

Lo stage in America: rapporto di lavoro o mera esperienza lavorativa?

di Pietro Manzella

La valenza dello stage in termini di formazione e orientamento come “ponte” tra università e mondo del lavoro è oramai consolidata negli Stati Uniti. Sono molti infatti i corsi di laurea che richiedono agli studenti un periodo obbligatorio di tirocinio presso le aziende convenzionate, finalizzato all’acquisizione delle competenze pratiche che completano la formazione teorica ed arricchiscono il bagaglio di competenze individuali.

Negli ultimi anni, tuttavia, lo stage è stato messo in discussione, non tanto per l’utilità quale strumento di *placement* (secondo il National Association of Colleges and Employers, al 70% degli studenti viene offerto un lavoro al termine dell’*internship*), ma per la sua classificazione da un punto di vista strettamente giuridico. La questione principale riguarda la sussistenza, o l’assenza, di un rapporto di lavoro tra datore e stagista, anche al fine di quantificare i livelli retributivi e il pagamento degli straordinari, laddove lo *status* dello studente sia equiparato a quello di un lavoratore dipendente.

Al fine di chiarire questo dubbio, il Dipartimento del lavoro americano ha pubblicato delle linee guida attraverso il *Fair Labor Standards Act* (in *Boll. speciale Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23), con il quale si stabiliscono sei criteri (*Six Prong Test*) per la determinazione della sussistenza di un eventuale rapporto di lavoro. Questi ultimi, qualora soddisfatti *in toto*, escludono il vincolo di subordinazione tra il datore e lo studente impegnato nello stage e di conseguenza il diritto alla retribuzione per quest’ultimo. Nello specifico, tre dei suddetti criteri sono al centro di diverse polemiche oltreoceano, in ragione delle diverse interpretazioni a cui essi si prestano. Il primo riguarda il tipo di formazione *on the job*, che stando alle linee guida dovrebbe essere simile, o quantomeno comparabile, a quella prevista “in un contesto educativo tradizionale”, con le evidenti difficoltà che ne conseguono in termini di definizione. Il terzo criterio risulta piuttosto ambiguo, invece, in quanto stabilisce che lo stagista non deve essere impiegato per sostituire un lavoratore dipendente e deve operare sotto la supervisione di un tutor aziendale, ma anche qui è palese la complessità nello stabilire se lo studente è impiegato in attività per ovviare a carenze di organico. Infine, in base al quinto criterio, lo stage non dovrebbe essere utilizzato quale periodo di “prova” per una eventuale assunzione al termine dello stesso, ma anche la valutazione di questo profilo assume carattere piuttosto arbitrario, quindi difficilmente traducibile in termini giuridici. Di conseguenza, la questione relativa alla retribuzione degli stagisti è tutt’altro che di facile risoluzione, sebbene sia un tema che interessa quasi il 40% degli studenti americani (cfr. *Internship Insights: A Report From the National Internship and Co-op Study*, National Association of Colleges and Employers, 2008). Per comprendere se lo stage costituisca un rapporto lavorativo e facilitarne quindi l’identificazione, in alcuni casi sono state apportate modifiche alle leggi federali di riferimento, come, per esempio, nello Stato di New York, che ha introdotto ulteriori parametri di valutazione per la sua definizione.

L’argomento è di una certa rilevanza non solo da un punto di vista legale, ma anche in una prospettiva etica. Sono molti, tra gli addetti ai lavori, a sostenere che gli stagisti dovrebbero essere retribuiti sia per evitare di esporli a fenomeni di sfruttamento da parte dei datori di lavoro, sia per gratificare il loro impegno.

I diretti interessanti, dal canto loro, sembrano avere opinioni divergenti in merito alla questione. Molti di loro considerano il tirocinio un canale privilegiato per accedere al mercato del lavoro e sono disposti a lavorare anche se non retribuiti, nonostante la crisi economica in atto. È soprattutto il caso di stage che avvengono presso istituzioni e organizzazioni governative, che rilasciano lettere di referenza che hanno una discreta rilevanza nel *curriculum*. Si tratta, tuttavia, di una minoranza di studenti, perlopiù benestanti, che possono permettersi di non lavorare negli anni universitari e che quindi hanno la possibilità di prendere in considerazione questo tipo di soluzione. Proprio in quest'ottica, una delle accuse principali mosse nei confronti degli stage non retribuiti è quella di realizzare una sorta di discriminazione tra studenti più o meno abbienti, con quest'ultimi che non hanno la disponibilità economica necessaria e che per questo non valutano neppure l'ipotesi di lavorare gratis.

In generale, chi si iscrive al college opta per uno stage retribuito o addirittura preferisce un lavoro part-time, che, pur avendo un prestigio minore, dà l'opportunità di sostenere i costi degli studi universitari (cfr. Elvira C. Bianco, *Internships in the United States: a first-hand experience* in *Boll. speciale Adapt*, 5 maggio 2011, n. 23).

Il confronto sul tema è quindi destinato ad alimentare nuove discussioni in America, almeno fino a quando non sarà proposta una migliore definizione dello *status* di stagista che tenga conto delle diverse criticità associate a questo profilo.

Pietro Manzella

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia