

L'orientamento per occupati e il ruolo del Sindacato

Come è noto lo scopo dell'orientamento è aiutare le persone a gestire al meglio la propria vita professionale. Gestire la propria vita professionale può ad esempio significare individuare una determinata professione, selezionare determinati percorsi formativi per arrivare a svolgerla, fare ricerca di lavoro, etc. Questo aiuto viene offerto attraverso i servizi di informazione (l'erogazione di informazioni su percorsi formativi, professioni, tecniche ricerca di lavoro, normative sul lavoro), formazione orientativa (attività per sviluppare competenze orientative quali ad esempio corsi per il miglioramento delle capacità personali o delle proprie modalità di ricerca attiva di lavoro), consulenza orientativa (attività per facilitare i processi decisionali della persona) e accompagnamento (attività di affiancamento di persone in condizioni di bisogno impegnate in percorsi formativi e/o professionali).

Le attività di orientamento possono essere svolte con gli strumenti più diversi (ad esempio colloqui individuali, attività in piccoli gruppi, informazioni o software su siti web, test o schede pedagogiche utilizzate nel colloquio individuale o in attività in piccoli gruppi, etc.) senza che l'orientamento cambi la sua natura. Quello che caratterizza l'orientamento è infatti lo scopo, non gli strumenti utilizzati per raggiungerlo.

Un altro aspetto da evidenziare è che il cliente dell'orientamento è la persona che si rivolge all'operatore di orientamento. Questo aspetto differenzia l'orientamento da altre pratiche (ad esempio la selezione del personale e la valutazione del potenziale) che possono usare metodologie simili ma il cui cliente primario (cioè il soggetto i cui interessi vengono privilegiati in caso di conflitto di interessi) è l'impresa.

L'orientamento è un servizio tradizionalmente offerto a studenti e disoccupati adulti, e, in un numero crescente di grandi imprese, a lavoratori in fase di licenziamento (outplacement). Ma l'orientamento può essere utile anche agli occupati. La necessità di servizi di orientamento per occupati è cresciuta perché un numero crescente di persone è assunto con contratti a termine o comunque prima o poi sperimenterà il licenziamento. Quando la situazione economica è buona e/o la forma prevalente di assunzione è quella a tempo indeterminato le persone occupate possono affidarsi passivamente alla propria impresa per l'aggiornamento e l'accrescimento della propria professionalità. Impieghi a termine e rischio di licenziamento costringono invece ogni occupato a preoccuparsi costantemente e a mettere in atto strategie attive per aumentare la propria professionalità, perché una buona professionalità è la migliore assicurazione contro la disoccupazione. I servizi di orientamento possono aiutare i lavoratori occupati a mettere a punto strategie per migliorare la propria impiegabilità e inoltre a cambiare il proprio ruolo lavorativo, sia all'interno che all'esterno della propria impresa, quando quello che ricoprono non li soddisfa.

In imprese che offrono possibilità di carriera e aggiornamento per un numero consistente dei propri dipendenti le attività di orientamento possono anche favorire lo sviluppo di una forza lavoro motivata e competente.

Il Sindacato è tradizionalmente impegnato ad assicurare migliori condizioni economiche e di lavoro. Nel contesto economico che stiamo vivendo potrebbe impegnarsi anche per aiutare i propri iscritti e i lavoratori in generale a migliorare la propria professionalità attraverso la promozione (e

eventualmente l'erogazione diretta) di servizi di orientamento e la promozione di iniziative formative. Queste attività possono essere finanziate in Italia attraverso i fondi interprofessionali.

In Europa ci sono ancora poche esperienze di questo tipo. La più importante è quella del TUC Trades Union Congress <http://www.tuc.org.uk/index.cfm>, la maggiore confederazione di sindacati britannica. Nel 2000 TUC ha lanciato l'iniziativa Unionlearn (Impara attraverso il Sindacato) per promuovere l'apprendimento sul posto di lavoro. I principali risultati dell'iniziativa sono stati (vedi <http://www.unionlearn.org.uk/>):

- La costituzione di un fondo governativo, partecipato dal sindacato, per il finanziamento dell'iniziativa.
- La formazione di 13.000 delegati sindacali che promuovono l'apprendimento sul posto di lavoro
- Il finanziamento di 450 progetti locali, che hanno interessato 3000 imprese e coinvolgono ogni anno 67.000 dipendenti
- Il riconoscimento per legge della funzione dei delegati sindacali per l'apprendimento (2002)
- La costituzione di 87 centri per l'apprendimento permanente rivolti ai lavoratori

Un'altra iniziativa significativa a livello europeo è quella del bilancio di competenze in Francia. Una legge del 1991, promossa dalle parti sociali, prevede permessi retribuiti per lavoratori al fine di 'analizzare le proprie competenze professionali e personali, e le proprie attitudini e motivazioni, allo scopo di determinare un progetto professionale e, se necessario, un progetto di formazione' presso strutture appositamente costituite (i Centres Interinstitutionnelles de Bilan de Competences), gestite da rappresentanti del Governo e delle parti sociali.

In che modo strutturare l'orientamento per adulti? Tecnicamente con ogni lavoratore interessato dovrebbe essere previsto un momento iniziale (4-5 ore) per l'analisi delle proprie competenze e l'elaborazione di un progetto di miglioramento professionale (chiamato in Francia bilancio di competenze) seguito da incontri a cadenza indicativamente annuale (1-2 ore) per fare il punto dei risultati ottenuti e aggiornare il progetto professionale (check up di carriera).

Alcuni elementi importanti nella strutturazione di attività di orientamento con occupati sono i seguenti:

- la partecipazione deve essere volontaria
- va chiarita bene con i partecipanti e con i datori di lavoro la finalità dell'iniziativa: un aiuto per mettere a punto progetti di miglioramento professionale, e non la valutazione del potenziale, il supporto a rivendicazioni salariali, l'assegnazione di nuovi o diversi posti di lavoro
- i dati emersi durante le attività sono riservati e di esclusiva proprietà del lavoratore. L'eventuale trasmissione di alcuni dati all'impresa deve essere preventivamente autorizzata dal lavoratore stesso