

PAOLA CICOGNANI

Responsabile Formazione e Politiche del Lavoro della CGIL Emilia-Romagna.

La premessa da cui parto è la seguente: in Italia si è discusso e si sta discutendo moltissimo di orientamento, tuttavia, a differenza della Francia, che invece ha scritto leggi su questa politica a partire dal 1970, se ne discute indistintamente in ragione del tema dell'orientamento formativo e scolastico, oppure in ragione della transizione al lavoro, oppure in ragione di alcuni istituti che compaiono nella legislazione italiana dopo la riforma del mercato del lavoro fatta dal Ministro Treu nel 1996, ma non se ne dicono compiutamente le finalità e di quale strategia stiamo parlando.

Allora io vorrei provare, da questo punto di vista, ad orientarmi dentro a questa discussione costruendo alcuni punti fermi nel definire quale dovrebbe essere la *mission* di una politica orientativa, e proverei anche a dire perché attribuisco così tanto significato e valore a questa politica.

L'orientamento ha due differenti funzioni.

La prima funzione ritengo sia intrinsecamente incorporata ai soggetti che si muovono sul terreno di quella che gli Americani chiamano *education*, ovvero il campo dell'educazione inteso in senso ampio, quindi dal segmento dell'istruzione fino all'università (istruzione, formazione, università).

Io considero questo primo campo il tema dell'aiuto-educazione alla scelta, ossia considero fondamentale, per dispiegare al meglio una funzione orientativa, che i soggetti istituzionali del

sistema dell'educazione, nell'accezione ampia che dicevo prima, siano in grado di assicurare ai giovani la capacità dell'esercizio di una scelta consapevole.

Questo deve essere in grado di saper fare sia la scuola media nel passaggio alla scuola superiore, sia la scuola superiore nel passaggio all'università.

Fare questo significa, fra l'altro, ridurre quella discontinuità che esiste nei sistemi fra scuola media e scuola superiore e fra scuola superiore e università, che da tutti è considerato uno dei problemi fondamentali dal punto di vista dell'innalzamento del successo formativo, ovvero dell'allargamento dei soggetti che conseguono un diploma di istruzione superiore o un diploma di qualifica nella formazione professionale o addirittura un diploma di laurea.

Insomma, uno dei temi principali presenti non solo in Italia, ma in buona parte dell'Europa, è ridurre la discontinuità, la frattura esistente fra gli ordini dei sistemi formativi e scolastici.

L'orientamento, da questo punto di vista, dovrebbe, come dicono i francesi, provare a costruire quel filo comune, accompagnando le persone nel momento della transizione e della scelta.

Competenza differente è, a mio parere, seppure all'interno di una politica orientativa, l'orientamento al lavoro, perché il baricentro è il lavoro e non più la scelta fra percorsi formativi differenti dentro ai quali l'orientamento dovrebbe provare a sostenere le persone nella transizione al lavoro.

Io solo alla fine farò qualche battuta sul fatto che in realtà l'economia, il mercato del lavoro, è influenzato da molti altri fattori, tra i quali la

flessibilità/precarietà, perché purtroppo ci sono alcune parti di flessibilità che stanno evolvendo in precarietà.

Dato che ho intrapreso questa strada, vi cito dei dati registrati dall'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro in Emilia Romagna, guidato dal Professor Gilberto Serravalli, ordinario della Facoltà Economia di Parma, che da anni registra i dati del mercato del lavoro.

Dopo il 2001, pur avendo l'Emilia Romagna un tasso di disoccupazione del 3,1% ed essendo dunque una regione a piena occupazione, perché in tal caso si fa riferimento al "tasso frizionale" del 4%, al di sotto del quale si considera una situazione di piena occupazione, l'Osservatorio registra un cambio di passo fra la flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro e precarietà.

Occorre dire che in passato, dal 1997, con l'introduzione delle norme del Pacchetto Treu, in Emilia Romagna oltre il 70% delle persone è entrato nel mercato del lavoro con un rapporto di lavoro flessibile, dunque a termine. Vale a dire: contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, vecchi contratti di formazione lavoro, che nella legislazione italiana oggi non esistono più, ma si chiamano contratti di inserimento ed hanno caratteristiche analoghe ai vecchi contratti, stages e tirocini, di questi ultimi in seguito dirò perché e come anche questi abbiano influito, pur non essendo contratti di lavoro, ma strumenti formativi.

Dopo 6-8 mesi da questo ingresso, le persone cominciavano a essere stabilizzate, cioè ad incontrare un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Dal 2001, a seguito della crisi economica internazionale e a seguito di altri strumenti che si sono messi in campo per aumentare la flessibilità nel mercato del

lavoro italiano, il tempo, la flessibilità in ingresso si sta allargando ed i francesi, che sono grandi studiosi di questo terreno, stanno sostenendo che purtroppo, ed è per questo che si parla di precarietà e non più di flessibilità, un'intera generazione rischia di essere colpita da contratti di lavoro flessibili, ma che diventano precari.

Ciò significa che un conto è entrare nel mercato del lavoro con uno strumento flessibile, quindi a termine, che allunga, nei fatti, il periodo di prova delle persone; altra cosa è vedersi riproporre per un tempo troppo lungo, continuamente rapporti di lavoro con un termine, che mettono le persone nell'impossibilità di progettare una parte del proprio futuro.

Io sono assolutamente convinta della necessità della flessibilità regolata nel mercato del lavoro, ma sono assolutamente contraria a che questa flessibilità scivoli in precarietà, ovvero scivoli nell'impossibilità, per le persone, di conquistarsi un futuro, perché la loro relazione con il lavoro è continuamente segnata dalla incertezza, dall'instabilità professionale.

Questo è uno dei temi fondamentali che si tratta in qualche modo di affrontare, ed è quello che io considero il nodo cruciale della ri-regolamentazione delle politiche del lavoro, augurandomi che presto si verifichi nuovamente in Italia.

Il secondo punto che vorrei provare ad affrontare è il seguente: "quale formazione e per quale lavoro?"

Io faccio parte di coloro che stanno vivendo l'esperienza dall'interno della costruzione dei fondi interprofessionali in Italia, e degli strumenti per una nuova scommessa fatta dalle parti sociali in Italia della costruzione di un sistema di formazione continua.

Per rispondere al quesito “quale formazione e per quale lavoro?”, occorre dire che il Ministro Treu nel 1997 avviò in Italia la cosiddetta indagine sui fabbisogni formativi.

Questo, seppure poco conosciuto, a mio parere è uno degli elementi cruciali del sistema lavoro in Italia.

Buona parte della discussione formativa, e questo è un punto che a me sta particolarmente a cuore, dice giustamente del baricentro delle persone, ma non dice mai come e dove le persone possano esercitare questa scelta.

Io appartengo alla scuola di pensiero secondo cui le persone possono scegliere se sono consapevoli di scegliere in quale contesto stare.

Allora, dato che mi occupo di queste cose da molti anni, spesso quando vengo chiamata dico una cosa e l'ho detta anche una settimana fa alle quinte di tutti gli istituti superiori di Cesena, che devono fare la transizione dalla scuola media superiore all'Università o verso il lavoro: “Bisogna che proviate a ragionare non solo del vostro progetto personale, che può essere formativo e professionale, ma anche sul dove questa cosa la volete esercitare”.

Perché parlo del “dove”? Io, attraverso una battuta un po' provocatoria, dico sempre ai ragazzi che se nel loro progetto professionale vogliono fare gli ingegneri della NASA, devono sapere che la NASA è negli Stati Uniti e che a disposizione, almeno in Emilia Romagna o ancor di più in Italia, la NASA non c'è.

Dico questo perché uno deve essere consapevole, nel pensare a questa cosa, di quale disponibilità soggettiva debba mettere in campo nel caso in cui inseguia un progetto professionale.

Dunque il come e il dove possa esercitare questa scelta.

Se infatti una persona mi dice che vuole fare l'ingegnere della NASA a San Marino, gli rispondo che quest'idea mi sembra praticamente impossibile in un tempo dato; non so dire se magari fra cento anni anche a San Marino sarà possibile costruire un complesso di ingegneria aerospaziale ai livelli della NASA, ma adesso, in un periodo intermedio degno per le persone nel tempo della propria scelta, mi sembra un punto cruciale.

Vi ho fatto tutto questo ragionamento perché il tema di discutere e di costruire un'ipotesi condivisa di che cosa occorra, in termini di evoluzione professionale e in termini di competenze, al lavoro che c'è oggi, mi pare un punto cruciale per orientare le scelte formative delle persone.

Per questo dico che è indispensabile costruire un'indagine che sia condivisa dalle parti sociali.

Io amo molto quel modello bilaterale con cui si sono fatte le indagini dei fabbisogni, dentro cui si sono costruiti un punto di vista condiviso fra le organizzazioni sindacali confederali italiane e le parti datoriali, su che cosa necessita il sistema produttivo italiano dal punto di vista delle proprie competenze in un periodo medio.

Questo perché si discute tantissimo in Italia di autoreferenzialità dei sistemi formativi, cioè dell'incapacità della scuola, della formazione professionale e dell'università di saper rispondere ai fabbisogni del lavoro, ma non si discute con altrettanta forza del fatto che le imprese sono incapaci di dire del loro fabbisogno professionale in un tempo intermedio, per cui se non si dice questa

verità e gli imprenditori continuano a dire, oggi: “voglio un saldatore” per ieri, non ci sarà mai nessun sistema formativo capace di darglielo.

Bisogna che questa verità la diciamo fra di noi con chiarezza: occorre un tempo intermedio di programmazione, altrimenti questa discrasia che c'è fra i sistemi formativi e i sistemi del lavoro non sarà mai affrontabile, quella forbice non sarà mai congiungibile.

Occorre darsi un tempo intermedio di programmazione ed occorre dirsi in modo condiviso come evolvono le competenze: allora i sistemi scolastici e formativi saranno chiamati ad orientare una parte della propria offerta formativa in quella direzione. Per questo, siccome ho guardato tutte le cose di valore contenute nella vostra rivista, nella quale sono stati pubblicati i lavori di ricerca che sono stati fatti e che vengono presentati questa mattina, considero indispensabile che non ci si stanchi mai di parlare di integrazione, che io considero una strategia chiave per aiutare sia le persone che le imprese in questo equilibrio, di fronte ai cambiamenti sempre più forti che investono il lavoro.

Integrazione fra i sistemi dell'istruzione e della formazione del lavoro.

Il punto finale di questa integrazione è la costruzione di moderni servizi per l'impiego capaci di mettere in relazione la domanda e l'offerta. Questi servizi per l'impiego saranno capaci di fare questo se prima si saranno costruite delle politiche, attraverso le poche cose che ho cercato di dirvi sinteticamente, capaci di non lasciare sole le persone nell'esercizio di una finta scelta.

Vi ringrazio.

TESTO NON RIVISTO DALL'AUTORE