

Lavoratori (sottopagati) o (veri) stagisti? Questo è il dilemma

Serena Facello

L'approvazione della legge toscana in materia di tirocini ha riportato al centro del dibattito italiano la questione dell'opportunità di una loro remunerazione. L'articolo 7, infatti, della Legge regionale n. 3 del 2012 rinvia ad un successivo Regolamento, da emanarsi entro 60 giorni, per la individuazione della misura del rimborso forfettario comunque spettante al tirocinante, in Toscana. La questione, però, non è solo italiana. Stampa e opinione pubblica internazionali, infatti, si interrogano sugli stessi temi e, spesso, negli stessi termini che caratterizzano il dibattito italiano. Si è conclusa a metà dicembre, ad esempio, la conferenza internazionale sull'occupazione giovanile, organizzata dallo *European Youth Forum*, con l'approvazione di una *European Quality Charter of Internships and Apprenticeships*, in cui vengono diffuse delle linee guida per i legislatori nazionali. L'unico target di riferimento è la fascia dei "giovani", dunque – per dirla con le parole del nostro legislatore – gli unici *stage* presi in considerazione sono quelli di formazione e orientamento. Anzi, vi è una chiara opposizione all'utilizzo dello *stage* per altre categorie (rimarrebbero fuori, ad esempio, i tirocini per i disoccupati, inoccupati, in mobilità, oltre che quelli destinati a categorie svantaggiate). Il modello proposto, in realtà, non è molto lontano da quello italiano: si insiste sullo *stage* come esperienza di apprendimento, dunque finalizzata all'orientamento e al completamento della formazione "scolastica"; si chiede che non sostituisca forza lavoro, che il giovane sia accompagnato da un tutor, che sia informato sui propri diritti e doveri e che sia adeguatamente tutelato in tema di salute e sicurezza; si chiede, inoltre, un contratto scritto, cui sia allegato un progetto formativo, tra i tre soggetti coinvolti: azienda ospitante, ente promotore e tirocinante. Se ne discosta unicamente sull'aspetto dei rimborsi spesa. E non tanto ove si chiede che coprano i costi di vitto, alloggio e trasporto ma, soprattutto, ove richiede una congrua remunerazione per il lavoro "straordinario" o comunque compiuto oltre la lettera del progetto formativo/convenzione.

Anche nei paesi anglosassoni, è noto, la questione è all'ordine del giorno e si pone in riferimento al mancato rispetto del "salario minimo". Del resto, la stampa italiana si è occupata nei mesi passati del dibattito esploso nel Regno Unito, ove già dal 2009 le istituzioni governative si erano interessate al fenomeno. L'argomento è tornato di attualità con un secondo rapporto – del novembre scorso – e con la prima stagista – Keri Hudson – cui il giudice ha riconosciuto il diritto al salario minimo. Analogamente, nella provincia dell'Ontario, in Canada, ci si chiede se e in che misura si debba applicare agli *interns*, l'*Employment Standard Act* (ESA, 2000). Il Governo, l'estate scorsa, riprendendo le medesime linee guida diffuse dal governo americano, ha stabilito che una *internship* è autenticamente tale (e dunque non necessita del pagamento del salario minimo) se assicura una formazione professionale, comparabile a quella scolastica, che sia a beneficio esclusivo, o comunque preponderante, del tirocinante e non del soggetto ospitante; se non sia un mezzo per sostituire forza lavoro; se non sia un "periodo di prova" e se il tirocinante sia a conoscenza che non riceverà remunerazione per il periodo di formazione che sta compiendo. Quella del Governo sembra essere una presa di posizione a seguito del dilagare nell'opinione pubblica di polemiche su questo istituto, specie tra gli studenti, che, così come in Italia, sono divisi tra chi considera lo *stage*, benché

non pagato, un'opportunità, specie in un periodo, come l'attuale, in cui è difficile trovare lavoro e chi sottolinea come nella propria esperienza si sia trattato di vero e proprio lavoro, con un carico superiore anche ai dipendenti. Come detto, gli Stati Uniti avevano precedentemente definito criteri del tutto analoghi. Il Dipartimento del lavoro aveva infatti pubblicato delle linee guida per determinare l'applicazione o meno del *Fair Labor Standards Act* e, in particolare, del salario minimo, all'esperienza di *internship*.

Al di là degli aspetti più strettamente giuridici, non essendo comparabile l'ordinamento anglosassone al nostro, non resta che una valutazione di opportunità. I sostenitori della remunerazione, infatti, in Europa come in America, ne fanno una questione di uguaglianza sociale: se gratuito, solo chi è benestante può permetterselo. Si tratta di un aspetto assolutamente centrale, specie per gli *stage* più prestigiosi – pensiamo a quelli presso organismi internazionali – ma che dire degli *stage* reiterati, di cui sempre più spesso i media ci parlano, come commessi nei negozi? Il punto, allora, non sembra essere tanto quello della remunerazione economica, poiché se c'è formazione, e comunque al di là di un possibile rimborso spese documentato, c'è correttezza; il punto sembra essere quello di combattere l'abuso del tirocinio, per riportarlo alla sua funzione originaria: «realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro». Che non sia il caso, allora, di rivalutare – e soprattutto rendere effettivo – l'intervento dello scorso agosto (articolo 11 del d.l. 138/2011), che si è posto l'obiettivo di ricondurre gli *stage* alla loro vera finalità formativa e di primo orientamento al lavoro?

Serena Facello

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

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo