

ESTRATTO TESI

Bernard Shaw scrive a proposito di Wellington :

"Il duca muore, va in Paradiso e chiede a San Pietro di indicargli chi è stato il più grande stratega di tutti i tempi.

Pietro camminando sulle nuvolette, lo conduce in un piccolo villaggio del Galles e gli indica la povera casa di un ciabattino.

- Ma come - chiede Wellington - lui è il più grande stratega ? -

- E' solo un ciabattino - risponde Pietro - ma se ne avesse avuto la possibilità ... -

Cosa farò da grande?

Avvocato o webmaster, tutor a distanza o esperto in gestione delle risorse umane?

La scelta è veramente difficile, soprattutto per chi non si limita a considerare i soliti canonici profili professionali.

In una società come quella del terzo millennio, nella quale si guarderà sempre più spesso l'orologio, è importante capirsi e capire presto i propri obiettivi, perché il tempo non venga dissipato.

Oltre al conoscersi, capire i propri desideri, le proprie attitudini, occorre osservare, e non semplicemente vedere, ciò che ci circonda, per sapere quale contributo possiamo offrire. Forgiare il nostro voler fare con il nostro poter fare.

L'orientamento può costituire in tal modo un anello, un collante tra due insieme, noi e l'esterno, una luce meno fioca, che possa apportare maggiore consapevolezza e razionalità al nostro agire, altrimenti, a tentoni, intuitivo, irrazionale, come quello di un infante in una stanza buia.

Abbiamo una risorsa molto limitata, il nostro tempo, e dall'altra parte, non di rado, abbiamo energie, potenzialità che non riusciamo a estrinsecare, un motore molto potente che crediamo lento perché abbiamo scelto strade non

adatte a noi, ad esempio fangose, per noi che non siamo fuori strada, ma macchine da corsa.

Quanti, dotati di versatilità, pur credendo di aver "indovinato" la propria strada, certo sono bravi, ma ignorano che avrebbero potuto eccellere in altri campi?

Non si comprende ancora l'importanza dell'orientamento, c'è diffidenza verso colloqui e test.

Eppure test sono utilizzati durante i tre giorni di visite per il militare, per conoscere la predisposizione del giovane, o da alcune agenzie e imprese private e, talora, per aiutare persone disagiate. Tuttavia, mai si è pensato a un utilizzo ad ampio raggio di questi strumenti, per tutte le persone che vogliono sfruttare meglio il loro potenziale e cercare di prevedere quali strade e, con quali modalità, raggiungere i propri target.

La sicurezza, che non derivi da incoscienza o spavalderia, non credo si acquisisca geneticamente. Penso che sicuro possa ritenersi colui che conosce a fondo e in maniera distaccata sé stesso ed il proprio modo usuale di reagire e, in base alle esperienze maturate, è consapevole del proprio peso, dei limiti e delle potenzialità. Guardarsi lucidamente, ma perché sempre da soli?

Conoscere i bisogni e le abilità possedute è un primo e imprescindibile stadio di una scelta più "sofferta".

Mc Clelland individua quattro fondamentali tipi di bisogno nel lavoro: bisogno di successo, di evitare l'insuccesso, di affiliazione, di potere. Generalmente, chi ha bisogno di successo o di potere, di differenziarsi dagli altri, tende a lavori autonomi ovvero a compiti di tipo manageriale; il contrario per chi ha maggiore bisogno di evitare l'insuccesso e desidera essere accettato e appartenere ad un gruppo.

Le abilità, invece, solitamente sono classificate in: fisiche (uso e utilizzo del corpo, forza, velocità), psico-motorie (coordinamento tra funzioni fisiche e mentali), cognitive.

Tra le cognitive si annoverano le abilità: verbale (comprensione ed uso del linguaggio); quantitativa (comprensione ed uso di regole ed operazioni matematiche); percettiva (riconoscere rapidamente dettagli visivi e somiglianze e differenze tra due o più oggetti); visualizzazione spaziale (abilità nel manipolare mentalmente oggetti nello spazio e nel tempo); deduttiva (usare argomentazioni logiche e valutare le diverse implicazioni dei vari problemi); creativa (inventare nuove soluzioni ai diversi tipi di problemi); memoria.

Un discorso a parte merita l'intelligenza, più volte identificata con l'abilità cognitiva generale, che è definita nella capacità di leggere dentro, di collegare più cose tra loro in maniera originale e, in genere, di apprendere, eseguire e adattarsi a nuove situazioni.

L'abilità creativa è indispensabile ad esempio al pubblicitario, quelle verbali e deduttive al politico.

E, ancora, senz'altro importanti, per la scelta di ciò che si vuole fare, risultano essere i tratti sociali, le variabili soggettive, la sensibilità, l'interesse o meno alle relazioni con gli altri. Rilievo, ritengo, vada conferito alla distinzione, operata per primo da Rotter, tra gli "esterni" e gli "interni". Gli interni sono quelle persone convinte di poter controllare il proprio destino, che addebitano ogni loro successo o insuccesso a se stessi. Queste persone generalmente sono più motivate, e si esprimono meglio in compiti di elevata complessità, rispetto a coloro che credono nella fortuna, nel caso, o in un destino voluto dal Signore. Conoscersi per non lasciarsi dirigere. Sentire gli altri, ma ascoltare se stessi.

Quanti si lasciano guidare o sono forzatamente guidati dai propri genitori nelle scelte?

In psicologia si suole distinguere tra genitori proiettivi, che trasferiscono sulla scelta del figlio le proprie aspettative e desideri, quasi sempre non realizzati; genitori perpetuanti che non accettano la possibilità che il figlio possa deviare dalle scelte già operate tradizionalmente dalla famiglia, perché tutti, ad esempio, sono medici o avvocati; e infine ci sono genitori elitari che spesso costringono i propri figli a scegliere un percorso formativo piuttosto che un altro perché lo associano all'elevazione sociale che potrebbe essere loro conferita,

senza badare affatto agli interessi del figlio.

Infine i più, essendo disinformati, hanno immaginari professionali distorti o molto limitati davanti a sé. Ritengono che il mondo del lavoro annoveri non più di cento professioni.

In ogni persona ci sono delle potenzialità o delle peculiarità che, differenziandoci dagli altri, potrebbero apparire ai nostri occhi come dei punti deboli, ma che, invece, potrebbero rivelarsi armi vincenti su cui far leva.

Alcuni politici non sono laureati, molta gente dello spettacolo non ha forme propriamente apollinee.

Ritengo che la base della propria realizzazione professionale e personale sia il sapersi gestire, saper essere manager di se stessi, del proprio tempo, delle proprie risorse.

Essenziale è sapersi guardare con lucidità e distacco per una giusta consapevolezza dei propri limiti e delle proprie risorse. Occorre frenare un ottimismo eccessivo, ma ancor di più spazzare via un'ingiustificata sfiducia in se stessi, che non permette di prendere alcun rischio e si traduce in un inutile spreco di risorse.

L'orientamento è un processo di interazione tra due persone, il consulente dell'utente finalizzato a facilitare al cliente scelte attive attraverso percorsi di auto conoscenza e di auto emancipazione.

Si parla sempre di Pil, moneta unica, inflazione, ma quanto il Paese potrebbe essere più ricco se riuscissimo a sfruttare meglio le nostre risorse umane? Ma soprattutto quale grado di soddisfazione potremmo provare noi, che spesso siamo condannati ad un lavoro che non ci gratifica affatto?

Quanti miei compagni di studio hanno scelto Giurisprudenza per esclusione e, dopo un cammino affannoso, lungo sei o sette anni, si getteranno in una mischia, compatta ma eterogenea, di aspiranti vincitori di qualunque concorso bandito, senza una meta, essendo uno dei tanti?

Poveri, poiché privi di una meta precisa, una vetta da scalare, può capitare, ad esempio, di vincere casualmente un concorso in banca. Tale lavoro potrebbe dare sì tranquillità economica, ma soffocherebbe un uomo con un carattere più esuberante, insofferente agli orari, creativo, rendendolo infelice.

Questo misfit soggetto-lavoro troppo spesso sfocia in stress, insofferenza, grigiore, demotivazione. Quanti lavoratori passano l'ultimo quarto d'ora della loro giornata lavorativa a guardare perennemente l'orologio?

Nella Costituzione degli U.S.A. si fa esplicito riferimento al diritto alla felicità dei cittadini.

Il lavoro è una seconda moglie, per molti la prima. Condiziona la nostra vita, le nostre amicizie, l'umore, ci dà l'opportunità di renderci utili, di contribuire al benessere della società. Per alcuni è una missione, per tutti

dovrebbe rappresentare anche un dovere.

Così, dall'inizio del mio secondo anno universitario ho scelto questa tesi, partendo dall'orientamento, per poi ampliare questa tematica con altri problemi collegati ad essa. Ho viaggiato molto in Europa (Copenaghen, dove ho vissuto sei mesi per un master; Bruxelles; Ginevra , ove ho visitato l' O.I.L. - Organizzazione Internazionale del Lavoro- ; Francoforte) ed in Italia, ho raccolto moltissimo materiale anche in inglese e in tedesco, ho intervistato circa 30 persone del ramo, per questa sintesi, molto faticosa soprattutto in termini di tempo, ma anche di denaro ed energia, data la confusione e la frammentazione dell'informazione esistente, sintesi che ha anche la presunzione di offrire alcuni contributi personali.

Il tema dell'**orientamento** ha costituito, dunque, il punto di partenza di questo lavoro. Ossia ci si è chiesti se l'orientamento, una volta offertane una sua definizione ontologica, potesse effettivamente essere utile per un miglior utilizzo delle risorse umane, a vantaggio della Società e dello stesso individuo.

L'orientamento è un processo complesso che mira ad agevolare scelte più consapevoli, e non solo ad informare "bene", e come tale, quindi, è stato detto che **può giovare a:**

- gli individui, che sono così in grado di districarsi nella complessa gamma di scelte educative e professionali, traendone il massimo vantaggio;
- gli operatori dei settori educativo e formativo, che possono così aumentare l'efficacia del loro dispositivo contribuendo a raccordare gli studenti con programmi che soddisfino le loro esigenze;
- i datori di lavoro, poiché favoriscono l'emergere di lavoratori il cui talento e le cui motivazioni meglio corrispondono alle loro esigenze;
- i governi, poiché sfruttano nel modo economicamente più efficiente le risorse umane della società.

I servizi di orientamento possono quindi svolgere un ruolo significativo nell'incoraggiare:

- l'efficienza e la gestione nell'utilizzazione delle risorse umane;
- l'equità sociale nell'accesso alle opportunità educative e professionali.

In tal modo svolgono una funzione particolarmente importante nel riconciliare questi ruoli con il valore che nelle società democratiche viene annesso alla libertà di scelta per quanto attiene alla vita dell'individuo.

Da un punto di vista politico, l'orientamento può offrire concreti vantaggi economici oltre che sociali, quali:

- ridurre l'abbandono scolastico e della formazione;
- ridurre la discrepanza tra offerta e domanda di lavoro ed il dannoso fenomeno dei "bottlenecks" (colli di bottiglia);
- accentuare la motivazione degli studenti e dei lavoratori;
- incoraggiare l'incremento della qualificazione della manodopera.

Si sono quindi analizzate le attività di orientamento svolte in Italia e in alcuni Paesi europei, per poi allargare la nostra finestra sui Servizi per l'impiego in Italia.

Particolarmente importante risulta il **decreto legislativo 469/97**, che decentrando alle Regioni anche le funzioni relative al collocamento, propone così la creazione di "Centri per l'impiego" che erogino "**Servizi Integrati**". Queste strutture, di competenza provinciale, su delega regionale, devono favorire l'integrazione di formazione, orientamento e avviamento al lavoro, garantendo il collegamento con il S.I.L. (Sistema Informativo del Lavoro) che ha carattere nazionale e serve a coordinare i sistemi informativi regionali. Nel 1997 è sancita

altresì la **fine del monopolio pubblico del collocamento**, e fanno il loro ingresso anche in Italia le **agenzie di lavoro interinale**.

Si è poi discusso circa le agenzie private presenti nel mondo e si è cercato di valutare anche in termini di costi-benefici l'ipotesi di un loro radicamento anche da noi.

Il terzo capitolo è tutto incentrato sull'**analisi del nostro mercato del lavoro**, unanimemente ritenuto troppo statico, e dei vantaggi derivanti dall'introduzione di maggiore **flessibilità** non soltanto in "entrata", con i contratti atipici, ma anche attraverso la flessibilità dei salari, verso il basso e più aderente ai livelli di produttività territoriali con un decentramento della contrattazione collettiva, e in "uscita", ossia garantendo ai datori di lavoro maggiore libertà di licenziare.

Il mercato è quindi risultato molto statico, il turnover è bassissimo, gli insiders sono molto protetti e gli outsiders impiegano spesso anni per ottenere un posto di lavoro, dequalificandosi per la veloce obsolescenza del loro capitale umano, non alimentato per lungo tempo dal cd. "training on the job".

Nonostante i tanti disoccupati, quasi tre milioni nel 1998, sono tante le imprese, non solo nel Nord-Est italiano, ma anche ad esempio in Puglia, che incontrano notevoli difficoltà nel reperire la manodopera necessaria.

Gli Osservatori presenti in Italia, quali quello del mercato del lavoro, si occupano per lo più di analisi settoriali ex-post per rilevare carenze e frutti delle azioni promosse, ma mancano **monitoraggi della domanda di lavoro**, che permettano ex-ante di aiutare i decisori delle politiche del lavoro e di adeguare l'orientamento e la formazione alle reali esigenze del mercato.

Primi lodevoli tentativi sono stati compiuti solo recentemente con il Progetto Excelsior, che seppur valido è comunque incompleto, e altri Progetti degli Organismi bilaterali. Sono, in seguito, riportate alcuni studi e valutazioni circa previsioni della domanda di lavoro, condotte dall'Isfol, dal Cnel, e da esperti e gruppi di ricerca.

Il mancato abbraccio integrale tra domanda e offerta di lavoro è stato quindi individuato a monte, nel **mismatch di domanda e offerta di formazione**.

E' stato notato come l'assenza di sistemi di monitoraggio e previsione della domanda di lavoro, e la conseguente **mancanza di politiche di marketing formativo e lavorativo**, abbiano condotto a preferire ad esempio facoltà umanistiche, piuttosto che i tanto richiesti dalle imprese diplomi universitari soprattutto del settore economico. Nei **brevi rapporti su Scuola e Università**, sono poi emerse alcune ben note disfunzioni. E, in particolare, vorrei ricordare il fenomeno tanto dannoso degli abbandoni, dovuto spesso a scelte "stravaganti". Sono molto alte le percentuali, ad esempio, di coloro che al termine di studi

secondari tecnici si iscrivono a corsi di laurea umanistici, talora per l'errata convinzione che questi siano più facili. Un sistema più presente ed efficace di orientamento potrebbe contribuire a ridurre tale fenomeno, così dannoso anche per le casse dello Stato.

Seguono alcune proposte avanzate di riforma del sistema formativo, quali, ad esempio, quelle del Ministro Berlinguer di favorire una più ampia autonomia di scuole e Università, e di istituire i "**libretti formativi del cittadino**", che attesterà i "**crediti formativi**", ossia le competenze, abilità e certificazioni accumulate non solo a scuola, per permettere l'effettiva integrazione scuola-università-lavoro. Il quinto capitolo si chiude con alcune personali considerazioni, quali quella sui presunti vantaggi che potrebbero essere garantiti dalla **differenziazione dei salari per i professori**, e dalle proposte europee in tema di istruzione e formazione.

Nel sesto capitolo si guarda al futuro, a cosa ci prospettano **le nuove tecnologie**, la globalizzazione e le innovazioni scientifiche e, come esse possano incidere sul mercato del lavoro. Si considera tra l'altro agli impieghi della multimedialità per l'orientamento e l'avviamento al lavoro.

Finalmente, si giunge al settimo ed ultimo capitolo, che si propone di sintetizzare in maniera originale quanto emerso nei precedenti capitoli.

Innanzitutto si è focalizzata l'attenzione su cosa è già presente (il S.I.L.), o dovrebbe presto essere introdotto (le U.F.C.), per poi considerare cosa potrebbe esserci, ossia i Sistemi per l'impiego integrati, flessibili, multimediali, basati sul sistema da me ribattezzato delle 2 ellissi e della job-card.

Si riportano, di seguito, alcuni stralci del VII° capitolo.

In un sistema di integrazione tra i mondi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro, essenziali risultano essere le U.F.C. e il riconoscimento dei crediti formativi tra questi diversi sub-sistemi.

Nel luglio '95 l'Isfol ha ricevuto dal Ministero del Lavoro e dall'Unione Europea l'incarico di sviluppare le azioni previste dal progetto "Standard formativi" che prevedevano essenzialmente di progettare l'architettura di un sistema basato su competenze e unità capitalizzabili, nella prospettiva di introdurlo nel nostro Paese.

L'Isfol ha proposto la costruzione di un sistema nazionale di standard formativi, articolato per **unità formative capitalizzabili, U.F.C.**, insiemi omogenei di competenze a cui corrispondono unità formative, che costituiscono un possibile prototipo per rendere effettive l'integrazione e la personalizzazione.

Le competenze sono aggregabili, acquisibili e spendibili anche singolarmente come U.F.C., e certificabili come insiemi omogenei di attività corrispondenti a figure professionali o qualifiche.

Il sistema delle unità capitalizzabili pone al centro le "competenze", piuttosto che i profili professionali, auspicando la progettazione delle unità formative verso un modello personalizzato, capitalizzabile e fruibile nella prospettiva della formazione continua, per andare quindi verso l'auto-formazione del proprio capitale umano.

Così si possono individuare strumenti di trasparenza, ossia rendere trasparenti le competenze individuali, utilizzando le UFC come riferimento per la costruzione di **portafogli di competenza** individuali e l'esercizio di pratiche di bilancio.

Io ritengo che possano, le UFC, essere determinanti per rimodellare e poter **usufruire, in maniera più intelligente, dell'offerta formativa**.

Dopo aver riconosciuto i crediti individuali, ad esempio, ciascun partecipante a corsi di formazione, può usufruire delle sole parti di un corso di suo effettivo interesse ed utilità.

E' inutile e costoso seguire corsi lunghi che preparano ad un mestiere o offrono più competenze, molte delle quali sono già in nostro possesso. Oggi c'è la pay-tv, si paga se si vede una partita, un film.

Si paga cioè non tutto il pacchetto, ma solo ciò che ci serve, che ci fa piacere.

Perché seguire tutto un corso di informatica, quando interessa conoscere

solo l'uso di un linguaggio particolare, che assorbe al massimo un paio di lezioni. Così un elettricista che vorrebbe una formazione breve, specifica, di idraulica che lo aiuti nel suo lavoro.

Conoscendo il programma del corso, si potrebbero pagare solo le lezioni a cui si partecipa.

Il sistema delle **UFC** può offrire insomma numerosi **vantaggi**:

- maggiore attenzione del sistema della formazione professionale ad una formazione centrata su competenze, più aderente alle esigenze del mondo del lavoro e ai nuovi bisogni di apprendimento continuo;
- uno stimolo al raggiungimento di migliori performance e di un miglior livello qualitativo nella gestione ed erogazione dei servizi formativi;
- innovare la materia dei curricula;
- una maggiore adesione alle esigenze degli utenti finali, che possono fruire di percorsi personalizzati, opportunità di rientri, possibilità di riconoscimento e certificazione delle competenze, maggiore facilità di accesso e prevenzione del drop-out;
- facilitare il dialogo tra scuola, formazione professionale e lavoro;
- chiarezza nella suddivisione delle competenze tra competenze di base, competenze trasversali e competenze tecnico-professionali.

Le UFC, ancora, possono essere utilizzate nell'orientamento, per pratiche

di "bilancio delle competenze", aiutando l'individuo a conoscersi, essere più consapevole di sé, evidenziando punti di forza e debolezze e, attraverso le certificazioni, a poter spendere meglio i propri saperi acquisiti anche sul lavoro.

Il credito rappresenta un titolo immediatamente esigibile, un modo per monetizzare subito esperienze formative e lavorative dell'individuo, anche parziali.

Oltre ai test già diffusi per la certificazione della padronanza di inglese e matematica, in Europa si sta diffondendo anche "la patente europea per l'uso del computer" (European Computer Driving Licence).

Rappresenta un significativo elemento curriculare, essendo un certificato riconosciuto dall'Unione Europea e valido in tutta la Comunità, poiché basato su criteri oggettivi e secondo uno standard unico.

La patente si ottiene acquistando presso un qualsiasi "Test center" accreditato una "**Skills card**", ossia una tessera sulla quale verranno via via registrati di esami sostenuti. Quando il candidato avrà superato tutti gli esami previsti, presso qualunque centro accreditato operante sul territorio dell'Unione Europea, acquisirà il diritto ad ottenere il rilascio della ECDL. I test sono indipendenti dalla macchina e dal software utilizzato e riflettono i requisiti specificati nel programma d'esame Syllabus.

L'offerta formativa, più che tendere a preparare ad un mestiere, deve far

acquisire competenze, anche parziali, che effettivamente rispondano ai bisogni degli utenti, e che assemblate costituiscano curriculum flessibili e spendibili in campi più vasti e anche molto diversi tra loro.

Le professioni potrebbero essere paragonate a delle monete, ce ne sono tantissime nel mondo, cosa fare?

Trovare tanti massimi comuni denominatori, quali sono le UFC, porzioni elementari, monete e non banconote, che unite e combinate tra loro creino tante diverse unità.

Analizzato il modello delle U.F.C., avendo parlato del S.I.L. e di F.A.D.O.L., una rete telematica pioneristica, tecnologicamente molto avanzata di formazione on-line dei formatori, si passa ad esporre la mia idea, ricordando, però, prima il sistema Faber presente a Trento.

A Trento, l'Agenzia del lavoro ed il Dipartimento di informatica e studi aziendali dell'Università, hanno realizzato un software denominato Faber, per il servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il servizio, pubblico e gratuito, offre la possibilità alle persone in cerca di un posto di lavoro di essere inserite nella banca dati Faber, indicando le proprie aspirazioni professionali, conoscenze, disponibilità alla mobilità territoriale, ecc.

Il sistema offre tre modalità di interrogazione del data-base per le imprese che vogliono assumere.

La prima secondo un criterio geografico/professionale: scegliendo un comprensorio, si ha la lista di tutti i candidati disponibili a lavorare in quell'area divisi per professionalità.

La seconda si basa sulla qualifica professionale o sui titoli di studio.

Con la terza modalità di interrogazione offerta alle aziende, è possibile, con delle procedure molto semplici, specificare in dettaglio il profilo professionale che il candidato ideale dovrebbe possedere indicando via via il titolo di studio richiesto, le precedenti esperienze lavorative indispensabili, l'età, la conoscenza di strumenti informatici, ecc.

Terminato l'inserimento, il sistema fornirà automaticamente l'elenco dei candidati in possesso dei requisiti richiesti, con annessi curricula consultabili dall'azienda, che potrà così passare alla selezione vera e propria.

Le UFC non sono altro che titoli più piccoli, gradini più bassi facilmente raggiungibili da tutti.

Presuppongono sforzi minori, rendono la nostra formazione più flessibile, spendibile, e trasparente innanzitutto a noi (aiutandoci ad orientarci) e poi ai possibili datori di lavoro, ai quali la parola laureato può non significare nulla se confrontata ad un curriculum di tre pagine, dove dettagliatamente sono esposte, come in una bolletta del telefono, tutte le competenze possedute con la certificazione del loro livello di acquisizione.

Le sue competenze finalmente sono materializzabili, completamente spendibili e riconoscibili, come delle monete, e non più solo banconote di grosso taglio (lauree, diplomi, master).

Il modello delle **UFC** e della **Job-card**, sarebbe **non wasteful** come direbbe Pareto.

Senza spreco di risorse, perché, essendo ogni sapere e competenza certificati, tutto potrebbe risultare utile al lavoratore.

Con le UfC e la certificazione delle competenze, io prevedo un incontro computerizzato più semplice per i centri per l'impiego.

Potremmo raffigurare le competenze offerte dal lavoratore e quelle richieste dal datore, con **2 ellissi**, la seconda delle quali più grande della prima, perché prevede un banda di oscillazione, che parte dal livello minimo richiesto per competenza.

Ogni competenza, potrebbe essere associata a codici. Ad es. B69, potrebbe significare una sufficiente padronanza dell'inglese scritto, perfetta di quello parlato (voti da 1 a 9).

Io ho parlato di decimi, il modello Isfol, per le Ufc, invece usa, ad esempio, per la lingua inglese 6 livelli, basic 1, 2, 3 e intermediate 1, 2, 3; mentre per l'informatica la conoscenza, nell'ordine, di : il personal computer, il sistema operativo, la video-scrittura, il foglio elettronico, il data base, la comunicazione

tra calcolatori.

Il computer avrebbe il compito di trovare tutte quelle ellissi dei lavoratori, che risultino inglobate in quella del datore, o rilevare il loro grado di intersecazione e le assonanze e dissonanze.

Il datore infine avrebbe i curricula estesi dei lavoratori che gli interessano e procedere a selezioni, attraverso il videotelefono (e ciò agevolerebbe la mobilità), o strumenti di videoconferenza, quando una loro diffusione più massiccia porterà il contenimento dei loro prezzi.

Come realizzare un incontro più veloce?

Attraverso carte elettroniche personali del lavoro, **job-card**, che costituiscano vere e proprie valigie con le informazioni che ci riguardano per il lavoro, e che possiamo in ogni momento aggiornare, con la certificazione di nuove competenze.

Il modello potrebbe esser quello della skill card, per la patente informatica.

Non dimentichiamo anche la c.d. sanity-card.

Già in funzione in Francia e in Germania, è stata prevista dalla legge collegata alla finanziaria '98, e nel '99 dovrebbe essere sperimentata da circa dieci milioni di assistiti in due o tre regioni.

Questa è in sostanza una sorta di carta d'identità sanitaria magnetizzata, simile per dimensioni ad una carta di credito.

Contiene una memoria in grado di immagazzinare tutti i dati sanitari del cittadino: malattie, vaccinazioni, gruppo sanguigno, eventuali allergie, ecc. La tessera avrà anche una memoria relativa all'identificazione del cittadino, ai codici numerici del medico di base e della Asl, ai codici di esenzione dai ticket, cosa che consentirà una più facile interazione con la pubblica amministrazione ed eviterà truffe ai danni dello Stato.

C'è, poi, una chiavetta elettronica, minuscola, che dopo aver inserito i propri dati, e i propri obiettivi, posizionandola su macchine per il fitness, personalizza tutto l'allenamento.

La Job-card, potrebbe contenere informazioni su competenze, saperi acquisiti e abilità certificati; esperienze, disponibilità di tempo, e agli spostamenti e contrattuali; espletamento del servizio militare; disponibilità di propria vettura; elenco dei settori lavorativi che si preferiscono.

E presto, penso, potrebbe anche contenere registrazioni della propria voce e fotografie.

Un **supermarket del lavoro**, potrebbe esser realizzato servendosi del S.I.L., inserendo la nostra carta del lavoro.

O, ancora, se si creassero sistemi chiari, per settore, per i job-seekers, su internet, anche da casa sarebbe possibile trovare lavoro e orientarsi.

Il servizio su **internet** potrebbe essere reso ad esempio dalla SEAT Spa,

che potrebbe creare "Pagine gialle on-line", con le richieste anche anonime delle aziende.

O, anche la "Guida Monaci Spa", l' "Annuario Kompass", l'Unioncamere, i Sindacati...

Queste società potrebbero curare anche le attività di preselezione, monitoraggio dei bisogni formativi delle imprese e di formazione.

"**Just in time**", potrebbe essere ancora, il nome di una rubrica telematica sui concorsi, soprattutto pubblici, giorno per giorno.

Questa fornirebbe informazioni su: domande pervenute, posti disponibili, date dei concorsi e loro previsioni (insegnanti, notai, militari) per professioni. Offrendo magari anche consigli degli esperti su settori più o meno scoperti, on-line.

Si potrebbe così favorire anche un'operazione di **marketing delle professioni**, per cercare di ridurre il fenomeno dei "colli di bottiglia".

Un pò di tempo fa, fecero notizia gli 11mila candidati per 96 posti di vigile urbano al comune di Firenze.

La Gazzetta Ufficiale oltre che costosa non è facilmente accessibile a tutti.

Gli stessi redattori potrebbero curare anche a pagamento un sito Internet che aggiorni gli interessati sulle condizioni dei vari concorsi, rispettando un ordine cronologico e sistematico per professioni.

Le associazioni professionali potrebbero curare i vari siti, con informazioni sulla formazione necessaria, le condizioni d'accesso e, in particolare, i concorsi quando previsti, le possibili evoluzioni.

Potrebbe, io auspico, realizzarsi una **sintesi di integrazione, flessibilità e tecnologia.**

I Centri per l'impiego, partendo dal monitoraggio della domanda di lavoro, dovrebbero fornire innanzitutto indicazioni per indirizzare l'offerta formativa e l'orientamento, non dimenticando mai il loro scopo principale che è quello del raccordo tra la domanda e l'offerta di lavoro, il job-matching, agevolato dai potenti strumenti multimediali, e da sistemi più flessibili di riconoscimento di crediti e competenze, nella prospettiva di un mercato flessibile e dinamico.

Quindi, io ritengo, che punto di partenza imprescindibile sia una seria e dettagliata conoscenza nonché previsione delle esigenze delle imprese, per combattere i "colli di bottiglia", agevolare la mobilità, promuovere politiche di marketing lavorativo e soprattutto formativo.

A ciò si aggiunga che i Centri per l'impiego, oltre che riconoscere le job-card, dovrebbero svolgere altre funzioni: sarebbero polifunzionali, appunto perché orientamento, formazione e job-matching sarebbero attività integrate e collegate tra loro.

Negli uffici pubblici si potrebbero certificare alcune competenze, in modo

tale da garantire serietà ed efficacia al sistema delle UFC.

Il coordinamento centrale, ad opera del S.I.L., servirebbe in maniera più incisiva all'osservazione statistica del mercato, ai fini di monitoraggio della domanda di lavoro e dei fabbisogni formativi, sul modello di Excelsior, e di indirizzo delle politiche a livello nazionale.

Sarebbe poi "gradita" l'osservazione del mercato anche a livello regionale, per la scelta delle politiche attive e per adattare nel tempo il costo del lavoro a livello territoriale, decentrando la contrattazione collettiva.

Può capitare di viaggiare su treni deserti, altre volte su treni stracolmi. In genere in occasione di avvenimenti, concerti, fiere, mostre, o delle festività, prevedendo la domanda, si tende a rafforzare l'offerta.

È essenziale conoscere e prevedere la domanda, per adeguare l'offerta. Pur essendo improbabile l'eventualità che a 100 posti corrispondano 100 passeggeri, tuttavia si potrebbero evitare carrozze totalmente deserte e soprattutto gente in piedi e i colli di bottiglia, ossia nello stesso giorno treni stracolmi e treni deserti.

La società di lavoro interinale Manpower aveva nel '98 nei propri computer 6500 richieste inevase al Nord, 4600 al Centro e al Sud. Le richieste interessavano essenzialmente operai specializzati o di qualifiche professionali irreperibili, per le disfunzioni della comunicazione tra mondo del lavoro e formazione.

Tra questi due insiemi deve esserci un rapporto di comunicazione fortemente univoco, ma in senso opposto, essendo l'una in funzione dell'altro; Ossia deve esser chiaro che la variabile dipendente è la formazione, ed è quindi il lavoro che va monitorato.

Piuttosto, però, che interpretazioni delle inserzioni, o indagini, come quella della UnionCamere, che comunque hanno un loro costo, le aziende stesse, io penso, più che dover essere contattate, dovrebbero per prime contattare le Regioni (ex art.9, legge 56/87), indicando i loro bisogni nell'immediato in termini di formazione.

Quest'ultima potrebbe diventare un autobus sul quale si sale se si raggiunge un numero conveniente. In questo modo ne trarrebbero giovamento soprattutto le piccole imprese - preziose depositarie della nostra fiducia di crescita dell'occupazione - che non hanno i mezzi per formare da sole, e in maniera ottimale, i loro dipendenti.

Potrebbero essere poi compilati dei questionari, a cura degli imprenditori, per comunicare la domanda di lavoro prevista a medio-lungo termine.

Sarebbero tanti se fosse loro garantito rigorosamente l'anonimato.

È stata prevista la preiscrizione, per preparare l'offerta universitaria, nonostante la preiscrizione non sia obbligatoria.

In questo caso si farebbe in sostanza la stessa cosa: aiutare la cultura della

previsione, e della programmazione dell'offerta formativa, con il duplice obiettivo, da un lato, di ridurre gli sprechi, fatti di tanti corsi poco seguiti e spesso inefficaci, dall'altro, di dare una grossa mano al job-matching, e quindi alle imprese ed ai lavoratori.

Ricorrendo ad appositi "files", preparati da un più efficiente servizio pubblico di collocamento, o da agenzie private, ad es. di lavoro interinale, si potrebbero avere liste a bacino geografico più o meno esteso, con i nomi di chi possiede le professionalità più rare e difficilmente reperibili.

Infine, tra i compiti a livello centrale, dovrebbe esserci quello di rafforzare l'orientamento, offrendo attività di counselling, assistenza, e offrendo informazioni chiare e "trattate", scremate, e soprattutto ben diffuse, perché c'è troppa gente pigra che non si informa, o che ha difficoltà nell'accesso ai dati.

Nel '94, **Ciampi**, allora Presidente dell'Alto gruppo di lavoro della Commissione Europea, in sostanza, proponeva dei "Centri di risorse di conoscenze" che avrebbero dovuto fornire maggiori **informazioni**, ma selezionate.

Informazioni, quali servizi personalizzati a lavoratori (formazione, impieghi, condizioni di lavoro degli altri Stati, mobilità ...) e a datori di lavoro (agevolazioni, sgravi contributivi, burocrazia ...).

"Siamo bombardati da messaggi, per cui è indispensabile avere persone

competenti con capacità discriminanti e selettive delle informazioni" (Ciampi).

Purtroppo non disponiamo ancora di questi centri un po' più complessi.

Ciampi, poi, proponeva di "**eliminare le scartoffie**", ossia la semplificazione amministrativa e l'abrogazione di norme superate.

In questo senso la Commissione Europea ha presentato 13 proposte relative a standard per prodotti tecnici per un totale di 200 pagine. Nello stesso settore le proposte nazionali erano 442 per un totale di 20mila pagine.

Riporto, infine, la mia idea, di promuovere una **maggiore libertà di scelta degli esami**, per cercare di tendere verso una formazione sempre più personalizzata, flessibile ed efficace.

"La globalizzazione dell'economia determina una progressiva perdita del valore legale dei titoli di studio e non vi sono poi certezze per alcuno. Quello che conta è la propria performance formativa, indipendentemente dalla facoltà scelta. Farà sempre più premio la qualità del curriculum e la propensione alla flessibilità" (prof. Gianfranco Boari, Rettore dell'Università della Basilicata)¹.

Insomma non sarà un titolo ad aprirci le porte del lavoro che vogliamo, in Europa, ma una formazione solida, anche diversificata, stimolante e stimolata da una sana competizione, che responsabilizzi e diverta insieme gli studenti nell'opera di crearla, plasmarla.

¹ In "Tutto Università Bari" supplemento di "Campus" n.12, 1998.

Renato Brunetta, ordinario di economia del lavoro alla II^a Università di Roma-Tor Vergata, osserva quale sia l'importanza di una formazione più flessibile. Rispondendo alla domanda di un giornalista del settimanale Liberal, del 14/1/99, dice: "il consiglio che posso dare agli studenti è di essere aperti alla realtà esterna, costruirsi un percorso personalizzato che superi la specializzazione dell'Università, perché le nuove tecnologie hanno la capacità di ribaltare tutto... Il cuore del problema resta quello della flessibilità, non tanto del lavoro, quanto della preparazione. L'accumulo di **capitale umano** resta fondamentale, purché non sia basato solo sulla specializzazione, ma sul metodo. Ai giovani non bisogna insegnare un mestiere, ma la cultura del riciclarsi nel lavoro. Purtroppo tutti i sistemi formativi dell'Occidente sono ancora figli del passato, ancorati al paradigma industriale fordista e taylorista della specializzazione e del posto fisso".

Si parla di un progetto, nella riforma Berlinguer, che prevede la laurea a punti.

Flessibilità della formazione, e rivalutazione della sua centralità. Come?

Con una Università sempre aperta a tutti in ogni momento, che costituisca il teatro della formazione, ove si paghino le tasse solo prima di sostenere il singolo esame.

Quindi frequentare l'Università, dare esami, non per conseguire un titolo,

ma solo per il desiderio e la necessità di formarsi. Una formazione flessibile.

Ma vi siete mai chiesti, "dopo l'università, io posso lavorare?".

Generalmente, dopo 4 anni, e spesso molti di più, di sacrifici, dobbiamo ancora perfezionare la nostra formazione, perché la laurea non ci dà un mestiere.

Per reggere la concorrenza con gli altri giovani europei, non possiamo immetterci nel mercato del lavoro così tardi.

Occorre puntare maggiormente sul nostro senso di responsabilità e, nei limiti, dare ascolto alle nostre scelte, alla nostra volontà.

Ad esempio se si parte già con un'idea precisa, è bene poter avere la possibilità di specializzarsi subito, senza aspettare con ansia il dopo-laurea.

Poter sostenere lo stesso esame anche due volte, ad esempio diritto internazionale privato rivoluzionato dalla legge n. 218/'95, o ancora diritto amministrativo, così diverso nel breve lasso di qualche anno.

O, ancora, tre esami di diritto civile, piuttosto che uno.

Immaginatevi gli stimoli, i giovamenti per tutti, soprattutto oggi e domani in una società così ambigua, bicefala, con due credi: la cultura generale orizzontale, ariosa, spaziosa per adattarsi a circostanze sempre nuove e diverse; e la specializzazione, gli "high skills", l'approfondimento e la penetrazione sempre maggiori.

E' un progetto fattibilissimo e io riterrei anche utile, ma occorrerebbe un

cambio radicale di mentalità.

E tutti sappiamo quanto è più comodo non essere smossi dalle nostre poltrone fatte di verosimili certezze, tradizioni, ancoraggi ad un passato mai così bello quanto nel nostro presente.

Molti vedono nella Università una guerra dove abbattere 25-30 nemici, che ci vengono incontro minacciosamente da soli l'uno dopo l'altro o, una corsa ad ostacoli nella quale gli studenti con ansia non vedono l'ora di sollevare le braccia al cielo. Che senso ha?

Molta gente, proprio in virtù di questa distorta mentalità, si blocca dopo la laurea, perché ha lottato per un titolo, che non può essere più la chiave di una porta, peraltro, di chissà quale porta, invece di investire tempo e risorse per costruire ponti per il proprio futuro.

Riscoprire il valore della formazione.

La laurea, oggi, è un mero titolo da esibire, un mezzo per essere chiamati dottori e per avanzare di carriera e di salario, piuttosto che semplicemente un mezzo efficace di formazione e un investimento di denaro e soprattutto di tempo che possa effettivamente arricchire.

Quanti istituti privati sfornano diplomi "facili" facendo recuperare gli anni persi in tempi "fulminanti" ? La formazione offerta è spesso qualitativamente e quantitativamente molto bassa. Questi "diplomifici" hanno la loro ragion d'essere

nella scelta fatta di dare valore legale ai titoli di studio, ossia valore alle conoscenze generiche che si presuppone vi siano dietro un normale corso di studi.

Certo, non si propone di abolire il valore legale dei titoli di studio, ma di creare un sistema di certificazione di competenze specifiche, e di dare più ampia libertà di scelta della propria formazione.

Quanti, tagliati fuori dai normali percorsi formativi, ne gioverebbero?

Non necessariamente, ritengo, sia importante che la si porti a termine, perché sua funzione principale è quella di offrire mezzi, saperi , "armi" e non titoli. Nei curricula inseriremmo tutti gli esami sostenuti.

Ad un uomo d'affari sarebbero, ad esempio, utili, oltre che piacevoli, corsi di storia dell'arte, del teatro, su come si sta a tavola, enologia, bon ton, musicologia, lingue. Navigando verso la specializzazione sempre più marcata degli avvocati, chi si occupa di immobili avrebbe qualche interesse a capire di travi o solai ; un divorzista di psicologia della coppia, chi si occupa di commercio internazionale delle lingue; un notaio di informatica giuridica; un imprenditore potrebbe dividere la propria formazione tra Economia e Giurisprudenza.

Il saper fare sarà soppiantato dal saper essere, dalla capacità di stare cogli altri, di comunicare, interagire. L'attenzione sarebbe rivolta alla sostanza del

sapere e non alla sua certificazione meramente formale.

In questa prospettiva, sarebbe prezioso inserire gli stage durante il percorso universitario, e non dopo, per unire tutto il mondo della formazione.

Si potrebbero, inoltre, sostenere esami "universitari", anche al di fuori dei locali canonici. Come la vendita, la cui disciplina, ora più flessibile, è cambiata radicalmente, con la diffusione dei contratti conclusi al di fuori dei locali commerciali.

Presso agenzie, pubbliche o private, si sosterebbero corsi e quindi esami di self-marketing, tecniche per parlare in pubblico, legate in genere alla comunicazione, alle pubbliche relazioni. Sono e saranno "skills" sempre più importanti.

Esami a pagamento piuttosto che tassazione iniziale, esami che costituiscano solo mere attestazioni di sapere per il nostro curriculum. E quindi **Università sempre aperta, e studenti per tutta la vita.**

Ovviamente, tutto ciò potrebbe essere realizzato solo conferendo il giusto peso all'orientamento, universitario e professionale.

Sarebbero auspicabili, dunque, programmi di esami flessibili, concordati con il docente, maggiore spazio alla ricerca piuttosto che alla mera acquisizione di nozioni, programmi di esami anche non istituzionali purché rientrino nella sfera di competenza dei docenti, che prevedano la possibilità anche di

collegamenti interdisciplinari.

Gli studenti non sono vasi da riempire di dati e date.

Non si deve porre una staccionata al loro desiderio di formarsi, con una selezione più o meno prestabilita quantitativamente e qualitativamente di esami da sostenere.

Le Università, magari con accordi con agenzie di lavoro temporaneo, potrebbero stimolare la cultura dell'alternanza studio-lavoro; e potrebbero, o meglio dovrebbero, incentivare le vacanze studio, proponendole a prezzi più accessibili a tutti.

Maggiore importanza dovrebbe essere assunta dalla tesi, primo reale tentativo di non ripetere più solo quanto si deve apprendere, ma anche, finalmente, di elaborarlo permettendo una crescita della consapevolezza di sé: andando alla ricerca di "cibi" diversi, scelti per la prima volta solo da noi, masticandoli, combinandoli tra loro grazie alla nostra intelligenza, e cercando di giungere, liberando il nostro pensiero, ad una creazione unica e personale.

Libertà di scelta, come politica intelligente per arginare gli abbandoni, troppo numerosi in Italia al primo e secondo anno di Università, e dare una risposta e possibilmente un taglio alle "vite" universitarie degli studenti in Italia troppo longeve.

Si potrebbe pensare ad una maggiore presenza delle università private in

concorrenza con quelle pubbliche, ed entrambe organizzate in modelli tipo college, o cittadelle universitarie, per favorire l'interazione piena tra gli studenti, conferendo maggiore importanza allo sport e offrendo più occasioni per stare insieme, maggiori collegamenti con il mondo produttivo, più fiducia e soldi alla ricerca.