

Nuove frontiere della precarietà del lavoro

Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari

a cura di Rossana Cillo

L'irresistibile ascesa degli stage, e le sue conseguenze

Rossana Cillo

(Università Ca' Foscari Venezia, Italia)

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

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

Keywords Flexibility. Employability. Neoliberal education. Internships.

1 Le politiche di formazione nell'era neoliberista

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

Società e trasformazioni sociali 5

DOI 10.14277/6969-147-8/STS-5-2 | Submission 2016-12-06 | Acceptance 2016-12-29

ISBN [ebook] 978-88-6969-147-8 | ISBN [print] 978-88-6969-160-7 | © 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 Le politiche della formazione in Europa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografia

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

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

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

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

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