a dar voce alle proteste dei lavoratori del distretto di Chennai: *'we have had protests from the workers, who were*

claiming for better wages and working conditions. After that, Foxconn basically just decided to shut down and move somewhere else'

Tab. 8 – *Tipologia inquadramento della forza lavoro nei principali quattro principali stabilimenti del distretto industriale di Chennai, Tamil Nadu, India.*

Azienda	No. Permanent workers	No. Contract workers	No. Traineeship
Hyundai	1.986	10.756	3.679
Renault-Nissan	1.600	2.829	3.900
Daewoo	710	2.050	507
Ford	3.009	650	1.562

Fonte: Golapakrishnan R., Mirer J. (2014)

Secondo le interviste raccolte da Golapakrishnan e Mirer (2014), le condizioni di lavoro degli apprendisti e i tirocinanti non sono distanti da quelle descritte da Ngai e i suoi colleghi. I tirocinanti vengono infatti impiegati in linee di montaggio con gli stessi compiti dei *permanent workers*, quando non addirittura relegati nei lavori di manutenzione. Non viene fornito loro alcun corso formativo mentre, come accade in Foxconn, vengono sottoposti a orari prolungati di lavoro. Secondo K. Kangaraj, membro della segreteria del CPI (M)²⁵ nel Tamil Nadu: *'They are workers like any others and we [il sindacato] consider them as such. They are often recruited in schools and motivated that they are going to have a better wage and the possibility to live in the city. But the reality is that they are just extremely exploited because they have none of the workers' rights'*. Conclude in maniera efficace il lavoro di ricerca di Golapakrishnan e Mirer (2014, p. 29):

That being the case, the labelling of workers who perform production work and production-related work of a regular/permanent nature routinely as 'apprentices,' 'trainees,' 'probationers' and 'contract labour' is an obvious ploy to disguise the true nature of the employment relationship between the workers and the companies they serve. The staggering numbers of workers in these categories indicate that the Chennai auto hub is rife with disguised employment relationships.

Conclusioni

All'eterogeneità dei profili dei tirocinanti investigata nel capitolo precedente abbiamo visto corrispondere in questo capitolo una distribuzione relativamente omogenea del suo utilizzo. Al netto

²⁵ Communist Part of India Marxist. Il sindacato in India si caratterizza oltre che per la sua frammentazione per essere spesso organico ai partiti. Per maggiori informazioni si veda Hammer (2009) e Hensman (2011)

di una frammentazione, che pure permane a causa delle diverse modalità di regolazione che si articolano sia sul piano nazionale, sia talvolta su quello locale come accade per le autonomie regionali nel caso italiano, sembra non esservi alcun limite all'esplosione dell'economia dei tirocinanti che continua ad espandersi a macchia d'olio verso ogni latitudine. Non solo, dunque, possiamo trovare tirocinanti svolgere ogni tipologia di mansione in ogni settore, ma l'esplosione dell'economia dei tirocinanti sembra configurarsi come un fenomeno globale in piena espansione.

Il focus statistico riservato all'Emilia-Romagna ha fatto emergere sia riguardo ai settori, ma soprattutto in riferimento alle mansioni svolte dai tirocinanti in Emilia-Romagna, ha smentito lo stereotipo che vede un'alta concentrazione dei tirocini negli ambiti più avanzati della produzione. Piuttosto che costituire occasione di formazione, preparando gli individui a competere nel mercato del lavoro all'epoca dell'economia della conoscenza, esso sembra essere rilegato a mero tentativo di incrementare i processi estrattivi facendo uso di una forza lavoro che consente di evitare le restrizioni della regolazione dei rapporti di lavoro, comprese quelle legate alla retribuzione. Un tratto che coincide anche con le dinamiche di sfruttamento che abbiamo visto articolarsi nell'economia asiatica, dove il tirocinio viene utilizzato nel tentativo di aggirare il progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro dei salariati, così da consentire alle aziende di rispondere alle esigenze sempre più stringenti del mercato mondiale.

La prospettiva fornitaci dalla letteratura che, a partire dall'utilizzo del lavoro informale all'interno delle catene globali del lavoro, più ha insistito sulla necessità di ripensare il nesso tra lavoro informale e economia formale, ci consente anche di fare un passo avanti nella comprensione dell'espansione del tirocinio nelle nostre latitudini. Del resto, come osservavano già Portes e Castells (1989) in uno dei saggi più noti sul tema, il rapporto tra la dimensione formale e quella informale non ha una natura statica, bensì dinamica. A determinare le geometrie di questo rapporto è la vitalità dei conflitti e dei rapporti di forza che attraversano non solo la dimensione economica, ma, come osservano anche Borghi e Routh (2016), l'intera società e l'economia in quanto parte di essa. Come affermano Portes e Castells (1989, p. 29): *'The informal economy evolves along the borders of social struggles, incorporating those too weak to defend themselves, rejecting those who become too conflictive and propelling those with stamina and resources into surrogate entrepreneurship'*. Secondo gli autori, dunque, è la vulnerabilità dei soggetti a costituire una delle caratteristiche fondamentali di coloro che vengono assorbiti all'interno della dimensione informale. Si tratta, però, di un meccanismo che fuoriesce dai margini stessi della sfera economica, facendo valere all'interno di esse asimmetrie di potere che vengono generate altrove. L'esempio che i due autori portano è infatti quello della comunità turca in Germania, la quale costituisce all'epoca della stesura del testo una comunità particolarmente esclusa dall'economia formale, ma che nel tempo è stata in grado di emanciparsi fino

al punto di divenire una delle comunità più significativamente presenti nell'economia tedesca (Portes & Castells, 1989).

In un saggio più recente, invece, spinti da un dibattito che prova a superare l'idea dell'economia informale come sfera separata e parallela²⁶, Portes e Haller tornano a ragionare sulle determinanti del rapporto tra la dimensione informale e quella formale volgendo l'attenzione sul concetto di *informality*. In questa prospettiva, dunque, l'informalità non rappresenta più un oggetto definibile nelle sue caratteristiche precise, piuttosto assume la forma di un processo legato all'articolarsi delle dinamiche sociali nel suo complesso. Questa prospettiva, inoltre, ci è particolarmente utile a comprendere le dinamiche indagate all'interno di questo elaborato. Non solo perché consente alla dimensione informale di fuoriuscire dalla sua condizione di isolamento, ma perché include tra le determinanti dello spazio dell'informalità anche il ruolo compiuto dallo Stato e dalle sue articolazioni legislative. Come osservano i due autori, infatti: *'The relationship between the state and civil society defines the character of informality, and this relationship is in constant flux'* (Portes & Haller, 2010, p. 419). A condizionare lo spazio dell'informalità, dunque, non sono soltanto i rapporti di forza che attirano o respingono singole soggettività all'interno della dimensione informale, ma anche un rapporto geograficamente situato che vede incrementare lo spazio dell'informalità a seconda della capacità delle articolazioni legislative di contenere le pulsioni del capitale a fuoriuscire da tali limitazioni. Sulle ragioni di questa tendenza se ne discuterà nei capitoli seguenti, ciò che invece è importante focalizzare all'interno di questo ragionamento è il ruolo svolto dallo Stato nell'accelerare i processi di informalizzazione. Tanto il ruolo svolto dallo Stato in Italia, quanto quello che abbiamo visto in condizione più estreme nel caso della Foxconn, sembra essere quello di agevolare un processo di svalutazione del lavoro.

Infine, un'ultima preziosa indicazione proveniente dalla letteratura sul tema dell'informalità viene dagli effetti del ciclo economico. Secondo Portes e Castells (1989), infatti, le variazioni del ciclo economico giocano un ruolo determinante nel determinare lo spazio dell'informalità. Tanto nelle fasi espansive, quanto nelle fasi recessive, lo spazio dell'informalità tende così ad allargarsi, da un lato facendosi carico della domanda che eccede la dimensione formale, dall'altro, incrementando il ricorso al lavoro informale. In entrambi questi casi il tentativo è quello di abbattere i costi nel tentativo di sopravvivere all'interno dell'economia formale. A differenza però di un uso della dimensione informale da parte di quegli individui che tentano di resistere a una restrizione degli spazi di agibilità nell'economia informale, l'uso di lavoro informale condotto da parte delle aziende rischia di scaricare

²⁶ Basti pensare alla definizione di economia informale data da Sassen, ossia (1998, p. 152): *'those income generating activities occurring outside the state's regulatory framework that have analogs within the framework'*

sul lavoro le restrizioni della crisi incrementando livelli di disuguaglianza e vulnerabilità. In altre parole, come osserva in definitiva Chen (2007, p. 11): *'In such cases, it is the formal firm not the informal worker that decides to operate informally and enjoys the 'benefits' of informality'*.

Excursus 2. L'informalizzazione del lavoro oltre il lavoro informale.

Nonostante il *framework* del lavoro informale ci consenta di assumere un punto di vista utile ad analizzare l'esplosione del tirocinio, è necessaria una specificazione ulteriore. Il tirocinio, infatti, non rappresenta una condizione lavorativa di tipo informale, essendo essa comunque formalizzata, pur se all'interno di un quadro differente dal rapporto di lavoro. Inoltre, il lavoro informale non è certo prerogativa delle economie asiatiche o africane ma, al contrario, caratterizza da tempo l'economia italiana, oltre ad essere presente significativamente nel resto dell'Europa (Williams C., 2009). Eppure non è questa la tipologia cui si fa riferimento nel nostro elaborato. Come sottolineano Routh e Borghi (2016), infatti, la definizione del lavoro informale come semplice lavoro non regolato non ci consente più di cogliere la complessità dei processi in campo, in cui il rapporto tra le dimensioni informali e formali delle condizioni di lavoro si fa sempre più intrecciato. A segnare una discontinuità rispetto al passato è la globalizzazione neoliberista, che non solo ha messo in luce una capacità da parte degli attori dell'economia formale di dilatare la componente informale delle condizioni di lavoro, a proprio vantaggio, ma ha visto una progressiva riduzione delle tutele legate al lavoro subordinato, al punto da estendere le condizioni di incertezza e di vulnerabilità che caratterizzano il lavoro informale anche all'interno della regolazione formale. Come osservano Breman e Van der Linden (2014, p. 4), infatti, i rapporti di lavoro standard diffusi nell'occidente si caratterizzavano per:

- Continuità e stabilità di impiego
- Diffusione dell'impiego full-time con un datore di lavoro da svolgersi nel sito produttivo dell'azienda
- Un salario che consente ai lavoratori di supportare un piccolo nucleo familiare senza terminare al di sotto di uno standard di vita accettabile
- Diritti di rappresentanza, protezione e partecipazione/codeterminazione
- Presenza di un'assicurazione sociale basata sulla durata dell'impiego e sui livelli di reddito accumulati

Si tratta, secondo gli autori, di un regime lavorativo che in occidente è stato reso possibile grazie al ruolo di mediatore ricoperto dallo Stato nell'ambito delle relazioni industriali durante i trenta gloriosi. Tale regime viene messo in discussione definitivamente dalla globalizzazione neoliberista, sostanziata non solo in politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, ma in un progressivo smantellamento di tale ruolo da parte dello Stato, il quale torna a assumere piuttosto i tratti di un agente dell'accumulazione capitalista. Pertanto, sostengono gli autori, assistiamo oggi a un progressivo assottigliamento del confine tra lavoro formale e informale. Ciò equivale a dire

che le caratteristiche dei processi di informalizzazione si estendono sempre più anche all'interno degli ambiti formalmente regolati, attraverso una serie di comportamenti sia delle imprese, come ad esempio l'hire-and-fire, sia dei governi stessi che dietro il mantra della flessibilizzazione hanno nel tempo contribuito a minare il regime di impiego standard. Nello specifico, dunque, i due autori fanno riferimento all'avanzata del processo di informalizzazione in occidente a partire dalle seguenti tendenze in crescita nell'attuale scenario economico (Breman & van der Linden, 2014, p. 6-7):

- Rimpiazzo dell'impiego full-time a tempo indeterminato da parte di lavoro occasionale o part-time. Senza i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro condotti negli ultimi anni, infatti, tale processo non sarebbe possibile. La frammentazione che emerge da queste sovrapposizioni, infine, ci spinge oggi a utilizzare concetti come *occupational multiplicity* che appartengono tradizionalmente ai panorami economici situati al di fuori dell'occidente
- Un crollo dei salari e della loro capacità di acquisto in tutti i paesi OCSE senza che vi sia alcuna compensazione per l'innalzamento del costo della vita. Un declino che viene però offuscato da una trasformazione dei meccanismi retributivi che passano dalla paga oraria sempre più verso il cottimo
- I processi di esternalizzazione sono ormai diventati una routine economica con l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro. Ciò spinge gli individui a incrementare il tempo dedicato a forme di secondo impiego, che non è più una caratteristica delle economie in via di sviluppo. Gli accordi condotti offshore e onshore mancano di trasparenza, mentre il risultato resta sempre quello di una diminuzione delle forme di impiego standard. Un numero sempre più significativo della forza lavoro è composto da impiego temporaneo a costi ridotti e privo delle tutele che caratterizzavano l'impiego salariato.
- Sostituzione di lavoro salariato da parte del *self-employment*. La transizione dal regime industriale a quello post-industriale è andata di pari passi con la crescita del *self-employment*. Esso viene promosso attraverso un'esaltazione dell'automipiego e di una mentalità borghese, ma anche insistendo sull'autotutela e l'autorappresentanza dei propri interessi. Pertanto, invece di annoverarsi tra i lavoratori poveri, in molti casi vengono considerate come un'opportunità di ultima istanza.
- Allungamento o riduzione della giornata, della settimana e della vita lavorativa come effetto delle politiche di flessibilizzazione. La crescente irregolarità si muove infatti parallelamente con la crescita del carico di lavoro anche per quella parte di forza lavoro riconosciuta nel rapporto salariale che vengono costantemente spinti a muoversi tra progetti temporanei senza avere più un posto di impiego fisso.

- Drastica riduzione dei benefit riconosciuti al lavoro salariato, minando così l'effettività della protezione e della sicurezza sociale. Un ampio spettro di contributi sociali sono stati infatti tagliati o ridotti.
- Rilassamento del controllo da parte delle agenzie governative sull'effettiva aderenza delle condizioni di lavoro ai termini previsti dalla legge.

Il tirocinio ben si iscrive all'interno di questo quadro, configurandosi a causa del mancato riconoscimento delle attività produttive come un'ulteriore frontiera di queste tendenze. La sua natura di rapporto formativo, infatti, consente un'elusione dei vincoli del rapporto di subordinazione, consentendo alle imprese di accedere così nei fatti a una forza lavoro mascherata. Tuttavia, con ciò non si intende affermare che l'intento del legislatore sia quello di consentire alle aziende di utilizzare il tirocinio come dispositivo di informalizzazione del lavoro, piuttosto, esso appare coinvolto tanto nell'articolazione di politiche neoliberiste volte a ridurre la tutela che viene invece garantita all'apprendistato, quanto nel consentire alle imprese di accedere a una forza lavoro senza riconoscere loro le garanzie salariali. È dunque in questo duplice senso che l'ipotesi qui avanzata iscrive il tirocinio nel quadro di un avanzamento dei processi di informalizzazione così descritti, ossia associando questo non tanto a un'assenza di regolazione formale, ma dove questa, sempre più svuotata, consente alle imprese di eludere quei vincoli che vengono invece riconosciuti al rapporto di lavoro standard finendo con l'estendere le condizioni di lavoro che storicamente caratterizzano la dimensione informale.

4. Chi beneficia del tirocinio? Le attività dei tirocinanti e il loro impiego

'Many large companies are using a certain resource to get more things done and make more money. What is the resource? This resource is the best-educated minds available. This resource is the power of interns. Wouldn't you want this resource powering your business too?'

Reclama di un sito che promuove tirocini negli USA.
www.internsprofit.com

Introduzione

L'intento di questa sezione è quello di interrogarsi sulle ragioni che spingono sempre più aziende ad ospitare tirocinanti. Se nel corso dei precedenti capitoli si è smentita l'ipotesi che vede la crescita del tirocinio come conseguenza dell'emergere di un'economia della conoscenza, in questa sezione verrà si tenderà di comprendere se le ragioni che spingono le imprese ad attivare un tirocinio corrispondono ad esigenze legate ai benefici formativi dei tirocinanti, oppure alle necessità organizzative delle aziende. A differenza di quanto sostenuto dalle politiche che hanno promosso il tirocinio in questi anni, esaltando la loro funzionalità nel formare una forza lavoro adeguata alle sfide dell'economia globale e della conoscenza, ciò che emerge da questo capitolo è piuttosto una particolare funzionalità del tirocinio nel consentire alle aziende di far fronte ai bisogni organizzativi che caratterizzano le tendenze organizzative nel contesto della globalizzazione neoliberista.

Nel corso del primo paragrafo si tenterà di ricostruire le motivazioni che hanno portato le aziende a scegliere di ospitare un tirocinante presso la loro struttura. Le storie raccontateci dai tirocinanti, infatti, lasciano scorgere l'uso del tirocinio come una sorta di 'tappabuchi', ossia una forza lavoro che viene impiegata per far fronte al bisogno di una forza lavoro economica e temporanea. I tirocinanti vengono talvolta impiegati come jolly, per coprire mansioni periferiche, oppure vengono integrati con il resto della forza lavoro, trovandosi a condividere obblighi e responsabilità, senza però godere degli stessi benefici.

Tale processo, però, non solo pone i tirocinanti al margine della forza lavoro, ma finisce anche con il condizionare l'assegnazione delle attività da svolgere. Come esposto nel secondo paragrafo, essa avviene talvolta su base quotidiana, a seconda del bisogno giornaliero, in altri casi i tirocinanti diventano responsabili di mansioni periferiche, come la gestione dei social, oppure condividono le stesse mansioni dei colleghi contrattualizzati. A determinare queste variazioni non sono però differenti esigenze formative, ma, ancora una volta, bisogni di carattere produttivo che permettono di ottenere benefici dal loro lavoro, pur non riconoscendo loro le garanzie del lavoro subordinato. Il

tirocinante diviene così non solo un modo per ridurre il costo del lavoro, ma una precisa soggettività che aderisce in modo particolare ai bisogni organizzativi che caratterizzano il capitalismo reticolare. Nel terzo paragrafo, invece, si tenterà di mettere a fuoco i vantaggi che il tirocinio offre alle aziende. La scelta di ricorrere al tirocinio non corrisponde infatti soltanto alla volontà di ridurre il costo del lavoro, ma determina una generale possibilità da parte di queste di sollevarsi dalle responsabilità che la regolazione formale dell'economia riconosce ai datori di lavoro. La volontà di deresponsabilizzarsi comporta così un vantaggio anche nell'ambito delle relazioni industriali, escludendo i tirocinanti dalla possibilità di godere dei diritti riconosciuti al lavoro subordinato fuori e dentro il luogo di lavoro. Tuttavia, essa non è prerogativa soltanto delle imprese, ma è una dimensione ricorrente anche nel comportamento di soggetti istituzionali che, sovraccaricati dall'impatto dell'esplosione, non riescono ad assolvere fino in fondo ai propri compiti di sorveglianza. La questione della responsabilità costituisce infine l'occasione per un excursus dove essa verrà affrontata non solo come sintesi efficace dei meccanismi strutturali che spingono le aziende a usare il tirocinio, ma anche come punto di partenza dal quale poter immaginare un tirocinio equo.

4.1. *'In realtà ero più che altro un jolly'*. Il tirocinante tappabuchi

Nei capitoli precedenti abbiamo visto come l'ipotesi di una relazione tra la crescente centralità della conoscenza negli attuali paradigmi produttivi e l'esplosione del tirocinio non sia in grado di spiegare i processi in campo. Cosa spinge allora sempre più imprese a ospitare un tirocinante? Quali fattori determinano la scelta di inserire un tirocinante nella forza lavoro delle imprese? Sono queste ragioni che riguardano di formare forza lavoro, o sono piuttosto esigenze di carattere produttivo a motivare queste scelte? L'ipotesi che viene avanzata in questa sezione è che il tirocinio rappresenta una figura particolarmente funzionale a far fronte ad esigenze di carattere produttivo che esulano dallo scopo del tirocinio per come esso è originato. In altre parole, sembra esservi una relazione sistemica tra l'abuso del tirocinio e le esigenze produttive delle imprese per come queste emergono in un contesto caratterizzato non solo dalla crisi, ma anche da trasformazioni di più lungo periodo e che negli ultimi anni hanno visto sempre più aziende ricorrere a processi di informalizzazione (Routh & Borghi, 2016).

'Ho iniziato un po' perché la responsabile del mio ufficio aveva richiesto un part-time. All'inizio infatti era un po' smazzati il lavoro che io non posso fare, all'inizio era così, che ci poteva stare perché non puoi mettere parola su cose che non conosci bene... mi sembrava proprio l'idea: 'ok io c'ho il part-time tu fai il resto'

(Giovanni, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

A termine del suo Master in Business and Administration, Giovanni, che ha già esperienze lavorative nell'ambito del marketing e dell'e-commerce, grazie alla rete di contatti messa a disposizione dall'università, si trova a svolgere un tirocinio curricolare (poi prolungato come tirocinio extracurricolare) nella sezione merchandising di Car, nota azienda automobilistica emiliana. L'attrattività del brand e la possibilità di svolgere il lavoro per il quale ha studiato, motivano Giovanni a scegliere questo tirocinio a completamento del suo corso di studi. Esso, infatti, rappresenta ai suoi occhi non solo un'opportunità formativa, ma l'occasione per potersi finalmente inserire all'interno di un'azienda strutturata, dato che da circa un paio d'anni aveva accumulato esperienze nel settore con lavori saltuari per piccole aziende del territorio: *‘avevo già esperienza nel settore, ma mi ero reso conto che come stavo – ossia con una partita IVA – non avrei potuto fare granchè. Per questo ho fatto l'MBA, poi li ho legato con questo prof. che lavora in questa azienda e allora ho scelto di fare il tirocinio da loro’*.

Tuttavia, come lui stesso nota, è assente una reale progettualità formativa: *‘studi degli anni per poi ritrovarti a rinominare foto come una scimmia che clicca su mouse e tastiera?’*. Piuttosto, ci fa notare come il tirocinio sembra essere l'esito di una serie di trasformazioni organizzative attivate dalla richiesta del part-time da parte della responsabile dell'ufficio a seguito di una gravidanza. Di fronte a tale richiesta, il tirocinio appare una soluzione economica per far fronte a quella parte di lavoro lasciata scoperta dall'attivazione del part-time. La necessità di procedere a una riorganizzazione interna non sembra però essere l'unica causa a determinare la scelta di utilizzare un tirocinio. L'elemento di particolare interesse è che l'ufficio in cui Giovanni si trova a svolgere il tirocinio è stato recentemente internalizzato, dopo essere stato per molto tempo svolto in outsourcing. La vendita di prodotti commerciali quali abbigliamento, modellini in scala, oggetti per la casa, non rappresenta, infatti, il *core business* dell'azienda che è invece quello della produzione di automobili. Come osserva il filone della letteratura che ha investigato la disintegrazione verticale delle imprese (Gereffi & Korzeniwicz, 1994; Dorigatti & Mori, 2016; Borghi, Dorigatti, & Greco, 2017), questa condizione fa sì che le risorse vengano concentrate verso gli ambiti della produzione che più incidono sulla creazione di valore. Nel modello reticolare, che negli ultimi anni si è imposto come metafora dell'organizzazione produttiva (Boltanski & Chiapello, 1999), l'ufficio nel quale Giovanni si trova a svolgere il tirocinio si trova dunque posizionato ai margini, ed è lì che si concentra il rischio di informalizzazione. È proprio in questi ambiti periferici che si concentrano le restrizioni delle risorse, e questo contribuisce a fare in modo che le esigenze organizzative dell'azienda precipitino sull'attivazione di un tirocinio, piuttosto che su soluzioni comprese all'interno dei rapporti di lavoro salariati.

Quando ho iniziato il tirocinio era una fase di contenimento dei costi. L'azienda aveva fatto tutti gli ammortizzatori sociali, cassa integrazione ordinaria e straordinaria, anche mobilità, per mansioni equivalenti a quelle che facevo io.

(Lamberto, 28 anni, tirocinio curriculare)

Anche Lamberto svolge il suo tirocinio al termine del proprio Master in Business and Administration. Come Giovanni, anche lui ha scelto di svolgere il Master dopo alcune esperienze lavorative, con la speranza che il titolo di studio e il tirocinio ad esso connesso potessero aprirgli le porte per un'occupazione stabile. Per questo motivo, affronta il tirocinio con grande entusiasmo, data anche la possibilità di lavorare all'interno della gestione delle risorse umane di una grande azienda multiservizi, ambito nel quale si è specializzato durante il master. Tuttavia, anche il suo tirocinio non sembra corrispondere alla volontà da parte delle imprese di formare nuovo personale: *'le cose da fare variavano ogni giorno a seconda di ciò che c'era bisogno di fare'*. Ad incidere su questo è secondo Lamberto, in particolare lo scenario nel quale si trova ad inserirsi, caratterizzato per una situazione: *'stagnante, tendente al peggio'*, nel quale si rende ben presto conto che non verrà mai assunto. Piuttosto, la sua opinione è che in un contesto caratterizzato da tale riduzione dei costi, il tirocinio viene utilizzato per poter sopperire alla carenza di personale. Sarebbe però errato pensare che la scelta di 'assumere' Lamberto da parte dell'azienda sia legato alla semplice volontà di ridurre i costi. Proprio in virtù della sua condizione di rapporto formativo, il tirocinio consente infatti di eludere le restrizioni alle assunzioni che la legislazione impone per quelle aziende che ricorrono agli ammortizzatori sociali. In questo scenario, il tirocinio rappresenta piuttosto un modo per poter aggirare anche i vincoli determinati dall'accesso agli ammortizzatori sociali, sopperendo al bisogno di forza lavoro, per giunta a titolo gratuito e senza rischiare di incorrere in sanzioni.

'Questa ricerca penso che sia proprio nata dal dipartimento e non penso che ci siano dei fondi e quindi magari anche il fatto di usare i tirocinanti andava bene per loro nel momento che erano in pochi e non potevano somministrare tutti i questionari hanno usufruito di persone che stanno studiando'.

(Rosaria, 21 anni, ex tirocinante curriculare)

La necessità di far fronte a un bisogno di forza lavoro aggiuntiva senza gravare sulla disponibilità di risorse, non appartiene però soltanto all'iniziativa di un privato rivolto a incrementare i propri profitti. Rosaria è una studentessa di laurea magistrale in sociologia e, assieme a Luca, suo coetaneo, al

termine della laurea triennale ha svolto un tirocinio curriculare proprio all'interno dell'università: *'Dato che voglio fare la ricercatrice, ho colto al volo l'opportunità di fare il tirocinio in un gruppo di ricerca del dipartimento che era stata pubblicizzata dal sito'*. Il tirocinio si svolge proprio all'interno dell'università e consiste nella partecipazione alle attività di ricerca coordinate da un professore del loro dipartimento. In particolare, ai due studenti viene chiesto di occuparsi in autonomia della somministrazione di un numero determinato di questionari. Come ci racconta Luca: *'Eravamo in una ventina, divisi in coppie. C'è stata una riunione dove ci hanno detto cosa fare e come farlo e poi c'era una prima deadline, cioè due questionari entro i primi mesi da rispettare, altrimenti eri fuori dal gruppo'*. Il programma del tirocinio è dunque ben strutturato, prevede dei momenti di verifica del lavoro svolto, e organizzato in modo da rispettare le esigenze della ricerca scientifica, come ad esempio: raccoglimento di un numero minimo di questionario, selezione di un campione con specifici criteri, ecc... Tali criteri, però, si traducono per i tirocinanti in una vera e propria eterorganizzazione, che non fa i conti con esigenze formative specifiche, ma è orientato esclusivamente a soddisfare i propri bisogni produttivi. Ad esempio, ai tirocinanti viene chiesto di non far caso ai vincoli orari, previsti dalla regolamentazione di ateneo sui tirocini, ma di prolungare il tirocinio finché non viene soddisfatto il numero minimo di questionari: *'a volte era difficile riuscire a trovare le persone, infatti il tirocinio è durato più di sei mesi alla fine'*.

L'impegno richiesto ai tirocinanti non è di poco conto e, quando faccio notare che forse avrebbe necessitato di qualcuno con una formazione adeguata, magari inquadrato con una posizione contrattualizzata, Luca ci racconta che: *'qualche tempo dopo infatti ho visto uscire un assegno di ricerca'*. Pertanto, anche in questo caso emerge un uso del tirocinio volto a superare una fase di contenimento dei costi, nel particolare, eludendo la scarsità di risorse messe a disposizione per la ricerca universitaria. Il tirocinio non è infatti stato accompagnato da alcun momento formativo, né si è mostrato aderente a quanto previsto dai regolamenti di ateneo sui tirocini curricolari. Piuttosto, esso ha rappresentato un modo per poter condurre una ricerca in un contesto di assenza di risorse, consentendo così all'equipe di ricerca di aggirare l'ostacolo di una costante riduzione dei fondi di ricerca.

Diciamo che ne avevano bisogno perché il nome dell'associazione è cresciuto molto, più delle forze che erano in campo. C'erano dei finanziamenti in arrivo, i dipendenti però dovevano gestire la produzione dei documentari. C'era bisogno di persone se no la struttura sarebbe collassata su sé stessa. Il problema è che non si è cercato mai una ricerca di finanziamenti che coprisse la spesa di una nuova persone e quindi si sono adagiati sull'arruolamento di tirocinanti.

(Mario, 28 anni, tirocinio extra-curriculare)

Non sono però soltanto le aziende in crisi o alle prese con una riduzione dei fondi a fare uso della forza lavoro tirocinante. Come osserva parte della letteratura che si è occupata dei processi di informalizzazione, il ricorso al lavoro informale avviene anche nel momento in cui si presenta una crescita improvvisa della domanda. Questo accade per esempio nel *fast fashion*, dove l'articolarsi di una domanda di mercato sempre più elastica e esigente ha portato importanti aziende del settore a imprimere sulle proprie reti di fornitura nei paesi in via di sviluppo una notevole pressione. In seguito a ciò, le aziende fornitori si trovano a ricorrere con sempre più frequenza a una forza lavoro di tipo informale, spesso reclutata nelle zone rurali e retribuita giornalmente, oltre che costretta a lavorare in condizioni particolarmente disagiate all'interno di 'fabbriche del sudore' (Mezzadri, 2012; 2013; 2014).

Con le dovute differenze, questa condizione non è distante da ciò che accade in Fablab, un'associazione che svolge però a tutti gli effetti il lavoro di una piccola casa cinematografica, produttrice di documentari di carattere indipendente principalmente finanziati con risorse pubbliche. Quando inizia, Mario è l'unico tirocinante in organico, ma, proprio durante il suo tirocinio, uno dei prodotti dell'associazione riscontra particolari favori del pubblico, determinando così un'improvvisa crescita delle loro attività.

Ciò è stato una fortuna per Mario, che ha visto infatti il proprio tirocinio procedere a una conversione verso una posizione salariata, pur se di natura precaria. Tuttavia, la necessità di una forza lavoro in grado di ricoprire l'aumentato fabbisogno, assieme alla volontà di eludere la ricerca di nuovi finanziamenti, porta Fablab ben presto a reclutare nuovi tirocinanti curricolari: *'almeno un paio ogni sei mesi, su un totale di una decina di noi'* Una dinamica che Mario ci racconta essere particolarmente diffusa nel settore, anche grazie all'abbondanza di offerta di tirocinanti che ne sta facendo un settore in cui si *'assume con contratto sempre di meno'*. Tale meccanismo, però, non sarebbe stato possibile senza la facilità con cui Fablab è in grado di reperire tirocinanti, così da superare il rapido turnover che l'uso di una tale forza lavoro costringe ad affrontare. Ciò non è però determinato soltanto da un'offerta di lavoro storicamente sproporzionata rispetto al settore, al punto che ne fa dei media uno dei settori più colpiti dai processi di informalizzazione (Lobato & Thomas, 2015), ma anche grazie alla facilità con cui Fablab può reperire i tirocinanti direttamente dalle liste messe a disposizione dall'università. Una complicità indiretta data dagli enti promotori che, invece di scoraggiare un uso sistematico del tirocinio, si trova a incoraggiarlo grazie alla capacità di offrire una disponibilità di tirocinanti costante.

Io ho il tirocinio extracurricolare di orientamento, la tipologia b, quella ritengo era semplicemente una necessità di un picco di lavoro che è stato sostituito e contrattualizzato in quel modo... Terminata quel periodo di picco di lavoro per quell'esperienza sono rimasta a casa. Poi mi hanno chiamata dopo due mesi e mi hanno proposto di fare il contratto, ma perché non potevano fare altrimenti che la gente da li scappa...

(Annalisa, 28 anni, tirocinio extra-curricolare)

La stessa dinamica in cui il tirocinio viene utilizzato per far fronte a un improvviso bisogno di forza lavoro guida anche la scelta dell'azienda di Annalisa. Si tratta di un'azienda privata operante nel settore della formazione professionale, controllata da un'importante associazione datoriale, dove era perfettamente integrata e sovrapposta al resto della forza lavoro. Annalisa nutre importanti aspettative all'inizio del tirocinio, essendo questo il secondo dopo che ne aveva già svolto un altro presso un ufficio pubblico durante la sua laurea in scienze politiche, pertanto, questa condizione le appare essere una buona notizia perché segnalava: *'che avevamo bisogno di persone'*. Tuttavia, tali aspettative vengono deluse dalle condizioni di lavoro di questa azienda, con orari di lavoro prolungati e una pressione che si traduce in un generale sconforto da parte dei dipendenti. Ben presto, appare chiaro come i tirocinanti vengono utilizzate per far fronte a improvvisi picchi di lavoro, mostrando un totale disinteresse verso l'obiettivo formativo, ma anche scarse opportunità di giungere a un pieno riconoscimento salariale.

A determinare tale scelta è, secondo Annalisa, la costante incertezza di un accesso ai finanziamenti necessari: *'Il fatto di essere un ente di *** li metteva sempre nella condizione di incertezza data dagli azionisti di maggioranza. E le incertezze si traducevano nella maggior parte dei casi in mancati contratti per persone che erano lì da anni e nell'assunzione di tirocinanti'*. Secondo quanto ci viene raccontata da Annalisa, dunque, i tirocinanti venivano utilizzati non solo per incrementare il numero della forza lavoro senza aggiungere costi, ma anche in sostituzione di questa, sia come mancate stabilizzazioni, ma anche a causa di dimissioni da parte del personale. La condizione di incertezza in cui versa questa azienda, dunque, vede nel tirocinio un possibile strumento con cui dotarsi di una forza lavoro che consente alti livelli di elasticità, così da fronteggiare anche un'improvvisa riduzione dei finanziamenti. I tirocinanti, infatti si trovano a svolgere le stesse tipologie di attività dei propri colleghi contrattualizzati, condividendo con essi anche la tendenza al prolungamento dell'orario di lavoro: *'fino a 10 ore al giorno quando c'erano scadenze imminenti'*. Pur non venendo riconosciuta alcuna retribuzione alle ore che eccedono quanto previsto dal piano formativo, dunque, i tirocinanti sono messi di fronte a una pressione da parte dei rappresentanti dell'azienda: *'ci chiedevano di rimanere e poi li sai che non è che puoi dire di no'*

C'erano due persone che lavorano alla rivista e poi c'è un tirocinante che ruota. Chi gestisce l'editing di solito è il tirocinante che fa anche la parte on line, sai fino a che potevano avere gente dall'università a gratis.. Conta che io ho insegnato al tizio che c'era dopo di me e a me mi ha insegnato uno che c'era prima.

(Francesco, 28 anni, tirocinio curriculare)

Dopo essersi laureato in Storia, infatti, Francesco ha deciso di svolgere un tirocinio mentre si stava preparando alla domanda di dottorato. Nonostante le piccole dimensioni del suo ufficio, anche nell'esperienza di Francesco il tirocinio viene utilizzato per far fronte a una complessità organizzativa. L'azienda che si trova a ospitarlo è una rivista scientifica parte di un noto gruppo editoriale della zona, dove lavorano oltre a lui due persone assunte in un rapporto di lavoro subordinato full-time. Ancora una volta, il rapporto con gli enti promotori, in particolare l'università, facilitano l'accesso alla forza lavoro tirocinante, consentendo così a questa piccola casa editrice di contare su una certa stabilità, nonostante le scadenze dei progetti formativi. Il tirocinante diviene dunque una figura strutturalmente inserita all'interno dell'organico e che viene puntualmente sostituita al termine del progetto formativo.

La sua integrazione nella forza lavoro di questa azienda oscilla tra la figura del jolly, pronto a svolgere quei lavori di carattere riempitivo, e alcune responsabilità specifiche, legate in particolare alla gestione dei social network. Durante la giornata, inoltre, si susseguono tempi morti, durante i quali Francesco riesce addirittura a lavorare da casa, e momenti di lavoro intenso, dove: *'gli altri passavano e mi lasciavano le cose da fare sulla scrivania'*. Pur non avendo un profilo definito, il tirocinante si trova a sostituire l'equivalente di lavoro di una posizione che a tutti gli effetti dovrebbe essere inquadrata all'interno di una posizione che andrebbe formalizzata in un rapporto di lavoro. Inoltre, il meccanismo viene reso più efficiente grazie a un sistema di formazione stabilito tra gli stessi tirocinanti. In questo modo, l'azienda si trova a risparmiare anche i costi della formazione, affidando al tirocinante in uscita la responsabilità di formare quello in entrata. Non solo dunque le motivazioni che spingono questa azienda ad attivare un tirocinio corrispondono a precise esigenze organizzative, ma la parte formativa viene addirittura svolta dagli stessi tirocinanti. Il tirocinio viene così ridotto a essere un semplice inquadramento alternativo di una posizione lavorativa precaria. Francesco, infatti, confessa di aver accettato di lavorare in quelle condizioni: *'perché era un periodo di merda, avevo la possibilità comunque di lavorare sul mio progetto di dottorato, e mi sembrava meglio che restarmene a casa'* e che, una volta maturata una differente prospettiva di carriera: *'oggi non lo rifarei assolutamente'*.

Eravamo quattro tirocinanti su un totale di cinque lavoratori. Il caporedattore aveva un contratto a progetto con un giorno registrato su sei che ne lavorava effettivamente. Lavorava tanto e poi aveva la responsabilità di gestire noi. Poi eravamo altri tre tirocinanti come correttore di bozze e un tirocinante come grafico. Questa casa editrice lavora solo grazie ai tirocinanti in pratica. Lui aveva proprio l'elenco dei tirocinanti che mano a mano chiamava di tutte le domande fatte... quando chiedi se puoi fare il tirocinio è come entrassi in una lista d'attesa dal quale lui poi va a pescare.
(Alessia, 24 anni, tirocinio curricolare)

Fino a che punto, però, è possibile immaginare un uso del tirocinio sostitutivo del rapporto di lavoro? È uno strumento valido solo per far fronte a improvvise variazioni, oppure può diventare sostitutivo dell'intera forza lavoro? L'intervista riportata qui sopra rappresenta forse il caso più emblematico di sfruttamento che ho incontrato durante la ricerca sul campo. Non solo, infatti, come nel caso di Francesco, siamo di fronte a un pieno inserimento del tirocinio all'interno dell'organico aziendale, ma la forza lavoro di questa azienda è composta in larga parte da tirocinanti. Alessia, studentessa di magistrale, ha svolto presso questa piccola casa editrice un tirocinio curricolare previsto come opzionale nel suo programma di studio. Un settore problematico, non solo per la presenza di una sfera informale storicamente consolidata (Lobato & Thomas, 2015), ma anche a causa delle particolari difficoltà affrontate da questo settore a partire dalla crisi del 2007/2008 (Dieci & Fontani, 2012). L'azienda in cui si trova a svolgere il tirocinio, però, vede una forza lavoro totale di cinque persone, di cui uno soltanto inquadrato all'interno di una collaborazione, mentre gli altri sono tutti tirocinanti curricolari. Questi vengono cambiati periodicamente ogni 250 ore, un tempo maggiore rispetto alle 150 ore previste dal corso di studio: *'Lui diceva che è perché in 150 ore non impari nulla. Anche se poi le ultime ore le ho spese per formare il tirocinante entrante'*. Anche in questo caso, dunque, viene istituito un sistema di trasmissione delle conoscenze interno ai tirocinanti, mostrando come vi sia un sostanziale disinteresse nei confronti della loro formazione. Inoltre, anche in questo caso il comportamento dell'ente promotore, ossia l'università, consente di ottenere garanzie su un costante ricambio, permettendo così una riorganizzazione aziendale proprio attorno alla figura dei tirocinanti. Nonostante l'uso del tirocinio fatto da questa azienda, lontano da ogni prospettiva di formazione, l'offerta di tirocinanti non sembra mancare. Ciò accade da un lato a causa dell'inadeguatezza dei sistemi di controllo degli enti promotori, ma anche grazie a una domanda crescente di tirocinio proprio nell'ambito dell'editoria. Nonostante l'utilizzo fatto del tirocinio sia chiarito da parte del proprietario della casa editrice, non mancano tirocinanti dalla quale poter accedere. Talvolta, vi è addirittura un'abbondanza di offerta, spingendo l'azienda a fare un test di selezione basato sulle

competenze necessarie a lavorare: *‘una cosa che mi è sembrata positiva perché lo rendeva serio’*, che però perdeva di senso una volta svelata la condizione strutturale dell’uso dei tirocinanti.

Un siffatto utilizzo, dove i tirocinanti costituiscono la forza lavoro principale della casa editrice, si riverbera anche nelle condizioni di lavoro dei tirocinanti, annichilendo quello spazio di flessibilità nello svolgimento del processo formativo che pure viene solitamente lasciato ai tirocinanti: *‘se non ci andavi o se vuoi uscire qualche minuto primo dovevi dirglielo in anticipo che lui si organizzava e ti diceva se potevi o no. Lavorare a gratis così è mortificante, dopo un mese e mezzo, infatti, ero quella che c’era da più tempo. Dopo un po’ inizi a sentire il peso di lavorare a gratis, l’unica soddisfazione era quando l’autore era contento, per il resto non ci veniva riconosciuto nulla’*, conclude sconsolata Alessia, intravedendo chiaramente la condizione di sfruttamento alla quale è stata sottoposta: *‘voglio pensare che lo facesse perché non aveva soldi. In fondo io sono ancora una studentessa di triennale e il tirocinio lo dovevo fare comunque’*.

Gli specializzandi tra di loro si chiamano schiavizzandi. Fanno gran parte del lavoro dello strutturato. Lo strutturato fa il giro visite e poi nel pomeriggio fa la sua professione privata. Chi sta la notte di solito è lo specializzando. Nell’ambito medico si usa moltissimo schiavizzare il frequentante. In pediatria dovevi frequentare per almeno 4 anni a gratis prima di poter entrare. Pediatria è particolarmente scandalosa, nel reparto vedi sempre solo i frequentanti e specializzandi, mai il primario.

(Irene, 28 anni, specializzanda)

Nonostante le interviste qui raccolte non soddisfino criteri rappresentativi che ci permettano di generalizzare le considerazioni condotte sino ad ora sulla matrice economica delle scelte delle aziende di ospitare un tirocinante, fino ad ora è emersa un’importante trasversalità dei meccanismi analizzati che merita di essere approfondita. Pur nelle differenze abbiamo visto infatti usare il tirocinio come dispositivo di informalizzazione del lavoro sia in grandi aziende, parti di marchi multinazionali, sia in piccole aziende, tanto nel privato quanto nel pubblico. L’ultimo stralcio di intervista ci fa scorgere la presenza dei processi di informalizzazione anche all’interno dell’ambito in cui il tirocinio ha trovato la sua origine, ossia quello della professione medica, che oggi pare subire allo stesso modo i processi di informalizzazione.

Irene è una specializzanda in chirurgia quando la intervista. Il percorso formativo medico è in più punti attraversato da momenti di formazione sul lavoro, così Irene si è trovata a svolgere più tirocini, peraltro regolamentati autonomamente all’interno delle istituzioni professionali stesse. Durante l’intervista, svolta agli inizi della mia ricerca sul campo, sono stato sorpreso da come le sue critiche

non riguardassero soltanto le lacune formative, ma la condizione di un uso intensivo della forza lavoro tirocinante e gratuita nell'ambito sanitario. Le restrizioni imposte dalle politiche neoliberiste, sembrano infatti aver favorito l'articolazione di processi di informalizzazione, riducendo le opportunità di lavoro e incrementando la disponibilità di un esercito di riserva, in molti casi necessario a garantire la tenuta del servizio. È questo il caso di molti reparti, in cui il personale strutturato si limita a svolgere i lavori diurni, riservando invece ai soggetti in formazione lo svolgimento dei turni di notte.

Nonostante l'assenza di un riconoscimento delle loro attività produttive, gli specializzandi, cioè coloro impegnati in un percorso formativo all'interno della struttura, vengono così utilizzati per coprire le disponibilità di una delle parti più gravose del servizio. Certamente, l'assenza di una retribuzione da tempo caratterizza i tirocini professionali, essendo questo inquadrato all'interno di un processo che non ha come esito quello di un rapporto salariale. Tuttavia, in un contesto organizzativo caratterizzato dalla necessità di far fronte a una significativa restrizione delle risorse pubbliche, tale condizione, pur se temporanea, rappresenta un fattore decisivo per l'organizzazione del lavoro. Al pari delle altre dinamiche descritte in questo capitolo, ciò denota nella gestione del tirocinio la prevalenza di motivazione legate all'organizzazione della produzione rispetto a quelle formative, riducendo la formazione sul lavoro a un riempitivo dei buchi organizzativi lasciati dai tagli ministeriali. Questa condizione, però, non si limita alla semplice sostituzione di un rapporto di lavoro con un rapporto formativo, ma finisce con il determinare l'assegnazione di attività particolarmente gravose e persino a caratterizzare il linguaggio con cui gli specializzandi riflettono sulla loro situazione. È, infine, questa relazione tra la condizione di informalità dei tirocinanti e le attività che vengono loro assegnate a costituire l'oggetto di analisi del prossimo paragrafo.

4.2. *'Alla fine non si può mai dire che un tirocinante non lavora'*. Le attività dei tirocinanti tra formazione e lavoro

Come abbiamo visto nel precedente paragrafo, a differenza di ciò che accadeva nel tirocinio originario, le motivazioni che spingono le aziende a scegliere di attivare un tirocinio appartengono a precise esigenze produttive piuttosto che a un reale investimento nei confronti della formazione. Le storie raccontateci dai tirocinanti descrivono infatti uno scenario in cui esso viene utilizzato in sostituzione di posizioni contrattualizzate, dietro le spinte di tendenze rintracciabili nel quadro della globalizzazione neoliberista che portano le aziende a ricercare in maniera ossessiva una riduzione dei costi di lavoro. La tendenza a un ritorno dell'informalizzazione, infatti, non è una semplice risposta di carattere emergenziale alla restrizione di mercato imposte dalla crisi, ma rappresenta una tendenza

di lungo periodo che da tempo condiziona le scelte organizzative. A incidere sulle condizioni di lavoro dei tirocinanti, però, non è solo la ricerca di un lavoro economico e flessibile con cui affrontare un mercato in costante oscillazione, ma anche la condizione di soggetti in formazione che legittima la loro assegnazione a mansioni periferiche e ripetitive.

Tuttavia, si tratta di una relazione, quella tra mancato riconoscimento e svolgimento di mansioni periferiche, già messa a fuoco all'interno del dibattito sull'economia informale. Come osserva Sassen nell'analisi del lavoro delle donne nell'ambito della distribuzione americana: *'Sembra esserci una relazione tra la svalutazione del lavoro e il processo di femminilizzazione di questi'* (Sassen, 1998, p. 144), e questo accade proprio in virtù dello scarso riconoscimento, ossia, riferendoci Honneth (2010, p. 57), di una *'scarsa stima sociale di cui gode la professione'*. Il rapporto tra i problemi organizzativi e i processi di informalizzazione vede infatti una maggiore esposizione a rischio di informalizzazione quelle attività di scarso valore o responsabilità. Secondo la sociologa olandese, infatti, l'uso di forza lavoro femminile migrante nel terziario americano vede una reciprocità tra lo scarso valore delle attività svolte e il ricorso a una soggettività specifica come quella delle donne migranti. Ciò che si viene a determinare è dunque un circolo vizioso che vede sempre più allargarsi lo spettro dei posti di lavoro a rischio informalizzazione, a causa della crescente disponibilità di questa forza lavoro, che aumenta sempre di più proprio a causa di salari ridotti e diritti compressi.

Pur nelle differenze di contesto, l'ipotesi è che questi meccanismi sono rintracciabili anche nelle condizioni di lavoro dei tirocinanti. L'immagine del tirocinante che fa le fotocopie, spesso decantata nella cultura popolare, sembra nascondere un fondo di verità. Le interviste raccolte sul campo, ricalcano infatti quanto evidenziato già da Frenette (2013) nell'ambito dei tirocini nell'industria musicale, dove i tirocinanti percepiscono come degradanti quelle mansioni di carattere ripetitivo, mentre reagiscono positivamente alla richiesta di creatività e autonomia. Come riportato nella wordcloud in figura 10, che raccoglie le parole più frequenti durante le interviste, il rapporto con il proprio lavoro, le mansioni assegnate e le relazioni con i colleghi, sono stati tra gli argomenti più discussi durante le interviste. Si tratta, tuttavia, sia nell'analisi di Frenette, sia nelle riflessioni dei tirocinanti stessi, di una prospettiva che sottovaluta proprio l'impatto che i fattori organizzativi hanno nel determinare queste condizioni. Sono infatti i bisogni organizzativi, piuttosto che i piani formativi, a guidare l'assegnazione delle attività ai tirocinanti, determinando un contesto dove i tirocinanti non solo non godano dei benefici salariali, ma anche quelli di carattere formativo.

quando mi sono reso conto di non aver sviluppato nessuna qualifica specifica'. Il contesto aziendale nel quale si trova inserito, inoltre, contribuisce a scoraggiare le sue aspettative, spingendolo a razionalizzare non solo l'idea di una sostituzione della forza lavoro precedentemente allontanata attraverso il tirocinio, ma anche l'assenza di una prospettiva di salarizzazione. Ciò chiarisce la matrice produttiva che ha guidato non solo l'azienda ad attivare tirocini, ma che ha finito con il condizionare anche la quotidianità dell'esperienza di Lamberto, affidandogli mansioni che nulla hanno a che vedere con la finalità formativa.

Il tirocinio lo sto ancora svolgendo e fino ad ora ho fatto due cose. La corretrice di bozze, lavoro interessante perché il lavoro redazionale comprende questo, logico che non mi mettono a fare chissà cosa... cioè il lavoro di pubblicazione di punta. Poi c'è tutto un aspetto, che non avevo calcolato, che era un lavoro più informatico di inserimento di banche dati, trasposizione di font greci nell'alfabeto latino, lavoro che trovo superfluo alla mia formazione. La correzione di bozze dal mio punto di vista ci può stare... Però è un lavoro che pesa un po'.. tutte queste cose di forma vengono date da fare ai tirocinanti. Perché alla fine bhò, non è che sono compiti difficili che richiedono responsabilità. Semplicemente stare lì al computer e mettere una a al posto di una alfa, devi inserire informazioni, ecc... A volte sto pomeriggi interi a fare copia/incolla... A volte lavoro da casa perché sono lavori informatici quindi giacché li faccio dal mio computer, non sono neanche lavori complicati dove hai bisogno dell'aiuto di qualcuno quindi posso benissimo farli a casa. Mi sento una macchina, non mi sento una mente pensante all'interno di questa cosa qui...

(Nina, 23 anni, tirocinio curricolare)

Nina è una studentessa di lettere classiche e si trova a svolgere un tirocinio curricolare come previsto dal suo piano di studi. Per farlo, ha scelto una rivista scientifica con sede proprio nel dipartimento presso il quale si svolge il suo corso di laurea. La scelta del tirocinio ricade su una rivista scientifica con l'intento di esplorare una tra le possibili carriere a cui aspira in futuro: *'io in realtà vorrei fare la maestra, però ho pensato che questo tirocinio potesse essere l'occasione per esplorare anche altri ambiti*'. Tuttavia, l'ambiente nel quale si trova a svolgere e il tirocinio non è dissimile da quanto incontrato da Alessia nella piccola casa editrice. Anche in questi casi, le ragioni che hanno spinto ad attivare un tirocinio riguardano piuttosto specifiche organizzative, volte ad ottenere una forza lavoro economica, preparata e disponibile a lavorare con entusiasmo.

Nonostante Nina nutra evidentemente aspettative diverse sulle attività della rivista – cosa che contribuisce a provare una certa frustrazione – anche in questo caso le mansioni che si trova a svolgere

sono caratterizzate da ripetitività. L'assenza di una logica formativa dietro questa assegnazione emerge anche dalla possibilità per i tirocinanti di lavorare da casa, organizzandosi autonomamente il lavoro, anche per quanto riguarda le ore svolte, oltre che per un mancato appagamento di quello che era la sua domanda formativa: *'mi segno le ore e continuo a fare ciò che mi viene assegnato, poi però mi trovo che sono a metà del tirocinio e ancora non ho ben capito come funziona una rivista'*. Nina lamenta infatti una scarsa conoscenza del funzionamento della rivista, che rappresenta proprio il suo bisogno formativo principale. Non le è chiaro come vengono generati i contenuti, né come funzionano i meccanismi di selezione degli articoli, e sono queste curiosità che ha avanzato al proprio tutor senza avere successo. Il suo tirocinio si limita infatti alla correzione delle bozze, lavoro che viene spesso condotto direttamente da casa senza alcuna supervisione da parte del tutor. Il bilancio finale, dunque, non è solo quello di mansioni che vengono assegnate seguendo logiche anzitutto di carattere organizzativo, ma di un'assenza di valore formativo delle mansioni svolte, quantomeno per quanto concerne le aspettative di Nina.

Ho fatto un tirocinio in una rivista un paio di anni fa mentre stavo scrivendo la tesi, per tipo quattro o cinque mesi. Mi occupavo del sito web, editing di articoli... Se serviva una mano alla rivista a volte lo facevo, ma le mie responsabilità era di gestire tutta la parte online: contattavo gli scrittori, gestivo i social network, gli feci un profilo twitter che non avevano, gestivo la newsletter, che era la cosa a cui tenevano di più. [...] Stare a gratis mi pesava fino ad un certo punto, ero concentrato per la cosa del dottorato. La cosa che mi pesava di più era annoiarmi, perché dopo un po' era palloso, c'erano molti tempi morti e i tempi morti mi pesavano.

(Francesco, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Anche Francesco come Nina svolge il suo tirocinio all'interno di una rivista. Anche lui si trova a svolgere il ruolo di jolly, trovandosi spesso soggetto a richieste di attività non previste dal suo progetto formativo e che appaiono condizionate da un bisogno organizzativo dell'azienda ospitante. A differenza di quanto visto in precedenza, però, Francesco si trova assegnate anche alcune mansioni di 'responsabilità' specifica, come la gestione dei profili Facebook e Twitter, e della newsletter che informa gli iscritti dei nuovi prodotti. Si tratta di una mansione ricorrente nelle interviste condotte, e che spesso si trova a essere affidata stabilmente ai tirocinanti, come osserva Nina: *'sembra che è perché siamo giovani, nativi digitali, e quindi è scontato che lo sappiamo fare'*. Pure se la corrispondenza tra l'età dei tirocinanti e l'uso dei social effettivamente rappresenta una narrazione come quella dei nativi digitali, tale spiegazione non è di per sé sufficiente a comprendere le ragioni

di questo fenomeno. Piuttosto, l'utilizzo dei social network a fini commerciali è andato a imporsi negli ultimi anni, aggiungendosi alle normali attività delle imprese. Ad oggi, rappresenta uno strumento essenziale, talvolta in grado di impegnare un orario di lavoro standard, nonostante questo, però, la figura del *social media manager* non ha raggiunto una formalizzazione. Inoltre, si tratta di un'attività al confine tra la sfera produttiva e riproduttiva, particolarmente calzante al profilo dato alla soggettività del tirocinante. Ancora una volta, dunque, sono specifiche motivazioni organizzative, oltre che il profilo soggettivo dei tirocinanti, a determinare la ricorrente assegnazione della gestione dei social network ai tirocinanti.

Un'altra peculiarità messa in luce da Frenette (2013) e che emerge anche nell'intervista con Francesco, è la ricorrenza di tempi morti nella quotidianità dei tirocinanti. Spesso, tra i tirocinanti essi vengono percepiti come un elemento di disagio e frustrazione, che però consentono a Francesco di concentrarsi sulle sue ambizioni. A fare la differenza tra Francesco e i tirocinanti di Frenette è il diverso investimento fatto sul tirocinio stesso: *'era un periodo di merda. Facevo il tirocinio solo per non stare a casa. Quello che mi interessava alla fine era il dottorato'*. Pur se sottoposti a condizioni simili, a variare è il differente investimento soggettivo nei confronti del tirocinio, che per Francesco è ridotto nei confronti di coloro che aspirano alla salarizzazione. Tale condizione lo porta anche a tollerare la condizione di un inserimento strutturale del tirocinio nella forza lavoro della rivista, testimoniato dalla presenza di un successore da lui stesso formato. Pertanto, anche se emerge con evidenza come gli obiecti produttivi condizionano l'assegnazione delle mansioni e l'utilizzo dei tirocinanti, tale fenomeno si intreccia con i processi di attribuzione di senso che partono dalla condizione soggettiva dei tirocinanti, consegnando ai tirocinanti un quadro confuso nel quale provano a districarsi.

Devo dire che sono stati mesi molto intensi per quello che mi chiedevano di fare, soprattutto nella seconda esperienza, facevo molto più di 40 ore settimanali... Perché il giorno dopo dovevano partire i corsi, o a causa delle scadenze, e quindi rimaniamo qui al lavoro finché non finiamo. E il fatto che io dovessi andarmene alle 6, ma anche per come sono fatta anche io... gli permettevo di fare grandi risultati con poca spesa.
(Annalisa, 28 anni, tirocinio extracurriculare)

Diverso è invece il caso di Annalisa, alla seconda esperienza di tirocinio, stavolta con la speranza di raggiungere l'assunzione, che svolge in un'azienda operante nell'ambito della formazione professionale. A differenza dei casi visti sino ad ora, in cui i tirocinanti venivano utilizzati come jolly, o gli venivano affidate mansioni scarsamente qualificate come la gestione dei social, Annalisa si trova a essere pienamente inserita nell'organico aziendale con mansioni equivalenti a quelle dei colleghi.

Con loro condivide responsabilità, impegno e persino la disponibilità a svolgere straordinari, non pagati per il tirocinio. Tuttavia, anche se in questa azienda i tirocinanti svolgono mansioni del tutto equivalenti a quelle della forza lavoro, questo non costituisce un miglioramento delle condizioni, né tale scelta corrisponde a logiche che afferiscono all'obiettivo formativo. Anzi, l'esperienza viene definita da Annalisa come 'intensa' a causa della mole di lavoro che gli viene richiesta, mentre le mansioni che si trova a svolgere sono del tutto rivolte a colmare l'esigenza di forza lavoro aggiuntiva. L'azienda in cui Annalisa svolge il tirocinio si trova infatti a usare i tirocinanti come una forza lavoro aggiuntiva, senza però riconoscere loro il beneficio del salario, né la flessibilità di orario che pure viene concessa ai tirocinanti. Pur trovandosi integrata nella forza lavoro dell'azienda dunque, il risultato è un'esperienza particolarmente gravosa dal punto di vista del carico di lavoro, a tutto vantaggio dell'azienda.

Ciò che emerge con forza nel racconto di questa esperienza non è la condizione di marginalità che l'immagine stereotipica del tirocinante spesso restituisce, ossia di coloro costretti a svolgere mansioni ripetitivi e marginali e talvolta esposti alla frustrazione dei tempi morti, ma è una piena sovrapposizione con i colleghi salariati che ben presto svela la condizione di 'lavoro non pagato'. La parificazione delle attività e l'asimmetria dei benefici, oltre all'investimento fatto in ottica occupazionale da parte di Annalisa, mette dunque a nudo tale consapevolezza: *'in quell'azienda il tirocinio era evidentemente un modo per coprire picchi di lavoro'*. Nonostante tale consapevolezza, sottrarsi da richieste come quelle di lavoro straordinario è una cosa *'difficile'*, sia perché ciò viene percepito come una violazione della propria vocazione lavorativa, sia nel tentativo di evitare: *'di essere etichettati come scansafatiche'*, come racconta Annalisa nel corso dell'intervista.

L'accordo era 3 giorni a settimana dalle 10 alle 16. Però non era mai alle 16 perché poi mi chiedevano sempre di rimanere un'ora e mezza in più. [...] Punti deboli, è stata un'esperienza che io mi sentivo sfruttato. Mi pagavano poco e mi chiedevano tante cose che si sono rivelate rilevanti e ad un certo punto questi 70 euro mi sembravano poco. Devi iniziare, era un inizio. Dopo un mese però ti rendi conto che quei 70 euro sono una cosa ridicola. Non ti offrivano un caffè, non ti pagavano mai un pranzo. Mi hanno chiesto di essere presente a proiezioni di eventi che erano fuori dall'orario di tirocinio. Ti chiedono vuoi venire, e poi che fai gli dici di no? [...] Delle volte ho sentito che quando facevano uscire la call per i tirocinanti cercavano gente che usciva dall'università. In alcune assemblee è capitato che i soci scherzassero sul fatto che bisognava avere gente da sfruttare, gente da far lavorare gratis. Usavamo i termini schiavetti, un senso dell'umorismo che io non apprezzo troppo.

(Mario, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Anche il tirocinio di Mario si rivela particolarmente gravoso dal punto di vista dell'impegno che gli viene richiesto dall'azienda ospitante. Il periodo in cui ha svolto questo tirocinio precede le disposizioni della legge Fornero sul tema, pertanto il contributo che si trova a ricevere è a titolo puramente simbolico. Nonostante questo, che lo porta a ricevere appena 70€ mensili, oltre a curare anche lui i social, si trova anche lui a condividere le obbligazioni della forza lavoro contrattualizzata, prestando lavoro oltre gli orari pattuiti e non facendo mai mancare impegno e dedizione. L'asimmetria della parificazione tra i tirocinanti e la forza lavoro contrattualizzata emerge in maniera significativa al momento della pausa pranzo, dove all'impegno messo a disposizione da Mario non corrisponde neanche un riconoscimento di tipo personale. È soprattutto il momento del pranzo, dove Mario si aspetta anche una ricompensa simbolica per la responsabilizzazione dimostrata nei confronti dell'azienda ospitante, a determinare tale percezione: *'ti fanno sentire che è come se fosse dovuto. Questo è quello che ti fa stare peggio'*.

Tuttavia, le sue attività diventano sempre più essenziali, man mano che la piccola casa cinematografica si trova ad allargare i volumi produttivi. In particolare, il successo avuto da uno degli ultimi prodotti che ha curato prima di terminare il tirocinio, finisce anche con il determinare la sua assunzione al termine del tirocinio: *'sono uno dei pochi fortunati'*. Questo evento, però, finisce anche con il determinare un sempre maggiore ricorso ai tirocini, assunti ancora una volta per sopperire a un'improvvisa richiesta di lavoro. A partire dall'epiteto con cui vengono chiamati i tirocinanti, è evidente non solo come tale iniziativa non corrisponda ad esigenze di tipo formativo, ma anche la natura degradante, oltre che gratuita, delle mansioni che gli vengono affidate: *'Arrivavano richieste di produzione e dovevano partire dvd. Sai quando ci sono 50 proiezioni tu devi fare fisicamente 50 pacchi e delle volte qualcuno faceva questo. C'erano prima delle operazioni che faceva chi è dipendente che rispondeva al telefono fissava la data e poi il tirocinante faceva i pacchi e lo spediva'*. Le interviste qui riportate mostrano come l'assegnazione delle attività ai tirocinanti non segue né specifiche esigenze formative, né ricalca la differenza tra i tirocini curriculari e extracurriculari. Piuttosto, a guidare questo processo sono specifiche esigenze organizzative che da un lato pongono i tirocinanti al margine della produzione, affidandogli mansioni ripetitive, confinandoli nel ruolo di jolly e responsabilizzandoli per la gestione dei social network. Dall'altro, invece, vengono integrati nella forza lavoro, condividendo responsabilità e impegno del tutto equivalenti a quelle dei colleghi contrattualizzati, pur non accedendo al medesimo riconoscimento, intendendo con questo non soltanto la remunerazione salariale, ma anche nella sua 'articolazione istituzionale', ossia in quei diritti nel e fuori i luoghi della produzione collegati alla condizione di lavoratore (Honneth, 2010). I vantaggi dell'elusione di questa ulteriore dimensione del riconoscimento verranno discussi nel prossimo paragrafo.

4.3. *'Tanto da fuori non si vede nulla'*. L'opacità del tirocinio e la deresponsabilizzazione delle aziende ospitanti

Quanto emerso sino ad ora vede le aziende optare per l'attivazione di un tirocinio guidate da specifiche esigenze organizzative legate a obiettivi della produzione come: far fronte a improvvise fluttuazioni di mercato, a una restrizione delle risorse o alla necessità di sopravvivere all'interno della sfera dell'economia formale. Né le ragioni che hanno spinto le aziende a attivare il tirocinio, né le mansioni che gli vengono assegnate, infatti, corrispondono a finalità formative. Piuttosto, in linea con le tendenze messe in luce nel contesto della globalizzazione neoliberista, si tratta di un processo di informalizzazione che avviene attraverso l'uso del tirocinio come modalità per eludere i vincoli salariali, così da ottenere una forza lavoro aggiuntava a basso costo. Senza negare la centralità che il fattore costo del lavoro gioca in questo meccanismo, tale spiegazione non sembra esaurire le ragioni di una crescente attenzione da parte delle imprese nei confronti del tirocinio. L'elusione dei vincoli salariali non comporta infatti soltanto una riduzione del costo del lavoro, ma consente una generale fuga dalla subordinazione che assolve le aziende dagli obblighi e dalle responsabilità che hanno caratterizzato il ruolo del datore di lavoro nell'ambito della società salariale, a partire dalla presa in carico anche della possibilità per la forza lavoro di riprodursi (Supiot, 1997). In altre parole, il mancato riconoscimento delle attività produttive non solo esclude i tirocinanti dalla possibilità di godere di ciò che Smith chiamava 'la parte dolce del lavoro', ma consente alle aziende di sollevarsi da ogni responsabilità che la riguarda, inclusa, ma non solo, quella della retribuzione.

Finito il tirocinio mi sono reso conto che questo bando era un modo per avere manodopera gratis. Non so cosa ne pensi tu, ma nella gestione delle organizzazioni se hai meno risorse fai meno non è che sfrutti una persona. Io sono arrivato in un periodo in cui giravano un po' di risorse. Era un periodo dove c'erano cortometraggi da spingere. Ma la gente che arrivata dopo gli facevano cose da manovali, pacchi, andare in posta. Era gente chiamata apposta per svolgere un lavoro che gli unici due assunti che c'erano non potevano fare. Nel momento in cui non vuoi cercare fondi, fai di meno, se vuoi essere coerente altrimenti fai venire i tirocinanti che hai un'incoerenza di fondo... tanto da fuori non si vede nulla quindi chi se ne frega.

(Mario, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Il frammento qui riportato dell'intervista di Mario e che dà al titolo questa sezione ben descrive la condizione di opacità prodotta dal tirocinio. Essa viene qui intesa come la condizione di mezzo tra la trasparenza e l'oscurità citata da Perulli, ossia come ciò a cui si oppone il ruolo che il contratto ha

assunto nella modernità occidentale (2012). Secondo Perulli, infatti, il contratto rappresenta una delle invenzioni che più hanno caratterizzato la modernità occidentale proprio in virtù della sua capacità di schiarire le relazioni sociali e, in particolare, i rapporti di lavoro i quali, fino ad allora, erano condotti nell'informalità. Una condizione che non sempre si dava come vantaggiosa per il capitale che, al contrario, spinto dalla necessità di affermare il proprio controllo sul lavoro, era teso non solo verso una formalizzazione, ma verso un'utopica idea di razionalizzazione e pianificazione della attività produttive. Un fattore decisivo non solo nelle logiche del taylor-fordismo (Settis, 2016), impregnate della volontà di assumere un controllo totale della capacità lavorativa, come messo in luce nel primo capitolo, e che, come sottolinea Moulier Boutang (2002), ha visto emergere la figura del salariato non solo come una conquista dei lavoratori, ma come un elemento di efficientamento dell'assetto capitalista che rafforzava i legami di dipendenza nei confronti del capitale. Riprendendo Parsons e Smelser (1970), Perulli sottolinea come nei confronti del contratto sia stata attribuita l'aspettativa di *'fattore di razionalizzazione del mondo'*, facendo del contratto il vero attore protagonista della modernità occidentale al punto che, una volta moltiplicatosi nelle diverse sfere sociali, raggiunge una crisi dovuta proprio al suo sovraccarico (Perulli, 2012). Superato il contratto, è proprio l'ambiguità che circonda il tirocinio a riportare in vita un rapporto opaco, invisibile tanto agli occhi dei tirocinanti quanto a chi guarda da fuori. È dunque questa condizione di mezzo tra la trasparenza e l'oscurità un'altra caratteristica fondamentale per comprendere le ragioni che portano sempre più aziende a guardare con interesse al tirocinio.

Nella piccola casa cinematografica nella quale Mario è stato assunto dopo il tirocinio, infatti, il numero di tirocinanti è andato a aumentare fino al punto di costituire una parte fondamentale della forza lavoro. Confinati in mansioni marginali e ripetitive e senza alcuna prospettiva di assunzione, i tirocinanti vengono impiegati per colmare un bisogno di forza lavoro derivante da un'improvvisa crescita della domanda di mercato. Non solo, essi sono anche un modo per aggirare la continua ricerca di finanziamenti, che fino ad allora aveva rappresentato la principale fonte di sostentamento. La critica decisiva sollevata da Mario è che, grazie al tirocinio, ciò accade senza che vi sia alcun rischio né dal punto di vista legale, né dal punto di vista mediatico. Il *'tanto da fuori non si vede nulla'* pronunciato da Mario ben sintetizza le conseguenze che le ambiguità del tirocinio comporta in termini di opacità. Sospeso tra le retoriche formative e quelle occupazionali, infatti, il tirocinio rende difficile decodificare la dimensione dell'abuso, presentandosi come un dispositivo di informalizzazione in grado di eludere le sanzioni che sono invece riservate al lavoro nero. Il tirocinio diviene così un elemento in grado di giustificare il processo di informalizzazione non solo agli occhi dei tirocinanti stessi, ma anche nei confronti del mercato e delle istituzioni che lo regolano, rendendolo particolarmente seducente per gli interessi delle imprese.

Loro hanno detto questi sei mesi è il tempo necessario per capire se ho del potenziale per l'azienda. La mia personale idea è che loro hanno la possibilità di utilizzare questo strumento per provare giovani a costo basso. Quello che ho notato è una deresponsabilizzazione del responsabile, che contrasta molto con l'idea del tirocinio. In pratica un responsabile ha un budget e devi fondamentalmente piacere a lui. Lui è indipendente e può chiedere e ottenere la tua assunzione. Qui l'azienda è grande, ma sono abbastanza deresponsabilizzati, le hr chiedono semplicemente la valutazione e ogni responsabile può fare quello che vuole. Essendo deresponsabilizzati non hanno nessun interesse a formarti, loro lo dovrebbero fare per amore aziendale, ma sai...

(Paolo, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Paolo ha svolto un tirocinio extracurricolare presso una banca Emiliana operante su tutto il territorio nazionale. Nel corso dell'intervista, ci spiega come ormai nel settore bancario sia divenuta una prassi utilizzare il tirocinio come posizione di ingresso. Una scelta che non solo determina un risparmio nei confronti di posizioni contrattualizzate, ma che consente all'azienda di non impegnarsi con il lavoratore, potendosi così liberare senza dover affrontare una procedura di licenziamento. La parola che viene utilizzata di più nella descrizione dell'approccio che l'azienda ha nei confronti dei tirocinanti è deresponsabilizzazione. Secondo Paolo, l'atteggiamento dell'azienda, in particolare proprio dell'ufficio gestione delle risorse umane, è quello di una deresponsabilizzazione nei confronti dei tirocinanti e dei loro bisogni formativi. La gestione del tirocinio viene infatti delegata al responsabile di ufficio, limitando al minimo il rapporto tra i tirocinanti e coloro che si occupano della gestione del personale. Al di là delle pratiche formali, infatti, il tirocinante si trova ad avere un rapporto esclusivo con i responsabili dell'ufficio che sono, peraltro, anche coloro che hanno la possibilità di decidere sulla loro possibile contrattualizzazione. Allo stesso tempo, il responsabile dell'ufficio in cui Paolo si trova a svolgere il tirocinio, e che figura anche come tutor aziendale, gode di un'autonomia sufficiente a determinare la valutazione del suo tirocinante e di sentenziare la sua contrattualizzazione. Pertanto, da un lato il tirocinio sembra rappresentare non solo un vantaggio economico perché riduce tanto i rischi quanto i costi delle nuove assunzioni, ma consente, nel contesto di una grande azienda, anche ad ogni ufficio di gestire tale risorse in assoluta autonomia. Dall'altro, invece, l'azienda si trova ad essere assolta da ogni tipo di responsabilità nei confronti del tirocinante, a partire dall'obbligo a corrispondere un salario per le attività produttive svolta dai tirocinanti. In altre parole, il tirocinio consente una generale sollevazione dell'impresa dalle proprie responsabilità come datore di lavoro, sia all'interno dell'impresa stessa, delegando la gestione di questa forza lavoro ai

nodi decentrati, sia nei confronti del tirocinante stesso, non prendendosi in carico né la remunerazione delle loro attività produttive, né i bisogni di carattere formativo. Pur facendo leva su un inquadramento formale, dunque, le pratiche informali vedono le imprese concentrate in una tendenza a sottrarsi da ogni vincolo, inclusi quelli che afferiscono agli stessi obblighi formativi.

M: *Ma a voi viene riconosciuta qualcosa per la pubblicazione?*

L: *Mi sembra di aver capito, ho detto io penso ad un eventuale pubblicazione. Verremo citati tra coloro che hanno fatto le interviste. Penso, e spero, di aver capito che dovremmo essere citati comunque... Giusto come menzione però nulla di più..*

(Luca, 21 anni, tirocinio curricolare)

Fino a che punto però si estendono le dinamiche di dis-riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti? La volontà di deresponsabilizzarsi coinvolge soltanto le aziende che si trovano a competere dentro al mercato globale, oppure attraversa anche ambiti produttivi più ristretti? È interessante in questo senso il frammento che proviene dall'intervista con Luca, che ha svolto il suo tirocinio assieme a Rosaria, la cui intervista è stata esposta nella sezione precedente, nell'ambito stesso della ricerca universitaria. La collaborazione di Luca e dei suoi colleghi non solo non ha ricevuto alcun riconoscimento di tipo contrattuale, ma la mancata salarizzazione finisce per impattare anche sul versante del riconoscimento di un credito scientifico. I tirocinanti sono infatti esclusi dalla fase di analisi dei dati, non possono accedere al materiale recuperato e sono incerti anche sul fatto che il loro nome apparirà come ringraziamento tra coloro che hanno partecipato alla realizzazione della ricerca. Insomma, la deresponsabilizzazione non sembra qualificarsi esclusivamente come tentativo di sottrarsi agli obblighi legislativi per acquisire un vantaggio competitivo sul mercato, ma sembra coinvolgere anche logiche di altro tipo come il riconoscimento del lavoro di ricerca nel momento della pubblicazione. Le dinamiche di dis-riconoscimento che attraversano il tirocinio, non si limitano dunque ad attraversare soltanto la dimensione economica, ma coinvolgono anche altre sfere sociali e istituzionali come, appunto, la ricerca accademica.

All'inizio non l'ho presa benissimo perché tu dici cioè mi lascia a casa, o comunque non è che mi abbiano dato tutta questa sicurezza economica ora eh, ti dico la verità, anche lì il capo mi ha detto: 'se tu vuoi fare altri lavori fai pure perché non hai bisogno di impegnare il tuo tempo a 360 gradi su Car', ma veramente io ho intenzione di portare avanti dei progetti qua dentro, cioè di fatto poi alla fine così è... perché lavorare da casa vuol dire anche perdere quella barriera tra l'ambiente domestico e

privato e quello di lavoro per cui mi capitano alcune sere in cui, magari i giorni in cui inizi un'ora dopo, che non smetti mai di lavorare, e passi la giornata a lavorare sul letto.. capito è un po' contraddittorio... praticamente mi stai dicendo che ti servo però non ti stai veramente impegnando con me sul piano contrattuale ed economico. L'unica cosa che viene riconosciuta è il risultato finale.

(Giovanni, 28 anni, tirocinio extracurriculare)

Nel caso di Giovanni, invece, la deresponsabilizzazione sembra essere un tratto costante non solo della sua esperienza di tirocinio, ma anche di ciò che è seguito una volta terminato il periodo previsto, ossia una cifra costante di come l'azienda si è relazionata nei suoi confronti. Il primo contatto con Car, nome di fantasia dell'azienda di automobili in cui Giovanni ha svolto il tirocinio, è stato un tirocinio curriculare parte del piano di studi del suo MBA. Al termine di questo, però, l'azienda ha deciso di prolungare il rapporto attraverso un altro tirocinio extracurriculare e, una volta concluso anche questo periodo, gli è stato richiesto di aprire una partita IVA che tutt'ora funziona a monocommittenza. Come sottolinea Giovanni, da parte di Car non vengono riconosciuti i suoi bisogni lavorativi e riproduttivi, facendolo lavorare da casa e prestando attenzione soltanto ai risultati della commissione assegnata. Come emerge chiaramente anche dallo stralcio qui riportato, questa scelta non è stata voluta da Giovanni, il quale preferirebbe avere una formalizzazione in grado di dare stabilità e continuità al suo impegno. Lavorare da casa, infatti, non solo provoca dei disagi psicologici rispetto allo stress da lavoro correlato, ma anche perché consuma un distacco che da un lato riduce la possibilità di rendersi visibili all'azienda, dall'altro determina un'esclusione dai benefici riconosciuti dalla 'cittadinanza aziendale'.

Tuttavia, il passaggio più significativo dell'intervista si trova nella conclusione dello stralcio qui riportato, ossia nell'asimmetria tra l'impegno che gli viene richiesto in termini produttivi e l'impegno 'contrattuale e economico' dell'azienda nei suoi confronti. Giovanni individua una contraddizione tra il costante prolungare il rapporto nei confronti dell'azienda, che palesa un bisogno delle sue competenze, e la mancata volontà di impegnarsi nella formalizzazione di un rapporto di lavoro. Quello che si palesa ai suoi occhi è ancora una volta la deresponsabilizzazione, che lo vede da un lato condividere gli stessi obblighi dei salariati senza accedere ai medesimi benefici, dall'altro non vede invece riconosciuto il proprio impegno nei confronti dell'azienda. Nonostante i vari 'passaggi' contrattuali, infatti, Gabriele è giunto al suo terzo anno di lavoro con quest'azienda, ma quest'ultima non sembra per nulla intenzionata a formalizzare tale relazione. Ciò determina una situazione nel quale l'azienda, pur attraversando diversi livelli di formalizzazione del rapporto con Gabriele, è riuscita sempre a mantenere la possibilità di ottenere beneficio dal lavoro da lui svolto senza mai

riconoscergli lo status di lavoratore. Il processo di informalizzazione, inteso come volontà di eludere i vincoli della subordinazione nei confronti di un ruolo che essa considera periferico e marginale, sembra dunque seguire una molteplicità di strade che non si limitano al solo tirocinio. Il tratto costante resta però la volontà ottenere i benefici del lavoro, eludendo il più possibile ogni limitazione e facendo uso di ambiti che pur se formalmente regolati, consentono di scaricare sui lavoratori gli obblighi riconosciuti all'impresa.

Prima dell'avvenimento [si riferisce ad uno sciopero messo in atto dai tirocinanti di MacDonald's nel 2012], negli anni precedenti eravamo riusciti a sindacalizzare questo famoso McDonald che è in franchising. Ed avevamo fatto un lavoro di sindacalizzazione perché l'azienda non pagava lo straordinario, l'assistenza sanitaria integrativa, i lavoratori non erano inquadrati correttamente, per cui c'è stata una prima fase di scontro molto violento con l'azienda che non riconosceva la rappresentanza appoggiato dall'Ascom che era l'associazione datoriale che faceva le buste paghe all'azienda. Per quello che avevo fatto una ventina di conciliazione sulle differenze retributive e abbiamo regolarizzato la situazione contrattuale dei ragazzi li dentro. E quindi...

(Gaia, 32 anni, sindacalista)

Nel caso che ci viene raccontato da Gaia, una funzionaria sindacale che segue il settore della ristorazione per conto della Filcams CGIL, ben emergono i vantaggi del tirocinio anche nell'ambito delle relazioni industriali. Peraltro, l'ambito della ristorazione è da tempo sotto osservazione da parte dei sociologi del lavoro, sia per quanto riguarda il vasto uso di lavoro informale (Sassen, 1994), sia per i bassi tassi di sindacalizzazione tra i lavoratori (Royle & Towers, 2004), nonché per la particolare complessità delle relazioni industriali (Maloni & Brown, 2006). In questo scenario, dopo anni di tentativi di radicamento, il sindacato e i lavoratori sono stati impegnati in una vertenza per l'applicazione delle garanzie previste dal CCNL, tra cui l'applicazione degli inquadramenti corretti, la maggiorazione degli straordinari e una tutela nei casi di non lavoro. Tutte cose che venivano invece puntualmente disattese dal ristorante, in un clima fortemente condizionato dall'atteggiamento antisindacale del datore di lavoro. A seguito di questo risultato, l'azienda ha deciso di reagire ricorrendo a una forza lavoro esclusa dalle garanzie previste, ossia proprio i tirocinanti. Così, il tirocinio ha consentito all'azienda di continuare a non rispettare gli accordi di settore, dotandosi di un gruppo di 'quattro o cinque' tirocinanti, come racconta Gaia, che vengono costantemente impegnati nel punto vendita proprio per eludere gli effetti dell'iniziativa sindacale.

Tale condizione di abuso dei tirocinanti raggiunge un punto di rottura grazie anche al lavoro svolto dal presidio sindacale. In particolare, una volta terminato il tirocinio, i tirocinanti hanno raggiunto la consapevolezza che vi fossero ben poche possibilità di essere assunti, decidendo così di procedere ad una denuncia mezzo stampa che ha sollevato l'attenzione pubblica sulla vicenda. Ciò ha attivato le istituzioni regionali che si sono attivate per fare pressione sulla vicenda, sia i lavoratori della categoria, coinvolti in una mobilitazione nei confronti della quale, però, l'azienda non ha mostrato alcuna apertura. Pertanto, una volta terminata questa visibilità mediatica la soluzione proposta dal sindacato è stata quella di avviare una causa di lavoro. Un'eventualità al quale però i lavoratori stessi si sottraggono. A contribuire a questa scelta, secondo Gaia, vi sono diversi fattori, sia di tipo oggettivo quali la durata delle cause di lavoro e le complessità legate a dimostrare l'effettiva esistenza di un lavoro subordinato mascherato da tirocinio, ma anche il timore da parte dei lavoratori di 'esporsi', problema comune per queste tipologie di lavoro caratterizzate anche da una particolare condizione di vulnerabilità (Bologna, 2017).

Vi è però un altro elemento di particolare interesse nella vicenda raccontata da Gaia. La deresponsabilizzazione, infatti, non caratterizza solo l'atteggiamento dell'azienda, ma anche quello dell'ente promotore, ossia l'associazione datoriale. Come raccontato da un rappresentante di Ascom nel corso di un'intervista radiofonica (Stinco, 2014), anche in questo caso il controllo veniva svolto esclusivamente sulla dimensione formale, sottolineando come l'*enforcement* dei vincoli spetti all'ispettorato del lavoro. Un piano che ha trovato realizzazione soltanto nei primi giorni come racconta una delle tirocinanti coinvolte: *'Ci hanno fatto vedere come si fanno i panini per i primi due giorni, poi il resto del tempo abbiamo pulito i bagni'*²⁷. La dimensione formale del tirocinio, ossia il suo piano formativo, viene così minata da una dimensione empirica di tipo informale, legata invece a un uso del tirocinio a carattere produttivo, che svuota di senso la funzione del progetto formativo. Pertanto, se da un lato i tentativi di responsabilizzare le aziende vengono elusi, dall'altro, questi sembrano mancare di un *enforcement* in grado di renderli effettivi, producendo una frattura significativa anche nei confronti di quei diritti che i tirocinanti dovrebbero vedere garantiti, come ad esempio l'effettiva aderenza del progetto formativo alle attività che vengono svolte durante il tirocinio, o la durata delle attività quotidiane.

Noi abbiamo provato a fare delle cose, ad avanzare delle richieste. Però anche li sai ti dicono: 'si si risolviamo la cosa' e poi passano 3 mesi, tu gli ricordi la cosa e ti

²⁷ Frammento proveniente da un'intervista radiofonica condotta da Giovanni Stinco del 27 Maggio 2014 e disponibile al link: <http://www.radiocittadelcapo.it/archives/tirocini-mcdonalds-dopo-due-giorni-mi-hanno-messa-pulire-cessi-140617/>

rispondono: 'abbiamo altre priorità ora, ma lo faremo'. Poi finisce il tirocinio e i nuovi che entrano non sanno nulla di quello che è successo

(Simone, 26 anni, tirocinio extracurricolare)

Come emerge anche da questo stralcio, la mancanza di riconoscimento delle attività produttive gioca un ruolo sulla complessiva esclusione dei tirocinanti dalle garanzie dalla sfera dei diritti di cui si gode nel luogo di lavoro. I tirocinanti si trovano così in una condizione di impotenza che gli impedisce di incidere sulla loro condizione di lavoro avanzando suggerimenti o richieste in grado di migliorare l'uso del tirocinio. Simone, laureatosi a Bologna in scienze politiche e delle relazioni internazionali, ha svolto un tirocinio presso un'istituzione internazionale, nel quale ha provato a sopperire a tale mancanza. La sua condizione ricalca quanto analizzato sino ad ora: mancato riconoscimento di una retribuzione, richiesta di flessibilità sul luogo di lavoro, responsabilizzazione per mansioni periferiche, ecc... A differenza di altri casi, però, è riuscito a organizzare gli altri tirocinanti, ottenendo addirittura l'istituzione di un apposito *board* con cui confrontarsi costantemente con i rappresentanti dell'azienda delegati alla gestione dei tirocini. Tuttavia, anche questo impegno viene eluso dall'azienda, ritardando costantemente l'applicazione delle richieste che vengono fatte dai tirocinanti e facendo leva sul rapido turn-over. Raramente l'azienda si trova a prendere in carico una responsabilità nei loro confronti, spostando la possibilità di risolvere i problemi segnalati da Simone e i suoi colleghi fino al ricambio dei tirocinanti. Anche nel momento in cui i tirocinanti riescono ad avanzare sul piano del riconoscimento, guadagnandosi la possibilità di un'interlocuzione diretta con l'azienda, questo non riesce comunque a tradursi in una responsabilizzazione dell'azienda nei loro confronti. Ad essere minate, dunque, sono le stesse basi che rendono possibile la messa in atto di una lotta per il riconoscimento, determinando un altro elemento che caratterizza la funzionalità del tirocinio nel soddisfare i bisogni organizzativi delle aziende, ossia la loro relativa capacità di incidere sulle questioni organizzative. La possibilità di eludere i conflitti deresponsabilizzandosi nei confronti dei lavoratori, ossia informalizzando il rapporto di lavoro o esternalizzando la produzione con processi di outsourcing, costituisce, infatti, un'altra delle tendenze centrali che emergono dall'attuale paradigma capitalista (Hyman, 2015). Con poche differenze, lo stesso meccanismo lo vediamo articolarsi per i tirocinanti, i quali non costituiscono soltanto una forza lavoro economica, ma anche particolarmente ricattabile in quanto privata di un accesso alla cittadinanza industriale.

M: *E ora come è la situazione lì?*

G: *Ah ora abbiamo perso il presidio nell'azienda perché in questi settori c'è un turn-over altissimo. Poi per quanto riguarda i tirocinanti abbiamo fatto qualche campagna nazionale, ma poi più nulla. Perché sai con la crisi le priorità sono diventate altre, sai quando ti senti la terra franare sotto i piedi..*

(Gaia 32 anni, sindacalista)

La difficoltà a sedimentare un meccanismo di rappresentanza in grado di contrastare le tendenze all'abuso del tirocinio hanno caratterizzato anche la vicenda del McDonald's. L'attenzione mediatica che aveva catturato la denuncia dei tirocinanti è infatti riuscita ad attivare tentativi di migliorare la condizione del tirocinio non soltanto nel ristorante. Tuttavia, una volta chiusa tale finestra, anche questi tentativi si sono arenati, privilegiando la tutela delle altre tipologie di lavoro e spostando le risorse organizzative della categoria verso altri terreni. Questo dimostra non solo il potenziale determinato dallo scandalo mediatico, ben analizzato dai lavori di Pun Ngai (Ngai, Chan, & Selden, 2015) e del suo gruppo di ricerca, ma anche la fragilità di questa tipologia di azione. La difficoltà principale dei tentativi svolti sia da parte dei tirocinanti, sia da parte delle organizzazioni sindacali, sia da parte delle iniziative autonome dei tirocinanti, si scontra puntualmente nella difficoltà ad organizzare questa particolare forza lavoro, colpita non solo da una condizione di vulnerabilità che ne scoraggia l'esposizione, ma anche da un'alta frequenza del turn over (De Peuter, Cohen, & Brophy, 2015). Ciò rende difficile costruire uno strumento in grado di resistere nei confronti della spinta verso il dis-riconoscimento, incrementando così un circolo vizioso che alimenta l'interesse verso una forza lavoro economica, ma anche poco incline a produrre rivendicazioni sul luogo di lavoro.

Excursus 3. Tentativi di responsabilizzazione

La pista della deresponsabilizzazione sembra essere promettente non solo come punto di vista critico dal quale cogliere la complessità che circonda l'esplosione del tirocinio, ma anche per poter osservare quelle pratiche in grado di incrementare i livelli di protezione dei tirocinanti. Tra questi vi è il progetto DESI messo in campo da automobili Lamborghini che mi viene descritto da Michele, funzionario FIOM CGIL, che ha partecipato alla sua costruzione, come *'uno dei pochissimi casi in Italia dove si fa davvero della formazione sul luogo di lavoro'*. Questo progetto, che è parte di un programma riservato a coloro che hanno abbandonato il percorso formativo, poi esteso nella seconda edizione ad alcune classi coinvolte nell'alternanza scuola-lavoro, si distingue dagli altri programmi in particolare grazie alla presenza di un apposito *training center*. Esso contiene una riproduzione delle linee di assemblaggio dell'azienda che non contribuiscono ad alimentare la produttività dell'azienda. Le linee di montaggio restano visionabili ai partecipanti del programma solo con una supervisione, senza consentire loro la possibilità di mettere mano così da impedire lo svolgimento di una qualsiasi attività dal quale l'azienda possa trarre un beneficio immediato. Inoltre, le rappresentanze sindacali, istituite sia tra i lavoratori, sia tra i partecipanti al progetto, godono di un alto livello di riconoscimento che consente di partecipare alla gestione del programma, funzionando così non solo da supervisor sui possibili abusi, ma condividendo anche la progettazione (Rete della conoscenza, 2017).

In questo contesto, la parola chiave utilizzata da Michele durante l'intervista nel descrivere l'approccio che le rappresentanze sindacali hanno tenuto durante tutte le fasi di realizzazione di DESI è proprio la responsabilità. Anzitutto, da parte del gruppo Volkswagen Audi, che possiede il marchio Lamborghini dal 1998, il quale ha messo a disposizione oltre 2 milioni di euro per poter costruire il *training center*. In secondo luogo, una responsabilità da parte dell'azienda, che si occupa di destinare risorse umane e cognitive allo sviluppo di questo progetto. Infine, una responsabilità del sindacato stesso, iscritta all'interno dei modelli di cogestione che caratterizzano le relazioni industriali nel gruppo Volkswagen, il quale si prende in carico la cogestione del programma formativo contribuendo a mettere a disposizione il proprio sapere tacito. Tuttavia, ciò accade in un contesto non solo caratterizzato da buone relazioni sindacali, in particolare dovute alla volontà di implementare la cogestione che da tempo caratterizza il gruppo Volkswagen-Audi, ma anche in un settore meno caratterizzato dalle fluttuazioni del mercato come quello delle auto di lusso. Insomma, si tratta di condizioni che costituiscono un *unicum* nel panorama aziendale italiano e che fanno del progetto DESI un'eccezione difficile da replicare in altri contesti.

Una seconda buona pratica a partire dalla responsabilizzazione è quella messa in campo dal *Career Center* di *York University* a Toronto che ho potuto incontrare durante il mio periodo di ricerca

trascorso in Canada. In un'intervista con Kathleen, che si occupa di gestire i tirocini universitari, lei afferma come il monitoraggio messo in campo dal *Career Center*, a differenza di quanto accade in Italia, passa attraverso una visita al posto di lavoro e a un colloquio con l'azienda ospitante sul contenuto del progetto formativo. Ciò garantisce evidentemente una maggiore protezione per i tirocinanti, ma funziona anche come elemento in grado di scoraggiare l'uso del tirocinio per procedere a processi di informalizzazione del lavoro. Tuttavia, anche in questo caso abbiamo di fronte un'esperienza difficilmente replicabile non solo a causa delle numerose differenze tra i due contesti, ma anche perché il numero di tirocini preso in carico dal *Career Center*, è di molto inferiore all'Italia, riguardando esclusivamente studenti di alcuni corsi di laurea. I numeri sono dunque molto ridotti e questo rende di più facile realizzazione una presa in carico della responsabilità dell'attività di controllo, che invece abbiamo visto essere di difficile implementazione nel contesto italiano dove spesso uffici con un personale ridotto, si trovano a gestire migliaia di pratiche l'anno.

Infine, con l'esplosione del tirocinio abbiamo assistito anche ad un proliferare in giro per il mondo di associazioni di tirocinanti, organizzatesi autonomamente dalle organizzazioni sindacali. Tra queste vi è la *Canadian Intern Association* di cui Claire Seaborn è la presidente. La loro azione è orientata verso la promozione di: *'a more responsible use of internship by employers'*, come racconta in un'intervista. Le difficoltà a organizzare i tirocinanti hanno infatti moltiplicato le forme di *advocacy*, ossia la strutturazione di gruppi di interesse che provano a migliorare la condizione dei tirocinanti facendo leva su attività di pressione e su campagne in grado di coinvolgere l'opinione pubblica (De Peuter, Cohen, & Brophy, 2015). Attraverso una *wall of shame*, ossia una sezione del sito internet dove raccogliere le denunce che gli vengono consegnate in forma anonima, e una *wall of fame* che invece prova a promuovere quei programmi che garantiscono ai tirocinanti programmi formativi di qualità e una retribuzione dignitosa, ciò che promuovono: *'is a different culture of internship, where respecting your intern becomes cool'*. Nonostante le difficoltà che un'associazione del genere può affrontare, anzitutto di tipo economico, l'attività di queste associazioni, raccolte anche in una *Global Intern Coalition*, sono riuscite a promuovere il 20 Febbraio del 2017 un primo 'sciopero' dei tirocinanti. A seguito di ciò l'Ontario, ossia lo stato canadese di cui Toronto è capitale, ha deciso di vietare i tirocini gratuiti, mentre alcune istituzioni internazionali come ad esempio il parlamento europeo, nel quale si trova un'articolazione locale di questa coalizione presente in oltre 20 paesi del mondo, hanno istituito un rimborso per i tirocinanti (Global Intern Coalition, 2017). Ciò dimostra l'efficacia di un'azione rivolta a richiamare a una responsabilità sociale nella gestione dei tirocini non solo da parte di chi è immediatamente coinvolto, ossia azienda, sindacati, università, ma più in generale nei confronti della società. Nonostante la difficoltà a organizzare i tirocinanti e a costruire meccanismi di *voice*, la leva dell'azione comunicativa e l'insistenza su una presa in carico da parte delle aziende di una

responsabilità sociale nell'ambito dei tirocini sembra essere una pista particolarmente promettente per arginare il rischio di vedere il tirocinio come dispositivo di informalizzazione del lavoro.

Conclusioni

'The explosion of internship could not happen in isolation' afferma Ross Perlin (2012, p. 36) nel suo libro scandalo, sottolineando come dietro alla diffusione dei tirocini e dei suoi casi di abuso vi siano le trasformazioni economiche e sociali avvenute negli ultimi anni nella cornice del nuovo spirito del capitalismo (Boltanski & Chiapello, 1999). Le evidenze raccolte in questo capitolo confermano l'analisi di Perlin, rintracciando tanto nella scelta delle aziende di ospitare il tirocinio, quanto nei criteri che guidano l'assegnazione delle attività, motivazioni che hanno a che fare con ragioni di carattere organizzativo e produttivo, piuttosto che con la realizzazione di un piano formativo.

A differenza di quelle narrazioni che vedono l'abuso del tirocinio come frutto di una corruzione morale (Seltzer & Bentley, 1999), quanto qui esposto vede tale esito come legato a esigenze che si intrecciano con le trasformazioni imposte dalla globalizzazione neoliberista. Dietro le retoriche che hanno promosso il tirocinio in questi anni come strumento formativo e occupazionale, esso rappresenta sempre più una soluzione funzionale alle tensioni che le trasformazioni del mercato capitalista scaricano sugli assetti organizzativi delle aziende. L'utilizzo di tirocinanti per svolgere lavori *'generici, privi di prospettive di specializzazione e caratterizzati da ripetitività'*, per utilizzare la descrizione che Sassen attribuisce al lavoro informale (1998, p. 141), è dunque il frutto di una strategia organizzativa che prova a incrementare l'estrazione di valore facendo ricorso a specifiche soggettività e strumenti giuridici, che consentono la riduzione dei costi e l'elusione delle responsabilità aziendali.

In particolare, le interviste qui analizzate vedono le aziende optare per l'attivazione del tirocinio in relazione a un'improvvisa decrescita o incremento della domanda di mercato (Slavnic, 2010; Loayza & Rigolini, 2011), alla formulazione di una strategia di sopravvivenza che passa attraverso l'informalizzazione di una o più funzioni aziendali (Sassen, 1998; Williams & Nadin, 2010) o la semplice volontà di accrescere i propri guadagni sottraendosi ai vincoli posti dalla legislazione e dalla contrattazione (Chen, 2007; Routh & Borghi, 2016). Si tratta, come dimostrano le referenze nel testo, di meccanismi di informalizzazione messi a fuoco da parte di quella letteratura che negli anni più recenti è tornata a prestare attenzione ai processi di informalizzazione. Lontano dall'essere superato con l'avanzare dello sviluppo capitalista, l'informalizzazione sembra configurarsi sempre di più come tendenza emergente tanto nei paesi in via di sviluppo quanto in quelli sviluppati (Breman & van der Linden, 2014), condizionando anche il fenomeno dell'esplosione del tirocinio.

L'iscrizione dell'esplosione del tirocinio all'interno del quadro di una crescente informalizzazione dell'economia dovuta all'avanzamento della globalizzazione neoliberista, ci permette di fare un importante passo in avanti nell'analisi, andando così oltre l'idea di un abuso dovuto a questioni di corruzione morale. Pur nei limiti costruiti dal campione delle interviste, che, per esigenze di tempo, è stato limitato alla soggettività specifica dei neolaureati, non si è rinunciato ad indagare ambiti economici trasversali, analizzando il tirocinio in diversi settori e in diverse tipologie di impresa. La pervasività con cui questi meccanismo attivano il tirocinio e gli affidano mansioni secondo criteri produttivi - e non formativo come invece accadeva alle sue origini – sembra infatti penetrare, pur con geometrie diverse, ogni ambito produttivo, incluse le professioni sanitarie. Se ciò è vero, quello che emerge dalle interviste non è più una semplice violazione delle norme da parte di datori irresponsabili, ma una loro inadeguatezza nei confronti della realtà economica e produttiva sulla quale essa si innesta. È in questo senso che, dunque, Sassen suggerisce di pensare ai processi di informalizzazione come a una 'frattura' dovuta al fatto che: *'I processi economici divergono sempre più dal modello per il quale sono state pensate le regolamentazioni esistenti'* (Sassen, 1998, p. 165). Sono le norme stesse, secondo Sassen, che, una volta implementate all'interno di uno scenario economico in costante trasformazione, producono un risultato diverso da quello previsto dal legislatore. Esse vengono infatti assorbite dalle tendenze in corso, attivando nuovi processi di carattere informale che finiscono con il trasformare i comportamenti organizzativi con l'obiettivo di eludere i suoi effetti costringenti. È questo il caso dei tirocini, uno strumento che nella teoria dovrebbe migliorare le possibilità di lavoro e di vita degli individui, ma che nella realtà finisce per intrappolarli in un meccanismo estrattivo dal quale i tirocinanti traggono ben poco beneficio. Non solo, infatti, i tirocini non sembrano riuscire a produrre occupazione (Excelsior-Unioncamere, 2015), o offrono esperienze dallo scarso valore formativo, ma sembrano ridurre le opportunità di lavoro disponibile consentendo alle aziende di informalizzare sempre più posizioni lavorative proprio grazie al ricorso di questo istituto.

Un altro fattore che è allo stesso tempo causa e conseguenza dell'esplosione del tirocinio, riguarda le crescenti disuguaglianze, articolate non solo nel luogo di lavoro, ma anche al di fuori di esso (Cillo, 2017). La natura post-salariale del tirocinio ha tra le sue conseguenze proprio quella di importare nel mercato del lavoro una polarizzazione: tra coloro che si trovano in possesso di capacità spendibili nel mercato del lavoro e coloro che invece se ne trovano privi. In questo scenario, il tirocinio contribuisce a determinare una contrazione della fascia mediana dei salari, sempre più accentuata a partire dalla crisi, incrementando la spinta individuale verso la ricerca di un'occupazione. Nonostante l'intento di democratizzare l'accesso a tali competenze sia uno dei fattori di giustificazione che più hanno supportato l'esplosione del tirocinio, l'assenza del riconoscimento salariale – che pure funziona da dispositivo in grado di stabilire un'uguaglianza tra coloro che svolgono il medesimo

lavoro - finisce così con incrementare ulteriormente le disuguaglianze e le polarizzazioni interne al mercato del lavoro (Accornero & Anastasia, 2006).

Tuttavia, l'impatto dei processi di informalizzazione nel mercato del lavoro non è limitato soltanto alla sua espansione quantitativa, ma anche alla sua trasformazione qualitativa. La fuoriuscita dal rapporto salariale consentita dal tirocinio, infatti, può essere letta anche nella chiave di un'esternalizzazione dei costi della riproduzione sociale sulle spalle degli individui. Ciò determina da un lato il fatto che le disuguaglianze vengono importate sul luogo del lavoro, dall'altro, esse vengono amplificate costantemente tramite la costruzione di nuove stratificazioni basate sull'accesso alle competenze. Come già osservato nel corso di una ricerca condotta sull'uso dei voucher (De Angelis & Marrone, 2017), ciò fa sì che le disuguaglianze generate nella sfera della riproduzione sociale, come ad esempio il supporto delle reti familiari, non si ferma più sul confine della produzione assieme alla 'libertà del lavoratore', per citare una nota formula marxiana, ma vengono importate sul luogo di lavoro e messe a valore, per poi essere restituite in un circolo vizioso che le alimenta.

Abbiamo osservato nei capitoli precedenti come la popolazione dei tirocinanti sia eterogenea e differenziata. La novità di questo capitolo è che la frammentazione dei bisogni che caratterizza i tirocinanti viene importata anch'essa sul luogo di lavoro. Ciò accade in corrispondenza di una diversa capacità da parte degli individui di mobilitare risorse sul luogo di lavoro, finendo così con l'incrementare la polarizzazione anche tra gli stessi tirocinanti. Non a caso, infatti, una delle rivendicazioni trasversali agli attivisti che in questi anni si sono impegnati per ostacolare la diffusione dello sfruttamento del tirocinio, è la necessità di una retribuzione minima in grado di livellare l'effetto di questa polarizzazione interna al corpo dei tirocinanti. Il rischio dei tirocini gratuiti - ma anche di quelli che sono retribuiti con una cifra inferiore a quella che garantirebbe un'autonomia di vita - è infatti quello di escludere dal tirocinio coloro che provengono da classi meno abbienti, determinando così una condizione di svantaggio nel mercato del lavoro per coloro che sono esclusi dalla formalizzazione delle competenze. Come sottolinea Annalisa a termine della sua intervista: *'ci tengo a precisare che io ho potuto fare queste esperienze solo grazie al supporto economico che mi ha dato la mia famiglia'*. In un rapporto, già individuato dalla Sassen (1998), tra gli effetti di una crescente informalizzazione dell'economia vi è anche una sussunzione della protezione familiare all'interno della sfera economica, chiamate anzitutto a colmare gli effetti della fuga delle imprese dai vincoli della subordinazione.

Last but not least, è riduttivo pensare che a guidare l'uso del tirocinio siano soltanto fattori legati alla riduzione del costo del lavoro. Come osservato nel corso del capitolo, i vantaggi consentiti dal tirocinio non riguardano semplicemente la possibilità di accedere a una forza lavoro economica e predisposta a svolgere un ampio raggio di mansioni riempitive, ma hanno a che fare anche con la

dimensione delle relazioni industriali. Il ruolo giocato dalle differenti condizioni sociali, l'esposizione che i tirocinanti subiscono nei confronti del potere direttivo e gli alti livelli di turn-over, ma soprattutto la loro esclusione dalla sfera dei diritti della cittadinanza industriale, finiscono così con l'impedire l'organizzazione dei tirocinanti e la possibilità di migliorare le proprie condizioni. In altre parole, non solo il tirocinio consente l'accesso a una forza lavoro economica, ma consente di eludere tanto la dimensione salariale, quanto quella della cittadinanza industriale, dotandosi di una forza lavoro poco incline ad avanzare rivendicazioni di carattere organizzativo.

Anche in questo caso, troviamo un'importante analogia tra un siffatto utilizzo del tirocinio e le logiche che caratterizzano il capitalismo reticolare, in particolare quelle che guidano i processi di outsourcing anch'essi fondati su un complesso di variabili di carattere sociale, politico e culturale (Borghi, Dorigatti, & Greco, 2017). Come afferma Chen, investigando le ragioni che spingono sempre più multinazionali a ricorrere al lavoro informale (Chen, 2007, p. 11): *'many formal firms prefer informal employment relationships, in the interest of flexible specialized production, global competition, or (simply) reduced labour costs. The issue is that formal firms choose these types of informal employment relationships as a means to avoid their formal obligation as employers'*. In questo senso, la prospettiva delle catene globali del valore lascia intravedere tra le maglie del capitalismo reticolare una tendenza opposta a quanto ha contraddistinto il suo sviluppo in occidente nel contesto del fordismo. Come osserva Perulli (2012), se la spinta verso la formalizzazione ha contraddistinto i rapporti di lavoro nella stagione del capitalismo industriale, le trasformazioni avvenute al suo declino, particolarmente accelerate dalla pressione della crisi e dell'etica neoliberista, sembrano invertire di segno tale processo spingendo le aziende a deresponsabilizzarsi nei confronti dei propri lavoratori. Esiste dunque una continuità logica tra i processi di outsourcing, la crescente diffusione del lavoro informale a livello globale e fenomeni come l'esplosione del tirocinio. Per questo, possiamo guardare all'esplosione del tirocinio come a un indicatore di un processo più ampio che vede una sistematica sostituzione del rapporto subordinato con altre forme giuridiche in grado di regolare lo svolgimento di un'attività produttiva, come anche i voucher e le partite IVA (Marrone, 2017). Un processo che affonda le sue radici nelle trasformazioni degli ultimi anni, ma che assume senso all'interno dei paradigmi della 'nuova ragione del mondo' (Dardot & Laval, 2013). In questo scenario, dove la strutturazione del mercato del lavoro supera la centralità del dispositivo salariale (Chicchi & Leonardi, 2016) vanno infatti diffondendosi forme di impiego particolarmente dannose dal punto di vista sociale proprio perché basate su un 'furto salariale' (Coin, 2017a) che finisce con il gravare proprio sulle spalle delle soggettività più vulnerabili del mercato del lavoro.

5. Felici e sfruttati. La razionalità neoliberista all'origine del tirocinio

Introduzione

A questo punto dell'elaborato sorge spontaneo al lettore domandarsi: se il tirocinio è caratterizzato da lavoro non retribuito, attività ripetitive e da qualifiche che godono di scarsa stima dentro e fuori dal luogo di lavoro, per quale motivo sempre più persone scelgono di fare un tirocinio? A quale razionalità risponde il suo crescente utilizzo nell'ambito delle politiche formative e occupazionali? Ma soprattutto, quali fattori spingono a impegnarsi duramente e con entusiasmo? Il tentativo di questa sezione è quello di provare rispondere a queste domande mettendo a fuoco la pluralità di dispositivi in gioco, nonché la loro capacità di supportarsi e sostenersi reciprocamente. Ciò che emerge dall'analisi delle interviste è piuttosto una trama di giustificazioni in grado di muoversi sincronicamente non solo al punto di condurre sempre più individui nel tirocinio, ma anche sollecitando loro adesione e impegno. Da questa prospettiva, dunque, l'economia dei tirocinanti diviene paradigma di una trasformazione a più alti livelli, che ruota attorno al farsi largo di un'etica neoliberista che non solo motiva sempre più individui verso il lavoro, ma che vede il tirocinio espandersi all'interno dell'ambito delle politiche pubbliche.

Il primo paragrafo chiarirà le origini e le tendenze che caratterizzano il farsi largo di una 'nuova ragione del mondo', attraverso un'analisi di alcuni dei suoi principi chiarendo come essa non coinvolga soltanto la dimensione politica, ma contenga una particolare visione della società che è stata nel tempo in grado di influenzare la dimensione etica degli individui. Nella seconda parte, invece, vedremo come tale etica sia in grado di giocare un ruolo anche nella percezione delle attività dei tirocinanti stessi, finendo non solo con spingere sempre più individui verso lo svolgimento del tirocinio, ma spingendoli anche a tollerare la propria condizione e a impegnarsi con entusiasmo. Tale condizione, però, è possibile solo grazie alla capacità del tirocinio di interpretare in modo particolarmente efficace la nuova soggettività neoliberista. Il paradosso che emerge, dunque, vede da un lato le imprese spingersi verso una progressiva finendo così con il determinare il paradosso per cui da un lato le aziende sono spinte verso una progressiva deresponsabilizzazione, dall'altro, invece, gli individui vengono responsabilizzati anche di fronte ai fallimenti, facendo così in modo che il meccanismo sia in grado di riprodursi nonostante i suoi fallimenti.

5.1. *'Se non hai il tirocinio oggi hai qualcosa in meno'*. Politiche pubbliche, razionalità neoliberista e processi di svalutazione nell'economia della conoscenza.

*In tutta Europa, anche a Parigi e Berlino, stanno tagliando i fondi alla cultura. È molto triste, una cosa terribile, lo capisco. Ma vorrei informare Bondi che c'è la crisi, non so se gliel'hanno detto: **non è che la gente la cultura se la mangia***

Giulio Tremonti, Ministro dell'economia e delle finanze dal 2008 al 2011

*Lo dico sempre ai miei studenti - ha aggiunto il Fornero - **non siate, detto all'inglese, troppo choosy** (selettivi, esigenti, ma anche schizzinosi, ndr), è meglio prendere la prima offerta che capita e poi da dentro guardarsi intorno perché non si può aspettare il posto di lavoro ideale.*

Elsa Fornero, Ministra del lavoro e delle politiche sociali dal 2011 al 2013

*'Nel lavoro si creano più opportunità **giocando a calcetto** che a spedire curricula'*

Giuliano Poletti, Ministro del lavoro e delle politiche sociali dal 2014 in corso

*'Che monotonia il posto fisso, **i giovani si abituano a cambiare**'*

Mario Monti, Primo Ministro dal 2011 al 2013

Che, nonostante tutto, non si possa fare a meno del tirocinio è una riflessione che emerge costantemente nelle interviste raccolte sul campo. Non solo quando questo è previsto come obbligatorio, ma anche quando rappresenta l'esito di una scelta nella speranza di migliorare la propria formazione o di trovare un'occupazione. Al di là della sua progressiva adozione nell'ambito delle politiche di attivazione: *'you do an intern when you have nothing to do'* afferma Perlin (2012, p. 39), nella speranza che questo possa tradursi in un incremento delle proprie possibilità. Del resto, come abbiamo visto nel primo capitolo di questo elaborato, il tirocinio ha rappresentato un importante strumento di valorizzazione delle proprie competenze che ha beneficiato non solo coloro che l'hanno svolto, ma anche un fattore di crescita di stima per tutta la categoria professionale. Eppure oggi non solo esso sembra mancare costantemente la sua promessa di valorizzazione, ma sembra generare, all'opposto, un processo di svalorizzazione dei crediti formativi e professionali degli individui. Un paradosso che già Marazzi sottolinea darsi come strutturale all'interno del paradigma del capitalismo cognitivo: *'ossia la contraddizione tra l'aumento d'importanza del lavoro cognitivo, produttivo di conoscenza, quale leva della ricchezza e, contemporaneamente, la sua svalorizzazione in termini salariali e occupazionali'* (Marazzi, 2005, p. 108). In questo passaggio non ci troviamo distanti da quello che sperimentano i tirocinanti, che, rispetto alle generazioni precedenti, si confrontano

l'insufficienza del percorso formativo nella ricerca di un'occupazione.. È diffusa tra gli intervistati la consapevolezza che la laurea venga riconosciuta sempre meno, in particolare se essa proviene da studi non immediatamente traducibili in competenze richieste nel mercato. Il tirocinio così, nel proporsi come soluzione a questo bisogno, finisce con l'incrementare un processo di svalorizzazione dei crediti, innescando un circolo vizioso che porta sempre più individui a svolgere un tirocinio. L'ipotesi che sostiene questo paragrafo è che questo fenomeno sia il risultato di un processo di più larga scala legato al divenire egemonico di una 'razionalità' di cui possiamo scorgere il senso delle dichiarazioni, trasversali agli schieramenti politici - inclusi i governi 'tecnici' - che aprono questa sezione. Lontane dall'essere solo delle colorite dichiarazioni di stampa, questi lanci di agenzia portano con sé le tracce di un discorso incardinato secondo i principi di ciò che Dardot e Laval (2013) chiamano 'razionalità neoliberale'.

Il punto di partenza del loro ragionamento è la 'razionalità politica' di Foucault con cui descrive quell'insieme di *'procedimenti volti a dirigere la condotta degli uomini mediante l'amministrazione statale'* (Foucault, 2005, p. 265). Il riferimento alla filosofia foucaultiana ben sottolinea la pervasività che caratterizza la 'razionalità neoliberista' e che ne conferisce la capacità di *'estendersi ovunque, nonostante le sue crisi e le rivolte che induce nel mondo intero'* (Dardot & Laval, 2013, p. 17). In particolare, i due autori sottolineano come l'idea ispiratrice delle politiche dei premierati della Thatcher e Reagan non sia più soltanto un'ideologia maggioritaria, ma ne hanno fatto *'la ragione stessa'* (Dardot & Laval, 2013, p. 357) condizionatrice di tutte le politiche successive. Sulla scia di altri contributi che hanno provato ad osservare il neoliberismo al di là del suo impianto economico, esplorando invece la dimensione valoriale che lo legittima - ad esempio il lavoro di Wendy Brown (2003) - esso diviene una vera e propria forza della morale capace di *'organizzare non solo l'azione dei governanti, ma anche la condotta individuale dei governati'* (Dardot & Laval, 2013, p. 8). Più che un semplice sfondo, il neoliberismo sta all'esplosione del tirocinio come un complesso di trame e orditi in grado di influenzare in modo determinante sia il piano delle politiche che hanno favorito l'esplosione del tirocinio, sia i comportamenti degli individui, garantendo adesione e legittimità a tale esplosione. La retorica dell'inevitabilità del tirocinio e della sua relazione deterministica con l'affermarsi dell'economia della conoscenza, è dunque edificata sull'ordine del discorso neoliberista, funzionando come un dispositivo essenziale nel garantire l'adesione degli individui.

Per approfondire i nessi tra l'economia dei tirocinanti e l'affermazione della razionalità neoliberista, diviene utile misurarsi con alcuni dei suoi principi per come hanno preso forma. Nato nei circoli degli emigrati austriaci nel Regno Unito e negli USA a cavallo tra le due guerre mondiali, il neoliberismo si afferma come teoria economica dominante a partire dagli anni '80, quando il nuovo corso dei conservatori ha visto nelle teorie di autori come von Hayek e von Mises la soluzione alla stagnazione

economica che ha seguito la crisi petrolifera degli anni '70. Secondo questi autori, l'intervento statale è alla base di ogni inefficienza del mercato: altera il 'normale' funzionamento dell'economia, è responsabile della corruzione, limita la libera iniziativa degli individui e incoraggia piuttosto la dipendenza dalla protezione sociale. In questa prospettiva, la stagnazione è frutto non solo di un'eccessiva spesa da parte dello Stato, ma anche della diffusione tra gli individui di atteggiamenti colpevoli prodotti dall'ingombrante ruolo dell'*Etat providence*²⁸ (Ewald, 1986). L'analisi neoliberaista di questa crisi è una visione antagonista della società, attraversata dai vizi e dagli eccessi degli individui, nei confronti della quale le politiche neoliberiste si propongono come una vera e propria terapia. La soluzione del neoliberalismo, che da lì a poco ridisegnerà l'intero impianto delle politiche economiche e sociali in tutto l'occidente, è infatti quella di far pagare le inefficienze del sistema agli individui, utilizzando la colpa come dispositivo in grado di spingere gli individui ad accettare l'arretramento dell'*Etat providence* e, in ultimo, una progressiva 'de-democratizzazione' della società (Brown, 2003).

Anche in scala globale l'obiettivo, come ben sintetizzato da Harris-White nelle sue riflessioni sul processo di *de-regulation* e *re-regulation* che il neoliberalismo produce nei paesi non occidentali, resta quello di far spazio in ogni luogo alle logiche del mercato: *'All aspects of the policy process are being commodified as fields of accumulation: the agenda is outsourced to think-thanks and (management) consultancy business, legal procedure to commercial legal service providers, revenue to (quasi) independent agencies with access increasingly mediated by NGOs. Last, but certainly not the least, electoral politics become increasingly dependent upon black'* (Harris-White, 2010, p. 177). Tuttavia, ciò non si ottiene esclusivamente con un minore protagonismo dello Stato sull'economia, ma l'affermazione della razionalità neoliberalista necessita di una nuova idea di società e di individuo. La dismissione dell'intervento statale nell'economia non produce infatti conseguenze soltanto sulla dimensione economica, ma produce una trasformazione nel complesso della società, a partire da un'espansione di rischi e insicurezze nelle vite degli individui (Castel, 2015). Tuttavia, Beck coglie bene nei suoi lavori sulla società del rischio come ad essere in gioco non sia soltanto una crescita quantitativa del rischio, ma una trasformazione qualitativa che coinvolge tanto la società (2000), sempre più globale (2001), quanto l'idea stessa di individuo, travolto da un processo di individualizzazione radicale che finisce con il trasformare persino i suoi aspetti antropologici (2008). Ciò che ben coglie il sociologo tedesco non è solo la pervasività con cui il rischio va a diffondersi, infatti, ma anche come esso venga normalizzato all'interno di una nuova concezione dell'individuo e

²⁸ Il riferimento qui è al lavoro di François Ewald (1986) il quale usa come titolo per la sua analisi di ispirazione foucaultiana al welfare francese, l'aggettivo disprezzante in voga tra i neoliberalisti dell'epoca.

del suo rapporto con la società. L'insicurezza crescente viene così posta come elemento dato e immutabile, nei confronti dei quali gli individui devono adattarsi cambiando le loro priorità valoriali. Nello scenario di questa frammentazione, però, emergono anche nuove dinamiche di aggregazione e di presa di coscienza collettiva. Tuttavia, la pervasività della razionalità neoliberista finisce con il condizionare anche tali dinamiche, assorbendo i tentativi di resistenza all'arretramento dello Stato e alla conseguente crisi della riproduzione sociale, rendendola funzionale all'espansione dei processi di informalizzazione (2017a). Come osserva l'antropologa Canadese Muhelebach (2012) in un'etnografia condotta in Lombardia, il volontariato messo a disposizione dalle strutture del mutualismo cattolico ha rappresentato un importante strumento di sopravvivenza nella dismissione del Welfare. Si tratta però di un processo che da un lato ha avuto il merito di contribuire a un miglioramento delle condizioni di vita in particolare della parte più disagiata, ma che dall'altro ha rappresentato un primo bacino di lavoro gratuito che ha contribuito a legittimarne la diffusione (emblematico è in questo senso il capitolo denominato 'lavoro' or 'impegno'). La tesi di Muhelbach, infine, è che la morale cattolica non ha costituito un ostacolo all'implementazione del neo-liberismo, ma ne ha accelerato gli effetti grazie alla sua capacità di attivare gli individui verso il lavoro gratuito e verso l'informalità.

Quanto individuato da Muhelbach, però, non è l'unica particolarità che caratterizza l'implementazione del neoliberismo in Italia. In particolare, la categoria di *'neoliberismo a bassa intensità'* presentato nel lavoro collettivo curato da Barbera, Dagnes, Salento e Spina (2016), ben rappresenta un processo che, a differenza di quanto è accaduto nei paesi anglosassoni: *'non ha fatto leva – almeno per tutto il corso degli anni ottanta – su un programma esplicito e univoco'*, piuttosto: *'la penetrazione di idee neoliberali nel campo politico è stata progressiva, quasi impercettibile'* (Barbera, Dagnes, Salento, & Spina, 2016, p. 4). Secondo gli autori, le culture politiche italiane sono molto diverse da quelle dei conservatori anglosassoni, mostrando maggiori resistenze che altrove nell'aderire alla visione di società proposta dalla scuola austriaca. Per questo motivo, il trentennio di politiche nel caso italiano ha visto l'adozione di politiche dai contenuti e dagli effetti neoliberalisti, senza, però, mai assumerne fino in fondo la retorica che lo ha caratterizzato negli USA e nel Regno Unito. In particolare, a mancare è la progressione antagonista che ha caratterizzato i contesti anglosassoni, sostituito, invece, da un continuo ricorso ai governi tecnici che, a partire dalla riforma delle pensioni del governo Dini, fino a giungere alla riforma Fornero, passando per Prodi - raccontato dagli autori come figura che meglio incarna la volatilità del confine tra il tecnico e il politico - hanno portato avanti le riforme decisive nell'implementare la razionalità neoliberista (Barbera, Dagnes, Salento, & Spina, 2016, p. 7). Dall'altro, la retorica assunta da questi governi, in maniera non dissimile da quanto messo in luce già dall'economista indiano Sanyal (2014), è quella della promessa

di ‘sviluppo’, di una ‘modernizzazione’ necessaria e, in particolare agli albori della crisi, del ‘ce lo chiede l’Europa’ (Canfora, 2012).

Il merito del contributo di Dardot e Laval (2013), però, è soprattutto quello di aver complicato una lettura che vede il neoliberismo come la semplice teorizzazione economica, focalizzandosi piuttosto sull’impatto che esso ha prodotto sulla società, a partire dalla diffusione di un *éthos* individuali. A differenza da quanto sostenuto da altri pensatori neoliberisti dell’epoca, come ad esempio gli ordoliberali²⁹, al mercato spetta una posizione centrale non soltanto in virtù della sua capacità di generare efficienza, ma soprattutto per la superiorità della sua dimensione valoriale. Secondo gli austriaci: *‘[il mercato] non è un ambiente naturale dato una volta per tutte, retto da leggi naturali, governato da un misterioso principio di equilibrio; è un percorso gestito che fa appello a moventi psicologici e competenze specifiche’* (Dardot & Laval, 2013, p. 239). In altre parole, il mercato non è soltanto una dimensione economica, ma anche di tipo esperienziale, dotata di una specifica ortopedia morale in grado di plasmare la base etica degli individui, liberandoli dalla tendenza all’ozio e al vizio, elevandola a una nuova individualità votata alla produzione. È questo che spinge Dardot e Laval volto ad affermare che nella concezione del mercato della scuola austriaca vi sia un’importante discontinuità con il passato: *‘la parola chiave, mercato, è la stessa del pensiero liberale tradizionale, ma il concetto cui fa riferimento non è più lo stesso’* (Dardot & Laval, 2013, p. 241).

Per le politiche pubbliche, dunque, il mercato smette di essere un semplice strumento del benessere, ma diviene la fonte da cui attingere un nuovo registro etico in grado di dare forma a una nuova e migliore soggettività. Le logiche della competizione, del rischio, della responsabilità, non sono più soltanto le necessarie ‘regole del gioco’, ma vengono erette a fonte di successo e realizzazione, quando non addirittura di godimento (Chicchi & Simone, 2017). Quello che viene fuori è un processo di individualizzazione estrema, il quale impone come obiettivo di azione delle politiche occupazionali quello di fare degli individui un’impresa di sé (Dardot & Laval, 2013, p. 444):

‘Le cose cambiano quando non si vuole più giudicare in anticipo il soggetto a partire dai suoi titoli, i suoi diplomi, il suo statuto, l’esperienza accumulata, e cioè la sua posizione nella classificazione, ma ci si affida alla valutazione più fine e più regolare possibile delle sue

²⁹ Rappresentati dai contributi di autori come Röpke, Rüstow e Müller-Armak, il pensiero neo-liberista tedesco si caratterizza per una diversa visione del ruolo dello Stato. La sua assenza dalla dimensione economica e sociale non solo non viene auspicata, ma viene considerata come una vera e propria sciagura. Secondo gli ordoliberali, il mercato non potrebbe esistere senza uno Stato forte in grado di garantire la sua sopravvivenza. Come osservano Dardot e Laval (2013, p. 220): ‘Secondo l’ordoliberalismo la ‘politica sociale’ deve limitarsi a fornire una legislazione minima a protezione dei lavoratori e a operare una redistribuzione fiscale molto moderata, che permetta a ognuno di continuare a partecipare al gioco del mercato. Deve insomma limitarsi a una lotta contro l’esclusione, tema su cui si riesce a far convergere la dottrina cristiana della carità e la filosofia neoliberista dell’integrazione di tutti nel mercato attraverso la responsabilizzazione individuale.

competenze effettivamente dimostrate momento per momento. Il soggetto non si distingue più in base allo statuto che gli è stato riconosciuto durante il suo percorso scolastico e professionale, ma per il valore d'uso direttamente misurabile della sua forza lavoro. Si capisce come il modello umano dell'impresa di sé stessi sia coinvolto in questa modalità di potere, che mira a importare un regime di ricompense omologo a quello del mercato'

Questo passaggio ci consente di addentare il problema del processo del rapporto tra quanto discusso sino ad ora con i processi di svalutazione della formazione che spingono gli individui verso il tirocinio. In questa cornice, infatti, i processi economici in atto tendono piuttosto a una svalorizzazione dei crediti raggiunti dagli individui nel corso della formazione. In particolare, il riconoscimento del titolo di studio all'interno del mercato ha perso in questi anni di valore all'interno di una siffatta concezione del mercato, determinando anche la crisi di sistemi quali ad esempio il prestito studentesco (Ross, 2014). A godere di stima e di riconoscimento economico, è sempre più soltanto una conoscenza parcellizzata e specializzata, ossia direttamente orientata a soddisfare i bisogni del mercato.

Nell'etica neoliberista, la conoscenza perde ogni sfumatura critica, riducendosi a mero fattore produttivo da verificare e aggiornare costantemente a seconda delle contingenze della produzione. Di conseguenza, la formazione pubblica, che più di altre simboleggia la promessa della cittadinanza sociale, viene anch'essa degradata dalla 'cura' neoliberista contro i vizi dell'individuo. Le evidenze empiriche di questo processo sono rappresentate non soltanto dalla costante espansione del debito studentesco in paesi come gli USA, dove la formazione universitaria viene considerata un costo a carico degli individui (Ross, 2014), ma anche in Italia dove la buona scuola ha introdotto l'obbligo lavorativo già a partire dagli anni della formazione scolastica come 'vaccino' contro la disoccupazione.

Pertanto, quando il premio nobel per l'economia Becker afferma che (Becker, 1984, p. 17): *'Education and training are the most important investments in human capital'* non allude a una generica idea di conoscenza, tantomeno intende sostenere i benefici di un sistema di formazione pubblica universale. Più avanti, infatti, specifica che (Becker, 1984, p. 20): *'earnings of college graduates exceed those of high school graduates not because college education raises productivity, but because more productive students go on to college'*. Non è la formazione di per sé ad incrementare le possibilità di successo per gli individui, ma se questo accade è perché solo i migliori vanno al *college*, specialmente se questo rappresenta un costo significativo da sostenere. Pagare per studiare o addirittura indebitarsi, diviene così parte di una pedagogia sociale che, attraverso la responsabilizzazione degli individui, seleziona gli individui in grado di sostenere un tale sforzo per

farne eccellenza. Un sistema di formazione pubblica è un errore sia perché coprirebbe con la tassazione i costi di un investimento individuale, sia perché rappresenta un ennesimo esempio della corruzione morale prodotta dall'ingerenza dello Stato (Becker, 1984, p. 20): *'A cheaper and more efficient way to provide information to employers is for teenagers to enter directly into the labor force, as they did prior to the industrial revolution. Far more would be learned about their work-related abilities and other characteristics after six years of work experience than after six additional years of schooling'*.

L'esito di questa concezione è da un lato il declassamento formazione pubblica - e dunque il valore dei titoli da essa rilasciata - dall'altro l'attivazione di un processo che si rivela essere decisivo nell'economia dei tirocinanti, ossia la creazione di un nuovo 'proletariato *ex lege*' (Federici, 2017). In questa prospettiva, la crisi del *credentialism*³⁰ e dell'istruzione pubblica appare essere coinvolta in una più generale crisi della sfera della riproduzione sociale: *'una volta che il sussidio statale è stato eliminato, la riproduzione è diventata un momento di accumulazione. La rimozione dei sussidi ha costretto gli studenti a farsi carico di un debito enorme, quindi ci troviamo oggi con una popolazione studentesca fortemente indebitata prima ancora di entrare nel mondo del lavoro'* (Federici, 2017, p. 100). Sempre di più, dunque, gli studenti diventano il paradigma di un nuovo processo di accumulazione, coinvolti già dalla formazione in una logica del debito che non solo li colpevolizza, ma che li spinge anche ad accettare di entrare in una sorta di mercato del lavoro parallelo. In altre parole, i tirocinanti vanno così a comporre un 'esercito di riserva' che, da un lato viene utilizzato come visto nel precedente capitolo per fare fronte alle fluttuazioni della domanda di mercato, dall'altro, come ci ricorda Bourdieu³¹ (1998), gioca un ruolo decisivo nella dimensione sistemica delle trasformazioni sociali, amplificando i tratti di insicurezza e contribuendo ad una complessiva svalutazione dei salari.

³⁰ Con questo termine Becker si riferisce al Sistema di certificazione, ad esempio il curriculum vitae, che raccoglie le varie transazioni di status degli individui. Esso viene considerato come uno strumento inadeguato per il mercato, in quanto fornisce informazioni errate agli individui: *'I tell my classes that eccentrics and nuts can last much longer as students than as workers'* (Becker, 1984, p. 20)

³¹ Il riferimento bibliografico utilizzato da Gjerji (2017): *'The practical instituting of a Darwinian world in which the springs of commitment to the job and the company are found in insecurity, suffering and stress world undoubtedly not succeed so completely if it did not benefit from the complicity of the destabilized habitus produced by insecurity and the existence – at all levels of the hierarchy, even the highest, especially among executives – of a reserve army of labour made docile by insecure employment and the permanent threat of unemployment. The ultimate basis of this economic order placed under the banner of individual freedom is indeed the structural violence of unemployment, of insecure employment and of the fear provoked by the threat of losing employment'* (Bourdieu, 1998, p. 98).

5.2. *'Lo facevo come se fossi pagata'*. Le logiche dell'(auto)sfruttamento dei tirocinanti

La funzionalità del tirocinio va oltre la funzionalità del ruolo della riserva. La complessità dei processi attivati dalla razionalità neoliberista, infatti, costruisce una soggettività lavorativa disposta a lavorare con impegno, spesso ancora più motivato della forza lavoro salariata.

non si limita a costruire una soggettività lavorativa sempre disposta a subentrare, ma li spinge a accettare di svolgere mansioni ripetitive, spesso al di fuori dell'orario pattuito, appagando anche la richiesta di impegno e dedizione nello svolgimento delle proprie attività. In altre parole, la domanda che viene posta in questa sezione ricalca quanto Burawoy si chiede nella prefazione del suo celebre *manufacturing consent*, ossia non tanto perché gli individui accettino di lavorare con un tirocinio, ma: *'Why they work as hard as they do?'* (Burawoy, 1979, p. x).

Durante il tirocinio ho fatto diverse cose... poi sai in quei momenti non sai bene se stanno investendo su di te, se ti stanno facendo vedere come funziona l'azienda e tutte le varie cose, oppure se ti stanno sfruttando.

(Lamberto, 28 anni, tirocinio extracurriculare)

La risposta di Lamberto ci racconta come l'uso della finalità formativa disturbi le sue percezioni. Come molti suoi colleghi, si trova nella posizione di jolly e viene impiegato per svolgere una molteplicità di mansioni all'interno dell'azienda che lo ospita. Il suo tirocinio è in realtà frutto di un tentativo di sopperire a una carenza di forza lavoro, visto anche l'impiego di ammortizzatori sociali. Non solo non raggiungerà la posizione di salariato, ma durante tutto il tirocinio si trova a svolgere attività che solo raramente corrispondevano con il piano formativo. Tuttavia, riconosce che durante lo svolgimento del tirocinio, la sua percezione era disturbata, non riuscendo a distinguere le ragioni che motivavano tali scelte.

Solo con l'avvicinarsi della scadenza, e avendo realizzato che non avrebbe raggiunto la posizione a cui aspirava, riesce a rendersi conto dei processi che lo hanno investito: *'Alla fine ho notato che non mi stavano formando per nessuna posizione specifica e ho capito che non mi avrebbero tenuto'*.

Come in una famosa scena di *Karate Kid*³², in cui il maestro Miyagi inizia l'addestramento di Daniel, il suo allievo, affidandogli la cura della sua automobile, destando sospetto e frustrazione nel ragazzo. Mentre però Daniel vedrà poi rivelate le competenze acquisite, il lieto fine è spesso assente tra i tirocinanti, ma al netto di ciò, è una scena che si avvicina all'immagine descritta da Lamberto, in cui la condizione di soggetto in formazione, lo porta a non mettere in discussione l'assegnazione delle mansioni. Quello tra maestro e apprendista, infatti, è un rapporto che non solo richiede una fiducia particolare, ma che è caratterizzata di un'asimmetria di potere posta come necessaria. Come fa notare Michael Polanyi (1958, p. 55): *'You follow your master because you trust his manner of doing things even when you cannot analyse and account in detail for its effectiveness. By watching the master and emulating his efforts in the presence of his example, the apprentice unconsciously picks up the rules of the art, including those which are not explicitly known to the master himself. These hidden rules can be assimilated only by a person who surrenders himself to that extent uncritically to the imitation of another'*.

Tuttavia, non è questa l'unica conseguenza della funzionalità che l'impiego del registro formativo ha nel sollecitare l'impegno dei tirocinanti. Il fine di un accrescimento delle proprie competenze non solo sembra funzionare come un linguaggio alternativo in grado di eclissare l'estrazione di valore dalle attività dei tirocinanti, ma motiva anche una particolare dedizione nei confronti delle indicazioni dei responsabili della loro formazione. L'effetto di questa sovrapposizione, dunque, è quello di riscrivere un preciso ordine del discorso, fondato sul dis-riconoscimento del loro lavoro, ma che allo stesso tempo è in grado di ottenere da loro una particolare motivazione. Il cortocircuito indotto dalle ambivalenze del tirocinio, produce così un effetto non distante da quello osservato da Burawoy all'interno dell'Allied Corporation, azienda in cui svolge lo studio che ha dato origine al celebre *manufacturing consent* (1979). Secondo il sociologo americano, l'adesione dei lavoratori a uno schema di regole volto a sollecitare competizione e impegno, non solo consente di attivare un processo cooperativo tra i lavoratori, ma il spinge a superare i propri limiti così da distinguersi dagli altri. La costruzione di un gioco, con sue regole e obiettivi, consente così di coniugare questi due obiettivi, massimizzando la produzione grazie all'adesione degli individui agli interessi aziendali. Ai tirocinanti viene richiesta l'adesione a un gioco *win-win* in cui non è possibile perdere, dove la sovrapposizione tra la formazione e la produzione chiede ai tirocinanti a far coincidere i propri interessi con quelli dell'azienda.

³² Film del 1984 diretto da John G. Avildsen. La scena a cui si fa riferimento è visibile al link: <https://www.youtube.com/watch?v=HyrFRhimIKE>

R: *Ho avuto un'altra forma di appagamento. Io questo tirocinio l'ho visto non come una cosa obbligata, ma comunque come una cosa molto molto formativa. Nel momento in cui io concludo il mio percorso di studi e mi trovo di fronte ad un bivio... Posso continuare a fare quello che mi piace, oppure adesso entrano in gioco delle altre variabili?*

M: *Quindi tu l'hai letta come fosse uno scambio?*

R: *Si sì... Io sto facendo questa ma c'è un rientro...*

M: *E del fatto che non è retribuito cosa ne pensi?*

R: *Penso che a questa età mi va bene così, ho 23 anni e devo fare ancora delle esperienze e devo capire se in un futuro, un domani mi dovessero proporre la stessa ricerca retribuita, se sono in grado di farla innanzitutto. E bhò mettersi in gioco sicuramente. Più che altro io l'ho fatto proprio per una mia esperienza che volevo fare e l'ho presa molto a cuore. L'ho portata avanti come se fossi pagata.*

(Rosaria, 21 anni, tirocinio curriculare)

Il dialogo con Rosaria, che ha da poco terminato un tirocinio curriculare in università, ben racconta il funzionamento di questo processo. Una volta mobilitato, il registro linguistico della formazione, compone un diverso ordine valoriale basato su stima, reputazione, fiducia e autorità³³. Sulla base di questi principi, infatti, Rosaria motiva le sue scelte e i suoi comportamenti, conferendo un senso particolare alle attività che vengono svolte. Succede così che l'uso di un regime linguistico appartenente alla sfera riproduttiva, paradossalmente, si rivela di particolare efficacia garantendo un impegno di Rosaria *'come fossi pagata'*.

Il suggerimento dei lavori di Boltanski sui *'regimi di giustificazione'* non solo ci consente di ipotizzare la possibilità di mobilitare nella produzione una molteplicità di indicatori di valore, ma ci consente anche di analizzare un'altra questione decisiva, quella della giustizia. Non solo le attività vengono giustificate facendo leva su fattori che non appartengono alle logiche della produzione, ma la leva della formazione permette di giustificare tanto la degradazione del loro lavoro, quanto la sottrazione salariale. Così, quella che appare essere la *'promessa'* mai realizzata di un fine formativo, non si limita a legittimare agli occhi dei tirocinanti l'assenza di una retribuzione, ma una differente tipologia di appagamento che motiva loro di conferire un impegno equivalente. Pur in forme differenti, come ad esempio: *'avere una bella lettera di referenza'* (Annalisa), il meccanismo si ripete anche tra i tirocini extracurricolari, dove la promessa formativa viene a tutti gli effetti sostituita da quella occupazionale (Bascetta, 2015).

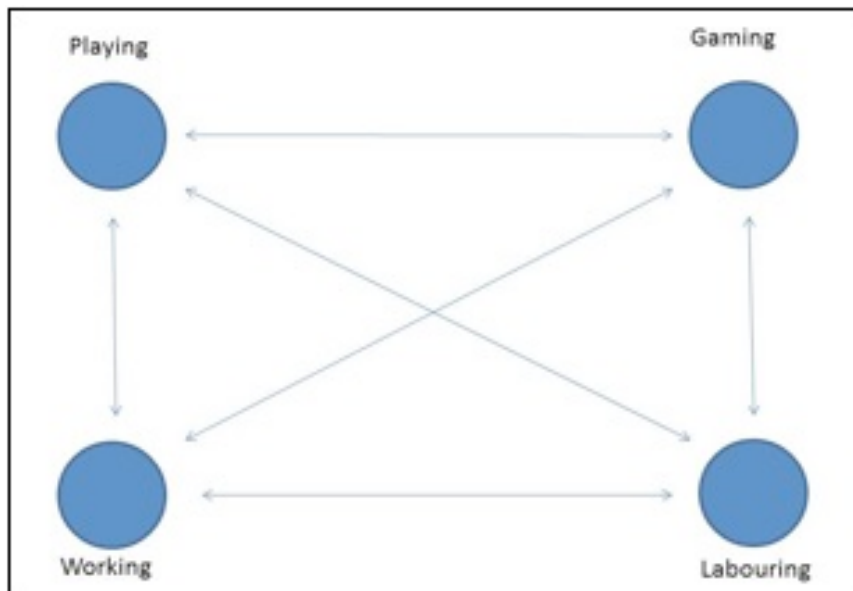
³³ Le categorie sono riprese dalla città della fama di Boltanski e Thévenot (1991)

Il riferimento al gioco, però, non va confuso con ciò che Burawoy intende per ‘gioco di produzione’. Spesso il riferimento alla definizione Burawoy è stato limitato alla sola accezione ludica che il riferimento al gioco trasmette, ma questo è anche il frutto di una difficoltà linguistica. In italiano, infatti, traduciamo con gioco indifferentemente *game* e *play*, perdendo una sfumatura del suo significato. Un accurato lavoro di ricostruzione di questi significati nella letteratura sociologica è stato di recente condotto da Arwind Lund (2014) che vede il *game* come un insieme di regole formali e di strutture in grado di orientare le azioni degli individui verso il raggiungimento di obiettivi specifici. All’opposto, il *play* viene inteso come un atto creativo, finalizzato al solo godimento dell’individuo in un processo ‘*dialetticamente mobile*’ (Lund, 2014), ossia aperto a una costante negoziazione - e dunque non prevedibile - che lo rende in grado sollecitare attività indifferentemente di carattere produttivo o meno.

Lund, inoltre, come illustrato in figura 11, relaziona la sua distinzione con un’altra distinzione assente nella linguistica italiana, quella tra *work* e *labor*. Con il primo, l’autore svedese intende un’attività orientata alla produzione di valore d’uso, di natura libera e non competitiva, necessaria, in ultima istanza, a consentire la sopravvivenza degli esseri umani. Con il secondo, invece, indica il lavoro così come questo prende forma nel contesto del capitalismo occidentale, ossia orientato alla produzione di valore di scambio, ma, soprattutto, svolta all’interno di regole definite gerarchicamente. Recuperando le riflessioni marxiane dei *Gründrisse* (2012), l’attrattiva del *labor* è un processo artificiale prodotto dal capitalismo e che ha luogo grazie a una manipolazione della struttura sociale³⁴. Più sfumata, invece, è la distinzione tra *play* e *work*. Come sottolinea Vygotskji, uno psicologo sovietico che si è misurato con alcune ricerche empiriche sul tema con i bambini, la distinzione tra i due appare chiara ai bambini proprio nel momento in cui entrano all’interno della formazione scolastica, in cui essi diventano: ‘*two basic streams along which the activity of the schoolchild flows and finally, in the transitional age [...] work moves to first place, putting play in a subordinate and secondary position*’ (Vygotskji, 1987, p. 27).

³⁴ ‘*This holds doubly: for this contradictory labour; and, relatedly, for labour which has not yet created the subjective and objective conditions for itself (or also, in contrast to the pastoral etc. state, which it has lost), in which labour becomes attractive work, the individual's selfrealization, which in no way means that it becomes mere fun, amusement, as Fourier, with grisette-like naivete, conceives it*’ (Marx, *Gründrisse*, 1973, p. 544-5).

Fig. 11 – Relazioni tra 'play', 'game', 'work' e 'labor'



Fonte: Lund, 2014

Alla luce di queste preziose distinzioni rintracciate da Lund (2014), ciò che accade ai tirocinanti è piuttosto la sovrapposizione del *play* - intendendo con questo non soltanto il piano ludico, ma un più generale riferimento alle attività della riproduzione sociale - sul *work*, ossia l'esercizio di attività che vanno a beneficio dell'azienda. Dall'altro lato, il riconoscimento salariale che ha caratterizzato il *labor*, viene sostituito dai benefici del *game*, ossia l'incerta promessa di un beneficio formativo e occupazionale. I tirocinanti, dunque, affrontano una nuova misura delle loro attività che nega loro l'accesso al salario proponendo forme di appagamento alternative, ma che riescono a ottenere la medesima identificazione con gli interessi dell'impresa che consente il dispositivo salariale.

Se da una parte tu sei appeso alla speranza, quindi pure se ti dicono di no non li vuoi sentire... hai la motivazione tu poi perché vuoi farti notare, sei appeso... non sei stabile nei tuoi piedi, ma stai sempre camminando sulle uova... da una parte vuoi dimostrare il meglio per arrivare al contratto... dall'altra hai il freno in mano perché dici ok più di questo non riesco a dare perché non ho il riconoscimento... più di un tot mi da fastidio perché dico vaffanculo a te dai.. ha un po' due facce questa cosa...

(Giovanni, 28 anni, tirocinio extracurriculare)

Giovanni ha invece svolto un tirocinio extra-curricolare. Pertanto, pur percependo ancora il confronto con una fase formativa, essa non rappresenta né il fattore motivante che lo ha spinto a svolgere un tirocinio, né sembra oscurare l'estrazione di valore. La differenza di condizione e di aspirazioni nei confronti di Rosaria, in qualche modo disinnescano gli effetti della sovrapposizione che abbiamo visto tra i tirocinanti curriculari, spingendoci ad arricchire di sfumature i meccanismi descritti sino ad ora.

Continuando ad utilizzare lo schema di Lund, l'oscuramento in questo caso avviene sulla base di un *gaming*, ossia nel tentativo che compiono i tirocinanti di mostrarsi conformi a quelle 'regole del gioco' che conducono verso la possibile salarizzazione. Si tratta, però, di regole diverse a quelle dell'obiettivo formativo e nel quale tornano a dominare piuttosto i valori della 'città industriale' (Boltanski & Thévenot, 1991)³⁵. È dunque l'aspirazione a raggiungere un livello di riconoscimento tale da venire inseriti a pieno titolo nell'organico aziendale a produrre una postura conforme a quanto richiesto dalle esigenze produttive. Come emerge ancora dall'intervista con Giovanni, la componente ricreativa del *play* e del suo godimento viene a mancare, sostituita dalla consapevolezza di confrontarsi con i tratti del *work*: *'Devo dire io a volte mi sono sentito di stare spendendo quello che ho accumulato negli anni precedenti, ma spendendo non in senso accrescitivo, stavo dissipando in un qualche modo. Quando sei in un ambiente così il tempo di ricerca su quello che ti interessa va a scemare per forza di cose, anche perché hai delle scadenze'*. Le richieste che gli vengono fatte sottraggono tempo e impegno alla formazione, mentre ci si trova esposti a dinamiche organizzative che fanno ben presto emergere il carattere produttivo delle sue attività. Eppure, la natura estrattiva del meccanismo viene in qualche modo nascosta da un gioco che seppure incerto viene percepito come necessario, dove i fattori di rischio vengono non solo normalizzati, ma tradotti in opportunità di 'visibilità'. Il godimento non viene archiviato a favore di un'aspra disciplina, ma viene piuttosto riconfigurato proprio nella soddisfazione di riuscire a superare le difficoltà che caratterizzano il tirocinio: *'alla fine facendo un po' l'asino mi sono costruito la mia nicchia'*.

Poi [il tirocinante] ti da il meglio di se in quel momento perché ha all'aspettativa, la chimera, di poter essere stabilizzati, e viene retribuito la metà dei dipendenti se non di meno, ma dai anche molto di più. Mi è capitato di vedere persone, dipendenti che avevano molto meno impegno rispetto a me o ad anche ad altri tirocinanti che erano in azienda. Ho notato il gap... anche di volersi dimostrare di essere all'altezza del ruolo, di essere entrato in un'azienda, che ha scommesso su di te, invece il dipendente

³⁵ Quali ad esempio: produttività, efficienza, competenza e esperienza (Boltanski & Thévenot, 1991, p. 368).

si appiattisce un po' nel suo status e non da il meglio... [...] Conta che nel secondo tirocinio eravamo in 6 contemporaneamente in settori differenti, io ero nell'area azienda, un'altra nell'area lingue, un altro nell'area... però eravamo in 6, chi di noi rimarrà... cioè, immagina... il grande fratello, chissà chi verrà tenuto?

(Annalisa, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Il livello di autorealizzazione raggiunto non può però che misurarsi in relazione agli altri. Certamente da parte di ogni tirocinante, come osserva anche Annalisa, c'è la volontà di guadagnare visibilità per dimostrarsi all'altezza del 'ruolo' di lavoratore, ma la sollecitazione di questo impegno finisce con l'innescare una generale dinamica di competizione sia nei confronti degli altri lavoratori *'che si sentono di poter essere scavalcati da qualcuno più giovane e motivato'*, sia nei confronti degli altri tirocinanti. In questo senso, la metafora del 'grande fratello' suggerita da Annalisa ben ricalca ciò che il concetto di *gaming* esalta, ossia non solo la capacità di assoggettamento, ma anche un vero e proprio ingresso dell'etica della competizione descritto da Dardot e Laval (2013). L'essere all'altezza del vuol dire aver assorbito fino in fondo quell'attitudine al rischio e alla competizione che viene configurata come paradigma del successo dell'individuo neoliberista, ma anche quella spinta a superare i propri limiti che li spinge a superare le difficoltà che quotidianamente incontrano.

A questo punto diviene impossibile scindere l'articolazione del processo di formazione da quello dell'assoggettamento degli individui dalle logiche della razionalità neoliberista. Secondo la scuola austriaca, infatti, l'imprenditore non è solo colui che mette in campo un investimento, ossia un comportamento teso alla sola massimizzazione dei profitti, ma è portatore di caratteristiche potenzialmente generalizzabili ad ogni attore economico: *'Per von Mises e Kirzner l'imprenditorialità non è soltanto un comportamento 'economico', cioè teso alla massimizzazione del profitto, ma è anche qualcosa che ha a che fare con una dimensione 'extra-economica' di ricerca e di gestione delle 'buone occasioni'. La libertà di azione è la possibilità di sperimentare le proprie facoltà di imparare, di correggersi di adattarsi. Il mercato insomma è un processo di costruzione di sé'* (Dardot & Laval, 2013, p. 245). Non distante da quanto afferma Stark (2006), dunque, ogni individualità è potenzialmente di tipo imprenditoriale proprio perché ogni individuo è libero di assumere rischi e di affrontare l'incertezza. Riuscire a cogliere le opportunità del mercato, essere in grado di competere, scegliere e farsi valutare diviene dunque un imperativo al quale bisogna adeguarsi se non si vuole essere etichettati come inadeguati, falliti, *'inutili al mondo'* (Sennet, 2006).

5.3. *‘Il buon tirocinio dipende anche da te’*. Dalla deresponsabilizzazione delle aziende ospitanti alla responsabilizzazione dei tirocinanti.

Durante la ricerca svolta sul campo, ciò che più ha colpito la mia attenzione è stata la capacità dei tirocinanti di far convivere da un lato il racconto di una condizione di dis-riconoscimento e di promessa - spesso peraltro senza che questa si concretizzi - dall'altro, invece, una costante espressione di soddisfazione per l'esperienza svolta, che non di rado contrasta con l'altra parte del racconto. Più che una semplice contraddizione, la sensazione è quella di trovarsi di fronte a un meccanismo che non solo li porta a tollerare la propria condizione, senza far mancare entusiasmo, ma anche a ripetere nuovamente l'esperienza anche in caso di una mancata realizzazione delle proprie aspettative. Si tratta di un meccanismo particolarmente efficiente, che nonostante le ambiguità del tirocinio e le sue difficoltà empiriche, riesce a preservare consenso attorno a questo, riproducendo così le sue logiche di funzionamento. L'ipotesi che sostiene questa sezione, però, è quella di una contraddizione soltanto apparente che ricalca la coerenza e la pervasività con cui si articolano gli effetti della razionalità neoliberista, e che nell'economia dei tirocinanti emergono in maniera emblematica.

Il punto di svolta compiuto dalla razionalità neoliberista, infatti, è proprio il suo funzionare non più soltanto facendo leva sugli strumenti della cultura d'impresa, ma nella sua capacità di conferire senso ben oltre gli ambiti della produzione, sconfinando e imprimendo significato su una molteplicità di mondi vitali, riuscendo così in una progressiva messa a valore la sfera della riproduzione sociale. Pertanto, se nel contesto del *manufacturing consent* di Burawoy (1979), il gioco di produzione è limitato a tempi e spazi della produzione, le dinamiche estrattive del tirocinio sono invece ben ancorate al di fuori di questi limiti. La razionalità neoliberista imprime il suo marchio non solo sulla formazione, ma su una precisione visione di mondo che, in una trama dispositivi che riesce a fare dei tirocinanti un nuovo esercito di riserva perché in grado di riprodurre le dinamiche di coinvolgimento. In altre parole, il tirocinio sembra essere un oggetto particolarmente funzionale ai bisogni della produzione proprio perché in grado di trasformare la razionalità stessa degli individui e condizionando la percezione di una molteplicità di ambiti sociali in favore dei bisogni produttivi. Come osservano ancora Dardot e Laval (2013, p. 425):

‘L'impresa non è dunque soltanto un modello generale da imitare, ma anche una certa attitudine da stimolare nel bambino e nello studente, un'energia potenziale da sollecitare nel lavoratore, un modo di essere che è allo stesso tempo prodotto dei cambiamenti istituzionali e produttore di miglorie in tutti i campi. Stabilendo una corrispondenza strettissima tra il governo di sé e il governo della società, l'impresa definisce una nuova etica, ovvero una certa disposizione interiore, un certo ethos da incarnare per una sorveglianza di sé che le procedure di valutazione devono rafforzare e verificare’.

Si tratta di un'osservazione decisiva per addentrarsi nell'analisi di questo paragrafo, e che prende in considerazione come gli stessi dispositivi di oscuramento e di estrazione discussi in precedenza, riescono anche a scaricare sugli individui i costi e i rischi del tirocinio, nonché le responsabilità nel momento in cui non riesce a concretizzarsi.

Non era retribuito. Spesso dovevo anche rimetterci dei soldi perché era distante da casa questa scuola. Però è stata una bellissima esperienza, ero molto legata alla mia classe. Un'esperienza che mi ha cambiato la vita perché da allora ho deciso di studiare per diventare una professionista di quel settore.

(Sara, 22 anni, tirocinio curricolare)

Poi sicuramente, a me è servito tanto ad imparare anche cosa volevo fare.. dopo il diploma ad esempio avevo anche fatto un tirocinio e ho capito che non volevo fare la 'bibliotecara'. Però ecco l'esperienza di tirocinio fatta dopo la laurea o dopo un diploma serve anche a capire cosa vuoi fare, io ad esempio nell'ampio settore nelle risorse umane non so se lavorerei all'interno di un ente di formazione.

(Annalisa, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Anche semplicemente stare davanti ad un testo, trovare gli errori, una volta conosciuto l'autore. Nell'ultimo periodo ho corretto un libro. Storia del cinema muto italiano. L'inserimento delle immagini che può sembrare una cavolata, anche imparare a farlo, le interruzioni di pagina, Open office, ecc... Dopo un mese sei superveloce. Uno se non hai mai messo mano su un programma del genere non lo sa. Lo vedo anche dalle tesi che sono scritte male perché la gente non sa queste cose. Quindi alla fine questa esperienza mi è servita.

(Alessia, 24 anni, tirocinio curricolare)

Quando intervisto Sara sta completando la sua laurea triennale in lingue e, per poter accedere all'esame finale, come molti altri studenti ha dovuto svolgere un tirocinio curricolare. La sua scelta, indirizzata sia da ragioni professionali, sia da un particolare valore etico, è stata quella di svolgere il tirocinio presso una scuola di italiano per rifugiati con sede nella provincia di Bologna. Sara, però, è una studentessa cosiddetta *fuorisede* e come molti di loro vive nel centro della città. Il tirocinio invece si svolge nella provincia e questo la costringe a spostarsi quotidianamente per raggiungere il luogo di svolgimento del tirocinio. Questo fa sì che il suo tirocinio si rivela essere particolarmente

impegnativo, in quanto non solo le è stata affidata la responsabilità di gestire di un'intera classe, ma, non essendo previsto il rimborso spese per i tirocini curriculari, deve anche sostenere la spesa dei propri spostamenti.

Nonostante la percezione di vivere una condizione di disagio che si palesa più volte nel corso dell'intervista, Sara sente di aver vissuto un'esperienza positiva, che si è rivelata comunque formativa e che ha addirittura condizionato le sue scelte future. Certamente, come lei stessa afferma, un ruolo decisivo nel rendere complessivamente soddisfacente l'esperienza di Sara è giocato anche dalla passione per questa tipologia di lavoro e dal legame personale che ha sviluppato con i suoi studenti. Come osservato anche da numerose ricerche che si sono confrontate con il ruolo svolto dalla passione nel sollecitare dinamiche di autosfruttamento (Morini, 2010; Carls & Cominu, 2014; Zambelli, Murgia, & Teli, 2014), in particolare proprio per quelle tipologie di lavoro che afferiscono alla dimensione di cura, tale fattore svolge un ruolo determinante anche nel caso di Sara. Tuttavia, come fanno emergere gli altri frammenti di intervista, la percezione di aver comunque ottenuto un ritorno dal proprio sacrificio non coinvolge soltanto coloro che svolgono un lavoro *'passionato'*, piuttosto sembra essere una costante che coinvolge tutte le esperienze di tirocinio raccolte nelle interviste sul campo. I tirocinanti appaiono come sollecitati verso la necessità di valorizzare gli aspetti positivi della loro esperienza, spingendoli a mobilitare argomenti in grado di giustificare le scelte fatte, eludendo la paura di un fallimento.

Per comprendere le ragioni di questo meccanismo è però necessario affrontare una particolare angolatura impressa dal neoliberismo alle trasformazioni sociali. Chicchi e Simone (2017) definiscono questo nuovo profilo sociale la *'società della prestazione'*, ossia l'emergere di un nuovo protagonista incardinato attorno all'imperativo del successo e alla vocazione verso la valutazione costante. Eppure, il tema della prestazione non rappresenta un inedito nelle teorie sociali in quanto è stato affrontato tanto nella società dei consumi di Marcuse (1967), quanto nella società del rischio di Beck (2000). Non costituisce un inedito neanche l'uso nella sfera economica di una sfera valoriale proveniente dal mondo dello spettacolo, come ci dicono già Boltanski e Thévenot (1991) con la descrizione della città della fama, già vista in azione nel precedente paragrafo. Piuttosto, la novità consiste nel fatto che, da un lato, le dimensioni della prestazione vengono schiacciate attorno ad un unico processo di riconoscimento che è quello aderente alle logiche del mercato, dall'altro, l'esibizione delle proprie capacità si fa strada come un'obbligazione degli individui che vengono tesi verso l'imperativo di dover costantemente mettere a verifica il proprio valore.

La *'società della prestazione'* deve molto a quei dispositivi che hanno caratterizzato le riforme della formazione nella cornice neoliberista, come ad esempio il merito, rilanciando la pervasività della valutazione come prassi ordinante del sociale. Non a caso, gli autori della società della prestazione

parlano del rapporto tra formazione, merito e valutazione come a una *'trama e ordito'* in grado di compiere una: *'traduzione della logica aziendalistica, del management all'interno del cosiddetto 'capitale culturale'* (Chicchi & Simone, 2017, p. 142). Tuttavia, non si tratta soltanto di un'espansione quantitativa della valutazione, ma di una trasformazione qualitativa che fa della valutazione una delle prassi sociali che più caratterizzano la società neoliberista. Essa, infatti, non è più soltanto prerogativa di un processo istituzionale, ma diviene una prassi interiorizzata anche dai tirocinanti stessi, i quali esprimono un'autovalutazione del proprio tirocinio in maniera coerente con i valori della razionalità neoliberista. Darsi come esito di questo processo quello di una mancata realizzazione delle promesse implicite nel tirocinio, ossia quella formativa e quella occupazionale, non vuol dire dunque confrontarsi soltanto con una mancata opportunità, ma vuol dire violare uno dei fondamentali principi non scritti della razionalità neoliberista secondo cui la felicità è appannaggio esclusivo di chi riesce a avere successo nel proprio lavoro (Han, 2016). In altre parole, il paradosso che ciò produce è che a ricevere le stigmate del fallimento è la condizione ordinaria, ponendo così gli individui all'interno di una tensione costante verso il raggiungimento dell'eccellenza, perché è solo chi si riesce a distinguere dall'ordinarietà del fallimento può aspirare a essere riconosciuto tra quelli che *'ce l'hanno fatta'*.

Non solo sacrificarsi, rischiare e competere, dunque, ma anche godimento, soddisfazione, appagamento, entusiasmo; la strada per il successo si fa sempre più un'interpretazione di tipo emotivo. Come sottolinea il lavoro di Lordon (2015), non solo è felice solo chi riesce nel proprio lavoro, ma mostrarsi felici e appagati è un requisito sempre più essenziale per poter perseguire il successo. A chi non si conforma ai nuovi dettami della prestazione, chi si sottrae dal mettersi in gioco, dal farsi valutare, dall'interiorizzare la logica imprenditoriale, spettano tristezza, solitudine e depressione. Il soggetto prestazionale è dunque un soggetto necessariamente felice, entusiasta dalla possibilità di venire valutati e sempre in grado di superare le difficoltà che si trova davanti.

Non sorprende dunque che il tirocinio, con la sua natura ambivalente tra formazione e lavoro, e dunque in grado di normalizzare e interiorizzare la logica della valutazione, conosca la sua esplosione proprio all'apice di questo processo. In maniera emblematica, esso incarna gli imperativi etici e emotivi del neoliberismo, spingendo gli individui a svolgere un tirocinio non solo perché necessario, ma perché consente di giocare una partita all'interno delle logiche della prestazione. Fare un tirocinio è sempre una buona idea perché consente di competere e di farsi valutare, consente di entrare nel gorgo delle dinamiche della prestazione, un'opportunità per perseguire l'eccellenza. I tirocinanti, come del resto anche gli altri *'imprenditori di sé stessi'*, sono dunque individui desiderosi di raggiungere una valutazione della propria soggettività perché è solo assumendo questo rischio che si può aspirare alla felicità. È per questo che al momento dell'intervista i tirocinanti sono impegnati a

giustificare i propri sforzi nel tentativo non solo di distanziarsi dal fallimento ordinario, ma diviene necessario trovare una qualche forma di beneficio ottenuto in grado di consentire la tenuta di quella tensione costante verso l'eccellenza.

M: *Tu pensi che il vecchio tirocinante alla fine era anche un po' colpa sua se si ritrovava in quelle condizioni?*

G: *Era più piccolo, io ho anche chiesto a loro quello che faceva lui perché io sinceramente non lo capivo... La descrizione che gli è stata data era: 'era buono solo a fare i caffè'... diciamo che era un po' impreparato*

(Giovanni, 28 anni, tirocinio extracurricolare)

Poi dipende anche dallo studente, mi capitava raramente. Io cercavo di capire chi era un buon medico e poi mi mettevo con lui. Dipende anche un po' da come sei l'esperienza. Io mi sono reso conto che andare via mi è servito tantissimo.

(Irene, 28 anni, tirocinio curricolare)

M: *Pensi che tu abbia compiuto un errore di valutazione su questa cosa?*

N: *Si anche il fatto di averlo fatto... come mi capita spesso a me per queste cose che devo fare che magari non mi danno tanto entusiasmo le faccio molto tanto per fare... dico vabbè me lo tolgo e si va avanti... mentre come esperienza mi è servita anche a valutare meglio le cose perché ripensandoci è stato un errore il non aver fatto il seminario.*

(Niccolò, 24 anni, tirocinio curricolare)

D: *Alla fine spesso è colpa dei tirocinanti, ce ne sono molti che davvero non sanno fare nulla...*

M: *Tu dici che se uno si mette sempre a chiedere dimostra di non avere capacità?*

D: *Se io per ogni video che facevo, chiedevo 50 cose al mio referente, tutor diciamo... alla fine il tutor ti dice: 'senti me lo faccio da solo il video allora...'*

(Daniele, 26 anni, tirocinio extracurricolare)

È però nei racconti che i tirocinanti fanno delle vicende accadute ai loro colleghi che emerge in maniera significativa non solo gli effetti di tale tensione, ma anche il configurarsi di un processo che li responsabilizza nei confronti degli esiti, assolvendo così il comportamento delle aziende. Per Irene, che ha svolto i suoi tirocini come parte del suo percorso verso la professione del medico chirurgo, a

dover prevenire il rischio di uno sfruttamento o di ritrovarsi con un tutor poco disponibile a trasmettere competenze è il tirocinante stesso. Parte della possibilità di avere un tirocinio di successo passa infatti attraverso una buona selezione di cui è il tirocinante stesso ad avere la responsabilità. Per Giovanni, invece, la ragione per la quale il tirocinante che lo ha preceduto non è riuscito a avere le sue stesse opportunità, è la carenza di una certa attitudine e la mancanza di una preparazione adeguata. Un paradosso, contando la componente formativa che caratterizza il tirocinio, che stigmatizza chi prende sul serio lo scopo formativo e cerca supporto tra i colleghi più esperti, come sottolinea lo stralcio di Daniele.

A far da contraltare alla deresponsabilizzazione delle aziende, vi è dunque la reponsabilizzazione degli individui i quali non solo vengono abbandonati a sé stessi sul luogo di lavoro, trovandosi a fronteggiare gli effetti della logica competitiva della *gamification*, ma vengono anche ritenuti come gli unici colpevoli di una mancata realizzazione delle loro aspettative. La dinamica della colpa, che secondo Brown (2003) rappresenta uno dei legami più forti tra l'etica neoliberista e quella cattolica, non solo spinge gli individui ad accettare di fare un tirocinio come 'terapia' per il proprio stato di disoccupazione, ma finisce con l'archiviare come il risultato di errori individuali il mancato concretizzarsi delle loro aspettative, ma anche lo sfruttamento subito. La mancata assunzione, lo svolgimento di mansioni ripetitive, il rapporto difficile con il tutor, non sono dunque indicatori di un abuso del tirocinio, piuttosto divengono segnali di un'inadeguatezza dei soggetti, di una incapacità di adattarsi che li ha inevitabilmente condannati al fallimento.

Così come accade per le imprese, il fallimento diviene dunque il risultato di un'inadeguatezza organizzativa o di una problematicità caratteriale del soggetto, piuttosto che come esito di un processo estrattivo giocato dal capitale. Il fallimento, infatti, è possibile solo per coloro che non si sono conformati a sufficienza al profilo della soggettività neoliberista, cioè non sono in grado di sopportare la tensione dell'eccellenza o semplicemente perché hanno violato il principio di felicità (Lordon, 2015). È così che si viene a produrre una coazione a ripetere che vede gli individui perseverare nella ricerca di un nuovo tirocinio qualora le aspettative del precedente non si concretizzino, riflettendo sugli individui quello che è invece appare essere frutto di mancanze strutturali. In linea con il processo di stigmatizzazione, ben rappresentato dalle dichiarazioni riportate in apertura di questo capitolo, il fallimento delle politiche occupazionali incardinate sul tirocinio non è frutto di un'incapacità del mercato e delle aziende di funzionare come attori di Welfare, ma di un'inadeguatezza degli individui date da una mancata predisposizione alla competizione o da scelte formative 'sbagliate'.

M: *Quindi secondo te la formula giusta sarebbe non comportarsi da tirocinante ma da lavoratore?*

D: *Bhè sì, se sto sempre a chiederti cosa devo fare effettivamente, se ho sempre paura di fare la scelta sbagliata, chiaro che poi non mi assumono. Certo magari all'inizio ci può stare, dopo però devi far vedere che hai imparato e che ti sai gestire da solo, magari anche prenderti qualche responsabilità che non ti spetterebbe... poi dipende dagli spazi di autonomia che un'impresa ti lascia, ma il tirocinio è un'opportunità e sta anche a te dimostrare che sai fare le cose.*

(Daniele, 24 anni, tirocinio extracurricolare)

Questo stralcio di intervista cristallizza il paradosso più significativo che l'etica neoliberista produce una volta penetrata nell'ambiguità del tirocinio. Secondo Daniele - che prima di svolgere il suo tirocinio extracurricolare presso un'agenzia di comunicazione aveva già svolto delle esperienze che gli avevano consentito di acquisire competenze nel settore - la formula giusta per poter raggiungere un riconoscimento salariale sta, paradossalmente, proprio nel comportarsi da lavoratore. Ciò vuol dire mostrare una totale autonomia nel lavoro, una disponibilità a condividere le problematiche organizzative o i sacrifici richiesti, come quello di dare disponibilità oltre l'orario di lavoro, ma soprattutto un atteggiamento proattivo che consenta di massimizzare le capacità produttive. In altre parole il tirocinio rappresenta una vera e propria opportunità che deve essere colta fino in fondo, mettendo in mostra il più possibile le proprie capacità, impegnandosi e competendo piuttosto che ricercando supporto e solidarietà, evitando ogni esposizione che possa incidere negativi sulla propria valutazione.

Ad emergere è dunque un quadro fatto di giochi di ruolo, dove da un lato le aziende tentano di negare il più possibile lo status di lavoratore dei tirocinanti, dall'altro i tirocinanti tentano di resistere a questo processo aumentando il loro impegno e tentando di interpretare fino in fondo la condizione di subordinazione. Ciò che si viene a produrre è dunque un circolo vizioso che giunge fino alla totale soppressione della sollecitazione monetaria, senza che però questo incida sull'impegno e sulla responsabilità che i tirocinanti mettono a disposizione. *'La verità è che noi tirocinanti lavoriamo anche più degli altri'*, afferma Annalisa una volta spento il microfono, sottolineando come il vantaggio del tirocinio passi non solo dalla loro economicità, ma soprattutto dal particolare impegno che essi mettono a disposizione e che spesso si rivela anche superiore a quello della forza lavoro salariata.

Con il tirocinio, dunque, ci troviamo appieno al di fuori della società salariale, dove, come fanno notare Chicchi e Leonardi (2016), la sollecitazione all'impegno non passa più attraverso il dispositivo economico e politico del salariato, ma attraverso una messa a valore della soggettività condotta attraverso un processo di *imprinting*, ossia di una nuova forma di sussunzione che avviene trasferendo

sugli individui logiche disciplinanti. L'impegno dei tirocinanti sui luoghi di lavoro si origina dunque ben prima del loro ingresso nell'unità produttiva e va ben oltre lo svolgimento stesso del tirocinio, garantendo una riproduzione del consenso attorno ai meccanismi che governano e accelerano l'esplosione dei tirocini. Non solo, l'andamento esponenziale dell'esplosione del tirocinio sembra descrivere uno scenario in cui ogni qualvolta le aspettative dei tirocinanti non si concretizzano, ciò che accade non è un'oscillazione dei paradigmi della razionalità neoliberista, piuttosto una sua stretta e intensificazione che rafforza tali meccanismi invece di indebolirli. In altre parole, più si manca il raggiungimento dello status di salariato, più aumenta il rischio di isolamento e disaffiliazione (Castel, 2015), più la soggettività degli individui si fa aderente ai dettami della razionalità neoliberista. Il rischio evidente, è quello di perdere il controllo di un meccanismo frutto di scelte precise - e dunque reversibili - basato sul dis-riconoscimento del lavoro e che appare avviato non tanto verso la 'fine del lavoro' (Rifkin, 2002), ma dei suoi soli benefici materiali.

Conclusioni

Nel corso di questo capitolo abbiamo visto come l'esplosione dell'economia dei tirocinanti non sia il frutto di un particolare successo dell'istituto del tirocinio, né costituisce un fenomeno legato in maniera deterministica alle trasformazioni dei paradigmi economici. Piuttosto, esso sembra emergere all'interno di una trasformazione sociale complessiva, dove si fa sempre più strada un'etica di tipo nuovo che esalta gli aspetti della prestazione e della competizione, stigmatizzando chi è in difficoltà, chi subisce particolari condizioni di sfruttamento e chi si attiva per provare a migliorare la propria condizione. In questo scenario, il tirocinio emerge come un supporto particolarmente efficace nel tradurre i principi della razionalità neoliberista in prassi economiche. Il suo trovarsi al crocevia tra differenti registri simbolici, infatti, lo rende particolarmente adatto a generare continue sovrapposizioni che vengono giocate dagli imprenditori così da oscurare i processi di estrazione di valore. È in questo modo che il tirocinio diviene uno strumento in grado di consentire non solo l'elusione dei vincoli della legislazione del lavoro, ma anche l'oscuramento delle dinamiche di estrazione del valore e sollecitando coinvolgimento nonostante l'assenza di una remunerazione.

Da strumento di valorizzazione delle conoscenze mediche nel mercato capitalistico, il tirocinio è divenuto dispositivo di svalutazione dei titoli formativi, generando così un esercito di riserva particolarmente adatto a consentire quella fuga dal rapporto salariale che sembra caratterizzare le tendenze dei processi di informalizzazione (Routh & Borghi, 2016; Breman & van der Linden, 2014). Un processo in linea con il paradosso evidenziato da Marazzi (2005), dove la sfera cognitiva, così come quella emotiva, viene sempre più catturata dalla produzione capitalistica, facendo dei tirocinanti

un prezioso esercito di riserva che a differenza del passato è in grado di lavorare con entusiasmo pur in assenza di una remunerazione.

Ciò che abbiamo di fronte è dunque un processo che, avvicinando al mercato del lavoro soggettività una volta escluse, come appunto gli studenti, crea le condizioni politiche e giuridiche che consentono alle aziende di informalizzare la propria forza lavoro. Si tratta, dunque, di una sussunzione della componente studentesca nelle dinamiche di costruzione del valore, che avviene in sincronia con la svalorizzazione della formazione pubblica avvenuta nella cornice neoliberista. I propositi della ‘terza missione’ finiscono così con il tradursi in un totale asservimento non solo dei contenuti della conoscenza ai bisogni del mercato, ma dell’intera architettura scolastica e formativa, incluse le amministrazioni che divengono sempre più dei semplici dispensatori dell’esercito di riserva. Già all’interno dei programmi formativi, gli studenti sono sempre più valutati esclusivamente sulla base alla loro capacità di essere immediatamente spendibili nella produzione capitalista, che oggi giungono a una riduzione del periodo formativo in favore di un allungamento di quello lavorativo. Ciò che si viene a determinare con un tale incremento della forza lavoro disponibile è dunque una generale inflazione del lavoro che comprime non solo i salari dei tirocinanti, ma di tutti coloro che transitano nel mercato del lavoro.

È proprio la capacità da parte del capitalismo di produrre contemporaneamente i ‘*mezzi di produzione*’ e le ‘*ragioni della dipendenza degli individui nei confronti del capitale*’ a costituire la definizione marxiana di accumulazione³⁶. È per sottolineare la capacità del capitalismo di mettere in sincronia questi processi che ci sembra utile recuperare la definizione marxiana di accumulazione in una nuova luce. Nonostante il marxismo classico, infatti, ha solitamente posto attenzione piuttosto sul primo aspetto, in particolare nella lettura polanyiana della costruzione di *fictitious commodity* (Polanyi K. , 2001), la capacità del capitalismo di ristrutturare il suo assetto organizzativo al fine di ampliare la sua capacità produttiva, dotandosi allo stesso tempo di una soggettività particolare in grado di aderire a questi bisogni, è una costante che si manifesta già dalle sue origini. Abbiamo già visto come nel corso del secondo capitolo come l’emergere del capitalismo industriale abbia portato al tramonto dell’artigianato e alla nascita dell’operaio, figura maggiormente funzionale agli assetti della nuova produzione. Il particolare profilo dei tirocinanti sembra così rappresentare il paradigma di una nuova soggettività che ben aderisce alle esigenze del capitalismo contemporaneo. Il riferimento al *play* come generica attività riproduttiva suggerito da Lund (2014), ben rappresenta la capacità particolare del tirocinio non solo di negare la produttività delle attività che svolgono gli individui, ma

³⁶ ‘Perciò il processo che genera il rapporto capitalistico non può essere altro che il processo che da un lato converte in capitale i mezzi di sussistenza e di produzione sociali, dall’altro trasforma i produttori diretti in operai salariati’ (Marx, 2010, p. 515).

anche di occultare questo meccanismo sollecitando nuovi processi di significazione nell'assenza del dispositivo salariale. In altre parole, come accade per il volontariato analizzato da Muhelbach (2012), in particolare nello scenario della crisi, il tirocinio si rivela essere un dispositivo particolarmente prezioso per affrontare quei bisogni di incremento della produttività che il tirocinio garantisce sia riducendo il costo del lavoro, sia incrementando impegno e produttività.

Inoltre, come osserva Federici (2017), grazie alle nuove politiche pubbliche, con il tirocinio assistiamo a un processo di costruzione di un proletariato *ex lege* che avviene *by dispossession*, ossia mettendo a valore la sfera della riproduzione sociale degli individui sia nella forma di reti di supporto familiare, necessarie a sopperire alla gratuità del lavoro, sia appropriandosi del registro linguistico della formazione così da legittimare la sottrazione salariale tanto nei confronti dei tirocinanti, quanto nei confronti della società e le sue istituzioni. Il contributo dell'analisi femminista dell'economia non si limita però a mettere a nudo le modalità con cui i processi di accumulazione si espandono coinvolgendo porzioni sempre più significative della riproduzione sociale, ma, grazie al concetto di inclusione differenziale, consente di mettere a fuoco una particolare angolatura di come anche i processi di selezione siano mutati rispetto all'epoca industriale. Solo alcune soggettività vengono infatti incluse nell'economia dei tirocinanti, ma ciò non è più legato a una specifica dimensione. I processi di inclusione differenziale, infatti: *'non dipendono più dalle appartenenze di genere, ma piuttosto dalla adesione partecipativa del soggetto al lavoro, enfatizzata dall'impermanenza stessa della prestazione lavorativa (azione) dentro i percorsi produttivi non più tradizionalmente intesi'* (Morini, 2017, p. 57).

Le trasformazioni del capitalismo hanno dunque fatto sì che la composizione della forza lavoro non subisca più quella netta separazione tra sfera produttiva e riproduttiva, piuttosto, come ci dimostra questo elaborato, tra meritevoli e non, tra produttivi e fannulloni, tra eccellenti e ordinari. Specularmente a quanto accaduto alle origini del capitalismo, ad essere incluse sono dunque quelle soggettività particolarmente disposte a conformarsi a tali imperativi, ossia che hanno mezzi materiali sufficienti a sostenere un periodo di lavoro gratuito, ma anche che aderiscono a una specifica dimensione valoriale compatibile con gli interessi dell'impresa e del mercato. Ciò pare accadere non solo riguardo al tirocinio, ma anche ad alcune delle più recenti tendenze trasformative, tra cui l'emergere del *platform capitalism* (Srnicsek, 2016; Armano, Murgia, & Teli, 2017) o del voucher (De Angelis & Marrone, 2017), che si rivolgono in particolare a una forza lavoro giovanile, particolarmente motivata dalle dinamiche di *gamification* (Fuchs, Fizek, Ruffino, & Scharpe, 2014). Si tratta di profili soggettivi che si dimostrano particolarmente funzionali proprio perché agevolano tanto il dispiegarsi dei processi di informalizzazione, quanto la degradazione del lavoro, che viene

dipinto per queste soggettività come un'attività secondaria e accessoria, motivando così la compressione dei salari e dei diritti.

Dunque, l'esplosione dell'economia dei tirocinanti non può che essere compresa a partire dal farsi strada della soggettività neoliberista, incardinata attorno al paradigma dell'impresa di sé stessi. Emersa a seguito della dissoluzione dei sistemi di protezione e basata su un'individualizzazione radicale e una normalizzazione dei rischi, rappresenta una condizione essenziale per consentire alle aziende di mettere in campo strategie di informalizzazione. Inoltre, essa rappresenta il cardine attorno cui le politiche pubbliche vengono disegnate, ponendo al centro di queste una visione esperienziale del mercato dove esso viene proposto come cura degli stessi mali che genera. L'imperativo a competere, a migliorarsi, a tollerare le difficoltà e i rischi, sono dunque un prodotto costruito da una precisa razionalità e articolato proprio attraverso l'utilizzo della macchina statale. È grazie alla trasversalità di questo processo che da oltre un trentennio condiziona le scelte politiche che si fa strada una nuova etica basata sulla prestazione, sul perseguimento dell'eccellenza, sul narcisismo della valutazione e sull'imperativo della felicità. La particolare angolatura con cui si dispongono questi dispositivi non si limita però soltanto a costruire consenso attorno ad un atteggiamento proattivo sul luogo di lavoro, ma anche attorno all'istituto stesso del tirocinio, che continua così ad espandersi anche grazie alla sua coerenza con 'la nuova ragione del mondo'.

La pervasività di questo processo, inoltre, è testimoniata dal fatto che il tirocinio non è l'unico istituto che abbiamo visto crescere esponenzialmente in questi anni. Soprattutto se consideriamo la crescita delle altre forme di fuga dallo schema salariale come ad esempio i voucher, le partite IVA, lo *smart working*, ecc... tali meccanismi si articolano in maniera plurale, diffondendo un processo di sottrazione salariale di massa che continua ad espandersi alimentata non solo da ragioni organizzative, ma anche dalle stesse politiche occupazionali, nonché dalla diffusione di un nuovo senso comune sull'economia (Marrone, 2017). Non è un caso che anche il voucher, ad esempio, contenga tra i suoi obiettivi quello di facilitare un ingresso nel mercato del lavoro da parte degli individui, continuando a replicare la stessa logica '*a bassa intensità*' che ha accompagnato la precarizzazione del mercato del lavoro negli ultimi anni (De Angelis & Marrone, 2017). L'interpretazione neoliberista delle politiche occupazionali, formative e persino dello stesso diritto del lavoro, dietro all'idea di favorire la crescita occupazionale, dunque, sembra stiano producendo ad una progressiva sostituzione del lavoro salariato. Dietro la seduttività delle retoriche del tirocinio e di altri dispositivi di attivazione, si nasconde quindi una pericolosa tendenza ad incentivare processi di informalizzazione da parte delle imprese, con tutto ciò che questo ne consegue sia per i tirocinanti, sia per il resto della forza lavoro, tanto nel luogo di lavoro e quanto al di fuori di esso.

Conclusioni

Il lavoro condotto nel corso di questo elaborato va pensato come un contributo esplorativo sull'emergere di un nuovo protagonista economico: i tirocinanti. Giovani, felici, altamente scolarizzati, determinati, ma anche soli, poveri, sfruttati, incastrati in un perenne inseguimento della possibilità di realizzare le proprie ambizioni. Più che studenti alle prese con una formazione di nuovo tipo in grado di renderli all'altezza di un mercato del lavoro sempre più incardinato sul ruolo produttivo della conoscenza, quello che emerge è il profilo di una forza lavoro inedita, sempre disposta a mettersi in gioco e a impegnarsi sul luogo di lavoro con la speranza di riuscire, prima o poi, a raggiungere un riconoscimento salariale che le aziende puntano invece a rifuggire. Nella cornice delle politiche ispirate dalla razionalità neoliberista, scuole, università, enti formativi, centri per l'impiego e cooperative sociali, vanno così a formare una rete di attori economici e istituzionali che finisce con il dare vita a un mercato del lavoro parallelo - spesso caratterizzato da meccanismi coercitivi e senza possibilità da parte degli individui di partecipare alla definizione dei loro bisogni formativi – composto da migliaia di aspiranti lavoratori ogni anno. Piuttosto che ridurre il tasso di disoccupazione giovanile o contribuire alla formazione della forza lavoro del futuro, l'esplosione del tirocinio sembra così aver generato un nuovo esercito di riserva particolarmente funzionale a un modello produttivo che tende sempre più a sottrarsi dalla regolazione economica, a partire proprio dal vincolo salariale.

L'esplosione dell'economia dei tirocinanti, dunque, non avviene nel vuoto, né risponde ad alcuna relazione deterministica con l'emergere dell'economia della conoscenza, ma affonda le sue radici nelle profonde trasformazioni sociali e economiche che da oltre un trentennio vedono una generale precarizzazione del lavoro in cui il tirocinio costituisce una nuova frontiera (Cillo, 2017). Un salto di qualità, quello costituito dai tirocini, che non è solo di tipo quantitativo, ma che vede, all'interno della cornice neoliberista, il consolidarsi di una tendenza a fare impresa basandosi sulla costante elusione della regolazione economica che finisce con l'espandere quelle condizioni di insicurezza che caratterizzano il lavoro informale anche in contesti formalmente regolati.

In questo contesto, caratterizzato da tendenze economiche radicate negli ultimi trent'anni, ma particolarmente accelerate dalla crisi del 2007/2008, gli abusi del tirocinio non son più pensabili come singoli episodi di violazione delle norme. Piuttosto, sembrano partecipare a un fenomeno strutturale che vede l'espansione dei processi di informalizzazione minare costantemente la possibilità per il tirocinio di funzionare secondo gli obiettivi formativi. In altre parole, in un contesto economico e sociale sempre più plasmato dagli effetti dell'accumulazione flessibile (Harvey 1987, 2007), sono proprio le ambiguità che caratterizzano il tirocinio a farne un dispositivo in grado, allo stesso tempo, di catturare i bisogni dei tirocinanti e di metterli a valore nella sfera capitalistica. In questo scenario,

l'economia dei tirocinanti diviene una finestra su trasformazioni di più larga scala che vedono il costante dispiegarsi di tendenze dai caratteri estrattivi che non solo mettono a valore porzioni sempre più ampie della sfera riproduttiva, ma finiscono con l'espandere gli effetti dell'informalizzazione anche all'interno di ambiti formalmente regolati.

Non è dunque il tirocinio a rappresentare una novità dei nostri tempi, piuttosto, è nella capacità del capitalismo di assorbirlo e di utilizzarlo come dispositivo di informalizzazione che risiede il portato innovativo dell'economia dei tirocinanti. Nel corso del primo capitolo, infatti, abbiamo visto come esso in realtà trovi origine agli albori della modernità capitalista, dove ha giocato un ruolo decisivo nel conferire stima e riconoscimento non solo agli aspiranti medici, ma all'intera professione medica. Tuttavia, è proprio nella frattura tra il prestigio delle professioni e la degradazione del lavoro manuale a trovare originato il mancato riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti. L'emergere della produzione industriale, infatti, non solo ha comportato la caduta del sistema dell'apprendistato che si era diffuso già a partire del medioevo – dove pure costituiva una forza lavoro preziosa per i mastri artigiani - ma una sua incorporazione all'interno nelle prime forme di regolamentazione del rapporto di lavoro con l'obiettivo di estendere su di esso gli effetti della disciplina capitalista. Lo stesso non accade per il tirocinio che, nato nell'ambito dell'autonomia professionale, non riesce a raggiungere tale riconoscimento. Pertanto, una caratteristica che in passato costituiva fattore di autonomia e di prestigio per le professioni, una volta che è andato diffondendosi nel mercato capitalista, ha invece dato luogo alla particolare condizione di vulnerabilità che coinvolge oggi i tirocinanti.

Il percorso di fuoriuscita del tirocinio dall'ambito professionale in cui ha trovato origine, però, inizia già a partire dagli anni '70, mentre l'inizio della sua esplosione nei diversi settori – e in contesti economici radicalmente differenti come i giganti dell'economia asiatica – avviene sin dai '90. Pur con geometrie e quadri di regolazione differenti, il tirocinio riesce non solo di penetrare nei diversi contesti produttivi, ma anche a catturare profili molto diversi tra loro. Ad essere coinvolti nell'economia dei tirocinanti, infatti, non vi sono soltanto neolaureati, come spesso viene stereotipato, piuttosto una pluralità di individui, in prevalenza giovani, ma con una crescita delle classi di età più avanzate nel corso degli ultimi anni, per la maggioranza disoccupati di lunga durata, finanche i soggetti svantaggiati e, con la buona scuola, anche gli studenti delle scuole superiori. Una molteplicità di soggetti e di bisogni che si trova a coesistere dentro la medesima cornice normativa, incrementando così la coltre di ambiguità che circonda il tirocinio.

Un tale successo, infatti, non sarebbe stato possibile senza le ambiguità intrinseche al tirocinio. Sospeso tra la formazione e il lavoro, tra l'essere uno strumento nelle mani delle politiche pubbliche o delle imprese, il significato e gli obiettivi del tirocinio appaiono sempre più indecifrabili a mano a

mano che il suo utilizzo è andato diffondendosi. Tuttavia, è proprio questa sua particolare ambiguità a conferire al tirocinio quelle caratteristiche che lo rendono particolarmente funzionale agli obiettivi estrattivi della produzione: esso appare dotato di una flessibilità semantica che gli consente di aderire a una pluralità di registri linguistici, di soggettività e di bisogni diversi, oltre che a contesti produttivi differenti. Assieme al mancato riconoscimento delle attività produttive, queste caratteristiche non solo conferiscono al tirocinio una particolare flessibilità, ma ne disegnano i tratti di una particolare condizione di vulnerabilità. Nonostante la fuoriuscita dalla subordinazione venga dipinta nei documenti di *policy* con parole che eludono la questione del potere, in particolare nei luoghi di lavoro, il tirocinio, infatti, è tutt'altro che una relazione paritaria. Nel quadro descritto dalle interviste, infatti, i tirocinanti appaiono costantemente smarriti all'interno di un percorso sfumato e confuso, intimoriti dal rischio di esporsi a una valutazione negativa, mentre le aziende sono in grado di utilizzare la costante sovrapposizione tra i registri linguistici per farne una forza lavoro particolarmente adatta ad assecondare le spinte verso l'informalizzazione. Le statistiche riportate in questo elaborato, infatti, descrivono un quadro in cui la maggior parte dei tirocinanti vengono impiegati in ambiti con una scarsa valorizzazione della conoscenza (come ad esempio la ristorazione, il commercio, ecc...) e per raggiungere il riconoscimento di qualifiche nella parte bassa delle *skills* (come ad esempio commesso, barista, segretario, ecc...). In altre parole, a fare da sfondo all'esplosione del tirocinio vi è un ritorno dei processi di informalizzazione che, con l'avanzare della globalizzazione neoliberista, si espandono tanto in occidente, quanto al di fuori di esso.

L'iscrizione dell'esplosione del tirocinio all'interno dei processi di informalizzazione ci consente, inoltre, di avere una chiave di lettura per comprendere i meccanismi che determinano un progressivo consolidamento di questa tendenza. Nonostante l'impianto di questo elaborato non consenta di offrire una visione esaustiva di tali processi, la trasversalità con cui questi processi si presentano nei differenti contesti produttivi non può essere ignorata. Oggi, infatti, possiamo trovare il tirocinio diffuso ben oltre i confini dell'Unione Europea, che pure negli ultimi anni ha riservato ad esso una posizione centrale all'interno dei nuovi modelli di welfare attivo. Anzitutto, negli USA, dove il tirocinio si diffonde in ambiti come l'industria del divertimento e della ristorazione, oltre che nel giornalismo e nella cinematografia. A costituire un elemento di particolare interesse, però, è l'espansione che questo istituto ha avuto in molte delle economie emergenti, come ad esempio Cina e India. In entrambi questi contesti - peraltro caratterizzati da una storica presenza del lavoro informale - la tendenza è quella di un ricorso al tirocinio per far fronte alle pressioni della produzione globale e per incrementare la competizione aziendale, anche in questo caso, facendo leva sulla possibilità di eludere i vincoli salariali che il tirocinio consente. Pertanto, anche in questi contesti esso sembra iscriversi all'interno di un processo che vede seguire all'avanzata del capitalismo non una

riduzione del tasso di lavoro informale – come pure in passato alcuni economisti avevano predetto – ma una sua espansione (Srivastava, 2012). Inoltre, in particolare nel caso cinese, il tirocinio consente di costruire una particolare connessione tra le esigenze produttive della multinazionale taiwanese e l’iniziativa dell’apparato statale cinese, che ha rappresentato un elemento decisivo nella crescita del gigante dell’elettronica. In altre parole, l’uso del tirocinio in questi contesti non si caratterizza soltanto per condizioni di lavoro e di vita particolarmente difficili, ma anche per la costruzione di una rete di attori istituzionali e economici che vede lo Stato giocare un ruolo attivo nell’incrementare la capacità competitiva dell’azienda, fornendo agevolazioni normative di ogni sorta, ma anche provvedendo a fornire manodopera a basso costo attraverso una connessione diretta con le scuole della regione (Chan, Ngai, & Selden, 2015).

Nonostante le radicali differenze di contesto e di intensità dei processi analizzati in Foxconn, ciò che accade in Italia presenta similitudini significative che consentono di trarre ispirazione dal lavoro del gruppo di ricerca con base a Hong Kong. A caratterizzare l’esplosione del tirocinio in Italia – più di quanto accade anche in altre contesti europei - è proprio il ruolo attivo dello Stato nell’ambito delle politiche pubbliche che non solo ha proceduto negli anni a un’istituzionalizzazione del tirocinio, ma ha dato luogo a una rete di interazioni in grado di produrre un vero e proprio esercito di riserva messo a disposizione delle imprese. A giocare un ruolo decisivo nell’espansione del tirocinio, in particolare per quanto guarda l’Emilia-Romagna, è dunque proprio il comportamento delle istituzioni che, impegnate nel tentativo di ridurre la disoccupazione, stanno in realtà contribuendo ad alimentare la tendenza verso l’informalizzazione. Così, mentre nella pianificazione giuridica il tirocinio si pone come strumento in grado di agevolare l’occupazione, la realtà economica fa sì che il tirocinio si diffonda tra le aziende sempre più come una soluzione funzionale e a basso costo che paradossalmente riduce il ricorso a un’occupazione salariata da parte delle aziende.

Tuttavia, la ricerca qui presentata ha messo in evidenza come la sola volontà di ridurre il costo del lavoro non sia sufficiente a spiegare le ragioni che spingono sempre più aziende a ricorrere al tirocinio. Il mancato riconoscimento delle attività produttive svolte dai tirocinanti, infatti, non consente alle imprese soltanto di negare una retribuzione monetaria. Come osservato da Breman e Van der Linden (2014, p. 4), la remunerazione è solo una delle componenti del riconoscimento salariale che l’avanzamento dei processi di informalizzazione mette in discussione. Seguendo alcune delle più significative intuizioni proposte dalla letteratura che si è occupata degli assetti organizzativi delle catene globali del lavoro (Gereffi & Korzeniwicz, 1994; Borghi, Dorigatti, & Greco, 2017), abbiamo visto come le ragioni che spingono le imprese a ospitare un tirocinante appaiono condizionate da fattori non solo di tipo economico, ma anche culturale. La possibilità di accedere, attraverso il tirocinio, a una modalità di regolazione che consente di inquadrare come formazione lo

svolgimento di attività produttive, consente infatti alle imprese di accedere ai benefici del lavoro sollevandosi dall'insieme di quegli obblighi che pure gli erano stati riconosciuti nel contesto della società salariale. Il tirocinio diviene così una soluzione efficace per coprire gli interstizi che emergono nei nuovi assetti organizzativi, per tentare di sopravvivere nell'economia formale oppure come mero tentativo di aggirare i risultati ottenuti dalla contrattazione collettiva. A sollecitare la scelta di attivare un tirocinio, a guidare l'assegnazione delle mansioni, ma anche a determinare il suo esito occupazionali, i criteri che abbiamo visto operare da parte delle aziende non corrispondono al perseguimento di un obiettivo formativo, ma sembrano essere rivolti a una funzionalità produttiva. In altre parole, il tirocinio consente alle imprese di interpretare fino in fondo la tendenza a sfuggire dai vincoli regolativi dell'economia. Piuttosto che un meccanismo *win-win*, dove i tirocinanti si trovano a beneficiare della propria esperienza anche se questa è totalmente asservita alle logiche produttive, quello che emerge è un processo dai caratteri estrattivi in cui le aziende traggono un beneficio immediato deresponsabilizzandosi nei confronti della forza lavoro. Un processo che finisce così con lo scaricare sulle spalle dei tirocinanti e delle loro famiglie i costi della riproduzione sociale, determinando nuove polarizzazioni all'interno del mercato del lavoro invece che andare a ridurle.

Nel corso dell'elaborato abbiamo visto come l'assorbimento del tirocinio a fini produttivi rappresenti una costante non solo delle diverse forme di tirocinio, ma anche dei settori nel quale esso è stato investigato. Tanto nelle aziende manifatturiere, quanto nel commercio, nei grandi gruppi multinazionali, così come nelle piccole imprese o nelle associazioni no profit, il tirocinio rappresenta un modo per sopperire a bisogni produttivi contingenti attraverso una forza lavoro che elude i vincoli salariali. Il lavoro condotto in questo elaborato ci impedisce però di assumere questi meccanismi come strutturali. Ulteriori approfondimenti sono necessari, ma le evidenze qui riportate sono sufficienti a definire come un'ipotesi in campo quella di un fallimento del tirocinio, dovuto a precise tendenze economiche che conferiscono un senso alle sue ambivalenze in modo da asservirlo agli obiettivi estrattivi. In altre parole, in un contesto economico sempre più orientato verso l'informalizzazione, la strada verso un tirocinio 'giusto' appare densa di ostacoli invalicabili. È dunque nelle tendenze di queste trasformazioni economiche che la questione dell'abuso del tirocinio viene posta, non come semplice 'violazione' delle norme, ma come una 'frattura' di dovuta a alla loro asincronia nei confronti delle trasformazioni economiche in corso.

Tuttavia, ciò non vuole conferire all'esplosione del tirocinio e ai processi di informalizzazione un carattere fisiologico. Se da un lato l'inadeguatezza della dimensione formale del tirocinio appare evidente – in particolare della sua funzione di tutela del tirocinante – dall'altro, invece, il suo impiego a fini produttivi rappresenta l'esito di scelte aziendali – e, pertanto, reversibili - che seguono una logica economica precisa che va diffondendosi a macchia d'olio. È in questo senso che appare

riduttivo pensare all'abuso del tirocinio come a un fenomeno di carattere episodico dettate da scelte guidate da una corruzione morale, ma esso emerge a seguito di una particolare morfologia che l'economia ha assunto in particolare a partire dalla crisi del 2007/2008 e che ha fatto del tirocinio una delle figure più vulnerabili del mercato del lavoro. Gli sforzi compiuti dai legislatori nazionali e locali, appaiono infatti del tutto inadeguati in un contesto in cui la tendenza verso una crescente informalizzazione, ma, soprattutto, il progredire nella dimensione formale della razionalità neoliberista dall'altro, condizionano in maniera determinante i processi economici. Tale processo, infatti, non sarebbe possibile senza il farsi largo di un'interpretazione tra i legislatori che professa la necessità di ridurre le tutele del lavoro per favorire nuova occupazione. Una narrazione decisiva non solo nel favorire un siffatto uso del tirocinio, ma anche a legittimare un modo di fare impresa basato sulla progressiva sottrazione dai vincoli normativi e salariali. Come sottolinea Salento (2003, p. 171): *'Osservando da un lato le tendenze innovative dell'organizzazione aziendale e, dall'altro, le rappresentazioni che esse ispirano nelle argomentazioni giuridiche, la fuga dal lavoro subordinato, più che (o quantomeno oltre che) una poco sorprendente fuga delle imprese dalla tutela giuridica dei propri addetti, sembra l'esisto di atteggiamenti interpretativi e ricostruttivi degli operatori del diritto del lavoro: ossia un prodotto, in senso lato, culturale del campo giuslavoristico'*.

Abbiamo anche visto, però, come la crescente attenzione nei confronti del tirocinio non sia soltanto dovuta ai vantaggi che esso determina per le imprese, ma anche alla capacità del tirocinio di assorbire l'etica della razionalità neoliberista e i bisogni individuali che essa produce. L'ambiguità che caratterizza il tirocinio, infatti, non solo sembra consentire la dereponsabilizzazione delle aziende, ma ne fa un dispositivo in grado di sollecitare flessibilità, impegno e dedizione pur in assenza di una retribuzione. L'esplosione dell'economia dei tirocinanti, infatti, non sarebbe possibile senza la capacità del tirocinio di attrarre sempre più individui e di preservare la propria legittimità nonostante i suoi ripetuti fallimenti. In questo senso, l'imporsi della 'nuova ragione del mondo' riesce allo stesso tempo da un lato a produrre le condizioni economiche e organizzative che favoriscono i processi di informalizzazione, dall'altro, a imprimere una particolare inclinazione alle trasformazioni sociali in modo da ottenere un profilo di lavoratore adeguato a soddisfare tali bisogni. Le attività svolte dai tirocinanti, infatti, risultano iscritte all'interno di un registro semantico che non solo nega loro il godimento del salario, ma, facendo leva sul carattere riproduttivo del registro formativo, riesce a riprodurre nuovi meccanismi di oscuramento dell'estrazione di valore e di coinvolgimento della forza lavoro in grado di minare la possibilità di organizzarsi per avanzare rivendicazioni. Sollecitati verso una continua ricerca di visibilità, e scoraggiati da ogni rischio di esposizione, i tirocinanti si trovano così a cooperare per gli interessi dell'azienda e a competere tra di loro in maniera spesso più efficiente dei loro colleghi salariati. In altre parole, la forza lavoro dei tirocinanti appare economica, produttiva

e facilmente reperibile - grazie soprattutto alla complicità delle politiche pubbliche e delle istituzioni che le implementano -, facendo del tirocinio un oggetto di particolare interesse per le imprese.

Tuttavia, se questi processi consente di occultare i meccanismi di estrazione di valore dal lavoro dei tirocinanti, la sola sovrapposizione del registro formativo non ci consente di comprendere le ragioni che spingono sempre più individui ogni anno a svolgere un tirocinio. La capacità del tirocinio di sopravvivere ai suoi continui fallimenti è resa possibile da una particolare morfologia assunta dalle economie occidentali nel corso del trentennio neoliberista. Spesso, il neoliberismo è stato limitato a un'ideologia economica basata sull'arretramento dello Stato. Si tratta di una semplificazione eccessiva che sottovaluta la capacità della razionalità neoliberista di imporre tanto alle politiche, quanto ai comportamenti degli individui e alla società nel suo complesso, logiche di funzionamento compatibili con i bisogni del mercato. A partire dalle interpretazioni della società della scuola austriaca, dove il mercato diviene una sfera esperienziale in grado di liberare gli individui dai loro vizi, unici responsabile della loro condizione di esclusione, si fa largo un approccio all'apprendimento sul lavoro in cui il mercato non è più inteso come semplice mezzo, ma diviene protagonista assoluto a partire dalla presunta superiorità della sua dimensione etica.

Così, parallelamente a una generale adozione della razionalità neoliberista, si va a diffondendo l'idea per cui l'unica conoscenza che vale la pena apprendere sia quella direttamente spendibile all'interno del mercato del lavoro. In questo modo, ciò che si viene a produrre è una svalorizzazione dei crediti formativi che finisce con lo spingere sempre più individui verso la ricerca di una formalizzazione delle loro competenze e della loro adesione ai principi dell'etica neoliberista. Il tirocinio diviene così lo strumento attraverso cui dar vita a una nuova soggettività economica, incardinata intorno al mito dell'imprenditore di sé stesso, spinta a superare i suoi limiti e a interiorizzare meccanismi di autovalutazione conformi al mercato. Per i tirocinanti, è solo assumendo fino in fondo gli imperativi della razionalità neoliberista che si può aspirare ad ottenere un riconoscimento nel mercato e, in ultimo, la felicità. In questo scenario, gli individui vengono valutati costantemente solo sulla base di ciò che possono effettivamente mettere a disposizione delle esigenze del mercato per come prendono forma in quel momento. Emerge così una tensione permanente verso la formalizzazione delle proprie competenze, in cui il tirocinio diviene anzitutto strumento di resistenza nei confronti di una costante inflazione dei propri crediti. Inoltre, nella cornice della razionalità neoliberista, non solo l'eccellenza diviene l'unica dimensione in cui la felicità si fa pensabile, ma essere felici, adeguarsi alla competizione, mostrarsi disponibili al sacrificio, divengono dei veri e propri imperativi ai quali sottomettersi se si vuole vedere concretizzate le proprie aspettative. È così che, paradossalmente, i tirocinanti vengono sollecitati a comportarsi *'come se fossero pagati'* (Rosaria) e a *'lavorare di più degli altri'* (Annalisa), assumendosi fino in fondo le responsabilità del salariato pur in assenza dei

suoi benefici. Con la razionalità neoliberista siamo dunque di fronte a una trasformazione antropologica del tutto simile a quella che il lavoro ha attraversato agli albori del capitalismo industriale. Se però in quel frangente la dimensione soggettiva veniva del tutto espulsa dalla produzione, motivando così il declino dell'apprendistato, in questo caso essa viene posta al centro tanto delle dinamiche di accumulazione che il capitalismo articola nella società, quando nelle dinamiche estrattive che vengono messe in campo all'interno dei luoghi della produzione.

Paradossalmente, alla deresponsabilizzazione delle aziende finisce così per corrispondere una responsabilizzazione degli individui che, pur articolandosi all'interno della produzione, inizia ben prima e continua ben oltre il tirocinio stesso. Al mancato concretizzarsi delle aspettative dei tirocinanti, infatti, viene attivato un tentativo di costruire una narrazione del sé in grado di giustificare le proprie scelte e di motivare il loro impegno. In questo modo, le ragioni del fallimento del tirocinio vengono allontanate da una responsabilità aziendale o istituzionale, finendo con il cadere sulle spalle dei tirocinanti stessi, 'colpevoli' di non essere stati in grado di distinguersi dall'ordinarietà. È così che l'economia dei tirocinanti trova nell'emergere della razionalità neoliberista non solo un elemento decisivo nello spiegare la sua esplosione, ma anche quei meccanismi che garantiscono al tirocinio di legittimarsi e di riprodursi.

Pur necessitando di ulteriori sforzi di ricerca, lo studio esplorativo qui proposto sembra suggerire non solo l'esistenza di specifiche ragioni economiche dietro l'esplosione del tirocinio, ma anche la sua partecipazione all'espansione dei processi di informalizzazione. Ciò porta a concludere che, in un contesto economico in cui emerge la tendenza generale verso la negazione dei benefici salariali, esso stia in realtà minando sempre più la possibilità di impiego degli individui. Così, a differenza di quanto è accaduto sino ad ora, appare necessario disinvestire da questo strumento, così come dall'idea che per produrre occupazione sia necessario limitare al massimo le tutele in ingresso dei lavoratori. Questo non vuol dire però che bisogna smettere con la promozione di percorsi di apprendimento sul lavoro, che invece continua a rappresentare un elemento fondamentale per poter raggiungere quei requisiti necessari a partecipare a pieno titolo alla vita economica e politica. L'istituto del tirocinio, però, sembra essere giunto a una sua crisi irrimediabile, che impone non solo di abbandonare l'obbligatorietà del suo svolgimento – che invece le riforme più recenti hanno prolungato anche tra gli studenti delle superiori - ma che necessita la formulazione di nuove forme di apprendimento sul lavoro che non prescindano dal riconoscimento salariale. Senza di questo, infatti, non solo non è possibile eludere il rischio di informalizzazione, ma il tirocinio finisce a essere un nuovo strumento di polarizzazione del mercato del lavoro che esclude dalla possibilità di formalizzare le proprie competenze coloro che non possono permettersi di sostenere i costi del tirocinio. Tale questione va però intesa non solo come il tentativo di riportare l'apprendimento sul lavoro all'interno della forma

salariata, ma come una necessaria responsabilizzazione da parte di tutti quegli attori che partecipano all'economia dei tirocinanti, a partire dalle aziende, ma anche dalle istituzioni che l'hanno promosso sino ad oggi.

Rilanci metodologici e nuove possibili prospettive di ricerca

L'elaborato qui proposto va inteso come tentativo di esplorare l'emersione di una nuova soggettività produttiva che appare sempre più significativa non solo in virtù della sua presenza numerica, ma anche per le caratteristiche peculiari di cui è dotata. Anche se le evidenze empiriche qui riportate, sia nella lettura statistica, sia nell'analisi qualitativa, non consentano di universalizzare quanto trovato, i meccanismi che abbiamo visto in opera vanno a iscriversi all'interno di specifiche tendenze economiche. Il tirocinio diviene così un punto di vista da cui poter osservare la ristrutturazione economica e sociale compiuta nel trentennio neoliberista dove da un lato si diffonde una specifica razionalità, tanto nelle politiche, quanto tra gli individui, dall'altro si articolano di nuove tendenze produttive basate su un'estrazione di valore che restituisce sempre meno ricchezza a chi lo produce, determina una crescita dei processi di informalizzazione. Ulteriori ricerche sono dunque necessarie non solo per mettere a verifica le ipotesi qui esposte, ma anche per approfondire alcune questioni che per ragioni di spazio e di tempo, non sono state trattate in questo elaborato come meriterebbero.

In particolare, vi sono tre questioni che emergono da uno sguardo più generale che meritano un'ulteriore riflessione. La prima, riguarda una particolare sfumatura del paradigma cognitivo con cui si sono interpretate le trasformazioni economiche dell'ultimo trentennio. Ciò ha a che fare con una paradossale perdita di valore della conoscenza sia nella sfera economia, sia nella sfera sociale, che emerge proprio come conseguenza di una progressiva centralità assunta dalla conoscenza nell'ambito dei processi di valorizzazione. Si tratta, come spesso capita nelle scienze sociali, di un fenomeno contraddittorio che emerge grazie a una mutazione di senso avvenuta a seguito del progressivo assorbimento della conoscenza da parte del mercato. Un processo che vede tecniche sperimentate nell'ambito della formazione, come appunto la valutazione o il ricorso a registri come quello formativo e della 'fama' (Boltanski & Thévenot, 1991), espandersi sempre più all'interno dei contesti della produzione (Chicchi & Simone, 2017). Non a caso, il ritorno di un riconoscimento di un'importanza trasversale all'apprendimento sul lavoro - negata nell'ambito del capitalismo industriale - finisce con il determinare un meccanismo estrattivo come quello dell'economia dei tirocinanti. In altre parole, il processo di dis-riconoscimento (Honneth, 2010) giocato dal capitalismo sembra essere funzionale non solo a un'immediata estrazione di valore da parte delle aziende, ma si

presenta come cifra generale di una ristrutturazione economica a cui assistiamo in particolare a seguito della crisi del 2007/2008 e che risulta nel lavoro in un incremento di insicurezza, intensificazione e impoverimento.

Tuttavia, è importante specificare che se questo accade per chi si trova impegnato a resistere alla svalutazione dei crediti formativi, non va di certo meglio per chi ne resta escluso. Il crescente coinvolgimento di attori privati in un ambito regolativo come quello della formazione - già messo in discussione in maniera efficace da Zimmerman (2011) rispetto all'adeguatezza di un'istituzione quale l'impresa privata in un ambito cruciale per la formazione di disuguaglianze sociali come quello della formazione - se da un lato si presenta come la possibilità di allargare l'accesso alle *skills*, dall'altro determina un'esclusione di coloro che non possono permettersi di sostenere i costi di riproduzione che tale sistema scarica sugli individui. L'assenza di un riconoscimento economico adeguato alle necessità di vita si traduce così nella messa a valore della riproduzione sociale. Senza il sostegno di un reddito familiare, infatti, i tirocinanti non sarebbero in grado di dedicare tempo allo svolgimento di attività produttive non retribuite adeguatamente, vedendo così di fatto la sussunzione della protezione familiare all'interno delle logiche della produzione. In questo modo, pur sottraendosi dalle dinamiche qui descritte, coloro che restano esclusi dalla possibilità di svolgere un tirocinio sperimentano una particolare forma di esclusione che non a caso viene spesso agitata come questione decisiva dai gruppi che si sono impegnati in questi anni a difesa dei tirocinanti. In un contesto di esponenziale diffusione del tirocinio, l'impatto di questa esclusione comporta anche una riproduzione di quelle fratture di classe, genere e razza che spesso si trovano alla sua origine, determinando così il rischio di una progressiva polarizzazione delle disuguaglianze sociali. Ulteriori piste di ricerca sono dunque necessarie per comprendere non solo i meccanismi di inclusione differenziale qui descritti, ma anche le conseguenze di un incremento dei meccanismi di esclusione dalla conoscenza che in questo elaborato non hanno potuto trovare lo spazio sufficiente.

La seconda questione riguarda il particolare ruolo giocato dallo Stato non solo nella promozione e istituzionalizzazione del tirocinio, ma a partire dalle basi informative su cui poggia la pianificazione delle politiche pubbliche. Durante la stesura di questo elaborato, infatti, ho assistito non solo a una continua crescita del numero dei tirocini - in particolare a seguito del programma europeo di garanzia giovani che ha visto l'Italia spendere larga parte dei quasi due milioni di Euro ricevuti dall'UE proprio nella promozione di tirocini (Marrone, 2016) - ma anche una progressiva diffusione di dispositivi analoghi verso una fetta sempre più consistente della componente studentesca. È questo, in particolare, il caso dell'alternanza scuola-lavoro che, a partire dal 2016, prevede un percorso integrato di formazione che introduce nei luoghi di lavoro più di un milione di studenti l'anno (Coin, 2017b) che probabilmente sperimenteranno le dinamiche qui descritte. Al medesimo principio ispiratore

sembra corrispondere anche il voucher, il quale ha tra i suoi obiettivi proprio quello di facilitare il raggiungimento di un'occupazione (De Angelis & Marrone, 2017), ma anche numerose delle iniziative volte a stimolare l'autoimprenditorialità, nonché la diffusione del volontariato e del lavoro gratuito (De Angelis, 2017), considerate da tempo parte di buone pratiche verso l'occupazione (Lodigiani, 2008). Sempre di più, traendo ispirazione da quanto è accaduto nel resto d'Europa, il modello di un avviamento informale si sta imponendo come sostituto della protezione sociale welfaristica basato sull'attivazione degli individui verso il mercato. Questo accade non solo per via diretta con la formulazione di *policy* inquadrate in questo contesto, ma anche per via indiretta, attraverso una campagna mediatica che diffonde una progressiva tensione verso l'attività che spinge sempre più individui a accettare un lavoro informalizzato in assenza di alternative. La novità di questi processi è che, in particolare nei contesti dell'Europa mediterranea, non solo si rivelano inefficaci nel produrre un effettivo incremento dell'occupazione, ma, allargando sempre più le fila dell'esercito di riserva, finiscono con l'accelerare tanto la restrizione delle possibilità di lavoro, quanto la generale riduzione dei salari che, non a caso, ha rappresentato in questi anni il *pharmakon*³⁷ dei memorandum europei.

Le evidenze empiriche di questo elaborato mostrano l'urgenza di una rottura anzitutto metodologica nei confronti di un approccio alla pianificazione delle politiche caratterizzato da un'interpretazione di ingegneristica del ruolo delle funzioni pubbliche e basato sull'importazione di modelli sviluppati in contesti sociali e economici differenti. Il neoliberalismo a 'bassa intensità' appare così una sintesi particolarmente efficace per descrivere i rischi di un tale approccio, che ha contraddistinto non solo le politiche occupazionali, ma l'intero impianto legislativo italiano lungo il trentennio neoliberalista. L'espansione del tirocinio appare dunque essere un pericolo riflesso generato a partire dalla crisi, ma figlio di una particolare interpretazione in chiave neoliberalista del mercato - come luogo di soggettivazione degli individui in grado di potenziarne le capacità - che vede rilanciare lo Stato come un agente dell'accumulazione capitalistica in grado di ingrossare le fila di un proletariato *ex lege* (Federici, 2017). Per quanto riguarda il tirocinio, dunque, risulta impossibile esprimere un giudizio sulla validità del suo strumento se non in relazione ai processi economici e sociali specifici che attribuiscono un senso empirico alla sua ambivalenza analitica. È in questo che la letteratura disponibile sino ad ora si è rivelata non solo insufficiente, ma inevitabilmente viziata da un errore metodologico che ha costantemente sottovalutato il ruolo giocato da tendenze economiche radicate nel lungo periodo nel vanificare gli sforzi dei legislatori.

³⁷ Termine che in greco antico veniva usato per indicare sia le sostanze dotate di proprietà curativa, sia i veleni o le droghe.

L'adozione 'tecnica' di modelli provenienti da contesti economici differenti, come è appunto il caso del sistema duale di apprendimento dell'alternanza scuola-lavoro, non solo non trova terreno fertile su cui articolarsi, ma finisce con l'accelerare quei processi che caratterizzano la sfera economica come appunto la tendenza verso l'informalizzazione del lavoro. In altre parole, l'esito di una tale 'ingegneria sociale' che ha caratterizzato l'implementazione del tirocinio, non è stato aver attivato una trasformazione in grado di raggiungere gli standard economici dei paesi a cui ci si è ispirati, piuttosto quello di venire assorbito dai processi economici e reso funzionale alle pulsioni estrattive che lo caratterizzano. Limitare gli abusi del tirocinio a una semplice disfunzione del sistema rischia così di nascondere i tratti di un fenomeno che punta a una nuova articolazione del nesso tra l'economia formale e informale, riuscendo ad estendere gli effetti dell'informalizzazione anche all'interno di contesti formalmente regolati. Appare dunque urgente mettere fine a una politica occupazionale basata sull'impiego di istituti, spesso di natura obbligatoria, che vedono una negazione del riconoscimento salariale in quanto non si limitano a essere inefficaci, ma che, in particolari in contesti economici storicamente colpiti dal lavoro informale come quello italiano, nascondono pericolose insidie. Il suggerimento che proviene da questo elaborato è dunque quello di moltiplicare gli sforzi di ricerca nel dar vita a un modello di policy in radicale discontinuità con la razionalità neoliberista, emancipato dalla centralità affidata al ruolo del mercato e innovato sul piano delle pratiche, a partire da un allargamento degli spazi di *agency* degli individui coinvolti.

In ultimo, abbiamo visto come dietro al racconto pacificato di un rapporto *win-win* tra tirocinanti e datori di lavoro si nasconda in realtà l'effetto di una specifica postura che neutralizza il portato conflittuale generato dall'economia dei tirocinanti. Nonostante l'immagine pacificata che spesso viene raccontata, vanno in realtà moltiplicandosi pratiche di resistenza sia a partire da alcuni atteggiamenti assunti individualmente dai tirocinanti sul luogo di lavoro, sia per quanto riguarda la moltiplicazione di iniziative collettive. In particolare, in questo elaborato è stato messo in evidenza come pur in un contesto particolarmente costretto, i tirocinanti riescano a mettere in pratica strategie di fuga individuale. Per ragioni di tempo, un'attenzione minore è stata invece affidata a quelle esperienze collettive condotte sia nell'ambito dell'azione sindacale, attraverso la promozione di campagne e di iniziative sul luogo di lavoro, sia, soprattutto, nell'ambito di esperienze di *advocacy*, ossia di gruppi volti a fare pressione nei confronti dell'opinione pubblica così da scoraggiare comportamenti inadeguati da parte delle aziende (Obar, 2014).

Si tratta di una questione decisiva perché, come osservano Portes e Castells (1989), i confini dell'economia informale si trovano in un'oscillazione costante determinata dai rapporti di forza nella società. L'esplosione del tirocinio, infatti, non sarebbe stata possibile senza il mancato riconoscimento delle attività produttive dei tirocinanti, ma tale condizione non rappresenta qualcosa

di immutabile. Al contrario, è proprio attraverso la lotta per il riconoscimento dei tirocinanti che passa una partita importante per poter arrestare la diffusione dei processi di informalizzazione. Ad essere promettente, è anche la scelta dei gruppi di *advocacy* orientare i propri messaggi verso la società, chiamata all'indignazione e messa in guardia dai rischi che questi processi comportano sullo scenario economico nel suo complesso (De Peuter, Cohen, & Brophy, 2015). Come osservano Honneth e Fraser, la questione del riconoscimento nell'attuale configurazione del capitalismo emerge in connessione proprio con la questione della giustizia, facendone così un presupposto necessario senza il quale divengono impensabili i processi di redistribuzione (2003, p. 2): *'an adequate understanding of justice must encompass at least two sets of concerns: those cast in the Fordist era as struggles over distribution and those often cast today as struggle for recognition'*. La moltiplicazione di queste iniziative, più spesso rivolte nei confronti della politica che delle aziende - *'mobilizing their powers as voters more as workers'* come afferma Agarwala (2013, p. 17) nel suo studio sulle mobilitazioni dei lavoratori informali in India - rappresentano una pista particolarmente promettente per poter comprendere non solo il destino dell'economia dei tirocinanti, ma anche la formulazioni di nuovi modelli di *organizing* all'altezza della sfida a cui sono chiamati.

Bibliografia

- Accornero, A., & Anastasia, B. (2006). E' in atto una fuga dal lavoro subordinato? Realtà e prospettive del lavoro autonomo: un po' di attenzione, please. *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 112(4), 743-755.
- Agarwala, R. (2013). *Informal labor, formal politics, and dignified discontent in India*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Anderson, B. (2009). *Comunità immaginate. Origini e fortuna dei nazionalismo*. (M. Vignale, Trad.) Roma: ManifestoLibri.
- Andrijaseciv, R., & Sacchetto, D. (2014). Made in the EU: Foxconn in the Czech Republic. *WorkingUSA*, 17(3), 391-415.
- Arcidiacono, D. (2015). Internship and employability of graduates in a "glocal" context. *Sociologia del lavoro*, 58 - 76.
- Armano, E., Murgia, A., & Teli, M. (2017). *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*. Roma: Mimesis.
- Attfield, J., & Couture, I. (2014). *An Investigation into the Status and Implications of Unpaid Internships in Ontario*. Victoria: Canadian Intern Association.
- Barbera, F., Dagnes, J., Salento, A., & Spina, F. (2016). *Il Capitale Quotidiano. Un manifesto per l'economia fondamentale*. Roma: Donzelli.
- Barbier, J.-C. (2005). The active society and activation policy: ideologies, contexts and effects. In J. Goul Andersen, A.-M. Guillemard, P. H. Jenson, & B. Pfau-Effinger, *The changing face of welfare. Consequences and outcomes from a citizenship perspective*. Chicago: Chicago University Press.
- Bascetta, M. (2015). *L'economia politica della promessa*. Roma: ManifestoLibri.
- Beale, D. (2017). India at the Crossroads? Economic Restructuring, Deregulation and the Instability of Labour Relations. In E. Noronha, & P. D'Cruz, *Critical Perspectives on Work and Employment in Globalizing India* (p. 241-263). Singapore: Springer.
- Beck, U. (2000). *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carrocci.
- Beck, U. (2001). *La società globale del rischio*. (F. Pagano, Trad.) Trieste: Asterios.
- Beck, U. (2008). *Conditio Humana. Il rischio nell'età globale*. Bari: Laterza.
- Becker, G. (1984). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (Third edition ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bennati, R. (2013). La competenza degli operai. L'impronta di Giancarlo Bonezzi nell'accordo sindacale SASIB del 1978. In A. VV., *Sapere Operaio*. Bologna: Editrice Socialmente.
- Bliss, M. (1999). *William Osler: a life in medicine*. Oxford, Uk: Oxford University Press.

- Bloch, M. (1959). *Lavoro e Tecnica nel medioevo*. Bari: Laterza.
- Bloch, M. (1989). *Feudal Society*. (L. Manyon, Trad.) London: Routledge.
- Bloch, M. (2005). *Social Classes and Political Organization*. London: Routledge.
- Bologna, S. (2017, Aprile 28). *Effimera*. Tratto da <http://effimera.org/gratificazione-sfruttamento-dal-lavoro-gratuito-alle-nuove-forme-organizzazione-mutualismo-sergio-bologna/>
- Boltanski, L. (2014). *Della Critica. Compendio di sociologia dell'emancipazione*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Fayard.
- Borghi, V. (2011a). La presa della rete. *Rassegna italiana di sociologia*, 445 - 460.
- Borghi, V. (2011b). One-way Europe? Institutional guidelines, emerging regimes of justification and paradoxical turns in European welfare capitalism. *European Journal of Social Theory*, 3, 321-341.
- Borghi, V. (2014). Lavoro e sicurezza: basi informative, giustizia cognitiva e democrazia. *Sociologia del lavoro*, 145 - 166.
- Borghi, V., & Rizza, R. (2006). *L'organizzazione sociale del lavoro*. Milano: Bruno Mondadori.
- Borghi, V., Dorigatti, L., & Greco, L. (2017). *Il lavoro e le catene globali del valore*. Bologna: Ediesse.
- Bourdieu, P. (1982). *Ce que parler veut dire*. Paris: Fayard.
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of Resistance. Against the Tyranny of the Market*. New York: The New Press.
- Bowles, S., & Gintis, H. (1975). The Problem with Human Capital Theory. *The American Economic Review*, 74 - 82.
- Braverman, H. (1979). *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York: NYU Press.
- Breman, J., & van der Linden, M. (2014). Informalizing the Economy: The Return of the Socialist Question at a Global Level. *Development and Change*, 0(00), 1-21.
- Brown, W. (2003). *Neoliberalism and the End of Democracy*. Princeton: Princeton University Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Canadian Intern Association. (2016). *Canadian Intern Rights Guide*. Toronto.
- Canfora, L. (2012). *'È l'Europa che ce lo chiede!' Falso!* Bari: Laterza.

- Carlotto, G. (2017). *Soft Skills: Con-vincere con le competenze trasversali e raggiungere i propri obiettivi*. Milano: Franco Angeli.
- Carls, K., & Cominu, S. (2014). Lavoratori sociali, dal dono alla gratuità eterodiretta. Riflessioni ai margini di una mobilitazione di lavoratrici e lavoratori delle cooperative sociali. *Sociologia del lavoro*, 133, 96-107.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Castel, R. (2015). *Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza, individuo*. Bologna: Editrice Socialmente.
- Castells, M. (1996). *The network society. From knowledge to policy*. Oxford: Blackwell.
- Chan, J., Ngai, P., & Selden, M. (2015). Interns or Workers? China's Student Labor Regime. *The Asia-Pacific Journal*, 13(36), 1-23.
- Chan, J., Ngai, P., & Selden, M. (2015). Interns or Workers? China's Student Labor Regime. *The Asia-Pacific Journal*.
- Chen, M. (2007). Rethinking the Informal Economy Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment. *UNU World Institute for Development Economics Research (Unu-Wider)*, 1(46), 1-30.
- Chicchi, F., & Leonardi, E. (2016). *Logiche dello sfruttamento. Oltre la dissoluzione del rapporto salariale*. Verona: Ombre Corte.
- Chicchi, F., & Simone, A. (2017). *La società della prestazione*. Bologna: Editrice Socialmente.
- Cillo, R. (2017). L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze. In R. Cillo, *Nuove Frontiere della Precarietà del Lavoro*. (p. 17-44). Venezia: Edizioni Cà Foscari Digital Publishing.
- Cohen, N. S. (2015). Entrepreneurial journalism and the precarious state of media work. *South Atlantic Quarterly*, 114(3), 513-533.
- Coin, F. (2017a). Introduzione. In F. Coin, *Salari Rubati*. Verona: Ombre Corte.
- Coin, F. (2017b, Ottobre 21). *Chi aiuta chi? L'Alternanza Scuola-Lavoro e la grande farsa delle politiche sull'occupazione in Italia*. Tratto da Effimera. Critica e Sovversione del Presente: <http://effimera.org/aiuta-l-alternanza-scuola-lavoro-la-grande-farsa-delle-politiche-sulloccupazione-italia-francesca-coin/>
- Council of the European Union. (2014). *Council recommendation on a Quality Framework for Traineeships*. Bruxelles.
- Cuomo, V., & De Concilis, E. (2015). *Il capitalismo della scommessa*. Milano: Mimesis.

- D'Amico, N. (2015). *Storia della formazione professionale in Italia. Dall'uomo al lavoro al lavoro per l'uomo*. Milano: FrancoAngeli.
- Dardot, P., & Laval, C. (2013). *La nuova razionalità del mondo*. Roma: Derive e Approdi.
- Darnton, R. (1985). *The Great Cat Massacre*. New York: Vintage Books.
- De Angelis, G. (2017). Soggettività in gioco. La gratuitizzazione del lavoro in una cooperativa sociale. *Sociologia del lavoro*, 145, 133-150.
- De Angelis, G., & Marrone, M. (2017). *Voucherizzati! Il lavoro al di là del contratto*. Bologna: Editrice Socialmente.
- de Peuter, G., & Cohen, N. S. (2015). Emerging labour politics in creative industries. In K. Oakley, & J. O'Connor, *The Routledge Companion to Cultural Industries* (p. 305-318). New York: Routledge.
- De Peuter, G., Cohen, N. S., & Brophy, E. (2015). Interrogating Internships: Unpaid Work, Creative Industries, and Higher Education. *tripleC: Communication, Capitalism, and Culture*, 13(2), 329-605.
- Deshpande, R. (1999). Organising the Unorganised. *Economic and Political Weekly*, 19-26.
- DiConti, V. D. (2004). Experiential Education in a knowledge-based economy: Is it time to reexamine the Liberal Arts. *The Journal of General Education*, 53(3), 167-183.
- Dieci, D., & Fontani, C. (2012). *Editoria invisibile: un'inchiesta sui lavoratori precari dell'editoria*. IRES Emilia-Romagna. Bologna: IRES Emilia-Romagna.
- Donnelly, F. K. (1986). Luddites Past and Present. *Labour/Le Travail*, 18, 217-221.
- Durkheim, E. (1950). *Lezioni di sociologia: fisica dei costumi e del diritto*. Milano: Etas.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three World of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Ewald, F. (1986). *L'Etat Providence*. Paris: Grasset.
- Excelsior-Unioncamere. (2015). *Formazione continua e tirocini formativi*.
- Federici, S. (2017). La crisi della riproduzione e la formazione di un nuovo 'proletariato ex lege'. In F. Coin, *Salari Rubati* (p. 99-105). Verona: Ombre Corte.
- Flori, J. (1999). *Cavalieri e cavalleria nel medioevo*. Torino: Einaudi.
- Focault, M. (2005). *Nascita della biopolitica. Corso al Collège de France 1978-1979*. (M. Bertani, & V. Zini, Trad.) Milano: Feltrinelli.
- Fox, R., & Guagnini, A. (1999). *Laboratories, workshops, and sites*. Berkeley: University of California.

- Foxconn Technology Group. (2010, Ottobre 11). *Foxconn is Committed to a Safe and Positive Working Environment*. Tratto da http://regmedia.co.uk/2010/10/12/foxconn_media_statement.pdf
- Frank, R. (1969). *Scholae Palatinae. The Palace Guards of the Later Roman Empire*. Roma: American Academy.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or Recognition? A political-philosophical exchange*. Londra: Verso.
- Frenette, A. (2013). Making the Intern economy. Role and career challenges of the music industry intern. *Work and Occupations*, 364 - 397.
- Frenette, A. (2015). From Apprenticeship to Internship: The Social and Legal Antecedents of the Intern Economy. *Communication, Capitalism & Critique*, 351-360.
- Friedson, E. (1988). *Profession of Medicine*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fuchs, M., Fizek, S., Ruffino, P., & Scharpe, N. (2014). *Rethinking Gamification*. Londra: Polity Press.
- Fudge, J., & Tucker, E. (2000). Pluralism or Fragmentation? The Twentieth-Century Employment Law Regime in Canada. *Labour/Le Travail*, 46, 251-306.
- Günter, I., & Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries: Opportunity or last resort? . *Journal of Development Economics*, 97(1), 88-98.
- Gallagher, M. E., & Dong, B. (2011). Legislating Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China. In S. Kuruvilla, C. Kwang Lee, & M. Gallagher, *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China* (p. 36-60). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Gallino, L. (2007). *Il Lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Bari, Italy: Edizioni Laterza.
- Gallino, L. (2013). *Finanzcapitalismo*. Torino: Einaudi.
- Garibaldo, F. (2013). Introduzione. In AA.VV., *Il Sapere Operaio*. Bologna: Editrice Socialmente.
- Gereffi, G., & Korzeniwicz, M. (1994). *Commodity chains and global capitalism*. London: Praeger.
- Gjergji, I. (2017). Lasciate ogni speranza o voi che entrate! Politiche del lavoro, formazione in contesto lavorativo e precarietà. In R. Cillo, *Nuove frontiere della precarietà del lavoro. Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari* (p. 127-161). Venezia: Edizioni Cà Foscari.
- Glaser, B. (1992). *Basics of grounded theory analysis*. Mill Valley: Sociology Press.
- Global Intern Coalition. (2017, Febbraio 20). *2017 Global Intern Strike*. Tratto il giorno Ottobre 12, 2017 da <http://interncoalition.org/press/strike2017/>

- Gopalakrishnan, R., & Mirer, J. (2014). *Siny Cars Shattered Dreams*. Chennai: International Commission for Labor Rights.
- Gramsci, A. (1971). *Selection from the Prison Notebooks*. (Q. Hoara, & G. Nowell Smith, Trad.) New York: International Publisher.
- Guillemard, A.-M. (2005). The advent of a flexible life course and the reconfiguration of welfare. In J. Goul Andersen, A.-M. Guillemard, P. H. Jensen, & B. Pfau-Effinger, *The changing face of Welfare. Consequences and outcomes from a citizens perspective* (p. 55 - 75). Bristol: Policy Press.
- Hammer, A. (2009). Trade unions in a constrained environment: workers' voices from a new industrial zone in India. *41*(2), 1-17.
- Han, B. C. (2016). *Psicopolitica: il neoliberalismo e le nuove tecniche di potere*. Roma: Nottetempo.
- Harris-White, B. (2010). Work and Wellbeinf in Informal Economies: The Regulative Roles of Institutions of Identity and the State. *World Development*, *38*(2), 170-183.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies*(11), 61-89.
- Hart, K. (1990). The idea of the Economy: Six Modern Dissenters. In R. Friedland, & A. Robertson, *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*. New York: Aldine de Gruyter.
- Harvey, D. (1987). Flexible accumulation through urbanization: reflections on 'post-modernism' in the American city. *Antipode*, *19*(3), 260-286.
- Harvey, D. (2007). *Breve Storia del Neoliberalismo*. Milano: Il Saggiatore.
- Hedström, P., & Udehn, L. (2011). Analytical Sociology and Theories of the Middle Range. In P. Hedström, & P. Bearman, *The oxford handbook of Analytical Sociology* (p. 25-47). Oxford: Oxford University Press.
- Hensman, R. (2011). *Workers, Unions, and Global Capitalism: Lessons from India*. New York: Columbia University Press.
- Honneth, A. (2010). *Capitalismo e riconoscimento*. (M. Solinas, Trad.) Firenze: Firenze University Press.
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps. *Human Relations*, *69*(3), 605-628.
- Hyman, R. (2015). Three scenarios for industrial relations in Europe. *International Labour Review*, *154*(1), 5-13.
- Jensen, P. H., & Pfau-Effinger, B. (2005). The goals of social policy: context and change. In J. Goul Andersen, B. Pfau-Effinger, P. H. Jenson, & A.-M. Guillemard, *The changing face of*

- welfare. *Consequences and outcomes from a citizenship perspective*. Chicago: Chicago University Press.
- Kapp, K. (2012). *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*. New York: John Wiley & Sons.
- Kuhn, T. (2012). *The structure of scientific revolution* (50th Anniversary Edition ed.). Chicago: Chicago University Press.
- Kula, W. (1970). *Teoria economica del sistema feudale*. Torino: Einaudi.
- Laredo, P. (2007). Revisiting the third mission of universities: Toward a renewed categorization of university activities? *Higher education policy*, 20(4), 441-456.
- Lewis, W. A. (1959). *The Theory of Economic Growth*. London: Allen and Unwin.
- Loayza, N., & Rigolini, J. (2011). Informal Employment: Safety Net of Growth Engine? *World Development*, 39(9), 1503-1515.
- Lobato, R., & Thomas, J. (2015). *The Informal Media Economy*. Cambridge: Polity Press.
- Lodigiani, R. (2008). *Welfare attivo. Apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa*. Trento: Erickson.
- Lordon, F. (2015). *Capitalismo, desideri e schiavitù. Antropologia delle passioni e forme dello sfruttamento*. Roma: Derive e Approdi.
- Lund, A. (2014). Playing, Gaming, Working and Labouring: Framing the Concepts and Relations. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information*, 12(2), 735-801.
- Luzzato, G. (1959). Introduzione. In M. Bloch, *Lavoro e Tecnica nel medioevo* (p. V-XXIII). Bari: Laterza.
- Mackenzie, D. (2007). *An Engine not a Camera*. Boston: MIT Press.
- Maloni, M. J., & Brown, M. E. (2006). Corporate social responsibility in the supply chain: an application in the food industry. *Maloni, Michael J., and Michael E. Brown. "Corporate social responsibility in the supply chain: an application in the food industry." Journal of business ethics*, 68(1), 35-52.
- Marazzi, C. (2005). Capitalismo digitale e modello antropogenetico di produzione. In J. Laville, M. La Rosa, C. Marazzi, & F. Chicchi, *Reinventare il lavoro*. Roma: Sapere 2000.
- Marcuse, H. (1967). *L'uomo a una dimensione. L'ideologia della società industriale avanzata*. Torino: Einaudi.
- Marjit, S., & Kar, S. (2009, Aprile 4). A Contemporary Perspective on the Informal Labour Market: Theory, Policy and the Indian Experience. *Economic & Political weekyl*, 44(14), 60-71.

- Marrone, M. (2015). *Giovani, Lavoro e Cittadinanza Sociale. Uno Studio Comparato sulle Trasformazioni del Welfare in Europa. Sociologia del Lavoro, 138*, 173-189.
- Marrone, M. (2016). *Garanzia giovani: molta propaganda, poche assunzioni. ERE Emilia-Romagna Europa.*
- Marrone, M. (2017). *Rethinking the Informal Economy in the West: Internships, Voucher-based Occasional Work, and Self-Employment in the Italian Context. GLRC Graduate Student Symposium 2016* (p. 67-75). Toronto: Global Labor Research Center.
- Marx, K. (1973). *Gründrisse*. Londra: Penguin.
- Marx, K. (2010). *Il Capitale* (Quinta Edizione ed.). Roma: Newton Compton.
- Marx, K. (2012). *Gründrisse. Lineamenti fondamentali di critica dell'economia politica*. Roma: ManifestoLibri.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). *The concept of employability. Urban Studies, 42(2)*, 197-219.
- Merhotra, S. K., & Biggieri, M. (2007). *Asian Informal Workers: Global Risks Local Protection*. London: Routledge.
- Mezzadri, A. (2012). *Reflections on Globalisation and Labour Standards in the Indian Garment Industry: Codes of Conduct Versus "Codes of Practice" Imposed by the Firm. Global Labour Journal, 3(1)*.
- Mezzadri, A. (2013). *Globalisation, informalisation and the state in the Indian garment industry. International Review of Sociology, 20(3)*, 491-511.
- Mezzadri, A. (2014). *Indian garment clusters and CSR norms: Incompatible agendas at the bottom of the garment commodity chain. Oxford Development Studies, 42(4)*, 238-258.
- Mocarelli, L. (1999). *Tra città e campagna: gli assetti organizzativi della manifattura tessile cremonese alla prova della crisi seicentesca (1580-1680)*. In A. Carera, M. Taccolini, & R. Cannella, *Temi e questioni di storia economica e sociale in età moderna e contemporanea*. Milano.
- Montgomery, J. D. (1991). *Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. The American Economic review, 81(5)*, 1408-1418.
- Morini, C. (2010). *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*. Verona: Ombre Corte.
- Morini, C. (2017). *Divenire donna del lavoro e maschilizzazione dell'esclusione*. In F. Coin, *Salari rubati* (p. 54-75). Verona: Ombre Corte.
- Moulier-Boutang, Y. (2002). *Dalla schiavitù al lavoro salariato*. Roma: Manifestolibri.
- Moulier-Boutang, Y. (2012). *Cognitive Capitalism*. London: Polity Press.

- Muhelebach, A. (2012). *The Moral Neoliberal. Welfare and citizenship in Italy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ngai, e. (2014). *Nella fabbrica globale*. Verona: Ombre Corte.
- Ngai, P., & Chan, J. (2012). Global Capital, the State, and Chinese Workers: The Foxconn Experience. *Modern China*, 4(38), 383-410.
- Ngai, P., & Chan, J. (2013, January). The Spatial Politic of Labor in China: Life, Labor and a New Generation of Migrant Workers. *South Atlantic Quarterly*, 179-190.
- Ngai, P., Chan, J., & Selden, M. (2015). *Morire per un iPhone*. (D. Sacchetto, F. Gambino, A cura di, F. Gambino, & G. Grappi, Trad.) Verona: Ombre Corte.
- Nottingham Review. (1811, Dicembre 20). *Luddite Bicentenary*. Tratto da <http://ludditebicentenary.blogspot.it/2011/12/20th-december-1811-origin-of-ned-ludd.html>
- Obar, A. J. (2014). Canadian Advocacy 2.0: An Analysis of Social Media Adoption and Perceived Affordances by Advocacy Groups Looking to Advance Activism in Canada. *Canadian Journal of Communication*, 39, 211-233.
- Okada, A., & Siddhartan, N. S. (2008). Automobile clusters in India: evidence from Chennai and the national capital region. In A. Kuchiki, & M. Tsuji, *The flowchart approach to industrial cluster policy* (p. 109-144). London: Palgrave MacMillan.
- Ong, A. (2006). *Neo-liberalism ad Exception. Mutations in Citizenship and Sovereignty*. Durham: Duke University Press.
- Palmer, B. (1992). *Working Class Experience: Rethinking the History of Canadian Labour, 1800-1991* (2nd Edition ed.). Toronto: McClelland and Stewart.
- Parsons, T., & Smelser, N. (1970). *Economia e società*. Milano: Franco Angeli.
- Pascucci, P. (2008). *Stage e lavoro. La disciplina dei tirocini formativi e di orientamento*. Torino: Giappichelli.
- Patel, S. (2010). *Diverse Sociological Traditions*. Londra: Sage.
- Perlin, R. (2012). *Intern Nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy*. New York: Verso Books.
- Perulli, P. (2012). *Il dio Contratto. Origine e istituzione della società contemporanea*. Torino: Einaudi.
- Pini, A. I. (1986). *Città, comuni e corporazioni nel Medioevo italiano*. . Bologna: Clueb.
- Pinto, V. (2012). *Valutare e Punire*. Napoli: Cronopio.
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation: The political and Economic Origins of Our Time*. (Second Edition ed.). Boston: Beacon Press.
- Polanyi, M. (1958). *Personal Knowledge*. London: Routledge.

- Portes, A., & Castells, M. (1989). World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy. In A. Portes, *The Informal Economy: Studies in advanced and less developed countries* (p. 11-37). Baltimore: John Hopkins University Press.
- Portes, A., & Haller, W. (2010). The Informal Economy. In N. J. Smelser, & R. Swedberg, *The handbook of economic sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- Portes, A., Castells, M., & Benton, L. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. In A. Portes, & M. Castells, *The informal economy: Studies in advanced and less developed countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Raja Simhan, T. E. (2015, February 16). Foxconn's Chennai plant officially closed; union divided on new package. *The Hindu*.
- Randall, A. (1986). The Philosophy of Luddism: The Case of the West of England Woolen Workers, ca. 1790-1809. *Technology and Culture*, 27(1), 1-17.
- Rete della conoscenza. (2017, Febbraio 14). *Inchiesta studentesca: il progetto DESI di Lamborghini e Ducati*. Tratto il giorno Ottobre 12, 2017 da <http://www.retedellaconoscenza.it/blog/2017/02/14/inchiesta-studentesca-il-progetto-desi-di-lamborghini-e-ducati/>
- Rifkin, J. (2002). *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Milano: Mondadori.
- Rorabaugh, W. J. (1986). *The Craft Apprentice from Franklin to the Machine Age in America*. New York: Oxford University Press.
- Ross, A. (2014). *Creditocracy: and the case for debt refusal*. New York: Or Books.
- Routh, S., & Borghi, V. (2016). Introduction. In S. Routh, & V. Borghi, *Workers and the Global Informal Economy: Interdisciplinary perspectives*. New York: Routledge.
- Royle, T., & Towers, B. (2004). *Labour relations in the global fast-food industry*. London: Routledge.
- Rullani, E. (2004). *La fabbrica dell'immateriale*. Roma: Carrocci.
- Russo, J. (2011, Maggio 23). *Welcome to the Informal Economy*. Tratto da working class studies: <https://workingclassstudies.wordpress.com/2011/05/23/welcome-to-the-informal-economy/>
- Sacchetto, D., & Andrijasevic, R. (2015). Beyond China: Foxconn's assembly plant in Europe. *South Atlantic Quarterly*, 114(1), 215-224.
- Salento, A. (2003). *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Sanyal, K. (2014). *Rethinking capitalist development: Primitive accumulation, governmentality and post-colonial capitalism*. New Dehli: Routledge.

- Sarfatti Larson, M. (1979). *The rise of professionalism. A sociological analysis*. Berkley: University of California Press.
- Sassen, S. (1994). The informal economy. Between new developments and old regulations. *Yale Law Journal*, 2289 - 2304.
- Sassen, S. (1998). *Globalization and its discontent: Essays on the new mobility of people and money*. New Yoirk: New Press.
- Sassen, S. (2017, Maggio 26). When the material becomes visible: A conversation with Marx's materialism. *Intervento alla conferenza 'Marx's capital after 150 years: critiques and alternatives to capitalism'*. Toronto, Canada.
- Scheiber, N. (2015, Luglio 2). Employers Have Greater Leeway on Unpaid Internships, Court Rules. *New York Times*, p. B1.
- Schmid, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Egar.
- Seem , M., & Guattari, F. (1974). Interview. *Diacritics*, 4(3), 38-41.
- Seltzer, K., & Bentley, T. (1999). *The creative age: Knowledge and skills for the new economy*. Londra: Demos.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Sennet, R. (2006). *La cultura del nuovo millennio*. Bologna: Il Mulino.
- Settis, B. (2016). *Fordismi. Storia politica della produzione di massa*. Bologna: Il Mulino.
- Slavnic, Z. (2010). Political economy of informalization. *European Societies*, 12(1), 3-23.
- Smith, C., & Chan, J. (2015). Working for two bosses: Student interns as constrained labour in China. *Human Relations*, 2(68), 305-326.
- Snell, K. (1996). The Apprenticeship System in British History. The Fragmentation of a Cultural Institution. *History of Education*, 25(4), 303-321.
- Solmi, A. (1929). voce *Arti nella Enciclopedia Treccani*. Tratto il giorno Marzo 7, 2017 da [http://www.treccani.it/enciclopedia/arti_\(Enciclopedia-Italiana\)/](http://www.treccani.it/enciclopedia/arti_(Enciclopedia-Italiana)/)
- Srivastava, R. (2012). Changing employment conditions of the Indian workforce and implications for decent work. *Global Labor Journal*, 3(1), 63-90.
- Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Londra: Polity Press.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Social Class*. New York: Bloomsbury.
- Stark, D. (2006). Appello per una sociologia del valore. In V. Borghi, & T. Vitale , *Le convenzioni del lavoro, il lavoro delle convenzioni* (p. 200-223). Milano: FrancoAngeli.

- Stinco, G. (2014, Maggio 22). Tirocini McDonald's. C'è stato un buco nei controlli? *Radio Città del Capo*.
- Stinco, G. (2014, Maggio 27). Tirocini McDonald's. "Dopo due giorni mi hanno messa a pulire i cessi". *Radio Città del Capo*.
- Streeck, W. (1989). Skills and the limits of neo-liberalism. The enterprise of the future as a place of learning. *Work, Employment and Society*, 89 - 104.
- Supiot, A. (1997). *Critica del diritto del lavoro*. Roma: Teleconsul.
- Tacchi, F. (2014, gennaio-marzo). Binari paralleli. Storia delle professioni e storia del fascismo. *Studi storici*, 1, 109-121.
- Ure, A. (1835). *Philosophy of manufactures: or, An Exposition of the Scientific, Moral, And Commercial Economy of the Factory System of Great Britain*. London: Charles Knigh.
- van Apeldoorn, B. (2003). European unemployment and transnational capitalist class strategy. The rise of the neo-liberal competitiveness discourse. In H. Overbeek, *The Political Economy of European Employment European Integration and the Transnationalization of the (Un)employment Question* (p. 113-134). London: Routledge.
- Velz, P. (2008). *Le nouveau monde industriel*. Parigi: Gallimard.
- Vygotskji, L. S. (1987). *The Collected Works of L.S. Vygotsky: Volume 5, Child Psychology*. New York: Springer.
- Watson, H. G. (2015, October 23). *Debate on unpaid internships still evolving*. Tratto da j-source: <http://www.j-source.ca/article/debate-unpaid-internships-still-evolving>
- Werner, M., & Zimmerman, B. (2006). Beyond comparison. Histoire croisée and the challenge of reflexivity. *History and Theory*, 45, 30-50.
- Williams, C. (2009). Formal and Informal Employment in Europe: Beyond Dualistic Representations. *European urban and regional studies*, 16(2), 147-159.
- Williams, C. C., & Nadin, S. (2010). Entrepreneurship and the informal economy: An overview. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15(4), 361-378.
- Zambelli, L., Murgia, A., & Teli, M. (2014). Ai confini dei libri, tra passione e lavoro. Mettersi in rete per resistere alla precarietà. *Sociologia del lavoro*, 133, 71-83.
- Zimmermann, B. (2011). Making employees' pathways more secure: a critical examination of the company's responsibility. In R. Rogowski, R. Salais, & N. Whiteside, *Transforming European Employment Policy* (p. 116 - 127). Cheltenham: Edward Elgar.

Appendice I. Griglia analitica delle interviste

Tab. 9 – Griglia analitica intervista attori istituzionali e economici

Dimensioni	Variabili
Definizione	Significato e obiettivi del tirocinio
Implementazione	Selezione del target (aziende e/o tirocinanti)
Prevenzione	Meccanismi di sorveglianza e controllo
Intervento	Pratiche successive a segnalazioni di abusi
Valutazione	Pratiche di valutazione e esiti complessivi

Tab. 10 – Griglia analitica intervista tirocinanti

Dimensioni	Variabili
Anagrafica	<ul style="list-style-type: none"> • Età • Sesso • Occupazione • Formazione • Condizione abitativa
Motivazionale	<ul style="list-style-type: none"> • Scelta di svolgere il tirocinio • Tipologia tirocinio • Significato del tirocinio • Aspettative formative e occupazionali
Selezione	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri selezione dell'azienda
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione compilazione piano formativo. • Congruenza con le aspettative formative • Soddisfazione dell'apprendimento
Aspettative	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza/assenza aspettative di assunzione • Presenza/assenza sollecitazione aspettative di assunzione • Concretizzazione aspettative occupazionali
Organizzazione del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Numero tirocinanti in azienda • Comparazione attività tirocinanti rispetto alle attività del personale assunto • Tipologia attività svolte • Congruenza attività svolte e obiettivi formativi
Percezione sfruttamento	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza/assenza percezione di sfruttamento • Tipologia di sfruttamento percepito
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza/assenza retribuzione • Quantitativo
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Concretizzazione delle aspettative • Soddisfazione della qualità della formazione ricevuta

Appendice II. Documenti di policy sul tirocinio

Fig. 12 – Tipologie di tirocinio in Emilia-Romagna



I TIROCINI DI ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E INSERIMENTO O REINSERIMENTO FINALIZZATI
ALL'INCLUSIONE SOCIALE, ALL'AUTONOMIA DELLE PERSONE E ALLA RIABILITAZIONE

1. Finalità e caratteristiche dei tirocini

Incontri di formazione
Ottobre-novembre 2015



I tirocini: alcuni riferimenti (1/2)

«IL TIROCINIO È UNA MISURA DI POLITICA ATTIVA, FINALIZZATA A CREARE UN CONTATTO DIRETTO TRA UN SOGGETTO OSPITANTE E IL TIROCINANTE ALLO SCOPO DI FAVORIRNE L'ARRICCHIMENTO DEL BAGAGLIO DI CONOSCENZE, L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE PROFESSIONALI E L'INSERIMENTO O IL REINSERIMENTO LAVORATIVO.

IL TIROCINIO CONSISTE IN UN PERIODO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO E DI FORMAZIONE IN SITUAZIONE CHE NON SI CONFIGURA COME UN RAPPORTO DI LAVORO».

(Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante «Linee-guida in materia di tirocini» del 24 gennaio 2013)

«LA REGIONE, NEL RISPETTO DEI LIVELLI ESSENZIALI FISSATI IN MATERIA DALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE, DISCIPLINA I TIROCINI (...) QUALI MODALITÀ FORMATIVE, NON COSTITUENTI RAPPORTI DI LAVORO, FINALIZZATE, IN VIA ESCLUSIVA, A SOSTENERE LE SCELTE PROFESSIONALI E A FAVORIRE L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE MEDIANTE LA CONOSCENZA DIRETTA DEL MONDO DEL LAVORO».

L.R. 7/2013 «Disposizioni in materia di tirocini. modifiche alla legge regionale 1 agosto 2005, n. 17 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro)» - Art. 1

- Nel 2015, con un'ulteriore Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 22 gennaio, viene introdotto il **Tirocinio di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento** finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.
- La Regione Emilia Romagna, con la **LR 14/2015** («Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari») **inserisce il Tirocinio inclusivo** tra le misure di **Politica attiva del lavoro** realizzabili in Regione a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità.

Le tipologie di tirocinio

- Le tipologie di tirocinio oggi disponibili sono 4:
 - A. Tirocinio formativo e di orientamento;
 - B. Tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro;
 - C. Tirocinio rivolto a persone con disabilità e in condizione di svantaggio;
 - D. Tirocinio di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.

Nelle pagine che seguono, si fornisce un riepilogo delle caratteristiche salienti di ciascuna tipologia di tirocinio.

A. Tirocinio formativo e di orientamento

OBIETTIVI	DESTINATARI	DURATA
Accompagnare i giovani nel passaggio tra il percorso formativo (scuola, formazione professionale, università) e il mondo del lavoro, agevolando le scelte professionali e migliorando l'occupabilità mediante un'esperienza di formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro stesso.	Persone che hanno conseguito un titolo studio al massimo da 1 anno.	Massimo 6 mesi (comprese eventuali proroghe).
	INDENNITÀ	RIPETIBILITÀ
	Corrisposta esclusivamente dal soggetto ospitante	Mai ripetibile

B. Tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro

OBIETTIVI	DESTINATARI	DURATA
Favorire un percorso di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, agevolando l'avvicinamento (o il riavvicinamento) al lavoro di determinati soggetti coinvolti.	<ul style="list-style-type: none">• Persone disoccupate (anche in mobilità) e inoccupate;• Lavoratori in regime di cassa integrazione, sulla base degli accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali	Massimo 12 mesi (comprese eventuali proroghe).
	INDENNITÀ	RIPETIBILITÀ
	Corrisposta esclusivamente dal soggetto ospitante	Mai ripetibile

C. Tirocinio rivolto a persone con disabilità e in condizione di svantaggio

OBIETTIVI	DESTINATARI	DURATA
Agevolare la transizione scuola-lavoro e le scelte professionali da un lato, e favorire l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro dall'altro, delle persone in difficoltà (svantaggiati, disabili, ecc.)	<p>Persone con disabilità (L. 68/99);</p> <p>Persone svantaggiate (L. 381/91)</p> <p>Persone richiedenti asilo</p> <p>Titolari di protezione internazionale o umanitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Massimo 12 mesi per svantaggiati, richiedenti asilo e in regime di protezione umanitaria o sociale • Massimo 24 mesi per disabili
	INDENNITÀ	RIPETIBILITÀ
	In deroga: può essere corrisposta da un soggetto diverso dal soggetto ospitante, (Pubblica Amministrazione, altri soggetti)	<p>In deroga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invalidi psichici / con disabilità certificata >79%: ripetizioni: 1 automatica, n successive previa valutazione positiva dell'OTV • Altri C: 1 ripetizione (OTV)

D. Tirocinio finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione

OBIETTIVI	DESTINATARI	DURATA
Agevolare l'inclusione sociale di persone in particolare difficoltà e condizioni di svantaggio.	<ul style="list-style-type: none"> • Persone prese in carico dai servizi sociali e/o sanitari • Persone disabili o in condizione di svantaggio sociale • Persone in condizione di grave disagio economico e sociale 	Massimo 24 mesi (comprese le proroghe)
	INDENNITÀ	RIPETIBILITÀ
	In deroga: può essere corrisposta da un soggetto diverso dal soggetto ospitante, (Pubblica Amministrazione, altri soggetti)	In deroga: n ripetizioni possibili previa valutazione positiva dell'OTV

Ulteriori deroghe relative ai tirocini C e D

Importo dell'indennità/impegno

- L'indennità può non essere corrisposta se il tirocinante presta servizio fino a 12 ore a settimana;
- L'indennità deve essere almeno di 200 euro se il tirocinante presta servizio per più di 12 e fino a 25 ore a settimana

Conteggio dei partecipanti

I tirocinanti non sono conteggiati nel numero totale di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare contemporaneamente.

Finanziamento e ripetibilità

La valutazione dell'opportunità di utilizzare, caso per caso, una deroga su finanziamento e ripetizione, è degli Organismi tecnici di valutazione (OTV), composti da esperti del lavoro e delle politiche sociali e socio-sanitarie. Gli OTV rimangono attivi, per i tirocini C e D, fino all'attivazione dell'equipe multi-professionale prevista dalla LR 14/2015.

La L.R. 14/2015 in pillole

- Come già accennato, i tirocini inclusivi sono ricompresi all'interno della L.R. 14/2015 «*Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari*».
- Tale legge ha infatti come finalità principale quella di promuovere e sostenere l'inserimento al lavoro, l'inclusione sociale e l'autonomia attraverso il lavoro delle persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità e individua appunto il tirocinio inclusivo come uno degli strumenti da attivare per perseguire tali obiettivi.
- Le principali novità introdotte dalla legge riguardano gli aspetti che seguono:
 - Le persone incontrano, in ogni struttura, un «operatore dei servizi integrati» che svolgerà le stesse funzioni indipendentemente dal servizio di appartenenza/accesso;
 - La valutazione dell'utenza viene realizzata attraverso il «profilo di fragilità» costituito da *item* definiti, unici e condivisi;
 - Per le persone si attiva un'equipe multi-professionale composta da operatori dei 3 servizi;
 - Viene elaborato un programma personalizzato che prevede interventi sui tre ambiti, condizionati dalla partecipazione attiva dell'utente;
 - Un «responsabile del caso» monitora l'attuazione del programma definito.

- Perché questo sia possibile, la legge ha previsto che:
 - il territorio dei CPI venga fatto coincidere con quello dei Distretti Socio-sanitari;
 - nel territorio i tre Servizi agiscano in base a un "Accordo di programma";
 - sia definita una programmazione regionale e distrettuale che identifichi le risorse per l'integrazione.

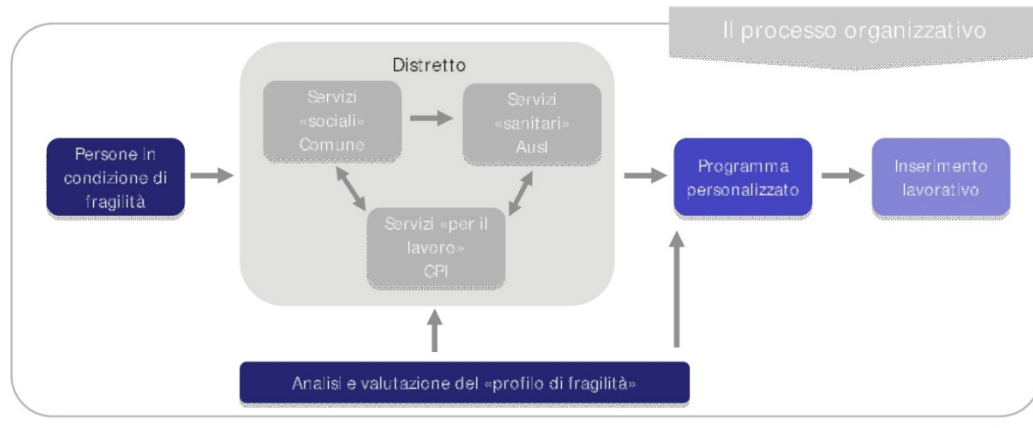


Fig. 13 – Informazioni sul tirocinio curriculare dal sito www.unibo.it

The screenshot shows the 'ALMA ORIENTA' website interface. At the top left is the University of Bologna logo and name. The main header features the 'ALMA ORIENTA' logo with a compass icon. A search bar is located at the top right. Below the header is a navigation menu with 'Home' selected. The main content area is titled 'Tirocini curricolari' and includes a breadcrumb trail: 'Tu sei qui: Home > Tirocini > Tirocini curricolari'. The text explains that curricular internships allow for a first work experience and the acquisition of CFU. It lists possible locations: extra-universitarie (companies, public institutions, etc.) or interne all'Ateneo (laboratories, research centers, etc.). A link to 'sul sito della Scuola' is provided. A 'Servizio Tirocini online per gli studenti' section offers an online directory of partner structures. A specific course, 'SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO', is highlighted as mandatory for all students. On the right side, there are utility links for 'Stampa' and 'Condividi', a 'Servizi online' section with links for 'Servizio tirocini online per studenti' and 'Recupero password', an 'In evidenza' section for 'Tirocini all'estero', and a 'Documenti' section with a link to the 'Regolamento Tirocini [78 KB]'. The footer contains the 'unibo.it' logo, copyright information for 2017, the university's address, and links for 'Privacy' and 'Note legali'.

Home
Futuri studenti
Studenti iscritti
Laureati
Scuole superiori
Genitori

Tu sei qui: [Home](#) > [Tirocini](#) > Tirocini formativi e di orientamento in Italia

Tirocini formativi e di orientamento in Italia

Il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento lavorativo

I tirocini formativi e di orientamento consistono in un **periodo di orientamento al lavoro e di formazione** in situazione che **non si configura come un rapporto di lavoro**.

La **durata massima** del tirocinio formativo e di orientamento è di **6 mesi** all'interno dello stesso ente ospitante (proroghe comprese) e può iniziare solo dopo la sottoscrizione della convenzione tra l'Università e l'ente e la compilazione del progetto formativo che deve essere firmato dai rappresentanti del soggetto promotore e dell'ente ospitante, oltre che dallo stesso tirocinante. **Non sono previsti periodi di prova**.

I **destinatari** sono persone che hanno conseguito un titolo di studio (laurea, laurea magistrale, scuola di specializzazione, dottorato di ricerca, master universitario di primo e di secondo livello) da non più 12 mesi.

In attuazione delle Linee Guida Stato-Regioni di gennaio 2013 sono obbligatorie l'erogazione di un'**indennità** di partecipazione e l'**attestazione** dell'attività svolta e delle competenze acquisite a fine tirocinio.

Per i tirocini attivati in Emilia Romagna:

- l'indennità, a carico del soggetto ospitante, non può essere inferiore a 450,00 euro mensili;
- il **progetto formativo** di tirocinio deve fare riferimento al Sistema Regionale delle Qualifiche
- l'**attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite** a fine tirocinio deve essere realizzata attraverso il sistema regionale di formalizzazione e certificazione delle competenze (SFRIC)

I tirocini svolti in altre Regioni sono promossi secondo le norme previste dalla Regione in cui ha sede il tirocinio.

Per visualizzare le offerte di tirocinio e le aziende convenzionate è necessario accedere all'[Applicativo Tirocini](#)

Dove prevista, l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento all'estero è disciplinata dalla normativa nazionale del Paese in cui ha sede il soggetto ospitante o da specifici programmi internazionali.

 Stampa

 Condividi

In evidenza

- **Tirocini all'estero**
Tutte le opportunità per poter svolgere un periodo di formazione professionale all'estero.
- **Opportunità presso le Istituzioni dell'Unione Europea**

Regione Emilia Romagna

- **Domande e Risposte in materia di tirocini e orientamento al lavoro**
Consulta le FAQ della Regione Emilia Romagna contenenti novità in materia di Tirocini Formativi e di Orientamento a seguito delle modifiche apportate alla legge regionale n° 17/2005.

Documenti

 [Linee guida Accordo Stato-Regioni Gennaio 2013](#) [864 KB]

 [Decreto Ministeriale 25 marzo 1998, n. 142](#) [189 KB]

 [Legge Regionale Emilia Romagna 19 luglio 2013, n. 7](#) [53 KB]

Contatti

Ufficio Coordinamento Tirocini

[Largo Trombetti, 1](#)
40126 - Bologna

[Scrivi una mail](#)
tel: +39 051 2099322

Orari di apertura

lunedì, martedì, mercoledì e venerdì 9.00/11.15
martedì e giovedì 14.30/15.30



- Borse di studio e agevolazioni
- Biblioteche, risorse digitali e sale studio
- Orientamento e tutorato**
- Tirocini e Job Placement
- Studio e non solo
- Salute e Assistenza
- Certificati e richiesta duplicati

CONVENZIONI E TIROCINI ONLINE

Il servizio ha l'obiettivo di favorire il contatto fra l'università, gli studenti, i laureati e le aziende interessate alla creazione di tirocini/stage. E' gestito dall'Ufficio convenzioni, tirocini e stage.

CONVENZIONI E TIROCINI ONLINE - STUDENTI

È il servizio online dell'Ateneo che permette di consultare l'elenco di tutte le strutture convenzionate, presso le quali svolgere i tirocini/stage e prenotare tirocini.

Per utilizzare il servizio è necessario autenticarsi all'applicativo [Tirocini - Accesso Studenti](#) inserendo le stesse username e password valide per accedere a tutti i servizi messi a disposizione dell'Ateneo

CONVENZIONI E TIROCINI ONLINE - DOCENTI ED OPERATORI UNIVERSITARI

È il servizio online dell'Ateneo che permette a docenti ed operatori universitari di gestire la parte amministrativa delle convenzioni e dei tirocini.

Per accedere al servizio è necessario possedere il profilo che abilita ad operare in tale ambiente e autenticarsi, all'applicativo [Tirocini - Accesso Personale](#) utilizzando username e password assegnati dall'Università.

CONVENZIONI E TIROCINI ONLINE - AZIENDE ED ENTI

Le aziende e gli enti interessati a far svolgere tirocini presso le loro strutture devono, qualora non lo abbiano già fatto, stipulare una convenzione con l'Università di Bologna, registrandosi nell'applicativo [Tirocini - Accesso Aziende](#)
Una volta stipulata la convenzione, l'azienda/ente riceverà username e password con i quali potrà accedere all'applicativo, aggiornare i propri dati e/o pubblicare direttamente online le offerte di tirocinio.

Abstract

English

In recent times, the use of internship has increased worldwide across sectors becoming increasingly common in labor policies, educational programs and recruiting strategies. Despite such explosion, sociologists have still not paid adequate attention to the social and economic structures which are responsible of it. Furthermore, the word internship seems to be an umbrella term for a variety of activities, in turn contributing to its relegation as one of the weakest positions in labor market. However, the explosion of internship could not happen in isolation; and a deterministic relationship with the rise of knowledge economy does not seem to be adequate to explain it.

The aim of this thesis is to fill this gap starting with an empirical analysis of how internship operates, which is: on one hand, the reasons which motivates individuals to get an intern position, on the other hand, those which push a growing number of companies to host interns in their business. The thesis argues that, a plurality of both economic and political actors - who not only are responsible for the regulation, control and evaluation of internship, but, especially in Italy, have played a crucial role in promoting it – and some specific behaviors, such as the tendency of companies to avoid regulation, have an impact on the reasons of the explosion. Understanding the rise of intern economy as part of a growing informalization process, allow us to explain the reason which makes internship particularly attractive for companies since it provides a cheap and motivated workforce. A stastic analisys of internships in Emilia-Romagna, by individuals and companies, with early thirty interviews with legislators, universities and unions in Italy, Canada and India, and twenty interviews collected among graduate and post-graduate interns, form the empirical base from which the ambiguities of internship have been analyzed.

Italiano

Nonostante negli ultimi abbiamo visto consumarsi un'esplosione del tirocinio a livello globale, una scarsa attenzione è stata affidata dai sociologi ai fattori che l'hanno prodotta. Sospeso tra l'essere uno strumento della didattica, delle politiche occupazionali o del reclutamento aziendale, il tirocinio in questi anni si è moltiplicato verso ogni latitudine e tipologia di impresa, coinvolgendo un ampio raggio di profili e bisogni. Il tirocinio sembra essere così un ombrello indeterminato in grado di aderire a contesti e profili differenti, facendone però allo stesso tempo una delle posizioni più vulnerabilità del mercato del lavoro. Un tale fenomeno non può essere avvenuto nel vuoto, né appare

convincente l'idea che esso emerga deterministicamente a seguito di una centralità assunta dalla conoscenza nell'economia.

L'intento di questo elaborato è quello di provare a colmare questa lacuna a partire da una verifica empirica del funzionamento del tirocinio, ossia: da un lato delle ragioni che motivano sempre più individui a svolgere un tirocinio, dall'altro, quelle che spingono sempre più aziende a ospitare tirocinanti nel proprio organico. Tuttavia, a incidere su questi processi vi è una pluralità di attori politici e economici che detengono la responsabilità di regolare, controllare e valutare l'uso del tirocinio, e che, nel contesto analizzato, hanno giocato un ruolo decisivo nel promuoverlo. L'iscrizione del fenomeno dell'esplosione del tirocinio all'interno dei processi di informalizzazione ci consente così di scorgere il progressivo strutturarsi di una tendenza che vede le aziende guardare con interesse al tirocinio grazie alla sua capacità di garantire l'accesso a una forza lavoro economica, ma anche fortemente motivata.

Circa venti interviste raccolte tra gli attori politici e economici in Italia, Canada e India e venti interviste condotte tra i tirocinanti curricolari e extracurricolari di Bologna, oltre a un'analisi delle statistiche disponibili e dei documenti di policy costituiscono la base empirica dell'elaborato.

Ringraziamenti

Ringrazio il prof. Vando Borghi non solo per essere stato un eccellente supervisore in questi anni di dottorato, ma per avermi dato continui spunti in questi anni senza il quale non avrei mai potuto diventare un ricercatore. Ringrazio anche Federico Chicchi, Gianluca De Angelis, Lisa Dorigatti e Barbara Giullari per avermi fornito in questi anni stimoli preziosi e un supporto sul quale ho sempre potuto contare. Ringrazio Federico Martelloni, Michele Filippini e Massimiliano Mita che mi hanno trasmesso l'energia e la passione per lo studio che mi hanno motivato a intraprendere questa avventura. Ringrazio Mark Thomas, Stephanie Ross e Eva Portillo per la loro ospitalità durante il mio soggiorno canadese e ringrazio Prasanth Radakrishnan per avermi aiutato a capire un paese così complesso e affascinante come l'India. Ringrazio Anwasha Chakraborty per avermi aiutato in questo anni di lavoro e per avermi insegnato il coraggio della ragione. Ringrazio Danilo, Francesco, Claudio, Claudia, Elena, Paolo, Simone, Alessandra, Rocco, Lorenzo, Roberto, Mariano e tutti i compagni che non hanno mai perso la voglia di solcare il mare aperto. Ringrazio i tirocinanti che ho incontrato in questi anni e nelle cui storie mi sono immedesimato, alla loro resistenza è dedicato questo lavoro.

Ringrazio i miei genitori Giacomo e Cecilia per tutto, ma soprattutto per avermi insegnato il valore della giustizia sociale.