

1. Le problematiche dell'accesso al lavoro delle ragazze

L'ambito dell'accesso al mondo del lavoro è caratterizzato nel nostro Paese da tre dinamiche che parrebbero tra di loro contraddittorie:

1. da un lato si assiste ad una difficoltà ancora rilevante per i giovani, che risentono di particolari situazioni di svantaggio, legate alla loro mancanza di esperienza, dall'esistenza di sistemi di protezione dei già occupati, dalla distanza ancora rilevante tra contenuti scolastici e necessità collegate alle concrete realtà del lavoro. All'interno di queste condizioni, la posizione delle ragazze è ancora più problematica, a causa delle specifiche difficoltà che la componente femminile incontra nell'ingresso nel mondo del lavoro.

2. Ma accanto a questo fenomeno si scorge una diffusa differenziazione tra zone geografiche, micro-mercati del lavoro e figure professionali. In alcuni casi si nota una grave situazione di difficoltà, in corrispondenza ad esempio di realtà territoriali in forte ritardo nello sviluppo oppure in presenza di un eccesso di offerta in particolare femminile in talune famiglie professionali (è il caso dell'insegnamento magistrale e delle lauree umanistiche).

In altri casi invece vi è uno stato di vero e proprio "mercato dell'offerta", ovvero micro-mercati del lavoro nei quali il potenziale di offerta è inferiore alle necessità espresse dal lato della domanda.

Anche se ciò privilegia spesso la componente maschile, anche la realtà femminile sembra essere sempre più coinvolta in questa situazione di dominanza dell'offerta. Si veda il caso dei diplomi e delle lauree tecnico-scientifiche, segnatamente per ingegneria, chimica, economia, ma pure scienze politiche (gestione del personale, comunicazione, ricerca e sviluppo, editoria, marketing, finanze, internazionale, etc.).

3. Infine, si scorge una paradossale corrispondenza tra aumento relativo dell'occupazione femminile e corrispettivo aumento delle forze di lavoro femminili non occupate.

Si tratta di una realtà che conferma da un lato le difficoltà indicate per l'accesso delle ragazze nel mondo del lavoro, ma dall'altra evidenzia un contesto estremamente mobile, segnato da una vera e propria "attrazione" del mercato del lavoro tale da assorbire una quota sempre maggiore di ragazze, ma pure da stimolare in altre - poste tra le non forze di lavoro - il desiderio di ricercare un'occupazione e quindi di immettersi nella componente che ricerca lavoro.

Da queste tre indicazioni di ordine generale si possono trarre già alcune considerazioni rilevanti circa la realtà delle giovani donne.

Se pure rimane vero un dato di discriminazione nell'accesso al mondo del lavoro, questo non può essere concepito in modo indifferenziato.

La realtà infatti presenta situazioni talmente frastagliate da imporre un affronto mirato, in grado di individuare situazioni ed ostacoli veramente rilevanti, ed inoltre di indicare le risorse e le opportunità di superamento o di compensazione di discriminazioni precedenti.

- a) Certamente la componente femminile è in alcuni casi una vera e propria quota debole sul mercato del lavoro dal momento che, in presenza di situazioni socio-economiche già problematiche, finisce per presentare un meccanismo di ulteriore debolezza rispetto alle quote maschili. Si può parlare in questo caso di "discriminazioni dirette", ovvero riferite in modo aperto alla variabile sessuale.
- b) In corrispondenza invece di contesti cosiddetti "avanzati", la realtà femminile non si pone più come "fascia debole", bensì come risorsa potenzialmente positiva, che subisce peraltro discriminazioni di natura più culturale, psicologica e organizzativa, ovvero legate alle facilitazioni oppure alle restrizioni connesse a situazioni di "discriminazioni indirette". Sono note le realtà nelle quali i criteri discriminanti sono dati dall'altezza, dalla forza, dalla disponibilità di livelli elevati di flessibilità nell'uso del tempo, da veri e propri pregiudizi che associano a talune figure lavorative e professionali caratteristiche in definitiva maschili piuttosto che femminili.
- c) In questo senso occorre notare come le variabili che rappresentano un ostacolo per la componente femminile nell'ingresso nel mondo del lavoro sono spesso legate alla cultura di appartenenza, all'istruzione, al contesto locale, alla disponibilità alla mobilità ed alla flessibilità nell'uso del tempo e nello spazio. Ma spesso si è in presenza di un'associazione di elementi di difficoltà che si sommano tra di loro finendo per creare una situazione inestricabile per il singolo soggetto e la sua famiglia, e che richiedono di conseguenza un intervento di natura più sociale ed istituzionale. Si pensi ad esempio alle situazioni di marginalità, di handicap, di disagio e di disorientamento giovanile, di appartenenza a etnie nomadi od a popolazioni extracomunitarie immigrate. Occorre riconoscere in questi ambiti la carenza di informazioni e di ricerche che sappiano dare conto delle particolari situazioni di giovani ragazze che sembrano presentare problematiche specifiche e peculiari rispetto ai ragazzi.
- d) Ma una riflessione sugli ostacoli e sulle discriminazioni non può non affrontare anche il reciproco, ovvero la rilevazione

delle leve positive che rendono quella femminile una componente non più debole ma risorsa potenziale per i datori di lavoro e per le comunità locali in genere.

Queste possono essere così identificate:

- in primo luogo occorre riconoscere l'elevata funzione innovativa e anti-discriminante dello stesso mercato del lavoro quando si è in presenza di una fase positiva e prolungata del ciclo economico. I datori di lavoro sono infatti sollecitati ad ampliare l'area dei dipendenti, cercando di acquisire tutte quelle forze che il mercato del lavoro presenta. Da qui la positiva disponibilità verso la componente femminile;

- in secondo luogo diversi osservatori segnalano un notevole cambiamento culturale nello stesso mondo femminile che vede le giovanissime esprimere una cultura di tipo ottimistico, in qualche modo "onnipotentistico" e quindi negante l'esistenza di elementi di discriminazione per le donne nel mondo del lavoro.

Se le classi d'età precedenti evidenziavano una situazione problematica ed una cultura centrata sulle difficoltà e sulla carenza di autostima, le giovani ragazze presentano una concezione quasi opposta, con un'autostima eccezionale ed una disponibilità positiva ad entrare - come si dice - "in carriera", ovvero nei ruoli di responsabilità e di managerialità.

In secondo luogo, quest'ultima componente non sembra identificare più ostacoli di natura strutturale od istituzionale, bensì riconduce il successo/insuccesso sul mercato del lavoro a caratteristiche attinenti alla realtà psichica individuale ed al progetto personale di vita, come la volontà, la capacità di perseguire i risultati pur di fronte ad ostacoli e sfide, la scelta di un percorso di istruzione adeguato, la capacità di evitare "depistaggi" e distrazioni. In definitiva il saper continuamente "mirare il risultato".

Naturalmente anche quest'ultimo quadro di cambiamento culturale presenta una forte differenziazione; ma preso nel suo insieme evidenzia un peculiare intreccio tra mutamento delle caratteristiche del mercato del lavoro (e quindi di ciclo economico) e mutamento del "quadro culturale" che vede la decadenza di culture centrate sulla rilevanza delle strutture e dei meccanismi sociali e di contro la diffusione di culture che pongono al centro l'individuo e la sua vicenda nei percorsi di vita e di socialità.

2. Dinamiche del mercato del lavoro

E' utile esporre alcuni dati statistici, con tabelle riferite sia ai tassi di femminilizzazione relativi alle diverse condizioni

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

riferite al lavoro, alle persone in cerca di lavoro ed all'occupazione, mettendo in rilievo anche la variabile dell'età oltre a quella del sesso.

Giova peraltro sottolineare come le indicazioni statistiche a nostra disposizione non sempre permettono di incrociare la variabile dell'età con quella sessuale.

Si tratta certamente di una carenza che richiederebbe di essere colmata, avendo maggiore attenzione alla condizione delle ragazze.

Tav. 1 - Tassi di femminilizzazione in Italia (1980 e 1987).

Indicatori	1987	1980
Popolazione presente	51,3	51,3
Forze di lavoro	36,3	33,4
Occupati	33,6	31,5
Persone in cerca di occupazione	56,6	57,7
Non forze di lavoro	62,1	63,1

(Regione Lombardia, tav. 2.1.)

Dalla tabella si può rilevare con estrema sinteticità la presenza femminile in riferimento alla posizione rispetto al lavoro. Infatti, si nota come, ad un tasso costante - nel periodo 1980-1987 - di ripartizione percentuale della popolazione per maschi e femmine (51,3%), la componente femminile vede un aumento delle forze di lavoro (+ 2,9%) con una sensibile crescita delle occupate (+ 2,1%), una diminuzione di coloro che sono in cerca di occupazione (-1,1%) ed una diminuzione delle non forze di lavoro (-1,0%).

In altri termini, vi è una tendenza della componente femminile a recuperare posizioni di occupazione, con un'intensità maggiore rispetto a quella maschile.

Vi è certamente una crescita maggiore delle forze di lavoro rispetto alle occupate vere e proprie, evidenziando come vi sia un meccanismo di attrazione sul mercato del lavoro di donne che in precedenza non si ponevano questo obiettivo e che sono invece stimolate da un quadro economico positivo ed anche da un certo cambio di ordine culturale.

Questo meccanismo di attrazione crediamo che coinvolga maggiormente donne che in precedenza si sono occupate della famiglia, e che ora si sentono motivate ad una specifica attività lavorativa.

La condizione però prevalente per quanto riguarda le ragazze sembra essere quella della transizione dalla scuola al lavoro. Per questo è interessante osservare la tabella seguente, indicante le persone in cerca di occupazione.

Tav. 2. - Persone in cerca di occupazione secondo il sesso e l'atteggiamento nei confronti del lavoro (1980 e 1987). Val. ass. in migliaia.

Indicatori		M	F	MF	F/MF%
Disoccupati	1987	313	234	547	42,8
	1980	109	94	203	46,3
Persone in cerca di 1 ^a occupazione	1987	665	689	1.354	50,9
	1980	402	450	852	52,8
Altre persone in cerca di lavoro	1987	251	681	932	73,1
	1980	162	374	536	69,8

Fonte: cfr. tav. 2.3

Dalla tabella emergono le seguenti indicazioni:

- in generale, si assiste nel periodo considerato ad un aumento notevole di disoccupati, persone in cerca di prima occupazione ed anche altre persone in cerca di lavoro. Si passa infatti da 1591 a 2833 persone, un aumento davvero considerevole.
- La componente femminile, pur aumentando, raggiunge una quota percentuale inferiore a quella maschile: vi è infatti una riduzione del 3,5%.
- Anche tra le persone in cerca di prima occupazione, categoria nella quale sono compresi soprattutto i giovani, si tende verso la parità percentuale.
- Vi è però un aumento della componente femminile tra le "altre persone in cerca di lavoro". Queste sono definite dall'Istat come persone in età di 14 anni e più che si sono dichiarate "non forze di lavoro" ma, ad una

successiva domanda della stessa intervista, hanno affermato di cercare un'occupazione e di essere immediatamente disponibili a lavorare.

Sono anche inclusi in questo gruppo i disoccupati dichiaratisi tali che hanno perso il lavoro per motivi diversi da licenziamento, conclusione di un lavoro a tempo determinato, dimissioni.

Se ne può quindi dedurre che la componente femminile presenta quel fenomeno che viene definito di "maggiore propensione al lavoro"; oltre a ciò essa pare più instabile nell'occupazione rispetto a quella maschile (Irer 1988, p. 11).

Analizziamo ora la situazione occupazionale, con l'indicazione relativa al sesso, al settore e quindi al tasso di femminilizzazione.

Tav. 3 - Occupazione per sesso, settore e tasso di femminilizzazione (1980-1987). Valori assoluti in migliaia.

Settori		M	F	MF	F/MF%
Agricoltura	1987	1.413	756	2.169	34,9
	1980	1.851	1.048	2.899	36,2
Industria	1987	5.111	1.605	6.716	23,9
	1980	5.887	1.812	7.699	23,5
Altre attività	1987	7.322	4.630	11.952	38,7
	1980	6.300	3.589	9.889	36,3
Totale	1987	13.846	6.991	20.837	33,6
	1980	14.038	6.449	20.487	31,5

Fonte: Cfr. tav. 3.1

La tabella evidenzia soprattutto il forte processo di terziarizzazione della componente femminile: questa è occupata nelle "altre attività" per il 38,7% con una crescita del 2,4%. Ma allo stesso tempo si rileva una sensibile presenza nel settore primario, con una quota percentuale del 34,9%, con una presenza pressoché doppia rispetto a quella maschile e con un tasso di decrescita relativamente basso.

Al contrario del settore secondario, dove i maschi sono più del triplo delle femmine, che vedono un aumento di qualche frazione

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

di punto percentuale.

Vediamo ora gli occupati, distinti per posizione nella professione, classe d'età e sesso.

Tav. 4 - Occupati per posizione nella professione, classe d'età e sesso (1980-1987). Composizione percentuale colonna.

Posizione profess.		1987			1980		
		M	F	MF	M	F	MF
Imprenditori e lib. prof.	Tot.	4,6	1,7	3,6	3,1	1,0	2,4
	14-29 a.	2,3	1,2	1,9	1,6	0,7	1,3
Lavoratori in proprio	Tot.	23,7	14,9	20,7	23,1	15,2	20,7
	14-29 a.	13,4	8,0	11,2	11,4	6,3	9,4
Coadiuvanti	Tot.	2,6	9,8	5,1	2,6	11,3	5,3
	14-29 a.	7,6	6,8	7,3	6,6	6,6	6,6
Dirigenti e impiegati	Tot.	26,8	39,9	31,2	21,6	32,1	24,9
	14-29 a.	20,4	41,8	29,0	19,1	39,3	27,0
Operai e assimilati	Tot.	42,2	33,7	39,1	49,6	40,4	46,7
	14-29 a.	56,2	42,2	50,6	61,3	47,1	55,7

Fonte: cfr. tav. 5.3

Gli aspetti emergenti dalla tabella sono:

- la quota maggiore di ragazze appare occupata nella categoria "Dirigenti e impiegati" (si presume che si tratti per la quasi totalità di impiegate). Ciò significa che il processo di terziarizzazione procede anche nel cosiddetto "terziario implicito", ovvero nelle posizioni impiegate presenti pure nel primario e secondario.
- L'aumento percentuale maggiore rispetto a quello maschile si ha nella prima categoria, "Imprenditori e liberi professionisti" (dallo 0,7% del 1980 all'1,2% del 1987). Occorrerebbe peraltro verificare quale sia la consistenza di status di queste ragazze in posizione prevalentemente libero-professionale; ma, a parte ciò, è un dato che segnala

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

perlomeno un cambio di mentalità, ed un tentativo di mobilità verticale oltre che di cultura dell'autoimpiego.

Quest'ultimo aspetto ha un significato importante - al di là dei meri numeri - dal punto di vista del mutamento degli atteggiamenti e dei segnali di un fenomeno culturale nuovo.

- La riflessione precedente si collega al dato relativo ai lavoratori in proprio: si registra qui un aumento dal 6,3% all'8,0%.
- Aumentano pure, anche se in misura minore, i coadiuvanti.
- Vi è infine una diminuzione sensibile nella categoria "Operai e assimilati", in media con il dato maschile.

Si può rilevare che l'occupazione femminile è marcatamente più "giovane" di quella maschile: per ogni 100 occupate nel 1987, 31 avevano meno di trent'anni. Per i maschi, solo 23 su 100 erano sotto i trent'anni.

Tav. 5 - Occupati per posizione nella professione, classe d'età e sesso (1980-1987). Percentuale di giovani sul totale.

Posizione profess.	1987			1980		
	M	F	MF	M	F	MF
Imprenditori e lib. prof.	11,7	21,4	13,2	12,7	23,1	14,1
Lavoratori in proprio	13,0	16,3	13,8	11,7	14,1	12,3
Coadiuvanti	66,4	21,3	36,9	61,1	19,8	33,5
Dirigenti e impiegati	17,5	32,0	23,7	21,0	41,4	29,3
Operai e assimilati	30,5	38,3	32,8	29,4	39,5	32,2
Totale occupati	23,0	30,6	25,5	23,8	33,8	27,0

Fonte: cfr. tav. 5.4

Da questa tabella si può ricavare che l'occupazione femminile tende ad essere in proporzione sempre più "giovane" di quella maschile: per ogni 100 occupate nel 1987, 31 avevano meno di trent'anni, mentre tra gli occupati maschi solo 23 su 100 erano giovani.

Per i dirigenti e gli impiegati di sesso femminile il 32% sono ragazze.

Le giovani donne sono riuscite ad aumentare la loro quota sul totale degli occupati tra i lavoratori in proprio, in misura maggiore che per i maschi, ed anche tra i coadiuvanti (ma qui è maggiore il fenomeno per i maschi).

Per le altre posizioni professionali la componente delle giovani donne decresce rispetto al totale.

Se ne ricava che nel periodo 1980-1987 la dinamica dell'occupazione femminile non sembra aver favorito le giovani donne rispetto a quelle di altre classi di età; e ciò può essere posto in relazione all'aumento della scolarità che tende a mantenere fuori dal mercato del lavoro un numero crescente di persone impegnate - appunto - nelle attività di istruzione e di formazione.

Occorre aggiungere a questo la continua e costante riduzione del tasso di natalità, che rende sempre meno consistenti le classi di età giovani rispetto al totale.

In definitiva, siamo di fronte ad una serie di chiari segnali di sblocco della struttura rigida del mercato del lavoro nazionale rispetto alla componente femminile (ma sarebbe necessario disporre di dati precisi per quanto riguarda le singole aree territoriali circa l'attività delle ragazze), oltre ad incoraggianti indicazioni circa la comparsa di un nuovo atteggiamento culturale riferito al lavoro autonomo femminile. Ma in genere, il beneficio di questa crescita di occupazione femminile sulla componente giovanile pare non elevato, tenuto conto anche dell'intreccio con l'elevamento dei tassi di scolarità.

E' infine da segnalare la comparsa di un nuovo tipo di "segregazione occupazionale delle ragazze": la terziarizzazione, ovvero il lavoro impiegatizio.

3. Le dinamiche formative

La realtà italiana presenta - riguardo alla componente femminile - un tasso di scolarizzazione che la avvicina ai Paesi a più elevato sviluppo economico e sociale.

Le variazioni più rilevanti in aumento si riscontrano per la scuola secondaria superiore e per l'università, con un tasso di partecipazione femminile sempre più elevato di quello maschile.

Certamente questo fenomeno è da attribuirsi ad un incrocio di elementi:

- da un lato una tradizionale tendenza femminile allo studio, di contro ad una visione "lavorista" della componente maschile;
- dall'altro la consapevolezza per le ragazze che, a fronte di una specifica difficoltà nell'inserimento nel mondo del lavoro, sia necessario investire in modo particolare nell'istruzione al fine di migliorare il proprio impatto.

Quindi, notiamo un'offerta di lavoro femminile mediamente più scolarizzata di quella maschile. Ma questo non sembra ancora tradursi in un consistente fenomeno di maggiore estensione del ventaglio di ingressi come pure di ampliamento della verticalità delle occupazioni per le ragazze.

Ciò è segno di una persistente - anche se meno intensa sul piano quantitativo ma più rilevante su quello qualitativo - situazione di difficoltà che mantiene quella che viene definita come "segregazione femminile" (Irer 1988).

Le problematiche formative rivelano inoltre una situazione che evidenzia la persistenza di stereotipi culturali circa i percorsi di studio preferiti dalle ragazze.

Ad esempio, l'incidenza femminile nelle scuole più tradizionalmente "maschili" (agrarie, industriali, per geometri) sembra essere variata di poco, mentre in quelle tradizionalmente "femminili" (turismo, periti aziendali, istituti d'arte, magistrali) tale incidenza è aumentata anche se l'indice di presenza femminile non è variato di molto.

Anche altri percorsi si vanno facendo sempre più femminili, quali il liceo ginnasio.

La situazione sembra equilibrarsi maggiormente nell'Università, dove la componente femminile tende ad avvicinarsi anche a facoltà nel passato poco frequentate.

Rimane però un'area di prevalenza maschile (ingegneria, chimica industriale, fisica, agraria) accanto ad un'area più femminile (magistero) o in via di femminilizzazione (scienze naturali e biologiche, matematica).

La tematica formativa richiama perciò lo stretto rapporto esistente tra percorsi scolastici e percorsi lavorativi ed occupazionali.

Spesso ci si trova di fronte ad un continuum tra segregazione formativa e segregazione lavorativa, in modo tale da rilevare una forte incidenza della variabile culturale, della struttura familiare e delle motivazioni che sostengono le scelte di formazione e di lavoro-professione delle ragazze.

Da qui la necessità di trattare specificamente il tema della segregazione occupazionale.

Il tema richiede peraltro di essere affrontato da un'angolatura corretta: le differenze percentuali tra componente femminile e componente maschile non sono di per sé indice di segregazione, bensì segnale di una possibilità in tal senso.

E' perciò necessario un intervento che renda libera la scelta da parte delle ragazze, e che rimuova gli ostacoli che impediscono particolari opzioni considerate tradizionalmente "maschili".

Dà qui la necessità di concentrare l'attenzione sui fattori e sui meccanismi che intervengono nelle decisioni e negli orientamenti delle ragazze verso certi tipi di percorso formativo, dando anche particolare importanza agli aspetti motivazionali, oltre che ai vincoli legati al background culturale ed all'origine sociale delle stesse.

Si tratta di un nodo - quello dell'orientamento - che pare sempre più cruciale per coloro che vogliono intervenire in modo tale da stimolare azioni positive a favore delle giovani donne al fine di migliorarne il quadro delle scelte e dell'espressione nell'esperienza scolastica ed in quella di lavoro.

4. La differenza sessuale nelle organizzazioni di lavoro

Le più recenti riflessioni tendono ad aggiungere alla tradizionale lettura dei processi di femminilizzazione e di esclusione delle donne relativi al mondo del lavoro, una nuova linea di riflessione definita come promozione delle "differenze uomo-donna" nelle realtà aziendali (M.Chiesi - P.Piva 1988).

Nel primo caso le riflessioni si concentrano sui fenomeni della terziarizzazione, della segregazione orizzontale e verticale, della crescita delle componenti "relazionali" in diverse aree del Welfare State e dei servizi privati.

Nel secondo caso il tema centrale della riflessione non è più tanto l'uguaglianza, quanto la differenza, e l'analisi si concentra sulla comprensione dei meccanismi di funzionamento delle organizzazioni di lavoro.

Infatti, facendo riferimento ad un filone di teoria dell'organizzazione che rileva il rapporto tra struttura formale ed informale, la crucialità dei fenomeni culturali, l'esistenza di aree di incertezza e di strategie multiple da parte dei soggetti (M.Crozier - E.Friedberg 1978; P.Gagliardi 1986), si evidenzia la presenza di una forma di discriminazione di tipo sessuale che appare più sottile ed anche più complessa dei tradizionali stereotipi culturali ed organizzativi.

In tal senso si considera il modo tradizionale di governare le organizzazioni di lavoro come un approccio "asessuato", ovvero riferito ad un'antropologia asettica, univoca, indefinita.

Al contrario, la coscienza circa l'esistenza di una differenza femminile ripropone l'idea di una differenza maschile ed - al limite - di ogni persona.

Le differenze sono infatti intese come un patrimonio particolare proprio di ogni persona, che si sviluppa nelle relazioni di lavoro in modo espressivo e motivante e che può diventare una risorsa per la stessa organizzazione.

Esistono perciò dei meccanismi discriminatori che tendono a penalizzare alcune di queste diversità, in particolare quando si attribuisce un valore inferiore a certe qualità femminili nel lavoro, solo perché queste sono diverse dalle qualità maschili e non perché siano meno utili e produttive.

Da qui lo stimolo a ricerche ed anche interventi di sviluppo organizzativo che sappiano valorizzare le peculiarità delle "risorse umane", e che si concentrano su due grandi linee-guida:

- a) dare a tutti le stesse opportunità (pari opportunità);
- b) favorire l'espressione delle qualità diverse di ognuno e l'integrazione tra diversi (gestione delle differenze).

Si introduce a tal punto il concetto di "discriminazione positiva", che presuppone l'adozione - in situazioni nelle quali le donne sono sottorappresentate - di misure che privilegino l'accesso femminile su quello maschile.

Questa riflessione appare particolarmente interessante perché, oltre ad evidenziare la doppia regolazione delle organizzazioni, ad un tempo formale ed informale, evidenzia meccanismi di discriminazione radicati ma propone pure linee di intervento per la loro rimozione, al fine di mobilitare nelle imprese una cultura ed una capacità gestionale che sappia valorizzare le differenze uomo-donna in un disegno organico (o "sinergico", come viene detto).

1. Una prima area di espressione di tali meccanismi è costituita dalla compatibilità tra ruolo sociale e ruolo di lavoro.

In tale ambito la dimensione sociale della donna è estremamente differente da quella dell'uomo, dovendo essa tenere conto di compiti particolari e distinti, quali la cura dei figli, della casa, dell'uomo, degli altri familiari.

Allo stesso tempo l'area del lavoro presenta alcune variabili che vanno tenute in stretta considerazione per la ricerca degli elementi di discriminazione intesi come fattori di incompatibilità:

- il carico di lavoro;
- il carico di responsabilità;
- il lavoro notturno;
- gli straordinari;
- la sede distante;
- i trasferimenti continui.

Come si vede, le variabili poste in gioco sono la gestione del tempo, dello spazio e l'incomprimibilità dell'area dei compiti

extra-lavorativi.

2. Nella definizione della coerenza tra ruolo di lavoro e cultura risulta rilevante la comprensione della variabile definita come "investimento emotivo sugli obiettivi", che appare differente tra soggetto maschile e soggetto femminile. Da qui ne deriva il modo in cui le singole persone aderiscono ad un certo ruolo, che può essere espressivo o repressivo della propria realtà culturale. E' rilevante perciò, nel momento in cui si attribuiscono gli incarichi, tenere conto delle preferenze personali ed offrire una varietà di opportunità. Le variabili rilevanti per questo fine sono:
- a) le regole del lavoro;
 - b) le regole sociali;
 - c) l'adesione del soggetto alla cultura del genere di appartenenza;
 - d) la struttura della personalità.
3. L'impresa ha in sé una costante tendenza ad omologare le differenze intorno ad un tipo neutro di persona. D'altra parte le moderne forme di gestione organizzativa e delle "risorse umane" tendono a mobilitare le energie individuali in modo da migliorare il grado di risposta dell'organizzazione alle sfide interne ed esterne. Vi è peraltro un "modello conformista" di gestione umana, ed uno dinamico che considera l'influsso delle "differenze di genere". Quelle riferite alla componente femminile sembrano essere le seguenti:
- a) l'impegno nella vita fuori dal lavoro;
 - b) la possibilità di esprimere nuove abilità professionali;
 - c) l'investimento emotivo ed esistenziale nel lavoro;
 - d) la possibilità di definizione di un'immagine unitaria della personalità.

In definitiva, questo nuovo filone di analisi tende ad introdurre modalità innovative di intervento al fine di eliminare le discriminazioni di genere nelle organizzazioni del lavoro.

Gli strumenti privilegiati sono:

- le azioni positive;
- la contrattazione;
- la gestione organizzativa.

5. Una mappa delle distorsioni e dei condizionamenti

A questo punto è possibile tracciare una "mappa" delle discriminazioni relative alla variabile sessuale nell'ingresso nel mercato del lavoro:

- a) condizioni che impediscono l'approccio delle ragazze al mondo del lavoro. Appartengono a questa tipologia:
- la cultura familiare e territoriale;
 - la mancanza di un titolo di studio adeguato;
 - le scelte personali o familiari di vita (aiuto in famiglia, matrimonio);
- b) situazioni di debolezza circa le scelte scolastiche e formative, ovvero scelte di "segregazione formativa" oppure carenza di istruzione-formazione.
- c) Discriminazioni dirette, ovvero, di fronte ad uguali caratteristiche di ragazzi e ragazze, preferenza per i primi.
- d) Discriminazioni indirette, ovvero situazioni che - pur non escludendo la possibilità di un'assunzione o di una promozione di ragazze - evidenziano la presenza di selettività connessa a variabili (spesso ingiustificate dal punto di vista del pieno esercizio del lavoro) indirettamente penalizzanti, quali la statura, la forza, la flessibilità nel tempo e la mobilità nello spazio, oltre a taluni tratti psicologici, quali la decisione, la resistenza ai sentimenti, la capacità di affronto delle tensioni, la capacità di resistenza alla fatica.
- e) Segregazione femminile il settori, ruoli e livelli lavorativi e professionali che presentano elevati tassi di femminilizzazione e quindi rigide barriere alla mobilità sia orizzontale che verticale.
- f) Occorre poi accennare anche all'area delle molestie sessuali e delle "attenzioni" non volute cui sono troppo spesso oggetto le ragazze nel mondo del lavoro, e che si evidenziano nei rapporti con colleghi e superiori maschi, finendo per diventare segnali - implicitamente o esplicitamente - di possibilità/impossibilità di "protezione", di privilegi e di carriera. A questo proposito, occorre notare come l'area dell'organizzazione informale è fortemente segnata da simpatie ed antipatie connesse alla variabile sessuale.
- g) Assenza di valorizzazione delle peculiarità femminili, ovvero una concezione che tende a considerare concluso un processo di eliminazione delle discriminazioni a sfavore delle ragazze con il solo fatto di accettarle in ruoli lavorativi "simili" a quelli maschili.
- E' infatti estremamente ricca la ricerca e l'esperienza relativa alla "diversità femminile", ed è abbastanza acquisito il concetto di un apporto positivo della componente femminile nelle organizzazioni di lavoro. Caratteri quali la comunicazione, il lavoro d'équipe, la reciprocità, l'essenzialità ed anche in qualche misura la riduzione di aspetti ingiustificati connessi a situazioni di potere e di conflitto inter-organizzativo, sono tutti fattori segnalati come apporto positivo della componente femminile.

6. Le iniziative

E' ora importante dare conto della notevole mole di interventi - rispetto alle carenze del pur recente passato - che negli ultimi anni si sono creati nell'ambito delle azioni rivolte a favorire pari opportunità per le donne nel mondo del lavoro. Tre sembrano essere le aree focali di intervento:

- A) l'orientamento;
- B) la formazione professionale;
- C) le pari opportunità nel mondo del lavoro.

6.1 Orientamento

Gli interventi rilevati dal Rapporto Isfol sull'orientamento.

E' rilevante comprendere quale sia il riferimento specifico alla tematica femminile da parte degli strumenti e delle strutture di orientamento.

L'ultimo rapporto Isfol, basato su un'indagine presso i diversi enti che si occupano del tema, rileva con sconcerto la sostanziale "inesistenza di specifiche attività di orientamento rivolte alle donne" (Isfol 1988, p. 161).

Infatti, oltre l'85% dei soggetti intervistati ha dichiarato di non attuare iniziative mirate specificatamente a questa utenza.

Si rileva pertanto una scarsa sensibilità alla questione femminile, che sul piano formativo e quindi orientativo presenta caratteristiche peculiari, che si concentrano su due fenomeni:

- la forte accentuazione della presenza femminile nel processo di scolarità;
- la presenza di meccanismi di segregazione formativa cui fanno riscontro conseguentemente altrettanti fenomeni di segregazione lavorativa.

A fronte della rilevanza del fenomeno, si riscontra quindi una quasi totale assenza di iniziative specifiche da parte dei distretti scolastici (98% di risposte negative), degli Irrsae e dei Provveditorati (95% di risposte negative) ma anche delle stesse Regioni (94,5%).

Le uniche eccezioni sono date dalle agenzie private che per metà circa non attuano tali iniziative, quindi il loro intervento per questa tipologia di utenza coinvolge metà di tali strutture.

Viene presentato il caso di Reggio Emilia, esperienza che in seguito assumerà la metodologia del progetto *Retravailler* (si veda più avanti).

Si tratta di un'iniziativa composta di molteplici attività, volta a tre obiettivi:

- far conoscere la situazione di difficoltà in particolare delle giovani donne nell'accesso al mercato del lavoro (due terzi del totale della disoccupazione nel 1987, anno di inizio

- dell'esperienza);
- offrire alle donne uno strumento per meglio progettare il proprio percorso personale di ingresso nella vita attiva;
 - elaborare un approccio culturale ed informativo utile alla nascita di successive esperienze sul tema.

Lo strumento più rilevante realizzato nell'esperienza di Reggio Emilia è costituito dalla Guida al lavoro per le giovani donne, dal titolo "Se la strada non la sai", su iniziativa delle amministrazioni comunale e provinciale.

Questa è realizzata dopo una serie di incontri con le associazioni imprenditoriali, sindacali e con le associazioni femminili. Inoltre con Istituti superiori (ultime classi) ed interlocutori diversi.

La Guida è divisa in quattro parti:

- informazioni generali sui concetti di lavoro e mercato del lavoro, compiti degli organismi pubblici, l'apprendistato, i contratti di formazione-lavoro, etc.;
- come cercare lavoro, la richiesta di libretto, l'iscrizione all'ufficio di collocamento, il curriculum, il colloquio con il datore di lavoro, la partecipazione ad un concorso pubblico, l'avvio di un'iniziativa di autoimprenditorialità, la cooperazione, etc.;
- i rapporti formazione-lavoro come incontro di percorsi di istruzione e percorsi professionali;
- gli allegati con indirizzi locali utili, esempio di curriculum, etc.

Una volta elaborata la Guida, si realizzano incontri nelle scuole ed iniziative di divulgazione per diffondere i contenuti dell'esperienza.

Viene aperto un Centro Servizi Orientamento con uno sportello riservato alle ragazze; si realizza uno spazio televisivo regolare sulle reti locali, un Servizio Informazioni chiamato Cercalavoro che offre in modo diretto tutte le informazioni previste nella guida.

Per la fase successiva si intende avviare un lavoro con gli insegnanti, in modo da creare conoscenze e capacità di orientamento su questo tema.

Il progetto Retravailler.

Diversamente - o successivamente - da quanto rilevato dal Rapporto Isfol, si diffondono altre esperienze di orientamento rivolto alle donne.

Il caso forse più emblematico è dato dal progetto Retravailler (M.T.Figari - G.Parisi 1989).

Si tratta di un'area di interventi che hanno avuto origine da un'esperienza francese del 1974 fondata dalla sociologa Evelyne Sullerot.

Dopo essersi espansa in tutte le regioni della Francia ad eccezione della Borgogna e della Corsica - l'iniziativa ha visto un ampliamento con la costituzione a Strasburgo nel giugno 1988

della EWA (European Woman Action) composta da rappresentanti di quattro paesi europei (Francia, Spagna, Italia, Grecia) con l'obiettivo di promuovere le azioni di pari opportunità nel campo dell'orientamento professionale, della formazione e della promozione sociale delle donne, sia nei singoli paesi Cee che nelle istituzioni comunitarie.

Tale associazione, che si propone come punto di riferimento metodologico, formativo ed anche operativo di esperienze differenti, intende realizzare interventi riferiti a:

- confronto delle diverse realtà nazionali in materia di orientamento, formazione ed inserimento professionale;
- scambi di proposte e di metodi di formazione;
- formazione dei formatori;
- interventi presso i responsabili del potere pubblico a livello nazionale ed europeo.

In Italia si sono realizzate diverse iniziative:

- * Milano: Associazione Orientamento Lavoro Lombardia (privata);
- * Varese: Comunità montana Valceresio e Centro di formazione professionale di Bisuschio;
- * Bologna: Pari opportunità (Amministrazione provinciale);
- * Reggio Emilia: Assessorato formazione professionale della Provincia;
- * Firenze: Servizio orientamento (Amministrazione provinciale e Comune);
- * Siena: Commissione Pari Opportunità (Provincia);
- * Roma: Associazione Orientamento Lavoro Lazio (privata).
- * Verona: Orientamento Lavoro Veneto (privata);

In sostanza, Retravailler rappresenta uno strumento volto ad agevolare il reinserimento delle donne nella vita professionale. Il metodo Retravailler si sostanzia in un corso per donne, con il quale si intende introdurre la partecipante in un percorso di conoscenza di sé e delle proprie potenzialità, quindi di conoscenza del mondo del lavoro ed infine formulazione di un progetto professionale.

Nella prima parte dello stage opera un' "animatrice" con il compito di suscitare la consapevolezza circa le potenzialità delle corsiste.

Dopo lo stage la corsista può usufruire individualmente di un servizio di follow-up da parte della "consigliera professionale", per approfondire sia gli aspetti personali della ricerca di lavoro che problemi professionali specifici.

Il metodo Retravailler comprende, oltre al corso, le seguenti azioni:

- SOA (Sessione di orientamento approfondito), ovvero corsi di 50 e più ore rivolti agli iscritti nelle liste di disoccupazione;
- FAIRE (Formazione attiva e intensiva per la ricerca di occupazione) per disoccupati di lunga durata;
- RE.AGIR, corsi da realizzare in presenza di ristrutturazioni e

- conseguenti necessità di cambiamenti da parte dei lavoratori;
- CLD (per disoccupati di lunga durata), corsi di 450 ore articolati in azioni modulari con percorso personalizzato e pratica in azienda;
 - altri moduli per l'inserimento sociale e professionale della madri sole, dei detenuti, dei giovani.

Le esperienze italiane, come si è visto, si distinguono tra private e pubbliche.

Le prime hanno maggiore libertà e rapidità d'azione, mentre le seconde possono avvantaggiarsi del finanziamento pubblico.

L'esperienza francese indica peraltro il fallimento delle esperienze gestite dalle regioni; mentre il caso italiano sembra ulteriormente complicato dall'estrema limitatezza di iniziative di formazione degli adulti che colpisce in particolare le donne che hanno assolto compiti familiari negli anni in cui è possibile una formazione gratuita.

Le stesse attività di sostegno all'occupazione si riferiscono quasi esclusivamente alle fasce giovanili.

Per questo motivo, nel nostro contesto i centri che si ispirano al metodo Retravailler operano anche al fine di superare gli ostacoli che la legislazione presenta nel campo del reinserimento lavorativo delle donne adulte.

6.2 Formazione

Vogliamo esplicitare in modo organico il disegno progettuale circa gli interventi rivolti alle donne, distinguendoli in diverse categorie d'azione:

1. le iniziative pilota (o sperimentali), tese alla identificazione degli ambiti problematici ed alla elaborazione di progetti di intervento successivi;

2. gli interventi orientati all'innovazione dello stile formativo degli operatori;

3. le iniziative volte a migliorare la transizione scuola-lavoro per l'utenza femminile (primo lavoro);

4. le iniziative di rientro formativo di donne che abbiano in precedenza abbandonato il lavoro;

5. gli interventi di riqualificazione del personale femminile nei luoghi di lavoro;

6. le azioni formative orientate alla promozione lavorativa di donne in settori o ambiti nei quali esse siano sottorappresentate.

Analizziamo ora ogni specifico tipo di intervento, definendone

gli orientamenti generali, le modalità e gli strumenti d'azione.

1. Le iniziative pilota (o sperimentali), tese alla identificazione degli ambiti problematici ed alla elaborazione di progetti di intervento successivi.

Si tratta di iniziative che si pongono come obiettivo l'approfondimento di una particolare condizione di problematicità circa l'inserimento e la vita lavorativa di specifici soggetti e gruppi.

Nel nostro caso, la condizione di segregazione del soggetto femminile deve poter essere analizzata a partire da differenti contesti (settori di attività, ambiti di vita, situazioni problematiche particolari) oppure con enfasi diverse (culturale, dell'organizzazione, del sistema scolastico-formativo, dell'organizzazione del sistema lavorativo, etc.).

Le iniziative pilota rappresentano quindi la modalità iniziale di intervento in riferimento a soggetti particolarmente svantaggiati, alla luce peraltro di un potenziale di valorizzazione delle risorse umane che - nel caso della questione femminile - è indubbiamente reale.

Secondo una sequenza metodologica, questo primo tipo di iniziativa avrà la modalità della ricerca-azione; cercherà di estendere l'ambito del confronto con iniziative simili svolte in diversi contesti nazionali od internazionali; condurrà alla cura particolare della documentazione finale, elaborata in modo tale da costituire una "banca-progetti" o moduli formativi che permettano la riproducibilità dell'esperienza in fasi successive, sempre più finalizzate ad obiettivi specifici.

L'intervento pilota realizza quindi i suoi obiettivi nella misura in cui apre ad un ventaglio successivo di iniziative, che si muovono nell'alveo delle linee tracciate dalla ricerca-azione.

2. Gli interventi orientati all'innovazione dello stile formativo degli operatori.

Una prima ricaduta dell'intervento-pilota si realizza attraverso la maturazione di una sensibilità formativa nuova negli operatori che operano in corsi a prevalenza femminile.

Anche nel sistema formativo-professionale si ritrovano forme di segregazione simili a quelle rilevabili nei contesti di lavoro: occorre quindi che lo stile dei moduli di orientamento e le successive modalità formative e didattiche siano realizzate in modo tale da costituire una specie di "discriminazione positiva" a favore delle donne, mettendole in grado di superare situazioni di auto-limitazione o di acquiescenza in ruoli formativi segreganti.

D'altra parte i settori solitamente ad alta concentrazione femminile (ad esempio il lavoro d'ufficio) presentano anche maggiori difficoltà di occupazione. Da qui la necessità di comprendere in modo più accorto i percorsi scuola-formazione-lavoro delle donne, in modo tale da realizzare forme di correzione e di sostegno.

Particolare attenzione va dedicata alla fase del reperimento dell'utenza dei corsi, come pure alla fase dell'orientamento. Inoltre è necessario realizzare tipi di percorsi formativi caratterizzati da una maggiore consapevolezza circa la "differenza" femminile rendendo possibili spazi di espressività e di confronto tra le diverse culture presenti nell'attività formativa.

3. Le iniziative volte a migliorare la transizione scuola-lavoro per l'utenza femminile (primo lavoro).

Oltre all'intervento sugli operatori e quindi sulle fasi tradizionali dell'attività didattica, occorre concentrare l'attenzione sulle modalità in cui si realizza la transizione scuola-lavoro per l'utenza femminile.

In questo caso si cercano di attivare - in contesti territoriali definiti - forme di orientamento scolastico e professionale rivolte in particolare all'area femminile.

Notevole utilità deriva da ricerche, studi e rilevazioni che permettano di comprendere le tipologie di percorso, gli ostacoli evidenziati e gli interventi più opportuni.

E' necessario in questo caso che si operi in modo integrato tra rappresentanti del sistema scolastico, del sistema formativo più lato, delle istituzioni pubbliche, del mondo associativo e del sistema d'impresa.

In tal senso sono estremamente utili gruppi femminili di ricerca, progettazione e stimolazione di programmi di intervento.

Naturalmente è necessario che tali organismi abbiano la possibilità di incidere sulla programmazione formativa in sede locale.

Infine occorre ricordare come l'azione di tali gruppi è maggiormente efficace nella misura in cui può essere appoggiata da interventi di supporto, in particolare da parte di coloro che operano attivamente nel campo della progettazione e della realizzazione di iniziative formative di pari opportunità.

4. Le iniziative di rientro formativo di donne che abbiano in precedenza abbandonato il lavoro.

Si tratta di una problematica nuova dal punto di vista quantitativo, ma pure qualitativo. Infatti, la diffusione di una sensibilità più aperta circa il ruolo della donna nella società - accanto ad un'estensione delle opportunità di lavoro - ha portato

ad una maggiore propensione verso il rientro lavorativo da parte di donne che avevano già svolto un'esperienza lavorativa precedente, oppure che, al termine degli studi ed in presenza di ostacoli o di scelte di altra natura, avevano rinunciato ad una valorizzazione lavorativa del proprio bagaglio formativo.

La novità qualitativa di tale problematica sta nell'intreccio tra educazione degli adulti, riqualificazione professionale e stile formativo "al femminile". E' quindi necessario un intreccio di sensibilità, di competenze e di modalità organizzative che nel momento attuale sembrano particolarmente carenti.

Sul piano operativo si prende avvio da alcune esperienze-pilota, finalizzate in primo luogo alla sensibilizzazione dei soggetti di programmazione del sistema di formazione professionale (Enti locali, Enti formativi, Imprese, etc.) in modo tale da inserire nel ventaglio delle tipologie formative anche questa nuova modalità d'azione.

In secondo luogo si realizza una progettazione di percorsi formazione-lavoro che valorizzano al massimo le conoscenze ed esperienze precedenti, orientando le donne coinvolte verso occasioni lavorative adeguate e reali.

La modalità dell'alternanza formazione-lavoro è curata in modo particolare, in modo da permettere un apprendimento a partire dalle concrete realtà e problematiche di lavoro.

5. Gli interventi di riqualificazione del personale femminile nei luoghi di lavoro.

Si tratta di un'area di interventi sulla quale sono state realizzate le prime iniziative di pari opportunità. L'esito di queste non può ancora essere considerato soddisfacente, poiché spesso si confondono in tali iniziative motivazioni coerenti all'obiettivo prefissato con elementi di altra natura che non aiutano il positivo esito finale.

In particolare occorre curare adeguatamente la progettazione degli interventi di riqualificazione, cercando di inserirli in disegni strategici certi, in modo tale da non lasciare a se stesso il gruppo delle donne riqualificate al termine del processo lavorativo.

In questo senso la fase preventiva costituisce il momento chiave per il successo dell'iniziativa; ha quindi bisogno di un sostegno non casuale e neppure episodico da parte della direzione d'impresa, dei sindacati dei lavoratori e degli organismi di programmazione e di gestione degli interventi.

6. Le azioni formative orientate alla promozione lavorativa di donne in settori o ambiti nei quali esse siano sottorappresentate.

Il Fondo Sociale Europeo finanzia azioni formative di questa natura, a condizione che siano effettivamente rivolte

all'inserimento lavorativo di donne in settori nei quali vige una discriminazione negativa nei loro confronti. Tale discriminazione esiste sia a livello settoriale, sia a livello "verticale", ovvero dei ruoli gerarchici superiori.

Anche in questo caso occorre concentrare l'attenzione sull'analisi preventiva del contesto in cui si intende collocare l'azione formativa, per cogliere i reali meccanismi (culturali, strutturali) di discriminazione, evitando così di operare unicamente sulla spinta di "buone intenzioni" poco supportate da elementi di reale fattibilità.

Estremamente rilevante risulta a questo proposito l'accordo preventivo con le imprese coinvolte nel progetto, in modo da prefigurare un inserimento lavorativo il meno problematico possibile.

In alcuni casi tali azioni assumono i contenuti della formazione all'autoimprenditorialità, solitamente attraverso la costituzione di cooperative di servizi sia alle imprese che ai cittadini. Questi servizi possono riguardare:

- processi amministrativi e di contabilità generale;
- gestione del personale;
- gestione vendite;
- servizi informatici;
- servizi di marketing;
- consulenza assicurativa;
- patrocinio legale;
- trattamento dei testi;
- attività editoriale;
- gestione di iniziative pubbliche;
- servizi di tempo libero;
- servizi educativi;
- servizi di assistenza e di accompagnamento.

Come si vede, la gamma di servizi potenziali è estremamente vasta; non per questo l'attivazione di cooperative di tal genere risulta facile: occorre concentrare l'attenzione sia sulla presenza di forti leadership orientate all'imprenditorialità, sia sulla effettiva preparazione professionale delle operatrici.

In tal senso è utile che la seconda parte del corso si realizzi secondo la metodologia dei "compiti reali", operando su commesse di lavoro provenienti da enti pubblici od aziende private.

La cooperativa dovrà poi essere supportata adeguatamente sul piano finanziario, fiscale, organizzativo e del marketing, poichè è facile in questi settori rischiare l'insuccesso vista la notevole concorrenza e l'alto contenuto tecnologico dei processi coinvolti.

6.3 Mondo del lavoro

La raccomandazione Cee del 13 dicembre 1984 indicava nell'azione positiva (AP) lo strumento privilegiato per eliminare le disparità di trattamento che colpiscono le donne nella loro vita di lavoro, oltre che per promuovere l'occupazione (M.Chiesi - P.Piva 1988).

Si tratta di un intervento specifico nell'ambito della parità tra i sessi, che intende:

- a) eliminare o compensare gli effetti pregiudicabili per le donne che lavorano o cercano un impiego, che derivano dall'atteggiamento delle strutture e dei comportamenti sociali basati sulle idee di una divisione apparente del ruolo degli uomini e delle donne nella società;
- b) incoraggiare la partecipazione delle donne in tutte le attività ed in tutti i settori della vita professionale in cui sono attualmente poco rappresentate ed a tutti i livelli di responsabilità.

Per potersi realizzare, un simile strumento necessita di un clima di relazioni sindacali con tensioni estremamente contenute, poiché implica uno sforzo di coesione culturale e di programmazione sia da parte sindacale che imprenditoriale.

I campi di intervento delle AP sono:

- a) informazione e coordinamento,
- b) formazione scolastica e professionale;
- c) cultura e ruoli familiari;
- d) lavoro, tra cui:
 - incoraggiamento delle candidature ed assunzioni di donne in contesti dove sono sottorappresentate;
 - modifica della divisione del lavoro tra uomo e donna;
 - adattamento delle condizioni di lavoro, in particolare dell'organizzazione del tempo;
 - promozione di misure di accompagnamento;
 - forme che agevolino la partecipazione attiva delle donne.

Attualmente le AP promosse in Italia sono rappresentate da tre progetti-guida, a cui si aggiungono altri interventi. Specifichiamo il primo gruppo di progetti con i relativi obiettivi, ed elenchiamo quelli successivi con obiettivi sintetici:

*** Lanerossi S.p.A., Schio (Vicenza)**

Diversificazione delle scelte professionali delle donne, mediante formazione, misure di accompagnamento, strumenti didattici.

Superamento della segregazione con ingresso di donne in ruoli e funzioni dove le stesse sono sottorappresentate (es.:

assistenti di produzione).

- * Data Management S.p.A., Milano
Accesso in aree lavorative dove le donne sono pressoché assenti.
- * Italtel, Milano
Valorizzazione della manodopera femminile attraverso misure correttive sull'organizzazione del lavoro e aziendale. Rottura degli steccati di segregazione femminile.
- * Banca Nazionale del Lavoro
Riqualificazione; qualifica superiore part-time.
- * Banca Popolare di Milano
Riqualificazione.
- * Comune di Milano
Carriera aperta.
- * Credito Italiano
Riqualificazione, qualifica superiore.
- * Iris
Riqualificazione.
- * Parmalat
Qualifica superiore.
- * Perfetti
Qualifica superiore.
- * Provincia di Milano
Carriera aperta.
- * Saiwa
Qualifica superiore.
- * Star
Riqualificazione.

Come si può vedere, si tratta di iniziative diffuse nell'industria alimentare, tessile, nel credito, nel settore pubblico ed in società ad alta tecnologia. Vi è pure una presenza dell'industria delle costruzioni.

Colpisce peraltro la diseguale distribuzione territoriale: prevalgono infatti interventi nell'area milanese, mentre la quasi totalità delle esperienze si attuano nel Nord Italia.

D'altra parte occorre rilevare come una valutazione della qualità di tali interventi non è stata ancora attuata. Si può intanto osservare che le riflessioni sin qui condotte

evidenziano una situazione ambivalente; ma sono certamente necessari ulteriori strumenti per diagnosi più approfondita e più rigorosa di questa linea di interventi il cui valore sociale e culturale risulta indubbio sul piano generale.

DALLA CONOSCENZA DEI FENOMENI ALLA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI

1. "Non tutti i giovani sono un'area problema ..."

Si è ritenuto opportuno premettere alle argomentazioni che di seguito verranno evidenziate una riflessione di carattere generale.

Nel mondo della ricerca, si è passati da una interpretazione della condizione giovanile, prevalente nella seconda metà degli anni sessanta - come manifestazione di sub-culture più o meno marginali -, ad un'immagine, successivamente emersa e tuttora presente, alla quale ben si addice la felice metafora di "arcipelago giovanile".

In altri termini, è invalsa la consapevolezza, convalidata da una serie notevole di dati, di un contesto giovanile molto differenziato al proprio interno.

E' stato ben posto l'accento come rispetto ai giovani ed ai loro problemi è possibile incorrere in una deformazione: "quella di fare di ogni erba un fascio".

Infatti, occorre essere consapevoli che:

non tutti i giovani sono un'area problema, ma solo una minoranza di essi, per quanto possa apparire rilevante; non tutti i "giovani problema" sono eguali, ma alcuni di essi sono "più problema" di altri; e alcuni di essi sono "problema" per ragioni diverse tra loro.

Nella documentazione ufficiale, emersa anche dalla Commissione Parlamentare, questa chiave interpretativa è assente, si parla di disagio giovanile in senso stretto; ma probabilmente se disagio c'è, è disagio dell'esistenza, ma allora, forse, è proprio di tutte le età.

E' inutile, quindi, sottolineare come una corretta strategia su cui fondare iniziative per migliorare la qualità della vita giovanile debba trovare giustificazione in un quadro interpretativo basato sull'integrazione di tre diversi tipi di indicatori:

- indicatori simbolico-culturali ai quali implicitamente ed esplicitamente i giovani si rifanno, valutando la loro attuale qualità della vita, proponendo - seppur in modo implicito -, e sperimentando sistemi di valori ed atteggiamenti per il loro futuro;
- indicatori psicosociali soggettivi per misurare i bisogni che emergono dal mondo giovanile, la loro autocertificazione, le aspettative dei soggetti sociali che in essi si riconoscono e la valutazione in termini di soddisfacimento che viene espressa;
- indicatori oggettivi socio-economici del livello di vita raggiunto a seguito dei profondi cambiamenti realizzati negli ultimi decenni.

Le nuove generazioni verrebbero, quindi, considerate per la

plurisoggettività e la poli-identità che in un dato momento esprimerebbero, ma anche in riferimento a caratterizzazioni sociali omogeneizzanti.

In una fase, come quella odierna, dove l'adolescenza è allo stesso tempo anticipata e protratta, è necessario, come del resto emerge anche in taluni provvedimenti che li riguardano, che i giovani vengano motivati per assumere il ruolo attivo di soggetti protagonisti della loro consapevolezza e dell'attività fondatrice del loro futuro.

Occorre considerare come l'età giovanile coincida con l'età di passaggio

da uno stato di dipendenza nei confronti degli adulti

(dipendenza non solo di tipo affettivo,

ma anche culturale

e quel che più sembra contare economico),

ad uno stato di autonomia.

Si è però di fronte ad una contraddizione, sembra che:

- da un punto di vista fisico i ragazzi di oggi siano molto più precoci, tanto che alcune delle caratteristiche adolescenziali (come quella connessa allo sviluppo sessuale, ad esempio) risultano anticipate di alcuni anni;

mentre

- da un punto di vista psicologico sembra invece avvenire l'opposto: la dipendenza nei confronti degli adulti anche per il prolungamento della permanenza all'interno della

scuola, si dilata in modo indefinito;

- così come dal punto di vista della sussistenza, per la dipendenza dalla famiglia come supporto economico.

Questa relazione di dipendenza (che conserva valenze negative, dal momento che comporta gli alti costi della mancata autonomia) viene accettata per le sue valenze positive. Diventa infatti, un prerequisito importante per aumentare le chance di avere un posto di lavoro coerente con le proprie aspirazioni, per avere un rapporto non "passivo" con il mercato del lavoro.

Probabilmente c'è da ritenere che molte delle manifestazioni del comportamento dei giovani, che colpiscono, siano da collegarsi alle contraddizioni indotte in queste nuove condizioni di sviluppo delle nuove generazioni.

2. Dagli studi alla vita attiva: aspetti interpretativi

I giovani tra studio e lavoro

Pur nella consapevolezza che in tema di comportamento dei giovani rispetto al lavoro non si dispone di paradigmi interpretativi consolidati nè di evidenze empiriche conclusive è opportuno richiamare alcuni aspetti interpretativi cui fare riferimento.

Gran parte della letteratura recente sul mercato del lavoro giovanile segnala l'elevata mobilità che contraddistingue i comportamenti dei giovani.

Tale mobilità, tra l'altro, non si limita ai cambiamenti di lavoro ed ai passaggi dalla condizione di occupato a quella di disoccupato e viceversa, ma coinvolge importanti movimenti da e verso la condizione di inattivo. Numerose evidenze empiriche suggeriscono inoltre che le caratteristiche del processo di inserimento nella vita attiva - segnatamente in termini di durata della disoccupazione e di frequenza dei cambiamenti di lavoro - influenzano significativamente la successiva carriera professionale.

Nonostante la limitatezza di ampie e ricche informazioni è comunque possibile enucleare in modo sintetico dalla letteratura esistente alcuni elementi interpretativi.

Molti studi orientati all'elaborazione di politiche del lavoro sono partiti da una definizione del problema della disoccupazione giovanile (o dell'occupazione incoerente) come

"scollamento qualitativo e quantitativo tra domanda e offerta di lavoro".

L'analisi si è riferita prevalentemente all'osservazione di macrovariabili: i trend demografici ed i tassi di scolarità giovanili (per quanto riguarda l'offerta); i tassi di crescita dei vari settori e le loro disponibilità di impiego (sul versante della domanda).

Diventa oggi importante approfondire l'analisi degli effetti che i fenomeni socio-economici di questi ultimi anni hanno avuto sui comportamenti lavorativi delle nuove generazioni. Si fa riferimento innanzitutto al generale innalzamento dei livelli di istruzione connesso ai processi di scolarizzazione di massa. In secondo luogo, alla crescita dei redditi pro-capite a cui hanno concorso una molteplicità di fattori: dinamiche dei redditi da welfare, sussidi, trasferimenti, flessibilità delle condizioni di impiego nel mercato "marginale" e nell'economia sommersa, utilizzo dell'economia familiare per l'integrazione di redditi altrimenti insufficienti. In sintesi si può assumere che questi fenomeni abbiano comportato che l'aspirazione ad un lavoro "accettabile" coerente con le proprie capacità professionali e la propria formazione - che fino a qualche anno fa riguardava i giovani con elevati livelli di istruzione - oggi si configuri come "diritto sociale" diffuso che ha aspetti pervasivi dell'intero insieme sociale.

La crescita delle aspettative connesse alla scelta di una

definita condizione professionale (considerata non solo come fonte di reddito, ma anche come acquisizione di status e di gratificazione personale) comporta una crescente complessità delle attività per il conseguimento dell'impiego ritenuto più "appetibile".

Innanzitutto, si allungano i "percorsi formativi" che si intersecano spesso con attività lavorative (saltuarie e non), orientate sia al sostegno finanziario della formazione, sia alla ricognizione delle reali condizioni e possibilità di impiego, in presenza di condizioni di opacità dei sistemi informativi e di inadeguatezza dei sistemi allocativi.

La ricerca del lavoro, poi, non si configura più come un passaggio immediato dalla scuola al lavoro, ma come una vera e propria attività, in cui intervengono una molteplicità di fattori organizzativi ed informativi.

La crescente complessità dei percorsi formativi e lavorativi e delle attività di ricerca del lavoro diminuisce però la probabilità dei giovani di ottenere nel breve periodo un grado di indipendenza economica sufficiente dalla famiglia di origine. D'altro canto si può ipotizzare che l'"unità" del raggiungimento di questa meta nel breve periodo, tende, per i giovani, a diminuire. Cresce, invece, il rapporto di dipendenza della famiglia non solo come supporto economico, ma anche come agenzia informativa, apparato di socializzazione, fornitrice di servizi.

Sul rapporto "attivo" con il mercato e possibilità di equilibrio

Specificando ed accentuando ancor più l'ipotesi che l'occupazione di un posto di lavoro da parte di un giovane si configuri come un evento, rispetto al quale il giovane ed i suoi familiari non sono in posizione passiva, ma "attiva" (il che vuol dire capaci di influenzare la probabilità del suo verificarsi attraverso attività di mantenimento del capitale umano e investimento, in cui le risorse disponibili possono essere combinate in modo diverso), accettando l'ipotesi del rapporto attivo con il mercato, si giunge ad assumere:

- a - che le attività attraverso cui un giovane valorizza il suo capitale umano (raggiungendo un certo livello formativo e professionale) e lo realizza sul mercato siano configurabili come una "produzione", orientata da una struttura delle preferenze e condizionata da un certo stock di reddito e tempo a disposizione;
- b - che in questa "produzione" siano coinvolte anche le attività dei diversi membri della famiglia del giovane; che si tratti cioè di una "produzione familiare";
- c - che i vincoli ad un'allocazione efficiente delle risorse differenzino la posizione dei soggetti e la probabilità di realizzare le loro aspettative sul mercato, secondo variabili che non sono riconducibili, come nei modelli

della new home economics, meramente alle qualità di reddito e tempo disponibili, ma che intervengono anche molte rigidità ambientali conseguenti non solo a una data struttura della "domanda di lavoro", e alla "sua regolamentazione", ma anche alla struttura dell'"area di inserimento" e alla "organizzazione familiare".

I vincoli conseguenti a variabili "ambientali" di questo tipo possono impedire ai soggetti di porsi in una situazione di "equilibrio". E' infatti difficile attribuire ad esse un carattere di continuità (come per le variabili tempo e reddito) tale da consentire, ai soggetti coinvolti nella produzione familiare di allocazione di lavoro giovanile, un "trade off" che realizzi sempre eguaglianze al margine. L'accettazione, dunque, di alcuni presupposti della new home economics non implica teorizzare che i soggetti si trovino per definizione, in equilibrio, qualunque sia il rapporto a cui il giovane perviene con il mercato del lavoro.

Sull'analisi delle preferenze e delle motivazioni

L'ipotesi che la probabilità di occupazione dei giovani dipenda dall'azione dei soggetti, in grado di elaborare strategie per il raggiungimento dei loro obiettivi, rende rilevante l'analisi degli atteggiamenti, motivazioni, aspettative, nonchè delle diverse preferenze e propensioni: sono questi i fattori di natura soggettiva che orientano l'agire dei singo-

li.

La rilevazione di questi fattori, consentirebbe di registrare la presenza di situazioni di squilibrio, definibile come azione "inefficace", scarsa congruenza tra aspettative e obiettivi realizzati. Le situazioni di squilibrio non potrebbero infatti essere registrate, nè misurate, basandosi esclusivamente sulla osservazione di fenomeni comportamentali o sulla presenza di bisogni soddisfatti, secondo l'approccio delle preferenze rilevate.

In questa direzione sono evidenziabili parecchie indicazioni interessanti emergenti da alcune ricerche empiriche e che consentono di mettere in luce tipi di preferenze in relazione sia al peso dei condizionamenti da domanda sulle esigenze di un'erogazione di lavoro più flessibile, sia in ordine al contenuto.

Questi fattori si collocano in una prospettiva che privilegia la dipendenza del soggetto dall'operare del mercato del lavoro: da una certa configurazione della domanda e dalla natura più o meno segmentata del mercato.

Se invece si considera il soggetto come "produttore", assieme ai propri familiari, di occupazione, in un rapporto quindi attivo col mercato del lavoro, occorre analizzare quando e quanto a questa insoddisfazione siano sottesi anche vincoli che non riguardano tanto la domanda di lavoro quanto la struttura della stessa produzione familiare di occupazione (di professionalità più o meno qualificata).

Sull'analisi dei vincoli

La constatazione che la "produzione familiare" di occupazione si accompagna (si può accompagnare) a situazioni di squilibrio, rende necessarie, dunque, ipotesi e rilevazioni di dati sulle rigidità "ambientali". Ciò in particolare quando questa produzione è stata relativamente "complessa", comportando l'impegno di tempo del soggetto e di reddito della sua famiglia in un lungo curriculum formativo (diploma, laurea). Si è visto, infatti, che tale complessità innalza la probabilità di insoddisfazione per il posto di lavoro occupato.

Si può ipotizzare che se il sistema scolastico è caratterizzato da una organizzazione socialmente discriminante, o si hanno rendimenti differenziati dei titoli di studio o, ancora, si ha una incidenza di altri fattori sociali diversi dalla formazione, nel conseguimento di mete professionali, allora i soggetti meno avvantaggiati si possono trovare in posizione di squilibrio/insoddisfazione.

A fronte di una mobilità socio-professionale non puramente meritocratica o di rendimenti differenziati dell'istruzione, i soggetti socialmente svantaggiati correranno il rischio di non poter allocare in modo efficiente il capitale umano e monetario investito.

Nel caso, invece, di discriminazioni sociali operate dall'apparato scolastico, l'aderenza a tale apparato comporterà per i soggetti sociali meno avvantaggiati maggiori "danni emergenti" o "lucri cessanti" che potranno non trovare contropar-

tite al momento della collocazione della professionalità conseguita sul mercato del lavoro. Ciò vale soprattutto quando il sistema delle ricompense di ruolo e dei rendimenti dell'istruzione è tale da equilibrare la posizione dei soggetti socialmente più avvantaggiati.

Tali discriminazioni possono essere imputate a fattori che riguardano la natura di "apparato ideologico" della scuola. Al fatto che il sistema scolastico non è caratterizzato dall'unica funzione di valorizzare il capitale umano, ma anche da funzioni di riproduzione e controllo dei flussi di mobilità socio-professionale in relazione alla classe ed allo stato sociale di origine. Il sistema scolastico è dunque configurabile come un sistema polifunzionale.

E' rilevante, pertanto, analizzare quanto - e secondo quali modalità - la valorizzazione del capitale umano (attraverso l'acquisizione di competenze e standard culturali e comportamentali forniti dalla scuola) sia condizionata dall'esplicazione, da parte dell'apparato scolastico, di altre funzioni che fanno riferimento soprattutto alla relazione tra origine sociale e potenziale destinazione di classe dei soggetti.

Anche ipotizzando una parità nei rendimenti del titolo di studio e funzionamento puramente meritocratico della mobilità professionale, la differenza di costi dei percorsi formativi per i soggetti meno avvantaggiati, dovuti alla natura "ideologica" dell'apparato scolastico, può impedire, dunque, a molti di essi di collocarsi in una posizione di equili-

brio/soddisfazione.

Ciò, sia quando si tratta di decidere il percorso di studi da seguire personalmente e da far seguire ai propri figli, sia quando si tratta, dopo aver conseguito un titolo di studio, di realizzare l'investimento fatto tramite l'acquisizione di un posto di lavoro soddisfacente (in tal modo verrebbe spiegata la correlazione positiva fra tasso di istruzione ed insoddisfazione).

Un ragionamento analogo può essere svolto anche quando non si ritenga verificata l'ipotesi della scuola come "apparato ideologico", e si assuma più semplicemente l'ipotesi di una organizzazione dei percorsi formativi rigida, che non tiene conto delle diseguali condizioni e possibilità di investimento delle famiglie nelle attività di produzione di occupazione.

E' stato notato, infatti, che: "l'ineguale concentrazione dei redditi e la netta distinzione delle posizioni sociali (...) impongono ai provenienti dalle famiglie più modeste sacrifici più duri per il raggiungimento di eguali mete scolastiche".

Si può notare che le ineguali condizioni di partenza oltre che la concentrazione dei redditi, può riguardare la concentrazione di capitale umano disponibile alla famiglia e delle diverse "economie esterne" di cui il nucleo familiare può fruire a seconda dell'ambiente in cui vive. Che, più in generale, ineguali costi possono conseguire dalla diversa concentrazione di tutto il complesso di vincoli che condizio-

nano la riproduzione familiare: la riproduzione, cioè, della solidarietà e del benessere del nucleo.

La complessità delle attività necessarie all'acquisizione di un dato stock di capitale umano e per la ricerca dell'allocatione più efficiente ed efficace di tale capitale sul mercato, non è, infatti, riducibile all'insieme delle attività di studio, formazione e ricerca del reddito. Proprio la sottolineata centralità della famiglia per lo svolgimento di tali pratiche implica che il raggiungimento di una collocazione professionale, coerente con le proprie aspettative, dipenda anche da tutta una serie di altre attività, di tipo "espressivo", dirette a sostenere la solidarietà effettiva ed economica del gruppo familiare.

La variazione dei costi della "produzione familiare di occupazione" viene così a dipendere dalle variabili che definiscono la struttura della organizzazione familiare: in particolare, dal ciclo di vita della famiglia, dalla fase del ciclo di vita lavorativo dei singoli membri, dalla loro età e livello di istruzione, dalle varie forme di housing praticato dal tipo di divisione dei ruoli familiari, dal modello di fertilità seguito.

La specifica differenziazione del rapporto costi-benefici della "produzione familiare di occupazione", connesse alla diversa concentrazione dei vincoli che condizionano la produzione familiare nel suo complesso, può spiegare le differenze nelle strategie di scolarizzazione dei figli anche in

presenza di una "attenuazione delle caratteristiche socialmente selettive del sistema scolastico" e di politiche scolastiche non caratterizzate da "differenziazione organizzativa".

Questa differenziazione concorre, inoltre, a diversificare le aspettative connesse all'acquisizione di un titolo di studio "socialmente significativo" (diploma o laurea) e, per questa via, spiega il rapporto tra soddisfazione/equilibrio del soggetto e posto di lavoro occupato.

In questi casi l'analisi delle relazioni fra scuola e mercato del lavoro per la definizione di politiche di riequilibrio dovrebbe tener conto dei vincoli connessi alla produzione-riproduzione familiare sia come fattori che discriminano lo stock di offerta di forza lavoro (quella effettiva, quella potenziale, quella futura), sia come fattori che rientrano nella storia pregressa del cittadino attivo (effettivo e potenziale) definendo il valore dei suoi attestati formativi, le sue attitudini e motivazioni, ovvero le sue caratteristiche di capitale umano e di bene di investimento.

Strategie familiari e condizioni del mercato del lavoro

Concludendo sugli aspetti interpretativi e come ulteriore giustificazione dell'approccio proposto, è opportuno sottolineare come già a partire dagli anni sessanta, con l'interesse degli economisti nei confronti dell'unità familiare come "produttrice" di capitale umano ed unità di decisione

complessa, non solo si sia coperto vistosi vuoti teorici ed empirici, ma altresì cominciato a rispondere ad esigenze di una definizione più completa degli ambiti delle politiche del lavoro.

L'innalzamento dei livelli di istruzione, la crescita dell'offerta di lavoro giovanile e femminile non si spiegano solo alla luce di mutamenti nei trend di variabili come il reddito (nazionale e pro-capite) o dei mutamenti della composizione della domanda di lavoro. La spiegazione di questi fenomeni, dei loro andamenti come della loro differenziazione, va anche vista alla luce di variabili micro: le decisioni familiari, le possibilità dei singoli di influenzare le condizioni di mercato.

3. Dallo studio al lavoro: conoscenze e sviluppo della conoscenza

Un quadro di riferimento qual'è quello che qui si è cercato di illustrare prevede un allargamento, quindi, allo studio delle interazioni tra strategie familiari e condizioni del mercato del lavoro.

In particolare diventa rilevante l'analisi sulle condizioni e i vincoli a una maggior flessibilità nella divisione dei ruoli familiari: sulle possibilità di utilizzo dell'economia familiare per il supporto economico alla disoccupazione giovanile, per supplire alle carenze dei sistemi circa le possibilità di impiego; sulla ricerca di una allocazione più flessibile delle condizioni di impiego che consenta una distribuzione più efficiente del tempo dei vari membri della famiglia, nelle diverse attività (studio, lavoro domestico, lavoro per il mercato, tempo libero).

L'esigenza di analizzare un quadro economico sempre più complesso ed in rapido mutamento, richiede innanzitutto l'accesso a fonti statistiche più articolate e disaggregate.

Sia l'analisi degli orientamenti, preferenze, propensioni, sia l'approfondimento dell'analisi dei vincoli non può essere svolta in modo soddisfacente basandosi esclusivamente sull'analisi secondaria dei dati aggregati. Sono necessarie infatti informazioni sulle caratteristiche della famiglia di origine, sui percorsi formativi, sulle caratteristiche

personali dei soggetti che possono essere raccolte soltanto con indagini ripetute con una certa periodicità.

Con questo tipo di indagini, possiamo soddisfare più obiettivi, che rispondano alle esigenze di analisi a cui si è fin qui accennato. In primo luogo l'analisi del quanto, gli individui, e le famiglie, spendono, lavorano, risparmiano (funzioni di produzione domestica). In secondo luogo, del come lo fanno, con attenzione al peso dei condizionamenti dati da vincoli geografico-ambientali ed istituzionali. E, infine, un'analisi sugli effetti (i gradi di soddisfazione-insoddisfazione, equilibrio-squilibrio) raggiunti attraverso tale produzione.

L'utilizzo di tali indagini, ripetute con regolarità, consentirebbe, in questo modo, di elaborare progetti di politiche del lavoro che tengano conto delle peculiarità delle diverse aree di comportamento e della reattività reale e potenziale dei diversi soggetti sociali a modificazione dell'assetto normativo e produttivo del sistema sociale.

Sono più utili ed efficienti interventi di stabilizzazione del reddito familiare, come sostegno economico alla disoccupazione giovanile o progetti diretti al miglioramento del sistema informativo ed organizzativo dei meccanismi allocativi del mercato? Quali sarebbero gli effetti di sistemi che consentissero una certa flessibilità nella distribuzione del monte-ore prestabilito, in un assetto normativo che premiasse meno la continuità interperiodale della carriera? Quali sa-

rebbero inoltre gli effetti di un ampliamento del lavoro part-time?

Come, intrecciare politiche di regolamentazione del mercato del lavoro con le politiche dell'istruzione e della formazione professionale?

La verifica delle diverse possibilità di reattività a tali politiche può essere compiuta attraverso analisi in grado di fornire elementi di valutazione sui diversi gradi di flessibilità-rigidità e la loro distribuzione all'interno di specifici contesti.

La complessità di questo quadro di analisi richiede un livello sofisticato di modelli interpretativi. A questo fine, dalle note qui svolte, si possono desumere le relazioni riassunte nel Diagramma 1:

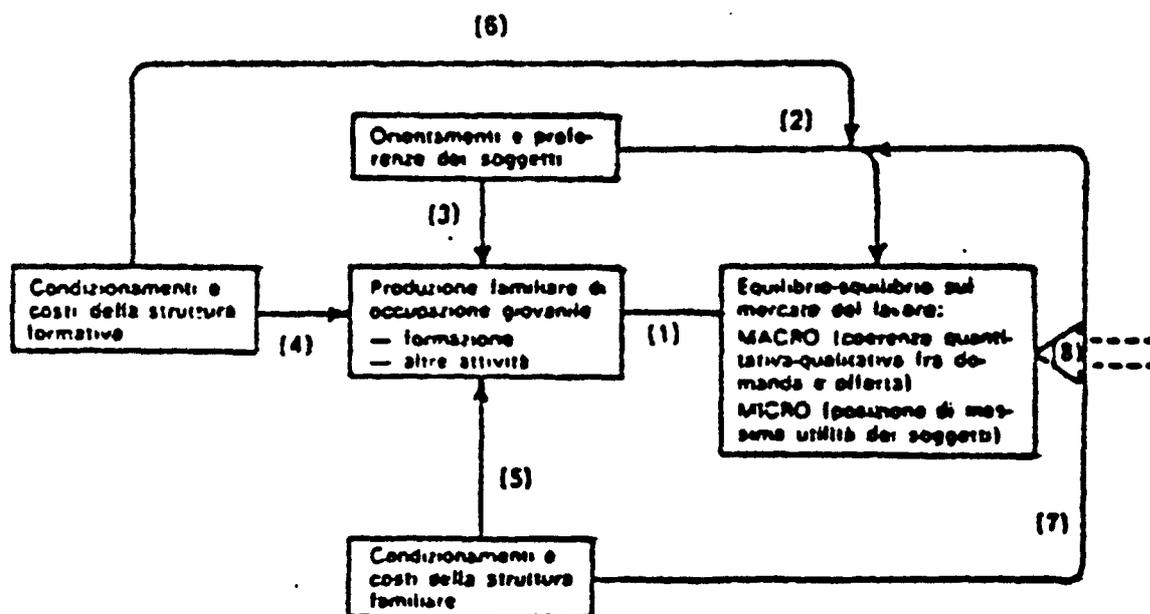
- Relazione 1 L'equilibrio-squilibrio del mercato del lavoro e della posizione dei singoli soggetti sul mercato dipende dalle attività dei soggetti stessi. Essa è inserita nella produzione familiare e quindi è configurabile come una modalità della produzione familiare di occupazione giovanile.
- Relazione 2 Tale equilibrio-squilibrio dipende anche dalle preferenze-motivazioni dei soggetti rispetto alle caratteristiche e la disponibilità di impiego.
- Relazione 3 Le stesse preferenze-motivazioni influenzano attraverso diverse variabili (reddito disponibile, modelli di consumo, ecc.) la produzione familiare di occupazione giovanile.
- Relazioni 4 e 5 I condizionamenti e i costi posti dalla struttura formativa e dalla struttura familiare entrano nella produzione

familiare di occupazione giovanile influenzando le caratteristiche del potenziale di lavoro.

Relazioni 6 e 7 Questi condizionamenti interagiscono anche con gli orientamenti e preferenze come fattori di "storia pregressa" dei soggetti, influenzando l'equilibrio sul mercato del lavoro.

Relazione 8 Altre funzioni non considerate in questo lavoro fra le quali, innanzitutto, quelle relative alla struttura tecnologica e normativa della domanda di lavoro, in secondo luogo quelle relative al funzionamento più o meno efficiente della struttura del sistema informativo, intervengono a definire l'equilibrio macro e micro sul mercato del lavoro.

Diagramma 1



Da quanto sinora richiamato, chiaramente si evidenzia, per contrasto, che in generale, le limitazioni più severe alle possibilità di un'approfondita analisi del processo di transizione al lavoro discendono:

a - dalla circostanza di disporre di informazioni di carattere episodico;

b - e ancor più dal fatto che le rilevazioni disponibili siano circoscritte soltanto a specifiche condizioni (tipicamente quella di occupato, con riguardo vuoi al primo lavoro, che quello successivo; ai tempi e modalità di ricerca, ecc.);

tipico questo di semplici indagini sugli sbocchi occupazionali di qualificati, diplomati e laureati.

Da ciò consegue che lo "sviluppo di conoscenza", che qui si tenta di prefigurare, comporti massicci ampliamenti nelle rilevazioni per giungere alla realizzazione di un'indagine di tipo longitudinale a più onde, trattandosi di osservare il verificarsi di eventi in tempi successivi in una coorte di giovani che ha vissuto l'evento origine in uno stesso periodo (potrebbe essere, nel nostro caso: l'iscrizione all'ultimo anno della scuola dell'obbligo).

Su questa base, con rilevazioni ripetute sullo stesso insieme di individui - estese anche all'acquisizione di informazioni retrospettive, oltre che prospettive per il primo anno di osservazione -, si intenderebbe documentare in modo

approfondito il processo di scelte professionali e della carriera (il cui esito viene rilevato nel contatto e ripetuto successivamente), evidenziandone altresì preferenze e motivazioni, vincoli e determinanti sociali.

In termini generali con le operazioni attivate in questa direzione - la ricostruzione di flussi di passaggio dalla scuola al lavoro -, ci si verrebbe a collocare tra un rinnovato interesse per l'analisi della scolarità che, con l'uso di adeguata modellistica permetterebbe la ricostruzione di flussi scolastici di intere leve di giovani - che renderebbe altresì possibile la conoscenza di condizioni di partecipazione, permanenza, abbandono, selezione, passaggio ad altre condizioni -, e le note preoccupazioni di osservazione del mercato del lavoro tendenti alla misurazione di flussi delle forze di lavoro.

Obiettivo, pertanto, risulterebbe essere la descrizione ed analisi, in modo esaustivo e permanente del passaggio dalla scuola al lavoro di generazioni di giovani che escono dal sistema formativo dell'obbligo, evidenziandone propensioni allo studio piuttosto che al lavoro, carriera scolastica ed entrata nella vita attiva, tenendo altresì conto delle determinanti familiari e sociali di questo processo.

Tale indagine - di tipo longitudinale a più onde -, estendendosi ad intere leve di usciti dal sistema formativo dell'obbligo, permette l'esplorazione adeguata dei complessi meccanismi che governano l'inserimento dei giovani

nella vita attiva, con l'intreccio fra condizionamenti oggettivi e "coscienza possibile" (1).

Superati i primi anni, nei quali si disporrebbe di una tipologia di storie lavorative, una volta a regime l'indagine e ricomposto il quadro - una cross-section completa -, esteso solo, all'intera leva degli usciti dal sistema formativo con la sola esclusione dell'università - 6-7 anni dall'inizio -, si sarebbe altresì in grado di cogliere fenomeni di sostituibilità e concorrenza sul mercato del lavoro di giovani con diversa formazione.

D'altro canto si sarebbe anche in grado, integrando opportunamente i dati sui flussi di ingresso nelle forze di lavoro con i flussi di uscita dal sistema formativo forniti dalle statistiche scolastiche, di costruire così un bilancio socio-demografico dell'inserimento dei giovani nella vita attiva secondo il livello ed il tipo di istruzione, in un quadro coerente e sufficientemente disaggregato.

La spiegazione degli eventi descrittivi avverrebbe, poi, anche attraverso riferimenti puntuali alle situazioni strutturali del mercato del lavoro.

(1) Attraverso opportune procedure andranno, altresì messe sotto controllo le uscite durante l'obbligo, la cui dimensione appare peraltro molto circoscritta (si potrebbe chiedere alle scuole di segnalare coloro che non si reinscrivono).

Notevole rilievo un'operazione di questo genere risulterebbe avere nell'arricchire il sistema informativo integrato per le politiche dell'istruzione e dell'impiego in grado di favorire la stima di processi e relazioni causali tale da permettere adeguati esercizi simulativi e previsivi.

4. Da un sistema informativo sul passaggio dalla scuola al lavoro, come momento fondamentale di un "Osservatorio sulla condizione giovanile", ad un "Osservatorio sulle politiche della gioventù"

La proposta che potrebbe essere formulata a questo punto porterebbe al superamento di un "Osservatorio sulla condizione giovanile", per proporre un "Osservatorio sulle politiche della gioventù" la tesi che si vorrebbe sostenere, e che qui verrà presentata in modo schematico, è la seguente:

- in un contesto di iniziative variegate;
- in presenza di una pluralità di soggetti operanti, istituzionali e non; a livello nazionale e a livello locale;
- accertato che l'attenzione al mondo dei giovani per il futuro della società ha carattere strategico,

il passo decisivo che si impone oggi è quello che porta dall'analisi dei problemi e dalla frammentarietà degli interventi, alla valutazione di questi interventi e, quindi, alla valutazione delle "politiche" che li hanno ispirati.

In altre parole, accanto ad un "osservatorio" che affianchi

ad un "Sistema informativo sulla scolarità", un "Sistema informativo sul passaggio dalla scuola al lavoro", al livello nazionale e locale, che accerti, tramite indagini, cause generali e specifiche motivazioni relative a problemi sociali e culturali propri della condizione giovanile, è per uno specifico "osservatorio" sulle politiche, che abbiano per oggetto i giovani, che occorre lavorare.

Quindi: non solo ricerca sulla condizione giovanile, ma, anche monitoraggio sulle politiche, e analisi dei risultati degli interventi, da queste, previsti.

Solo in questo modo potranno essere suggerite al Parlamento ed alle Regioni iniziative ordinarie e costituzionali che risultino idonee ad assicurare una più adeguata tutela dei diritti e degli interessi dei giovani.

Ciò implica, conoscenza approfondita e minuziosa, capacità diffusa di progettazione, gestione, controllo.

Ed è proprio su questi piani che diviene addirittura tangibile il senso e la misura dello scompensamento tra esigenze e loro percezione, da una lato, e capacità di soddisfarle, dall'altro.

I contratti formazione lavoro come misura di confusione di politiche, potrebbe essere lo slogan adottato per sostenere questa argomentazione.

Un tipico esempio di non esplicitazione di politiche, che ha portato alla confusione di obiettivi, è costituito dal controverso e non lineare approccio legislativo, e poi

operativo, all'istituto dei contratti di formazione-lavoro. Basti ricordare che l'ultimo decreto di legge che interviene sulla materia, il n. 29 del 28 Gennaio '91, con il quale il Governo ha reiterato il Decreto Legge n. 337 del 22 Novembre 1990, porta una modifica in ordine agli sgravi fiscali. Solo di agevolazioni contributive per i contratti del Centro-Nord, non in eccedenza rispetto al limite previsto, e di procedure per l'approvazione, si occupava tale decreto. Ora, all'origine, si era nella seconda metà degli anni '70, il contratto di formazione - pur tra "utopia e assistenzialismo" -, doveva essere uno strumento per far fronte alla disoccupazione giovanile in un contesto di politica attiva della manodopera. Pare, però, che occupazione aggiuntiva non ne sia stata creata e, tanto meno c'è stato sviluppo dell'occupazione, laddove i posti di lavoro risultavano scarsi in partenza. Ma in tale istituto è presente anche una componente formativa. Con la loro veste attuale, a partire dalla Legge 863 dell''84, il tentativo di definire una nuova modalità d'inserimento lavorativo dei giovani pare rispondere, di fatto, non ad un progetto tecnico, frutto di una chiara politica sociale educativa e del lavoro, bensì alla compresenza di differenti obiettivi di rilevanza sociale assai diversa: l'aumento dell'occupazione giovanile, la qualificazione e la formazione sul lavoro,

il superamento dell'apprendistato,
la diminuzione del costo del lavoro,
la sperimentazione di forme di flessibilità nell'uso della
manodopera, da generalizzare appena possibile.

Sembra, quindi, possibile sostenere che la coesistenza di
questi obiettivi, non bene articolati in una scala di priori-
tà, spesso impliciti, possa dar conto dell'iter travagliato
del costituirsi dei C.F.L. e dei loro effetti solo parziali,
pur in presenza di un loro consistente utilizzo.

VERSO NUOVI CRITERI DI INTERVENTO

1. Per una caratterizzazione delle politiche per i giovani

E' a tutti presente il variegato panorama delle iniziative comprese entro la categoria "politiche per i giovani". In questo contesto è opportuno individuare criteri di valutazione in grado di superare l'attuale situazione di eccessivo sperimentalismo come pure di assenza di un quadro di riferimento di natura legislativa e di indirizzo generale.

Indubbiamente, già l'idea di sottoporre la molteplicità di iniziative evocate dall'espressione "politiche per i giovani" a valutazione appare un primo passo essenziale verso quell'opera di regolazione del settore che tutti ormai considerano irrinunciabile.

Per poter identificare una tipologia di esperienze in grado di ricomporre un insieme unitario - entro il quale si giustificano le proposte che seguiranno -, è necessario rifarsi ad alcuni criteri di valutazione delle politiche per i giovani, così come emergono dalla riflessione:

1. Superamento dell'idea di "condizione giovanile" come un tutto indistinto caratterizzato da omogeneità di bisogni e di necessità, ed opzione per una prospettiva molteplice definita dalla convinzione dell'esistenza di diverse "condizioni giovanili".

2. Considerazione della peculiarità dei contesti territoriali locali intesi come ambiti privilegiati entro cui si collocano politiche giovanili adeguate. Si veda ad esempio la grave disparità di condizioni tra Centro-Nord Italia, che presenta la migliore situazione occupazionale dei giovani e la maggiore concentrazione e varietà di servizi mirati, ed il Sud, che somma una persistente problematica occupazionale ad una rarità di iniziative istituzionali di recupero di tale fenomeno.
3. Necessità di una rigorosa conoscenza delle realtà giovanili verso cui ci si rivolge, per saper individuare le aree di effettivo bisogno e le modalità di un intervento che sappia identificare le effettive condizioni di successo dell'iniziativa prospettata.
4. Superamento della logica onnipotentistica legata all'idea del "cambiamento per decreto" come pure della logica provvidenzialistica che si concretizza in una mera elargizione di risorse economiche. Opzione per uno stile promozionale, ovvero perseguimento di una modalità collaborativa tra soggetti diversi (istituzionali, sociali, vitali) per stimolarne l'autonomo sviluppo, evitando perciò la tendenza alla autoreferenzialità ed al globalismo istituzionale.
5. Cultura del progetto, ovvero esclusione delle modalità di intervento del tipo "sensibilizzazione" (iniziative che

"agitano" il problema invece che affrontarlo operativamente), come pure delle improvvisazioni.

La scelta di operare per progetti si caratterizza invece per una capacità di utilizzo di una metodologia conforme all'oggetto, che permetta una programmazione, una chiara visione dei limiti e delle risorse, una delineazione degli obiettivi mirati, una valutazione e relativa correzione delle iniziative.

6. Stile educativo o di "ermeneutica sociale", ovvero ricerca dell'autonomo sviluppo dei soggetti e delle realtà istituzionali comunitarie, operando sulle relazioni che il giovane intrattiene con l'ambiente in cui è inserito in modo tale da stimolare l'attivazione autonoma.

A partire da questi criteri di fondo è possibile identificare le iniziative tipiche rientranti nelle politiche per i giovani.

2. Una tipologia di interventi

Tenuto conto della letteratura in materia, specie quella che comprende interventi di valutazione dei progetti compresi nell'ambito delle politiche per i giovani, ci pare di poter individuare le seguenti sette categorie di interventi, specificate a loro volta per iniziative-tipo:

A - CONOSCENZA, INTERPRETAZIONE ED INFORMAZIONE

- indagini e ricerche
- convegni, seminari, confronti internazionali
- monitoraggio dei flussi relativi a specifiche classi d'età
- supporto informativo agli operatori delle diverse istituzioni rivolte ad adolescenti e giovani
- riviste, pubblicazioni, strumenti informativi

B - ORIENTAMENTO ED ACCOMPAGNAMENTO ALLE SCELTE

- servizi informativi impersonali
- sportelli e servizi relazionali
- iniziative di orientamento attivo

C - FORMAZIONE

- corsi di formazione di base, di perfezionamento, post-diploma, formazione ad hoc
- iniziative di alternanza scuola-formazione-lavoro (borse di studio, lavoro estivo guidato, stages, tirocini)
- attività di formazione per operatori

D - INSERIMENTO LAVORATIVO

- apprendistato
- contratti di formazione-lavoro
- borse-lavoro
- categorie protette
- cooperazione ed autoimpiego

E - INIZIATIVE PECULIARI PER SOGGETTI IN SITUAZIONE DI GRAVE SVANTAGGIO

- servizi per handicappati
- attività per ex tossicodipendenti ed ex alcoolisti
- attività per emarginati (disadattamento, devianza, carcere)
- iniziative per terzomondiali

F - INIZIATIVE PER UNA QUALITA' FORMATIVA DEL TEMPO LIBERO

- servizi di consulenza e di supporto
- vacanze-studio e vacanze-lavoro in Italia o all'estero
- promozione di attività culturali, specie se gestite da giovani
- animazione e volontariato nei vari ambiti (sofferenza, ambiente, archeologia, sport, etc.)

G - SERVIZI PROGETTUALI E DI SOSTEGNO DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE POLITICHE GIOVANILI

- banca-dati e sistema di valutazione e certificazione dei progetti
- formazione ed aggiornamento del personale politico e funzionale delle amministrazioni
- formazione ed aggiornamento degli operatori
- formazione ad hoc e per progetti specifici
- scambi internazionali.

Ci pare a questo punto utile offrire alcune spiegazioni circa le scelte fatte:

A - CONOSCENZA, INTERPRETAZIONE ED INFORMAZIONE

Si è voluta dare una rilevanza peculiare alla funzione conoscitiva, di interpretazione e di informazione vista la notevole confusione che regna in questo ambito. Si tratterebbe da un lato di fissare alcune linee di indirizzo e di metodologia circa le indagini e le ricerche; in secondo luogo è necessario realizzare

occasioni significative relativamente a convegni, seminari e confronti internazionali, evitando l'attuale stato di "convegnistica permanente" (non solo in questo campo).

Ma la proposta più innovativa riguarda la necessità di dare vita ad un monitoraggio dei flussi relativi a specifiche classi di età che consenta - con l'ausilio delle più moderne metodiche statistiche - di avere una visione precisa delle principali dinamiche relative a specifiche classi di età, territorialmente collocate e scelte come rilevanti per le politiche giovanili.

Ciò permetterebbe di andare oltre l'idea della semplice ossevazione degli stock di domanda-offerta di lavoro superando anche la concezione economicistica di analisi.

A questo punto sarebbe possibile realizzare un supporto informativo agli operatori delle diverse istituzioni rivolte ad adolescenti e giovani, anche attraverso riviste, pubblicazioni, strumenti informativi sia cartacei che audiovisuali.

B - ORIENTAMENTO ED ACCOMPAGNAMENTO ALLE SCELTE

Le numerose e utili riflessioni su questo ambito ci hanno convinto ad identificare l'orientamento come supporto ed accompagnamento alle scelte di adolescenti e giovani, specie quelle che attengono alle transizioni scuola-formazione-lavoro.

Tre sono le tipologie coerenti a tale visione: i servizi informativi impersonali, ovvero opuscoli, videocassette e programmi specifici per computer che offrano le informazioni necessarie ad una conoscenza effettiva della realtà e delle alternative che questa offre al soggetto. Vi sono poi gli sportelli ed i servizi relazionali che permettono di incontrare operatori esperti sia presso strutture apposite (Informagiovani) oppure realizzate negli ambiti in cui sono presenti gli utenti (scuola, territorio, associazione, etc.).

Tali servizi permettono di affrontare personalmente il caso dell'utente, con un intervento che è specificamente di aiuto alle scelte.

Infine le iniziative di orientamento attivo permettono all'adolescente ed al giovane di entrare in contatto diretto con le realtà che rientano nel suo "campo orientativo", attraverso stages orientativi, incontri con testimoni, visione di materiale specifico.

C - FORMAZIONE

La formazine rappresenta sempre meno un settore specifico, e sempre più una modalità trasversale di affronto delle problematiche adolescenziali e giovanili. Essa diviene utile ed indispensabile quando si incontrino non già carenze di informazioni o di risorse, bensì di capacità e di comportamenti, che richiedono quindi di

essere "formati" in modo adeguato.

Le attività di formazione classiche prevedono corsi di formazione di base, di perfezionamento, post-diploma (quest'ultima categoria è da mettere in confronto con le iniziative cosiddette di "laurea breve" realizzate dagli Atenei), mentre le nuove iniziative formative rientrano nella categoria della formazione ad hoc.

Due esempi: corsi per drop-out orientati al recupero dei "crediti formativi" e di inserimento in attività di lavoro specie artigiane mediante un percorso di formazione attiva; e corsi connessi alla promozione della componente femminile nel mondo del lavoro, tra cui anche i progetti definiti di "pari opportunità".

Sono attività di formazione anche le iniziative di alternanza scuola-formazione-lavoro (borse di studio, lavoro estivo guidato, stages, tirocini) che andrebbero per tale motivo inserite a pieno titolo in questa categoria, evitando di gestirle unicamente in prospettiva di istruzione o di occupazione.

Si rammenta infine che la formazione costituisce un rilevante servizio volto a stimolare e diffondere conoscenze, capacità e comportamenti adeguati tra gli operatori delle iniziative di politiche giovanili (si veda l'ultima categoria).

D - INSERIMENTO LAVORATIVO

Questa categoria dovrebbe comprendere alcune figure tipiche dell'inserimento lavorativo, che spesso vengono gestite unicamente in chiave occupazionale, ovvero di incentivo all'impresa in vista dell'assunzione della persona.

In realtà le più rilevanti tra queste, ovvero l'apprendistato ed i contratti di formazione-lavoro, spesso mancano del necessario e prescritto momento formativo, con negative conseguenze sull'effettiva qualità dei risultati.

Occorre perciò restituire il volto originario a tali interventi, meglio se in collaborazione con i servizi formativi.

Anche per le borse-lavoro vale lo stesso ragionamento, visto che spesso la creazione delle condizioni economiche per l'occupazione dipende dall'acquisizione di precise capacità e competenze.

Si comprendono anche le iniziative di inserimento lavorativo delle categorie protette poichè necessitano di percorsi caratterizzati da modalità proprie, meglio se connesse a specifici interventi di formazione professionale.

Le attività di cooperazione ed autoimpiego hanno acquisito negli ultimi tempi una precisa dignità nella misura in cui non si risolvono in una elargizione

indistinta di provvidenze economiche ma si concretizzano come servizi specialistici all'avvio ed allo sviluppo delle imprese.

E - INIZIATIVE PECULIARI PER SOGGETTI IN SITUAZIONE DI GRAVE SVANTAGGIO

Quest'ambito ha visto negli ultimi tempi una grande esplosione di interventi. Abbiamo ritenuto peraltro negativo creare un'area che comprenda l'intera realtà delle categorie svantaggiate, preferendo collocare qui soltanto le iniziative peculiari rivolte a situazione di grave svantaggio, poichè quelle non peculiari e non gravi o indefinibili (ad esempio la categoria del "disagio giovanile") sono positivamente realizzabili nelle altre categorie (che esistono appunto in risposta dei problemi).

E' importante però rilevare la necessità di integrazioni anche per le categorie qui previste.

Innanzitutto sono compresi i servizi per handicappati, ovvero l'osservazione, l'orientamento, la formazione, il supporto alla vita sociale.

Inoltre le attività per ex e tossico dipendenti ed ex alcoolisti oltre a quelle rivolte ad emarginati (disadattamento, devianza, carcere), in modo da favorire interventi mirati al supporto di processi di prevenzione e di integrazione.

Infine le iniziative per terzomondiali che richiedono una modalità specifica di intervento.

F - INIZIATIVE PER UNA QUALITA' FORMATIVA DEL TEMPO LIBERO

Evitando di saturare la vita degli adolescenti e dei giovani da attività eterodirette, si ritiene comunque necessario offrire una serie di servizi di consulenza e di supporto aventi finalità di sostegno informativo e di aiuto alle scelte di utilizzo formativo del tempo libero da parte di persone e gruppi.

Vi sono poi iniziative specifiche per diffondere alcune di queste opportunità: le vacanze-studio e vacanze-lavoro in Italia o all'estero, la promozione di attività culturali, specie se gestite da giovani, le attività di animazione e volontariato nei vari ambiti (sofferenza, ambiente, archeologia, sport, etc.).

E' da notare come la categoria "sport" sia intesa non in senso agonistico ma formativo, privilegiando l'azione sugli animatori e sugli istruttori.

G - SERVIZI PROGETTUALI E DI SOSTEGNO DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE POLITICHE GIOVANILI

Si tratta di un'area di interventi per così dire di "secondo livello", ovvero rivolti non già ad adolescenti e giovani ma al personale che opera nell'ambito delle politiche in oggetto.

La banca-dati è utile nella specifica caratterizzazione di sistema di valutazione e certificazione dei progetti, in modo da evitare la logica burocratica e privilegiare quella progettuale.

Sono necessarie poi attività di formazione ed aggiornamento del personale politico e funzionale delle amministrazioni, degli operatori, ed infine interventi di formazione ad hoc e per progetti specifici, specie quelli sperimentali che vengono realizzati in collaborazione e sintonia metodologica in diversi contesti locali.

Sono pure utili - ma in senso veramente progettuale e verificabile - gli scambi internazionali, occasioni preziose per promuovere una cultura europea che metta a frutto il meglio delle capacità di intervento nei mondi adolescenziali e giovanili.

3. Collaborazioni e sinergie

Per evitare di considerare l'intero ventaglio di tipologie come modalità totalmente autonome di interventi, pare necessario precisare le collaborazioni e le sinergie che si possono creare sia al loro interno che con i soggetti esterni.

INIZIATIVE	SINERGIE INTERNE	SINERGIE ESTERNE
A) CONOSCENZA, INTERPRETAZIONE ED INFORMAZIONE		
- indagini e ricerche	servizi di "secondo livello"	Università, Agenzie specialistiche
- convegni, seminari, confronti internazionali	servizi di "secondo livello"	Università, Agenzie specialistiche
- monitoraggio dei flussi relativi a specifiche classi d'età	servizi di "secondo livello"	Università, Agenzie specialistiche
- supporto informativo agli operatori delle istituzioni rivolte ad adolescenti e giovani	tutti i settori	Scuola, F.P., Università
- riviste, pubblicazioni, strumenti informativi	tutti i settori	Scuola, F.P., Università
B) ORIENTAMENTO ED ACCOMPAGNAMENTO ALLE SCELTE		
- servizi informativi impersonali	informazione	Scuola, F.P., Università
- sportelli e servizi relazionali	soggetti svantaggiati	Scuola, F.P., Università
- iniziative di orientamento attivo	soggetti svantaggiati, lavoro	Scuola, F.P., Università e lavoro
C) FORMAZIONE		
- corsi di formazione di base, di perfezionamento, post-diploma, formazione ad hoc	soggetti svantaggiati	Scuola, F.P., Università e lavoro
- iniziative di alternanza scuola-formazione-lavoro (borse di studio, lavoro estivo guidato, stages, tirocini)	soggetti svantaggiati	Scuola, F.P., Università e lavoro
- attività di formazione per operatori	servizi di "secondo livello"	Scuola, F.P., Università e lavoro

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

D) INSERIMENTO LAVORATIVO

- apprendistato	formazione, svantaggio	F.P. e fondo del lavoro
- contratti di formazione-lavoro	formazione, svantaggio	F.P. e fondo del lavoro
- borse-lavoro	formazione, svantaggio	F.P. e fondo del lavoro
- categorie protette	formazione, svantaggio	F.P. e fondo del lavoro
- cooperazione ed autoimpiego	formazione, svantaggio	F.P. e fondo del lavoro

E) INIZIATIVE PECULIARI PER SOGGETTI IN SITUAZIONE DI GRAVE SVANTAGGIO

- servizi per handicappati	orientamento, formazione	Scuola, F.P., sociale e lavoro
- attività per ex tossicodipendenti ed ex alcoolisti	formazione, lavoro	Scuola, F.P., sociale e lavoro
- attività per emarginati (disadattamento, devianza, carcere)	formazione, lavoro	Scuola, F.P., sociale e lavoro
- iniziative per terzi mondiali	formazione, lavoro	Scuola, F.P., sociale e lavoro

F) INIZIATIVE PER UNA QUALITÀ' FORMATIVA DEL TEMPO LIBERO

- servizi di consulenza e di supporto	informazione, svantaggio	Agenzie formative ed associazioni
- vacanze-studio e vacanze-lavoro in Italia o all'estero	informazione, svantaggio	Agenzie formative ed associazioni
- promozione di attività culturali, specie se gestite da giovani	informazione, svantaggio	Agenzie formative ed associazioni
- animazione e volontariato nei vari ambiti (sof-ferenza, ambiente, archeologia, sport, etc.)	informazione, svantaggio	Agenzie formative ed associazioni

G) SERVIZI PROGETTUALI E DI SOSTEGNO DEL PERSONALE COINVOLTO NELLE POLITICHE GIOVANILI

- banca-dati e sistema di valutazione e certificazione dei progetti	tutti	Agenzie formative, Enti locali
- formazione ed aggiornamento del personale politico e funzionariale delle amministrazioni	tutti	Agenzie formative, Enti locali
- formazione ed aggiornamento degli operatori	tutti	Agenzie formative, Enti locali
- formazione ad hoc e per progetti specifici	tutti	Agenzie formative, Enti locali
- scambi internazionali	tutti	Agenzie formative, Enti locali

4. L'esigenza di un coordinamento funzionale

E' evidente, secondo l'ottica prospettata, che oltre che di un "Osservatorio sulla condizione giovanile" per la conoscenza dei fenomeni, ed un "Osservatorio sulle politiche della gioventù" per la valutazione degli interventi ciò di cui si necessita è di un valido ed organico coordinamento che si attesti al di sopra delle parti, sia istituzionali - Ministeri, Assessorati di vario tipo: regionali, comunali, provinciali - sia sociali e detti i principi-quadro per le azioni, qualunque esse possano essere.

E' inutile richiamare il fatto di come tale struttura - potrebbe essere il "Dipartimento per le politiche giovanili" -, debba essere istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

ALCUNE PROPOSTE**1. Contratti formazione lavoro e apprendistato****Indicazioni propositive generali**

Come è noto, e ben risulta attestato, in numerosi documenti e pronunciamenti pubblici il consenso da parte delle forze sociali sui contratti F.L. appare unanime.

Pur nell'ambiguità degli obiettivi posti, rispetto ai quali nel susseguirsi delle modificazioni normative, a partire dalla sua istituzione con la 287/77, non è possibile distinguere, di volta in volta, che la priorità dell'intervento sia di natura formativa od occupazionale, unanime appare la volontà di mantenere e sviluppare le potenzialità di questa misura di accompagnamento dei giovani dalla scuola al lavoro. Va d'altra parte registrato come, il susseguirsi dei diversi decreti di modifica dello strumento sembrano rispondere non ad esigenze di razionalizzazione e funzionalizzazione derivanti dall'analisi e dal confronto culturale della sperimentazione fatta, bensì dall'intenzione di ridefinire procedure burocratico-amministrative in relazione al ruolo di gestione e di controllo dei diversi soggetti istituzionali.

In sintesi: l'obiettivo della "deregulation" (introdurre forme flessibili di rapporto di lavoro), risulta sempre presente nelle diverse applicazioni dei C.F.L. nel corso del

tempo.

In un certo senso si può affermare che si è implicitamente realizzato il "salario d'ingresso" per la fascia 14/29 anni (e ciò è concretamente dimostrabile qualora i C.F.L. vengano trasformati in assunzioni definitive).

Ma anche altri obiettivi risultano in gioco: quella della stimolazione di nuove assunzioni è stato parzialmente considerato (non è facile mostrare se raggiunto mediante creazioni di nuovi posti o la sostituzione del turn-over), a questo proposito assurda appare la differenziazione introdotta con gli ultimi provvedimenti con la distinzione territoriale per l'area del Mezzogiorno (Decreto Legge 337/90, reiterato dal Decreto 29/91); quello della diminuzione del costo del lavoro è ben presente (e molto apprezzato). Restano assai problematici i rapporti con l'apprendistato (per una parziale sovrapposizione dei due istituti, almeno rispetto alla funzione di utenza potenziale per i giovani della classe d'età 15/19 anni) - che per taluni, secondo il disegno originario della 287/77 avrebbe dovuto essere recuperato sotto la normativa dei C.F.L. pur con tutta una serie di diversificazioni, mentre per altri dovrebbe essere mantenuto nell'attuale forma -, e, soprattutto, l'obiettivo formativo.

Va comunque stigmatizzata la deplorevole logica dell'emana-
zione di normative tampone a carattere frammentario e mai
attraverso una riorganizzazione e riforma dell'intera materia

(oltre i due Decreti Legge citati, cfr. Legge 407/90).

C.F.L., un nodo fondamentale da sciogliere: la formazione

Sul tema formazione, con l'accordo Confindustria - CGIL - CISL - UIL del settembre '89 -, si sarebbe stati indotti a pensare ad un cambiamento di rotta.

Sino a tempi recentissimi risulterebbe, invece, che le esperienze di formazione, oltre che poco frequenti, non presentino un elevato livello di specializzazione.

Rispetto al problema della formazione andrebbe approfondito l'identikit personale e socio-culturale del giovane con C.F.L. o apprendista (di quali abilità dispone?) e, nello stesso tempo, andrebbe studiato il suo concreto percorso d'inserimento lavorativo:

quali variabili della situazione lavorativa facilitano od ostacolano il suo inserimento?

Quali problemi incontra nella prestazione che deve svolgere?

Come è fatto il suo iter di apprendimento?

Quali contenuti e processi qualificano l'esperienza attuale?

Quali vantaggi e svantaggi sono riconosciuti dal soggetto?

Poi, vi è da notare che molti soggetti hanno già lavorato e ciò evidentemente semplifica l'apprendimento (e facilita l'assunzione stessa); inoltre sembra diffusa la tendenza, da parte dei datori di lavoro, ad investire in formazione in favore di coloro che hanno i titoli di studio più elevati o esperienze più consistenti di lavoro (con ciò, polarizzando

ulteriormente il rapporto tra qualificati e dequalificati), e di quei giovani con i quali sono stipulati contratti di più lunga durata. Entrambe le tendenze sembrano andare nella direzione di facilitare l'assunzione post-contratto e di far funzionare l'attuale fase come "momento preliminare" di preparazione alla carriera lavorativa, almeno per alcuni tipi di giovani.

Se questo andamento è vero, ne consegue che il C.F.L. è già di fatto uno strumento usato in forma differenziata e, dunque, non valido sempre e allo stesso modo per i giovani.

Non si tratta, al riguardo, di avviare campagne di protesta o di deformare lo strumento per renderlo più simile ad un tradizionale corso di formazione professionale. Può essere perfino controproducente aumentare i vincoli nel suo utilizzo (seppure ovviamente gli abusi dovrebbero essere contrastati). Quello che pare più importante è capire come sia necessario verificare i pre-requisiti posseduti dai giovani per un potenziale successo (formativo e lavorativo); negoziare tra le parti in causa, fin dall'inizio, i risultati finali a cui si vuole tendere, formalizzare, quindi il controllo.

Ciò potrebbe rafforzare l'esigenza di "aggiustare normativamente" lo strumento C.F.L. differenziandone esplicitamente le sue possibilità applicative in rapporto alle differenti esigenze degli utilizzatori: un più oculato "pilotaggio" degli incentivi potrebbe, naturalmente, proteggere i più deboli (tra i giovani) e razionalizzare gli

stessi schemi di inserimento (nelle imprese meno dotate di servizi) rendendo operativo l'accordo precedentemente citato

Il problema formativo nell'apprendistato

Analizzando vari progetti di formazione dei giovani attraverso l'utilizzo del contratto di apprendistato, sia in Italia sia nei Paesi CEE, si riscontrano alcuni problemi affini, relativi principalmente alla scarsa efficacia degli strumenti di formazione rivolti agli assunti. Se in alcuni Paesi si tratta per lo più di una situazione transitoria, in Italia, secondo l'autorevole parere dell'ISFOL, sembra si tratti di carenze di tipo strutturale, pertanto meno facilmente rimovibili nel breve-medio periodo. Benchè l'apprendistato rimanga nella CEE la più importante fonte per preparare la manodopera qualificata, il vero tallone d'Achille di questo contratto rimane la formazione, cioè uno degli assi sui quali si sarebbe invece dovuto impostare il nuovo approccio al lavoro per i giovani.

La formazione svolta direttamente sul lavoro presenta indubbiamente dei vantaggi, come il forte realismo dell'apprendimento, la sua aderenza all'esperienza quotidiana, il lavorare in una comunità con compiti e responsabilità da adulti, la chiarezza negli scopi per cui si lavora e si impara. Tuttavia questi elementi di forza risultano alla fine sacrificati dal persistere di problemi che non hanno ancora trovato una soluzione generale, al di là

di singole riuscite esperienze pilota, come quelle di alcune Regioni. Tra i principali problemi irrisolti segnaliamo i seguenti: a) mancanza di informazione adeguata sul progetto formativo agli interessati, sia apprendisti sia imprenditori e famiglie; b) carenza di personale adeguatamente preparato alla progettazione, gestione e valutazione di questo tipo di interventi formativi; c) assenza di una cultura del monitoraggio, necessario sia per verificare l'efficacia degli interventi sia per operare i necessari aggiustamenti correttivi; d) scarsa disponibilità di centri di formazione con mentalità aperta a forme di apprendimento non scolarizzate.

A monte di queste difficoltà sembra, però, che esistano dei nodi irrisolti ben più complessi, come: a) la bassa motivazione a ricorrere alla formazione extraziendale da parte degli imprenditori, convinti per lo più che la formazione non serva; b) la mancanza di percezione del valore della formazione da parte dei giovani, che spesso la identificano con le esperienze scolastiche, o la ritengono una vacanza dal lavoro o, comunque, non hanno ancora gli strumenti per intenderla come investimento personale e professionale; c) una diffusa incapacità delle famiglie di orientare i figli verso traguardi di medio-lunga prospettiva; d) la scarsità di offerta formativa adeguata.

Da tutto ciò risulta evidente che un'azione efficace a favore dei giovani apprendisti deve muoversi lungo due direttrici

principali: a) coinvolgere i vari soggetti interessati al problema già nella fase di progettazione della formazione, in modo da mirare agli obiettivi effettivi dei destinatari; tale fase passa necessariamente per una accurata analisi delle esigenze degli obiettivi spesso immaginate anzichè conosciute; b) inserire la formazione dell'apprendista all'interno di un contesto più ampio di formazione professionale, che diventi una prassi per tutti i soggetti impegnati nel lavoro, tale da costituire un momento forte in un sistema di educazione permanente. La formazione dell'apprendista non deve risultare l'occasione unica per gettare un ponte verso un soggetto che poi sarà lasciato solo per il resto dei suoi giorni, ma deve essere il momento in cui questo soggetto viene orientato professionalmente e soprattutto acquisisce l'habitus della formazione permanente. Lungo queste direttrici si sono già avviate da qualche anno alcune esperienze significative. Per la novità e la forte connotazione in senso formativo meritano almeno un accenno i progetti della Valle d'Aosta, delle Province autonome di Trento e Bolzano e della Regione Veneto.

Pur con accentuazioni differenti, questi progetti costituiscono un punto di riferimento sicuro per due ragioni: in primo luogo perchè assumono la formazione professionale dell'apprendista all'interno di un preciso quadro pedagogico, rivolto alla figura complessiva del giovane considerato come soggetto in formazione prima che come forza lavoro; in

secondo luogo perchè riservano grande importanza alla metodologia formativa, che si avvale non solo dei metodi didattici attivi, ma anche di strumenti didattici per lo più appositamente progettati e preparati. Un duplice filo rosso collega tutti questi progetti: il fatto di essere assunti all'interno di una progettualità consapevole, anzichè comparire come interventi sporadici, è l'intenzionalità formativa che li caratterizza, cioè l'assunzione della formazione all'interno dell'educazione alla gestione della propria carriera. La formazione professionale appare quindi inserita nella cultura del "progetto di vita".

A conclusione di quanto è emerso dalla ricognizione sul problema dell'apprendistato, si possono avanzare due proposte principali, che sono frutto di precise analisi e valutazioni derivanti dai progetti più recenti e più riusciti in materia. In primo luogo, appare necessario progettare e gestire interventi formativi per gli apprendisti che abbiano un consistente taglio di tipo teorico, per consegnare i giovani al mondo del lavoro con quel bagaglio di sapere che permetta loro soprattutto di gestire adeguatamente lo sviluppo della propria carriera professionale.

In secondo luogo, risulta indispensabile l'attenzione da parte dei formatori e dei responsabili di questo servizio, a scegliere i mestieri e le aziende che si pongono il problema degli interventi formativi; pertanto tutto questo processo deve essere preceduto da un'analisi del contenuto effettivo

del lavoro sul quale si vuole formare l'apprendista, per verificare la corrispondenza fra esercizio del mestiere e qualità didattico-pedagogica della formazione. Se da una parte ciò esige una adeguata preparazione anche degli imprenditori all'accoglienza dei giovani che intendono compiere il percorso di apprendistato, dall'altra ribadisce la necessità di elaborare pacchetti formativi differenziati soprattutto dal punto di vista metodologico, finalizzati prevalentemente a rispondere alle domande di tipo socio-culturale, spesso solo latenti, dell'universo giovanile interessato.

2. Cooperazione

Indicazioni propositive

La problematica del "successo" delle imprese cooperative rivolte ai giovani ci impone di uscire da una concezione tautologica degli interventi che si riferiscono a tale ambito.

Con ciò si vuole intendere che il successo di una cooperativa giovanile non è testimoniato dalla sua esistenza, ma dalla sua capacità di offrire prodotti-servizi qualificati (rispetto al mercato cui si riferisce) e relativamente economici, oltre alla capacità - aggiuntiva - di mobilitare risorse giovanili in senso imprenditoriale, ovvero di fare della vera e propria formazione attiva.

Per questo motivo, ci pare che le indicazioni propositive debbano distinguersi in due livelli:

- criteri di indirizzo per il soggetto pubblico;
- indicazione per la realizzazione di servizi di supporto ai soggetti gestori di cooperative giovanili.

Criteri di indirizzo per il soggetto pubblico

* E' innanzitutto necessario superare una concezione assistenziale del sostegno di attività di cooperazione giovanile. L'attività cooperativa è in senso pieno un'attività imprenditoriale, che richiede l'adozione di criteri propri di tale azione:

- individuazione di un preciso settore e di un "target" di intervento, attraverso un'indagine mirata;
- presenza di attitudini imprenditoriali nel gruppo dei cooperatori;

- presenza di attitudini professionali ed operative, con particolare riferimento al processo di realizzazione del prodotto-servizio ed al processo amministrativo;
- disponibilità di un livello (anche minimo) di risorse economiche - ma comunque tali da consentire un reinvestimento - e strumentali;
- disponibilità di una struttura di supporto non solo per la rappresentanza, ma anche per i servizi reali;
- programma di sviluppo che preveda una diversificazione dei committenti ed anche - in misura coerente alla natura della cooperativa - dei prodotti-servizi.

Superare tale concezione assistenziale significa abbandonare l'idea secondo cui l'obiettivo è creare la cooperativa, la realtà ha dimostrato che i veri problemi iniziano con la creazione di tale struttura, e che proprio a questo punto sono necessarie condizioni fortemente selettive ai fini della permanenza della stessa e del suo sviluppo.

- * In secondo luogo si impone - da parte dell'ente pubblico - la preferenza verso un sostegno di commessa piuttosto che di elargizione di risorse economiche. Spesso i due interventi si intrecciano in un circuito che difficilmente diviene virtuoso.
L'abbandono del finanziamento "a pioggia" impone di rinunciare ad una pratica di commistione pubblico-privato per un rapporto chiaro tra i due soggetti, centrato sull'esplicitazione dei costi e dei benefici dell'intesa reciproca.
- * Ciò porta al terzo elemento: porre al centro dei rapporti economici una chiara parametrizzazione del valore dei prodotti-servizi offerti dalle cooperative giovanili agli enti pubblici, oltre ad una precisa definizione dei criteri di qualità.
Ciò vale sia per i prodotti (es.: fornitura di stampati, di arredo urbano) che per i servizi (es.: manutenzione del verde, assistenza, formazione, integrazione lavorativa di disabili).
E' d'altra parte difficile che si possa instaurare un corretto rapporto tra pubblico e privato se il primo non opera già secondo la logica parametrica.
- * Per ultimo, occorre evitare l'accumulo eccessivo di "fini sociali" dell'impresa cooperativa poichè la somma di debolezze non porta a nessuna forza. Ad esempio, è deleterio che una cooperativa di giovani inesperti si orienti unicamente all'inserimento al lavoro di disabili, poichè in tal modo si creerà un circolo vizioso tale da non permettere

il perseguimento delle tappe tipiche dell'intrapresa.
E' perciò necessario definire i limiti dell'azione sociale (effettiva, non solo intenzionale) dell'impresa cooperativa, di modo che all'interno di questi possa raggiungere davvero gli obiettivi posti.

Questi quattro elementi valgono per le diverse tipologie di enti pubblici, poichè tutti sono stati investiti in questi ultimi anni da sollecitazioni - interne ed esterne - volte ad attivarle nell'ambito della cooperazione giovanile.

D'altro canto è necessario che a livello centrale si fissino le condizioni-quadro per regolare tali rapporti.

Indicazione per la realizzazione di servizi di supporto ai soggetti gestori di cooperative giovanili

Dal punto di vista operativo, l'intervento più adeguato che il soggetto pubblico può realizzare è rappresentato da un servizio per il sostegno di attività cooperative. Si tratta di una iniziativa che ha dimostrato la sua utilità - in presenza anche qui di precise condizioni tecnico-professionali oltre che politiche.

Questo servizio corrisponde ad un centro in grado di supportare le imprese cooperative ai giovani (e non) in modo da offrire loro servizi reali capaci di metterne in luce le caratteristiche di successo potenziale.

Il ventaglio dei servizi offerti è piuttosto ampio e specifico:

- a) valutazione e gestione del progetto d'impresa (business idea);

- b) formazione imprenditoriale e professionale;
- c) assistenza tecnologica;
- d) consulenza tecnico-organizzativo-gestionale;
- e) accesso al finanziamento con aiuti e sussidi diversi;
- f) messa a disposizione di locali e servizi comuni per la localizzazione temporanea delle attività, oltre al supporto per la ricerca di una localizzazione definitiva.

Questi centri possono essere creati in collaborazione tra diversi soggetti, in primo luogo le Camere di Commercio, le associazioni cooperative, gli strumenti di politica attiva del lavoro, gli enti locali territoriale etc.

E' però necessario che esista sul piano generale un quadro legislativo di riferimento snello ed innovativo, in modo che siano chiariti i contorni dell'iniziativa di ciascun soggetto coinvolto in tale ambito.

Oltre a ciò si avverte l'urgenza di un punto di riferimento centrale per l'informazione, il coordinamento, la gestione dei servizi di sostegno di rilievo nazionale e sovranazionale, infine per la valutazione dell'efficacia-efficienza di tali strumenti oltre che della qualità del loro operato.

Si rammenta in conclusione che il criterio guida per la valutazione è rappresentato non tanto dall'inizio dell'attività delle imprese cooperative, ma dalla positiva successione delle fasi tipiche del "ciclo di vita" di tali imprese:

- il progetto di impresa;
- l'inizio attività;

- la fase di inserimento iniziale nel mercato;
- la stabilizzazione;
- il passaggio ad un livello più impegnativo di attività;
- la delineazione di un adeguato modello gestionale ed operativo.

3. Giovani e sindacato

Indicazioni propositive

Come abbiamo potuto vedere, la problematica del rapporto tra condizione giovanile e sindacato ha registrato un forte mutamento nel corso almeno dell'ultimo quindicennio, per via del concorso di tre fattori:

1. in primo luogo il processo di ristrutturazione e di riconversione che ha interessato a cavallo degli anni '80 il sistema industriale ed una parte del terziario ha spinto il soggetto pubblico in accordo con le parti sociali, a privilegiare il sostegno della quota di lavoratori maturi già inserita piuttosto che la quota di forze di lavoro giovanili che si presentavano per la prima volta all'ingresso del mondo del lavoro.
La comparsa di una condizione di inoccupazione giovanile di massa - in gran parte composta da persone in cerca del primo lavoro - ha segnato perciò lo spartiacque del rapporto tra giovani e sindacato.
2. In secondo luogo, l'assenza di un impegno significativo da parte del soggetto pubblico e delle parti sociali ha condotto ad una gestione prevalentemente familiare e di "mondo vitale" della problematica della transizione scuola-lavoro dei giovani, attraverso una mobilitazione delle reti amicali, di sangue, di contiguità territoriale, etc..
Ciò ha reso insignificanti i canali di rappresentanza e di associazionismo tradizionale dei lavoratori al fine del raggiungimento dell'obiettivo della ricerca del lavoro da parte dei giovani e delle loro famiglie.
3. Infine, l'intervento di nuove modalità e di nuovi strumenti di politiche giovanili (orientamento, formazione, alternanza, incentivazione, contratti di formazione-lavoro, azioni positive, sostegno all'imprenditorialità giovanile, etc.) ha posto in luce la crucialità dello strumento della formazione e del metodo progettuale dei percorsi di inserimento dei giovani nella vita attiva.
Il sindacato, attestato su una modalità contrattualistica e di rappresentanza delle fasce "mature" di lavoratori, non ha quindi potuto sviluppare un intervento da protagonista in questo campo di politiche promozionali

del lavoro, e la recente tendenza ad estendere il suo ambito di intervento alle condizioni di cittadinanza sociale e non solo lavorativa privilegia ancora i lavoratori come pure gli ex-lavoratori (pensionati), con forte carenza di iniziativa in campo giovanile.

Per questi motivi, ci pare che le linee di rilancio di un rapporto tra giovani e sindacato debbano muovere innanzitutto da una ripresa di attività del sindacato stesso, e solo in modo indiretto possono riguardare i pubblici poteri.

Linee per una nuova iniziativa sindacale a favore dei giovani

Il problema del rapporto sindacato-giovani è quindi essenzialmente di natura culturale, e quindi di iniziativa concreta.

Si tratta pertanto di porre mano ad alcuni mutamenti che sappiano rendere significativa l'attività sindacale agli occhi del mondo giovanile.

Ecco alcune proposte:

a - iniziative culturali tese a comprendere i caratteri della giovinezza nella società attuale, ed in particolare:

- superamento dell'idea della condizione e quindi dell'emergenza giovanile ed individuazione delle condizioni specifiche di problematicità di fasce giovanili ben definite (situazioni locali in difficoltà di sviluppo, soggetti svantaggiati, realtà di emarginazione, etc.);
- comprensione dello stretto legame esistente tra giovinezza, realtà familiare, contesto socio-economico di riferimento. La nuova stratificazione sociale sembra data da una somma di elementi culturali, affettivi ed economici, che vanno adeguatamente individuati;

- approfondimento della crucialità del sapere, dei processi di apprendimento e di formazione come condizioni che incidono fortemente sulla possibilità dei giovani di delineare un progetto di inserimento nella vita attiva;
 - comprensione del nuovo rilievo del significato del lavoro per i giovani, non più riferibile a condizioni di appartenenza sociale (solidarietà di classe) ma a opportunità di realizzazione personale (identità).
- b - Iniziative sui temi dell'orientamento dell'adeguamento dei percorsi di istruzione e di formazione, delle iniziative scuola-lavoro.

Il sindacato ha propri rappresentanti in molti enti ed organismi di indirizzo e di gestione di orientamento e formazione oltre che di quelle che vengono definite come "politiche promozionali per i giovani". Si pone pertanto il problema di qualificare questa presenza, caratterizzandola su questioni precise.

Oltre a ciò vi è uno spazio di iniziativa propria dove, se pure esistono interventi emblematici (si pensi a "Spazio giovani" di Monza), non si rileva una presenza diffusa del sindacato.

Su questi temi si è assistito ad un forte protagonismo dell'impresa, ma non dei sindacati dei lavoratori, di modo che le attività di orientamento e di transizione paiono carenti proprio sul piano di una aggiornata e coinvolgente cultura del lavoro.

- c - Iniziative relative al primo lavoro ed alla socializzazione lavorativa

Gli strumenti dell'apprendistato e dei contratti di formazione-lavoro hanno visto da un lato una caduta di interesse da parte del sindacato (apprendistato) e dall'altro una gestione ambivalente, giocata prevalentemente sul piano dell'incentivo all'assunzione piuttosto che sull'effettiva qualificazione lavorativa dei giovani (contratti di formazione-lavoro).

Una più incisiva gestione di questi strumenti a vantaggio dei giovani non può che migliorarne il rapporto con il sindacato.

Oltre a ciò vi è l'ambito della socializzazione lavorativa, ovvero uno spazio nel quale un soggetto come il sindacato può sviluppare concrete forme di "solidarietà educativa" nei confronti dei nuovi ingressi, evitando da un lato che vengano vissuti dai lavoratori adulti come concorrenti e dall'altro che la vita

quotidiana di lavoro appaia disincantata, fredda e carente di significatività nelle relazioni umane. Ciò vale a maggior ragione per i soggetti più deboli: invalidi, persone in stato di emarginazione, ex tossicodipendenti, terzomondiali.

Linee di intervento pubblico sul tema giovani-lavoro

Dal punto di vista del soggetto pubblico, esistono spazi per un confronto sulle politiche rivolte ai giovani in modo da favorire un maggiore associazionismo ed uno spirito di solidarietà.

Questi riguardano essenzialmente la possibilità di una ristrutturazione degli strumenti formativi e di accompagnamento della transizione dei giovani alla vita attiva.

Dopo aver riconosciuto che la fase dell'emergenza giovanile è superata, occorre porre mano ad una revisione profonda delle varie linee di intervento che si sono create in quest'ottica, sapendo proporre un disegno più adeguato alle molteplici realtà giovanili d'oggi.

Alcune indicazioni più generali sono state già presentate; vogliamo qui porre alcune sollecitazioni che indichino una linea d'azione:

- Strumenti di sostegno allo studio:

borse di studio, buoni-scuola, presalario sono oggi proposti secondo le modalità più disparate, senza un preciso quadro di criteri e senza una verifica puntuale dell'efficacia-efficienza e dell'impatto di tali interventi.

- Strumenti di orientamento:

la realtà attuale vede l'orientamento (quando esiste effettivamente) come un prolungamento dello spazio istituzionale piuttosto che come capacità di accompagnare il cammino dei giovani dalla scuola al lavoro. La separazione tra area scolastica ed area professionale è estremamente deleteria in tal senso.

- Strumenti di alternanza e dialogo scuola-formazione-lavoro:

dopo un periodo di forte sperimentalità, occorre leggere la realtà che si è venuta configurando come una situazione a "macchie di leopardo", per poi intervenire in modo da meglio regolare una strategia che è parte dell'azione formativa, e per supportare quelle realtà che sono in difetto di iniziativa.

- Strumenti di formazione:

la formazione professionale, nata con il compito di sostenere l'apprendistato, deve essere riportata al suo impegno primario di accompagnare adeguatamente i percorsi di formazione al lavoro ed alle professioni della più parte dei giovani. Ciò attraverso una ricomposizione dei cinque diversi percorsi oggi esistenti: formazione ed istruzione professionale, istruzione tecnica, apprendistato, contratti di formazione-lavoro, sostegno alle categorie svantaggiate.

- Strumenti di incentivazione:

la strategia dell'incentivazione all'assunzione dei giovani si è prevalentemente rivolta al lato della domanda di lavoro. Si tratta di una strada parziale, che richiede di essere completata con una forte iniziativa a favore dell'offerta di lavoro. Tale iniziativa non può che svilupparsi tramite l'offerta di opportunità (orientative, formative, di esperienze concrete) miranti a rafforzare la posizione dei giovani nel mercato del lavoro e nelle specifiche organizzazioni di lavoro.

In tal modo si potrà delineare in modo più preciso la figura del giovane posto nella fase della transizione, e sarà maggiormente possibile per il sindacato avanzare una sua proposta di rappresentanza, di sostegno e di promozione.

4. Pari opportunità

Indicazioni propositive

Potrà sembrare superfluo in presenza della recente Legge sulle pari opportunità spingersi nell'indicare proposte, ma anche proprio in riferimento a quel quadro di principi e azioni è opportuno elucidare tutta una serie di possibili interventi.

Come abbiamo potuto vedere, il quadro delle iniziative connesse con la tematica delle pari opportunità uomo-donna in materia di accesso al lavoro si è negli ultimi anni arricchito di novità e di qualità.

D'altro canto la non coincidenza dell'offerta di lavoro femminile con la condizione di segregazione comporta - qui come in altri ambiti - l'adozione di un dispositivo di intervento estremamente sofisticato, in grado cioè di orientare iniziative mirate in specifici contesti ed in riferimento a precise situazioni di distorsione e di condizionamento connesse alla condizione della donna.

Per questo ci sentiamo, in chiave propositiva, di indicare alcune modalità d'azione che consentano ad un tempo di mantenere una visione unitaria delle iniziative di "pari opportunità" ma permettano la più ampia flessibilità e contestualizzazione delle iniziative previste.

Due paiono le linee più promettenti da seguire:

- * la specificazione della tipologia degli interventi che meritano di essere perseguiti;
- * l'adozione di criteri definiti circa la qualità, l'efficacia e l'efficienza di questi interventi, in modo da rendere possibile la valutazione di tali politiche.

Specificazione della tipologia degli interventi che meritano di essere perseguiti

La tipologia degli interventi su cui concentrare l'attività dei pubblici poteri comprende quattro modalità di intervento:

- l'informazione
- l'orientamento
- la formazione
- le azioni positive.

Il bisogno di informazione riguarda le dinamiche della componente femminile sia nel sistema formativo che nel mercato del lavoro.

In particolare sembra utile sviluppare un quadro conoscitivo delle offerte di lavoro, utilizzando opportunamente le strutture e gli strumenti a disposizione dei diversi servizi già esistenti, realizzando un coordinamento efficace e mirato.

Ad un livello più approfondito, si pone la necessità di una maggiore conoscenza dei problemi e delle opportunità presenti; per questo pare estremamente utile - anche sulla scorta di esperienze già realizzate anche in ambito europeo - una vera e propria Guida alla ricerca del lavoro che aiuti in particolare le ragazze nelle scelte relative al settore formazione-lavoro.

Gli interventi di orientamento possono distinguersi in due ambiti:

- lo sportello
- l'orientamento attivo.

Lo sportello rappresenta un servizio specifico di informazione d'orientamento aperto ad un'utenza prevalentemente individuale, che si avvicina ad Informagiovani per ottenere un sostegno informativo e consulenziale alle scelte di formazione-lavoro.

L'orientamento attivo è costituito da una rete di iniziative volte a tre obiettivi:

- far conoscere la situazione di difficoltà in particolare delle giovani donne nell'accesso al mercato del lavoro,
- offrire alle donne uno strumento per meglio progettare il proprio percorso personale d'ingresso nella vita attiva,
- elaborare un approccio culturale ed informativo utile alla nascita di successive esperienze sul tema.

La modalità più interessante di orientamento attivo sembra essere la realizzazione di incontri nelle scuole ed iniziative di divulgazione per una sensibilizzazione sul tema.

Questi incontri, rivolti in primo luogo alle studentesse, sono in seguito da indirizzare preferibilmente alle insegnanti, per mettere in moto un'effetto moltiplicatore di conoscenze e sensibilità.

Un livello ulteriore di impegno è rappresentato dall'apertura di un Centro Servizi Orientamento con uno sportello riservato alle ragazze, accanto a diverse modalità informative, al fine

di offrire in modo diretto tutte le informazioni previste nella Guida.

Il Centro Servizi si propone l'obiettivo di promuovere le azioni di pari opportunità nel campo dell'orientamento professionale, della formazione e della promozione sociale delle donne, sia nei singoli paesi CEE che nelle istituzioni comunitarie.

L'attività di formazione prevede la realizzazione di una serie di rapporti intensi con la rete dei C.F.P. presenti nel territorio.

E' infatti necessario evitare la creazione di centri per sole donne, coinvolgendo al contrario almeno un'operatrice formativa per ogni centro, in modo da ottenere anche qui un effetto moltiplicatore, al fine di radicare ulteriormente la cultura delle pari opportunità in strutture dotate di una propria capacità progettuale ed operativa.

I possibili interventi formativi rivolti alle donne si distinguono in diverse categorie di azione:

- * le iniziative pilota (o sperimentali), tese alla identificazione degli ambiti problematici ed alla elaborazione di progetti di intervento successivi;
- * gli interventi orientativi all'innovazione dello stile formativo degli operatori;
- * le iniziative volte a migliorare la transizione scuola-lavoro per l'utenza femminile (primo lavoro);
- * le iniziative di rientro formativo di donne che abbiano in precedenza abbandonato il lavoro;
- * gli interventi di riqualificazione del personale femminile nei luoghi di lavoro;

- * le azioni formative orientate alla promozione lavorativa di donne in settori o ambiti nei quali esse siano sotto-rappresentate.

E' particolarmente rilevante quest'ultima categoria di interventi, che di fatto costituisce l'elemento di passaggio alle azioni positive vere e proprie.

Le azioni positive rappresentano interventi specifici nell'ambito della parità tra i sessi, che intendono eliminare o compensare gli effetti pregiudicabili per le donne che lavorano o cercano un impiego, oltre che incoraggiare la partecipazione delle donne in tutte le attività ed in tutti i settori della vita professionale in cui sono attualmente poco rappresentate.

Sono possibili diverse iniziative di pari opportunità, con gli obiettivi seguenti:

- * diversificazione delle scelte professionali delle donne, mediante formazione, misure di accompagnamento, strumenti didattici;
- * superamento della segregazione con ingressi di donne in ruoli e funzioni dove le stesse sono sottorappresentate;
- * accesso in aree lavorative dove le donne sono pressochè assenti;
- * valorizzazione della manodopera femminile attraverso misure correttive sull'organizzazione del lavoro ed aziendale. Rottura degli steccati di segregazione femminile;
- * riqualificazione;
- * passaggio ad una qualifica superiore;
- * carriera aperta.

Adozione di criteri definiti circa la qualità, l'efficacia e l'efficienza degli interventi al fine della loro valutazione

I dati fin qui raccolti non dimostrano una totale coincidenza tra condizione della donna e discriminazione in materia di lavoro.

Esiste ancora una cultura che tollera situazioni di discriminazione ed anche vere e proprie condizioni di segregazione, ma queste sono da riferire a specifici contesti e specifici soggetti.

Esistono per altro situazioni nelle quali la componente femminile sta acquisendo sempre maggiore "cittadinanza" nei contesti di lavoro, in realtà nelle quali prima erano discriminate.

Per questo è necessario superare una concezione "separata" delle iniziative positive, quasi che "femminile" fosse di per sé sinonimo di qualità, efficacia ed efficienza. Si impongono perciò alcuni criteri di valutazione della qualità:

- che gli interventi di informazione offrano ad utenti precisi informazioni veramente utilizzate e perciò apprezzate e che siano integrati con le altre iniziative informative rivolte alla popolazione giovanile in genere;
- che gli interventi di orientamento si riferiscano a specifiche condizioni di discriminazione (evitando perciò di marginalizzare le ragazze in iniziative indefinite) e che anche qui si cerchi una forte integrazione con le attività indistinte di orientamento;
- che gli interventi di formazione siano effettivamente rivolti all'inserimento lavorativo di donne in settori nei quali vige una discriminazione negativa nei loro confronti.
Occorre concentrare l'attenzione sull'analisi preventiva del contesto in cui si intende collocare l'azione formati-

va, per cogliere i reali meccanismi (culturali, strutturali) di discriminazione, evitando così di operare unicamente sulla spinta di "buone intenzioni" poco supportate da elementi di reale fattibilità;

- nel caso di azioni positive che assumono i contenuti della formazione all'autoimprenditorialità, occorre verificare la presenza di condizioni di successo, quali la "business idea", la leadership orientata all'imprenditorialità, l'effettiva preparazione professionale delle operatrici, le risorse economiche e strumentali.

PAGINA BIANCA