

## L'orientamento e il collocamento degli adulti

Secondo le statistiche ufficiali 1988/89 dell'ASOSP (l'Associazione Svizzera per l'Orientamento Scolastico e Professionale) il 28,7% dell'utenza dei servizi d'orientamento in Svizzera ha più di 20 anni d'età. Il fenomeno tocca anche il Ticino che vede gli uffici regionali sempre più confrontati con delle domande di adulti che cercano nel servizio un tramite alle loro attese di riqualificazione e di reinserimento professionali. Una statistica relativa al 1991 porta ad alcune centinaia il numero dell'utenza adulta.

Questa tendenza al perfezionamento professionale è conforme alle aspettative dell'economia?

La risposta è senz'altro positiva e rivela dal semplice fatto che gli innegabili successi ottenuti dalla nostra economia sono dovuti in gran parte all'alto grado di preparazione delle persone addette alle varie fasi della produzione. Per questo motivo l'investimento permanente in know-how non può venir meno e deve continuamente essere rimesso in gioco da una politica di formazione dinamica e lungimirante. Anzi, le particolari costrizioni demografiche della nostra società – siamo una popolazione vecchia – sono tali che occorre chiederci se la formazione permanente e il riciclaggio non siano diventati elementi chiave a questo effetto.

### Le misure prese a livello federale

L'attenzione delle autorità federali competenti in materia di sviluppo economico e di livello della formazione professionale è stata richiamata soprattutto dalle preoccupazioni manifestate dagli ambienti economici nazionali a partire dalla metà degli anni ottanta per le difficoltà di reperimento di manodopera specializzata in un contesto di sempre più rapida diffusione di nuove tecniche non solo di fabbricazione, ma anche di progettazione, pianificazione, controllo, gestione commerciale... I due uffici federali competenti, l'UFIAML e l'Ufficio federale dei problemi congiunturali hanno promosso un pro-

gramma di stimoli della politica di formazione e di perfezionamento tendente ad attivare tutte le potenzialità esistenti nella popolazione ed a favorire un'azione di rinnovamento tecnologico a tutti i livelli.

Le indagini sviluppate dai due uffici sopra menzionati hanno promosso l'elaborazione del Messaggio del Consiglio federale alle Camere del 28 giugno 1989 nel motto di «un'offensiva del perfezionamento professionale». L'iter procedurale del messaggio ha portato all'adozione – da parte delle Camere il 23 marzo 1990 – dei vari decreti in favore del perfezionamento e del finanziamento di tali provvedimenti. Sono in essi contemplati sussidi ai cantoni, alle associazioni di datori di lavoro e di prestatori d'opera, alle istituzioni pubbliche e private che operano senza fine lucrativo a favore del perfezionamento professionale.

### La risposta cantonale

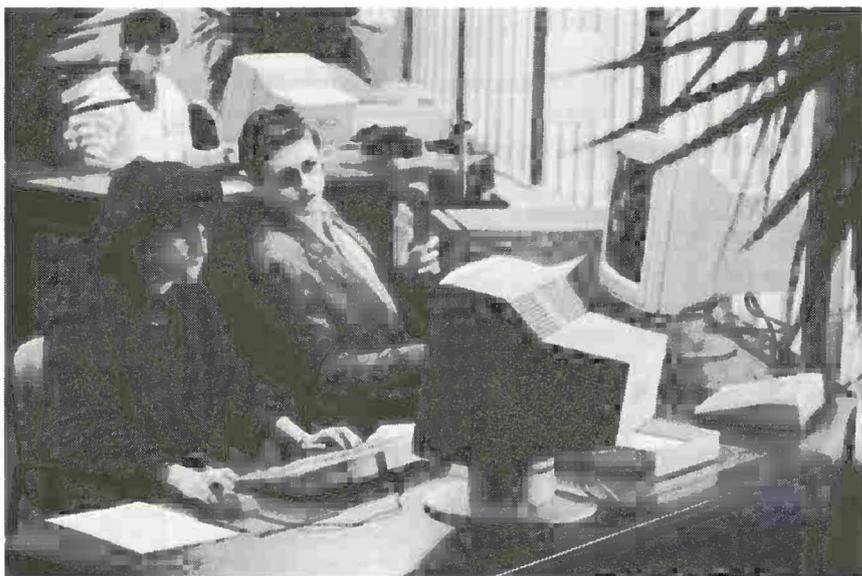
Sulla scorta di tali decreti anche il Cantone Ticino si è trovato nella possibilità di dar corpo direttamente (o sostenendo parallelamente gli ambiti privati) a delle iniziative mirate a tale scopo. Un primo passo riguarda il perfezionamento professionale di quelle persone che sono chiamate in primis ad occuparsi del problema e a

mediare le informazioni al pubblico interessato.

Dal mese di marzo 1991 infatti una trentina di orientatori, 5 dei quali ticinesi e i rimanenti romandi, stanno seguendo un corso triennale di perfezionamento sul tema «L'evoluzione del mercato del lavoro e l'orientamento degli adulti». Il corso è finanziato dall'UFIAML e dal Cantone ed è gestito dal Collegio dei Capi Ufficio di orientamento in collaborazione con i servizi della Formazione Continua delle Università di Ginevra e di Neuchâtel.

Sull'onda sempre di queste premesse federali e grazie alle indagini in tale direzione, effettuate negli anni 1989/90 dalle associazioni cantonali mantello, di precise iniziative parlamentari, si sono gettate ultimamente le basi per l'istituzione, all'interno della Divisione per la Formazione professionale del Dipartimento dell'Istruzione e della cultura, di un Ufficio per il perfezionamento professionale.

L'intenzione concreta dello Stato di intervenire in questo ambito è riscontrabile anche nelle modifiche alla Legge cantonale sulla Formazione Professionale (finora maggiormente incentrata sulla sola formazione di base). La legge mira fra l'altro a favorire la formazione permanente e a meglio coordinare l'azione della formazione con i bisogni dell'economia raccogliendo le sfide dei tempi moderni e anticipando l'evoluzione tecnologica in atto. Tali modifiche legislative assicurano la promozione, il sostegno e il coordinamento di molteplici iniziative.



## L'orientamento nell'interesse della persona

E' giusto ricordare a questo punto che l'orientamento attualmente è gestito dalla Legge e dall'Ordinanza federali sulla formazione professionale.

L'articolo 2 di detta Legge prevede che l'orientamento professionale aiuti giovani e adulti, mediante l'informazione generale e la consulenza individuale, a scegliere la professione e gli studi, come anche a preparare la carriera professionale.

L'Ordinanza, all'articolo 3 capoverso 2, specifica ancora che «la consulenza individuale debba fornire gli elementi che permettano ai richiedenti di prendere, in conoscenza di causa e responsabilmente, una decisione rispondente alle loro attitudini e inclinazioni».

Si potrebbe schizzare visivamente la posizione dell'orientamento a metà strada – una specie di «no man's land» – fra le esigenze della persona e quelle dell'economia. Una simile visione risponderebbe unicamente ai dettami teorici della disciplina e sarebbe difficilmente confermata dalla pratica, ben conoscendo le inevitabili interdipendenze dei due campi. E' pur vero che dovendo prendere in carica le prime scelte, quelle dei quindicenni, l'orientamento non ha saputo sottrarsi ad una sua «istituzionalizzazione» nell'ambito scolastico. Il che non può e non deve voler significare un implicito allontanamento dalle realtà economiche.

Anche e specialmente perché la parte conclusiva di un intervento orientativo su adulti richiede, generalmente, l'inserimento dell'utente in un contesto formativo o di lavoro nuovo o comunque diverso dal precedente. Sottolineo «generalmente» perché non sempre la domanda che giunge sul tavolo dell'orientatore è tanto chiara da essere risolta in una sola mossa. E' già stato detto che talvolta la domanda è generica e confusa e l'esigenza del cambiamento professionale o dell'adeguamento di carriera altro non nascondono che disagi personali indipendenti dallo status professionale. E' sintomo di incompetenza procedere sistematicamente a delle riforme professionali rischiose e irreversibili per le loro implicazioni (la perdita del posto di lavoro, ad esempio) quando il compito dell'orientatore si deve limitare alla delega del caso ad operatori più idonei.

E' opportuno qui sottolineare l'aspetto interdisciplinare dell'orientamento. La varietà dei servizi offerti dallo Stato pone talvolta l'orientatore nella situazione di dover operare parallelamente ad altri professionisti che hanno avuto modo di prendere precedentemente in carica il caso (il medico, i servizi psicologici, lo psichiatra, il tutore, l'educatore, l'assistente sociale, ecc.).

Una tendenza generale, più spiccata nell'ambito degli adulti, vede la consulenza strutturarsi in una serie di interventi ripetuti nel tempo. L'intervento singolo – il colloquio informativo e conclusivo – è sempre meno richiesto. E' per contro sempre più richiesta la disponibilità continua dell'orientatore considerato quale «riferimento» durante tutto l'iter del cambiamento. Riferimento che può essere sollecitato nelle forme più disparate: dal semplice colloquio telefonico (in caso di dubbi, carenze di documentazione, mancanza di recapiti) all'incontro ripetuto e programmato (dopo un certo periodo..., una volta presa una parziale decisione..., una volta verificato un particolare..., a certe condizioni...).

## La conoscenza del mercato del lavoro

E' facile arguire che le soluzioni prospettate al richiedente, quelle che più si avvicinano alla «soluzione ottimale», emanano da una doppia eventualità:

1. di saper cogliere nel discorso dell'adulto gli estremi significativi (le attese, i dubbi, le capacità, i limiti) che lo hanno portato a richiedere un aiuto;
2. di disporre di determinate strutture e casualità, all'interno del mercato del lavoro, che possano concretare il progetto allestito.

Non si dimentichi che il richiedente adulto, molto più del giovane, deve conciliare molteplici situazioni per un suo perfezionamento e per una sua riquilifica professionale. Ricopre spesso una posizione di responsabilità all'interno della sua famiglia, è innestato nel contesto sociale e politico della sua regione per cui diventa improponibile uno spostamento, ha assunto obblighi finanziari non indifferenti, ha dietro di sé una scolarità insufficiente difficile da recuperare. Penso si possa affermare che l'orientatore si trova ad agire su un campo dove si scontrano forti tensioni: gli

interessi, i progetti, i sogni delle persone da una parte e le costrizioni, gli obblighi, le esigenze della formazione, della scuola, dell'economia dall'altra. Ogni componente ha obiettivi propri, che non sempre collimano ma che hanno maggiori possibilità di incontrarsi se vasta e completa è l'offerta economica del contesto e, quel che più conta, se tale offerta è conosciuta e aggiornata.

## Quale orientamento per gli adulti?

La situazione del momento, nuova per taluni aspetti, è indicativa delle realtà future nel campo del lavoro e delle sue applicazioni. Tale situazione, che esige dal lavoratore una notevole flessibilità e disponibilità all'aggiornamento, alla specializzazione e al perfezionamento, presuppone un orientamento dinamico e propositivo, che sappia definire chiaramente le sue peculiarità, i suoi strumenti e le vie da seguire per proporre i propri servizi al pubblico e all'economia.

Un orientamento quindi oltremodo attento a quanto si sta muovendo (e molto si sta muovendo in questi tempi) nel campo del lavoro e delle sue interpretazioni.

Un orientamento presente, nei modi e nei termini ancora da definire, specialmente sui fronti più avanzati, e per questo più informati e sensibili, del lavoro: i sindacati, le associazioni padronali e professionali, gli enti privati e pubblici che trattano problematiche inerenti al lavoro, alla formazione, alla riqualificazione, all'inserimento della donna, alla parità salariale fra i sessi.

Un orientamento portato pure al consolidamento di sinergie con altri uffici e servizi statali per migliorare i contenuti delle proprie conoscenze, per condividere le proprie convinzioni, per usufruire di dati, di tendenze, di ricerche, di studi.

Il momento innovativo attuale è quindi più che mai propizio non solo per inaugurare scambi e collaborazioni con chi in futuro sarà preposto ad incrementare le occasioni di perfezionamento (il nuovo Ufficio?) ma pure per approfondire scambi e collaborazioni con chi già ora opera nel campo della formazione, con chi già ora subisce la carenza di personale qualificato, con chi già ora è confrontato con il fenomeno della disoccupazione.

Piero Ferrari