

Precariato: è davvero questo il punto?

di Francesca Fazio

Fatti stilizzati italiani ed internazionali

Quando si pensa allo stage o al tirocinio lo si colloca normalmente, ed erroneamente, nell'ambito del lavoro, soprattutto precario. Ma se le distorsioni senza dubbio non mancano – come il tentativo fraudolento di mascherare dietro agli stage veri e propri rapporti di lavoro subordinato anche offerti a chi ha già esperienza e non è più giovane – ciò non è meno vero quando questi stage sono pagati anche oltre un rimborso spese. La polemica sugli stage non pagati (contro cui la Regione Toscana ha formulato proprio il 29 aprile scorso un protocollo di intesa) è miope se lega la qualità di uno stage alla corresponsione economica o al numero di buoni pasto concessi. Paradossalmente si osservano stage che prevedono lautissimi rimborsi spesa – fino a mille euro come nel caso dei “super stage” calabresi del 2009 – ma che non soddisfano il target né l'obiettivo di transizione dalla formazione al lavoro e che si concretizzano in mero sfruttamento di lavoro a basso costo volto ad aggirare gli oneri indiretti di un contratto di lavoro subordinato. Meglio allora chiarire che il tirocinio non è lavoro, ma deve essere formazione e orientamento per l'ingresso nel mercato del lavoro. Trovandosi nel limbo tra la scuola e l'occupazione, lo stage rappresenta uno degli strumenti di inserimento a disposizione degli studenti e dei giovani che hanno appena terminato un percorso formativo, un'esperienza iniziale che possa interrompere la catena “nessuna esperienza-nessun lavoro-nessuna esperienza”. La premessa non esime però dalla necessità di contestualizzare la situazione dei giovani nel mercato del lavoro, visto in senso allargato fino a considerare gli outsider del mercato del lavoro stesso. Si colloca infatti nell'ottica di un mercato del lavoro inclusivo l'idea di favorire una positiva transizione dalla scuola al lavoro, il riconoscimento del diritto di chi sta fuori di potervi entrare e, già dal momento della formazione, la possibilità di operare una scelta consapevole con riguardo alle possibilità lavorative future, assicurandosi già da quella fase gli antidoti contro la precarietà. Il dibattito sul precariato come condizione esistenziale dei giovani lavoratori e principale anomalia del mercato del lavoro italiano soffre di un certo grado di sfasamento rispetto a quelli che sono in realtà i problemi dei giovani, la maggior parte dei quali nel mercato del lavoro non ci riesce nemmeno ad entrare o ci entra troppo tardi e male. Il precariato è venuto ad identificare una situazione di instabilità e vulnerabilità, l'impossibilità per i giovani di fare piani a lungo termine a causa della insicurezza e atipicità del posto di lavoro. Già, il posto di lavoro. Guardando ai numeri, che hanno il vantaggio della sintesi e il merito dell'imparzialità, sembra di dover parlare però, più che di lavoro precario, di lavoro che manca. Alta disoccupazione, bassa occupazione, scarsa partecipazione alla forza lavoro, alta inattività e dispersione scolastica costituiscono la sintesi qualitativa dei maggiori indicatori del mercato del lavoro italiano per quanto riguarda i giovani. E se lo sguardo è internazionale e comparato, la percezione è ancora più negativa. La crisi economica ha colpito prevalentemente i giovani che, per mancanza di esperienza, contratti meno stabili, minori network relazionali, inferiore grado di protezione del lavoro, hanno registrato alti aumenti nei tassi di disoccupazione. Oltre a queste motivazioni, caratterizzabili come barriere di tipo involontario, altre sono state addotte a spiegazione. Vari studi hanno rilevato che i peggiori indicatori del mercato del lavoro giovanile rispetto a quello adulto potrebbero dipendere dal fatto che i giovani vogliono cambiare spesso lavoro alla ricerca del posto più confacente (“to

shop around”), oppure passano frequentemente dalla formazione al lavoro e di nuovo alla formazione, mentre i datori di lavoro sono alla ricerca del giusto *matching*. In tutto il mondo e con pochissime eccezioni (la Germania è l’unico Paese in cui adulti e giovani hanno lo stesso tasso di disoccupazione) i tassi di disoccupazione dei giovani sono fra le 2 e le 3 volte maggiori di quelli degli adulti. Sono ormai passati tre anni dall’inizio della crisi economica, ma – complice la debole domanda aggregata – la disoccupazione giovanile rimane alta. I tassi di disoccupazione fra i giovani si aggirano ancora oggi al 42,8% della Spagna, al 36% della Grecia e a oltre il 30% di Lettonia, Lituania e Slovacchia, al 29,8% dell’Italia e, a scendere, a circa il 20% di Francia, Belgio, Svezia, Gran Bretagna e Stati Uniti, mentre registrano virtuosi tassi di disoccupazione giovanile solo la Germania (8,4%), i Paesi Bassi (8,1%) e l’Austria (7,4%), nel IV trimestre del 2010. Cosa più grave, la disoccupazione inizia a cumularsi in quella di lungo periodo. I giovani disoccupati da più di 12 mesi sono infatti una quota rilevante del totale (circa il 30% come media UE-27) ma con differenze notevoli fra i Paesi: cercano lavoro da oltre un anno il 40% dei giovani disoccupati in Italia, superata solo da Bulgaria, Irlanda, Estonia, Slovacchia ed ex Jugoslavia. Più corte le file di attesa per i giovani dell’Europa settentrionale, essendo le quote di disoccupazione di lungo termine inferiori al 10% in Finlandia e Svezia, al 13% nei Paesi Bassi e comunque inferiori al 30% in Gran Bretagna, Germania e Francia. Diversi livelli di flessibilità e dinamicità determinano le differenze nei flussi in entrata e uscita dalla disoccupazione. Gli Stati Uniti ad esempio, abituati ad un mercato veloce, non utilizzano nemmeno la stessa definizione di disoccupazione di lungo periodo adottata in Europa e dall’ILO: con oltre le 27 settimane di ricerca si parla già di “*long-term unemployment*”. I giovani americani in questa situazione sono circa il 23% dei disoccupati nella stessa fascia di età, ma se si utilizza la definizione europea (12 mesi e oltre), tale quota scende al 12,2%. Un caso esemplificativo delle differenze di flessibilità fra le due realtà e un diverso approccio di pensare al precariato: la temporaneità del contratto non è vissuta come problema in sé, finché il mercato sa assicurare alternative. La disoccupazione non è l’unico problema dei giovani e nemmeno il migliore segnale della loro condizione nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione rappresenta un ulteriore elemento di comprensione del grado di valorizzazione delle risorse che un Paese è in grado di raggiungere, per garantire lo sviluppo personale e la competitività complessiva. Il caso italiano è emblematico, da un lato, dell’incapacità di sfruttare e fare fruttare le risorse lavorative di giovani uomini e donne e, dall’altro, di nuovo, dello sfasamento del dibattito demagogico sul lavoro precario giovanile. A livello aggregato, su una popolazione di oltre 60 milioni di persone, appena 23 milioni lavorano. Guardando solo ai giovani il tasso di occupazione è pari a solo il 20%: 14 punti in meno del dato medio dell’UE-27 (34%). Solo Grecia, Ungheria ed ex Jugoslavia hanno un tasso di occupazione giovanile inferiore. In Francia è il 30%, in Gran Bretagna e Germania il 47%, in Danimarca e Paesi Bassi addirittura raggiunge il 56,6% e il 62,6%. Nemmeno si potrebbe pensare che gli italiani studiano di più e più a lungo: i Paesi Bassi hanno la durata più lunga della formazione ma anche il più alto tasso di occupazione giovanile. La divergenza è piuttosto ascrivibile ai meccanismi di transizione dalla scuola al lavoro e al grado di combinazione e integrazione fra le due attività. Ciò, abbinato al grado di protezione che regola il mercato del lavoro e alla severità della materia del licenziamento: vale infatti un principio economico “dei vasi comunicanti”, che fa sì che a maggiore protezione del lavoro (regolare e permanente) corrisponda un livello minore di occupazione, soprattutto giovani e donne. Esemplificativo da quest’ultimo punto di vista è il confronto fra il tasso di occupazione giovanile europeo e statunitense: 34% (UE-27) contro il 47% degli Stati Uniti. Per dare l’idea della dimensione del fenomeno “precariato” in Italia la quota di contratti a termine – calderone con il quale viene identificato il precariato, ma che raccoglie forme di lavoro che precarie non possono essere definite – è pari al 10% del totale aggregato (età 15-64 anni) e le collaborazioni autonome non arrivano al 2%. Restringendo ai giovani le quote naturalmente aumentano, perché l’inserimento lavorativo prevede evidentemente periodi di prova che, se non avvengono virtuosamente con l’apprendistato, di fatto un contratto a tempo indeterminato, avvengono per forza di cose, appunto, “a termine”. Secondo i dati OECD nel 2009 l’incidenza del lavoro temporaneo in Italia per gli occupati in età 15-24 anni era pari al 44,4%;

era il 35,6% in Austria, il 46,5% in Olanda, il 51,2% in Francia, il 55,9% in Spagna, il 53,4% in Svezia, il 57,2% in Germania e solo il 12% in Gran Bretagna. I dati mostrano l'inevitabilità di alte quote di lavoro temporaneo in Paesi caratterizzati da un alto grado di protezione del lavoro. Poca cosa la possibilità di essere assunto subito a tempo indeterminato se c'è la libertà di licenziare "at will". In Paesi in cui le imprese difficilmente possono licenziare è quindi normale che queste inseriscano i lavoratori gradualmente, testandone prima le capacità attraverso contratti a termine, apprendistato, stage. Che il precariato da contratto atipico o da stage sia il reale problema dei giovani è da stabilire anche osservando la meno evidente situazione di chi, fuori da istruzione e occupazione, è invisibile e corre il più alto rischio di esclusione sociale ed economica. La quota di giovani che sono fuori da qualsiasi percorso formativo – scolastico, universitario o di altro tipo – e non lavorano costituisce un indicatore chiave per valutare la performance dei giovani nel mercato del lavoro. La quota italiana di NEET (acronimo inglese di *Not in Education, Employment or Training*) ha raggiunto in Italia oltre il 20% nel 2009, il valore massimo nell'UE-19, pari in valore assoluto a 2 milioni di persone in età fra i 15 e i 29 anni che non svolgono alcuna attività. A livello europeo la situazione è diversa: "manca all'appello" circa il 12% dei giovani.

Transizioni dalla scuola al lavoro e tirocini

Seguire i vari percorsi di transizione dalla scuola al lavoro è fondamentale per capire i diversi punti di arrivo. Fattori chiave di questa analisi sono il tempo che intercorre per trovare il primo lavoro dopo il completamento degli studi e la facilità della transizione. Come sostengono l'OECD e la Commissione europea, il coinvolgimento in attività lavorative durante gli studi è positivamente correlato alla possibilità di sviluppi di carriera di successo e stimola l'acquisizione formale o informale di conoscenze utili all'ingresso e alla permanenza nel mondo del lavoro. In particolare, uno studio (G. Quintini, T. Manfredi, *Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 2009, n. 90, in *Boll. spec. Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23) che confronta le transizioni scuola-lavoro fra Europa e Stati Uniti svela che in quest'ultimo Paese i sentieri di transizione sono caratterizzati da un lasso di tempo trascorso in disoccupazione significativamente inferiore rispetto ai Paesi europei. In media negli Stati Uniti i giovani che hanno lasciato lo studio a fine anni Novanta/inizio Duemila (al più possedendo un livello di istruzione secondario superiore) hanno impiegato circa 6 mesi per trovare lavoro, una velocità molto maggiore rispetto a quella europea. Solo in Austria, Germania, Danimarca, Irlanda e Regno Unito il lasso di tempo necessario a trovare il primo lavoro è in media inferiore ai 12 mesi. In Italia, Grecia, Lussemburgo e Spagna i giovani trovano lavoro circa 2 anni dopo la fine degli studi. Inoltre, le transizioni statunitensi sono caratterizzate da maggiore dinamismo che in Europa. Negli Stati Uniti i giovani nella fase di transizione hanno esperienze di occupazione più numerose e brevi, o maggiori occasioni di inattività separate però da diversi momenti di occupazione, mentre in Europa si osservano più frequentemente situazioni di stallo, come ad esempio vuoti di oltre 34 mesi di inattività. Ad ennesima riprova della validità del sistema tedesco di apprendistato, dallo stesso studio emerge che quasi l'80% dei giovani tedeschi appartiene ad un sentiero di transizione "express", in cui i giovani spendono in media il 90% del tempo del percorso di transizione in occupazione, mentre solo il 4,5% intraprende un sentiero negativo caratterizzato da prolungata disoccupazione o scoraggiamento. Anche il Regno Unito si caratterizza per una transizione abbastanza facile, con quasi il 60% dei giovani uscenti che trovano subito una occupazione. Al contrario l'Italia e la Spagna soffrono transizioni più faticose, con pochi giovani che passano direttamente dalla scuola all'occupazione e più di 1/3 che rimane intrappolato nella disoccupazione o nell'inattività o nell'alternanza delle due. I contratti a termine rappresentano il primo passo fondamentale in molti mercati del lavoro europei, soprattutto quelli senza una forte tradizione dell'apprendistato e in cui è alta la protezione del lavoro e stringente la regolamentazione dei licenziamenti. Ciò non è di per sé un problema se questi lavori temporanei o queste esperienze

di stage servono come opportunità e aumentano le probabilità di ulteriori sviluppi di carriera. D'altra parte è sicuramente necessario evitare il susseguirsi di questi, ove non rappresentino uno sviluppo ma una trappola. Uno studio dell'OECD del 2010 raggruppa i Paesi in quattro categorie a seconda della tipologia di transizione scuola-lavoro secondo due dimensioni: l'età media corrispondente alla fine degli studi e l'incidenza del lavoro fra gli studenti in età 15-29 anni. Emerge un gruppo di giovani, prevalentemente dei Paesi nordici, Olanda e Slovenia, che studiano fino a tarda età e contemporaneamente lavorano. Un secondo gruppo, identificabile con i Paesi anglosassoni (Australia, Canada, Nuova Zelanda, Regno Unito e Stati Uniti) e la Svezia, è caratterizzato da una durata degli studi inferiore alla media OECD e da una forte presenza del lavoro durante gli studi. Il terzo gruppo è rappresentato dal modello dell'apprendistato (Germania, Svizzera e Austria) in cui, come noto, vi è alternanza fra scuola e lavoro. L'ultimo gruppo di Paesi, tra cui l'Italia, è denominato *Study first, then work*, in cui i giovani finiscono gli studi ad un'età inferiore alla media e non lavorano durante gli studi. Di fatto, le migliori performance occupazionali per i giovani si osservano proprio nei Paesi corrispondenti ai tre gruppi in cui (attraverso tirocini, stage, apprendistati e contratti a termine) vi è combinazione fra scuola e lavoro. Non solo. La combinazione di scuola e lavoro riduce anche il rischio di essere NEET: il gruppo *Study first, then work* registra le maggiori quote di persone che sono fuori da percorsi formativi e lavorativi. Per quanto riguarda il grado di stabilità del lavoro, se in Danimarca, Svizzera e Regno Unito sui 5 anni successivi la fine degli studi mediamente tra i 3,5 e i 4 sono spesi in un'occupazione permanente, in Italia, Spagna e Portogallo tale numero si riduce a 1,5. Un'ampia letteratura – del filone *Stepping stone or trap?* – ha studiato il ruolo del lavoro temporaneo per i giovani, cercando di comprendere se e quando questo costituisca il primo passo di una carriera positiva. Secondo uno studio (G. Quintini, J.P. Martin, S. Martin, *The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries*, IZA Discussion Paper, 2007, n. 2582, in *Boll. spec. Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23) nel 2004 in Spagna 8 persone su 10 che avevano trovato un'occupazione dopo un anno dal termine degli studi l'avevano trovata su base temporanea. Lo stesso valeva per oltre la metà dei giovani in Portogallo, Francia, Svezia, Germania, Finlandia e Italia. Dal lato opposto, ma sempre avendo a mente la diversa regolamentazione del lavoro, il Regno Unito registrava i livelli più bassi di incidenza di lavoro temporaneo dopo un anno dall'entrata nel mercato del lavoro. Il lavoro temporaneo non dovrebbe comunque essere necessariamente equiparato ad un lavoro di bassa qualità, perché potrebbe rappresentare l'anticamera di un'occupazione stabile, particolarmente per giovani che non hanno esperienza di lavoro. A ben guardare emerge come l'apparente precarietà legata ad un lavoro temporaneo non desiderato possa essere più una suggestione che il reale e diffuso stato delle cose. Nel 2004 in Italia, sul 55% di giovani che un anno dopo l'ingresso nel mercato del lavoro avevano trovato un lavoro temporaneo, oltre 2/3 dichiarava che si trattava di una decisione volontaria e poco più del 10% involontaria. Diverso il caso della Spagna, della Danimarca, del Belgio e della Francia, dove invece chi subiva la temporaneità del lavoro come involontaria era abbondantemente più della metà dei giovani. Il lavoro temporaneo e gli stage fanno sì che molti giovani percepiscano un basso salario almeno una volta nel periodo di transizione, ma il turnover verso occupazioni a più alta remunerazione è alto. Lo studio mostra che le trappole costituite da lavori poco pagati e non qualificanti derivanti da lavoro temporaneo sono meno frequenti di quelle derivanti da NEET. Con specifico riguardo all'utilizzo dei tirocini nei diversi Paesi, rileva un quadro abbastanza eterogeneo. Dal punto di vista della regolamentazione di questi tirocini, diverse interpretazioni sono emerse circa l'indicazione o meno della corresponsione di un pagamento minimo al tirocinante. In Italia, dove tirocinanti e stagisti sono stati nel 2009 poco meno di 322 mila, corrispondenti a una media di quasi 1,4 per impresa e 28 ogni mille dipendenti, non esiste l'obbligo di remunerazione del tirocinante. Lo stage o tirocinio è infatti un'esperienza formativa di tempo limitato, che non costituisce rapporto di lavoro ed è finalizzata alla creazione di momenti di alternanza scuola-lavoro. L'effetto in termini occupazionali vede una quota dell'11,6% di essi assunti dalle imprese o per i quali si prevede successiva assunzione (Sistema informativo Excelsior, *Formazione continua, tirocini e stage attivati nel 2009, 2010*, in *Boll. spec. Adapt*, 5

maggio 2011, n. 23). In Germania, similmente all'Italia, si discute di precariato e precisamente di "Generation Praktikum". Una rilevazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tedesco (Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales, *Was ist gute Arbeit?*, 2008) ha mostrato che una persona ogni 5 in età 18-34 anni ha fatto almeno un tirocinio. La tendenza all'utilizzo dei tirocini pare in aumento essendo bagaglio formativo del 25% dei giovani tedeschi tra i 18 e i 24 anni, 20% di quelli fra i 25 e i 29 anni e 17% di chi ha fra i 30 e i 34 anni. Fra gli stage effettuati dopo la conclusione degli studi, circa il 51% era non remunerato, il 12% pagato in modo insufficiente e il 37% pagato adeguatamente; circa 1/3 dei giovani tedeschi vede lo stage come una buona possibilità per trovare una occupazione duratura. Anche in Francia lo stage non è assimilabile al lavoro (*Charte des stages étudiants en entreprise*, 26 aprile 2006), ma è prevista una remunerazione mensile obbligatoria pari ad almeno il 31,1% del salario minimo garantito. Secondo l'indagine sulle condizioni di vita degli studenti (cfr. Observatoire national de la vie étudiante, *La vie étudiante. Repères*, 2011, in *Boll. spec. Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23) la realizzazione di almeno uno stage durante gli studi riguarda oltre il 70% degli studenti. In Gran Bretagna la "work experience" o "internship" è una esperienza di lavoro di breve periodo effettuato durante gli studi, o al termine di questi, da studenti o giovani che vogliono entrare nel mercato del lavoro, per la quale essi ricevono un contratto a tempo determinato e vengono parificati ai dipendenti. Pur non essendo disciplinata da una legislazione specifica, in base al National Minimum Wage Act, i datori di lavoro sono tenuti a remunerare i lavoratori, a meno che l'esperienza non sia essa stessa parte del programma di studi. Secondo il CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) più di uno ogni 5 datori di lavoro ha pianificato di assumere un tirocinante fra aprile e settembre 2010, per un equivalente di oltre 280 mila organizzazioni in Gran Bretagna. Il sondaggio rivela che a circa la metà dei tirocinanti è prevista la corresponsione pari ad almeno il salario minimo, ma al 18% non viene pagato alcuno stipendio e al 28% viene corrisposta una somma inferiore al minimo. Secondo *Internocracy* (*Internocracy, Why Interns Need a Fair Wage*, 2010, in *Boll. spec. Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23) in settori molto ambiti come lo spettacolo, il giornalismo e i media i tirocini non remunerati sono la normalità. Ma è negli Stati Uniti che il dibattito sulle *unpaid internships* si sta sviluppando con crescente intensità. La mancanza di statistiche ufficiali impedisce un sistematico monitoraggio, ma secondo il sondaggio della National Association of Colleges and Employers, in realtà i tirocini non pagati sarebbero la minoranza. Intanto il Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti ha stilato le caratteristiche necessarie perché il tirocinio possa non essere remunerato: il training è simile a quello che sarebbe impartito in una scuola professionale; va a beneficio del tirocinante o dello studente; non sostituisce lavoratori regolari, ma lavora sotto la loro stretta osservazione; al datore di lavoro che offre il training non deriva immediato vantaggio dalle attività effettuate dal tirocinante; il tirocinante non è automaticamente assunto dopo il training e sia il datore di lavoro che il tirocinante capiscono che il tirocinio non prevede il pagamento. I punti del Dipartimento del lavoro statunitense riassumono, in modo inusitatamente regolatorio, una semplice idea che sta dietro al tirocinio e al motivo per il quale possa avvenire coerentemente e legittimamente senza remunerazione. La formazione che sta dentro ad uno stage, se genuino momento di incontro con il mondo del lavoro, non è sintetizzabile in un elenco di attività formative o non formative. Il tirocinio può portare con sé varie fonti e occasioni di conoscenza, acquisizione di *soft skills* e di formazione generica. Lontano nel tempo e dalla polemica sul precariato, nel 1982 con il suo determinante contributo sulla teoria del capitale umano, il Nobel per l'economia Gary Becker distingueva fra formazione generica e formazione specifica, attribuendo il costo della prima al lavoratore e quello della seconda al datore di lavoro. Traslando Becker, è possibile interpretare la formazione generica come quella acquisibile da un tirocinante, ottenendo una possibile *ratio* economica dietro alla questione dello stage non pagato. Becker teorizzava che la formazione generica, che è trasferibile e utilizzabile dal lavoratore in qualsiasi azienda, non è mai pagata dal datore di lavoro, perché egli perderebbe tutto il suo investimento a guadagno di altre imprese in caso di conclusione del rapporto; d'altro canto il lavoratore è disposto a pagare per questo tipo di formazione (traducendo diremo che il tirocinante è disposto a fare uno stage non remunerato)

perché, potendola indifferentemente utilizzare in altri contesti futuri, rappresenta un investimento. Il datore di lavoro ha il razionale incentivo economico a pagare unicamente nel caso di formazione specifica, essendo questa indispensabile all'azienda e non spendibile facilmente dal prestatore altrove. Un breve periodo di tempo trascorso nella formazione sul lavoro attraverso uno stage non pagato, purché di qualità, costituisce un valevole investimento per chi intraprende per la prima volta il sentiero dell'occupazione. A ben vedere questi stage non possiedono l'alibi della "paghetta" e danno paradossalmente più di altri la possibilità della vera formazione.

Francesca Fazio

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo