

La Nuvola nel fumo di Londra: l'importanza di chiamarlo «stage»

di Gabriele Gamberini

La comparazione è un'arte sopraffina, Marco Biagi ne era un maestro e molti dei suoi scritti costituiscono ancora oggi un esempio per chi volesse confrontarvisi.

La Scuola a cui appartengo tuttavia mi ha sempre insegnato che la prima regola da seguire negli studi comparati impone di motivare le ragioni per cui si decide di confrontare due modelli, rischiando altrimenti uno sforzo privo di senso ed affidabilità. Posso dire che l'*hamburger* acquistato in un supermercato inglese è migliore rispetto a quello acquistato in Italia, ma non sarebbe corretto affermare che il *fish and chips* dei ristoranti di Londra è migliore rispetto al fritto misto dei ristoranti della Riviera Romagnola. Sono diversi, affini, ma pur sempre differenti.

In un mondo che va alla velocità di un *tweet* ed in cui conta più il *time to market* che la sedimentazione del pensiero è pertanto comprensibile, sebbene non scusabile, incappare in errori provocati dalla necessità di fare notizia. Mi pare che ciò sia capitato in un *post*

(<http://nuvola.corriere.it/2013/02/25/il-graduate-scheme-ecco-lo-stage-per-gli-inglesi/>) del seguitissimo *blog* La Nuvola del Lavoro de Il Corriere della Sera a cura di Dario Di Vico.

Il «*blog* rivolto ai giovani» decanta il c.d. «*graduate scheme*» quale «interpretazione che il mercato del lavoro inglese ha dato al concetto che in Italia viene tradotto con lo *stage*». Si parla di «un periodo di circa un anno, retribuito, durante il quale i neolaureati che si affacciano sul mondo del lavoro alternano periodi di lavoro a tutti gli effetti a momenti di formazione in aula specifici per la professione in oggetto, organizzati e pagati dall'azienda». Leggendo l'articolo dello stimato *blog* con gli occhi di un giovane ricercatore italiano distaccato a Londra, sento un fragoroso «*London calling*» che mi porta ad interrogarmi sul senso di accettare uno *stage* gratuito in Italia. Prima di acquistare il biglietto aereo *on-line* consiglio però di fermarsi e tentare di capire se il modello inglese è davvero così generoso come appare.

Sul sito del Governo britannico non c'è traccia di questo «*graduate scheme*» e si fatica peraltro a trovare informazioni sugli stagisti, i c.d. *intern*. La ragione di ciò è che la *Employment Law* non contempla gli stagisti e divide i lavoratori tra *employee*, *worker* e *volunteer*, concedendo, a seconda della categoria, maggiori o minori tutele.

Le *internship* tuttavia esistono e possono essere intese come curriculari, come misure di politica attiva del lavoro o come fattispecie lasciata al mercato che non rientra in nessuna delle categorie sopramenzionate.

Le *internship* curriculari vengono denominate *sandwich courses*, in quanto fanno parte del corso di studi fraponendosi ai periodi di lezione, e, in quanto tali, non sono sottoposte alle regole sulla retribuzione minima (*National Minimum Wage*).

Le *internship* vengono poi utilizzate dal Governo inglese per tentare di risolvere il problema della disoccupazione giovanile, configurando appunto una misura di *Social security*. Sono quindi presenti *Work Experience programmes* rivolti a chi, pur non avendo oggettivi ostacoli nel trovare lavoro, potrebbe beneficiare di un periodo di *training* associato ad una *work-experience*. In questo caso lo Stato paga una indennità (*Jobseeker's Allowance*) a chi richiede di essere inserito nei programmi. In date circostanze tuttavia tale *allowance* può essere revocata, pertanto ci possono essere casi in cui il lavoro svolto non viene remunerato o viene remunerato solo in parte.

Le *internship* possono infine essere intese quale categoria socialmente tipica che vive al di fuori della regolamentazione. Gli *intern* non possono essere assimilati agli apprendisti, che sono *employee*, e non sono nemmeno *workers*: forse potrebbero essere inseriti tra i *volunteer*, ma, in quanto tali, potrebbero avere titolo solo ad un rimborso spese, e non al *National Minimum Wage*. In sintesi, se un giovane inglese vuole trovare lavoro, o si rivolge allo Stato per avere una *Jobseeker's Allowance*, oppure è libero di giocare le proprie carte sul mercato, anche accettando di scambiare il proprio lavoro con la *work-experience* in luogo della remunerazione.

Ed è proprio il mercato ad offrire quei «*graduate scheme*» sopra menzionati. Non si tratta pertanto di un modello inglese da guardare con ammirazione, ma di una tecnica di *recruiting* utilizzata da alcune aziende private che, per quanto etichettabile come *good practice*, rimane tale e non costituisce un sistema. Le offerte di «*graduate scheme*» che si trovano in rete non costituiscono pertanto né «lo *stage* (per gli inglesi)», né tantomeno la «interpretazione che il mercato del lavoro inglese ha dato al concetto che in Italia viene tradotto con lo *stage*». Al limite potrebbero essere una versione depotenziata dell'apprendistato, ed in ogni caso configurano uno strumento attraverso cui un datore di lavoro può “provare” un giovane per un periodo di tempo prima di offrirgli un contratto di lavoro vero e proprio. Per quante offerte di «*graduate scheme*» “remunerati” si possano trovare, stante la mancanza di regolamentazione, ve ne sono altrettante da parte di prestigiose multinazionali o di rinomati studi legali che propongono periodi di *internship* senza alcun compenso, non molto diversamente da quanto accade in Italia.

Appare pertanto semplicistico, oltre che fuorviante, affermare che il «*graduate scheme*» sia uno «strumento adottato in tutti i settori per traghettare dall'università in azienda chi si affaccia sul mercato del lavoro». Non perché non lo sia in quanto tale, ma perché non è istituzionalizzato e, soprattutto in un momento in cui è così vivo il dibattito sulla opportunità di retribuire gli *stage*, perché pare poco costruttivo invocare presunti modelli stranieri che poco hanno a vedere con l'oggetto del contendere. A onor del vero, infatti, non serve varcare La Manica per trovare tali buone prassi: basti pensare, tra le altre, ad iniziative lanciate nei mesi scorsi da Adapt in collaborazione con Confcommercio Imprese per l'Italia e con Confartigianato Imprese, in cui si offrivano borse di studio della durata di un anno che, a seguito di un periodo iniziale di formazione, portava i giovani ad essere inseriti nelle sedi regionali delle citate associazioni datoriali. Si rileva con un po' di amarezza come tali analoghe iniziative, forse perché prive dell'indubbio fascino *british*, non abbiano dato vita a commenti così appassionati.

Sperando che ci siano ancora Lettori, disposti ad andare oltre i 140 caratteri, che siano arrivati sino a qui, mi permettano di suggerire Loro di adoperarsi per incoraggiare ogni tentativo di portare fuori dalle aule universitarie le tematiche del lavoro, a patto che si raggiunga un giusto equilibrio tra le spesso sterili elucubrazioni accademiche e la troppo affrettata ricerca di un titolo ad effetto per saziare i propri *followers*.

Gabriele Gamberini

Visiting Researcher presso la Middlesex University, London