

6



Imprenditorialità, al via i corsi per militari

Nell'ambito del progetto «Euroformazione Difesa» hanno preso il via i corsi sulla «Imprenditorialità giovanile» riservati ai giovani militari di leva e ai volontari in ferma breve. Questi corsi, gestiti dallo Stato maggiore della Difesa d'intesa con il ministero del Lavoro, forniranno, inizialmente, a circa 30 mila militari (che dovrebbero salire a 70 mila), percorsi di alfabetizzazione informatica, indirizzi di qualificazione

e riqualificazione ed opportunità «tendenti a far prendere coscienza delle occasioni offerte a livello europeo ed italiano per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali».

Nel periodo compreso tra il luglio '98 e il dicembre '99 sono stati oltre 85 mila gli attestati di frequenza, con valenza europea, rilasciati a militari di leva e volontari in ferma biennale. I corsi di inglese e di informatica sono stati 6.715 e si sono svolti presso i centri del progetto Euroformazione Difesa. Gli attestati, precisa il ministero in una nota, «costituiscono un ulteriore credito formativo per accedere ai concorsi pubblici dal 2001».

LOMBARDIA

Per l'impiego servizi all'anno zero

GIOVANNI LACCABO

In Lombardia, quanto ai servizi all'impiego, il bilancio è imbarazzante: lo dice chiaro e tondo Franco Santambrogio, segretario della Formazione e ricerca Cgil Lombardia. La legge regionale numero 1 del 1998, quella che recepisce il decentramento dei servizi all'impiego, è lettera morta. Ne è stata applicata solo la prima parte che istituisce la commissione tripartita ed il comitato inter-istituzionale. Invece - spiega Santambrogio - si trattava di stabilire gli standard della cosiddetta definizione di «nuovi servizi all'impiego» e di fissare dove fisicamente insediarli. La legge era portatrice di alcuni problemi che il sindacato continua ad evidenziare. Né nella descrizione delle politiche del lavoro, né nella individuazione delle politiche all'impiego, la legge esprime una chiara idea di un ulteriore decentramento oltre al livello da Stato a Regioni. La legge, secondo la Cgil, doveva prevedere l'ulteriore decentramento verso il territorio, in quanto è vero che i servizi all'impiego e le politiche del lavoro hanno bisogno di un livello di macro programmazione e di verifica, ma hanno anche bisogno di un ulteriore livello di decentramento perché la programmazione «fine», e soprattutto la gestione, sono appannaggio delle Amministrazioni provinciali, in quanto rappresentano il luogo di incontro degli interessi reali che si sviluppano nel territorio. Risultato, la Lombardia conta non solo la mancata applicazione di una legge insufficiente, ma anche il mancato protagonismo degli Enti locali, in primis delle Province, nelle politiche formative. Ora, la nuova legge regionale numero 1 del 2000 ha recepito il decreto legislativo 112, il famoso Bassanini *quater* che, tra tante materie, ha decentrato le politiche formative alle Regioni ed agli Enti locali. La Lombardia, nonostante i ritardi in materia di servizi all'impiego, secondo Santambrogio potrebbe consentire un decentramento equilibrato, parallelo ed integrato, di servizi all'impiego e formazione. Oggi è difficile stabilire che cosa siano i servizi all'impiego ma, spiega il sindacalista, si potrebbe definirli come servizi che danno alla persona la possibilità di incrociare le esigenze del mercato del lavoro e, viceversa, la possibilità alle imprese di individuare l'effettivo fabbisogno e di avere a disposizione la risposta alle loro necessità di programmazione. Oggi è un errore tenere distaccati formazione e servizi all'impiego. Si tratta infatti anzitutto di indagare le competenze della persona in quanto questo è propedeutico alla formazione. Il bilancio di competenze, che in altri Paesi dell'Europa è la chiave per avviare una politica giusta di servizi all'impiego, potrebbe costituire uno degli elementi da giocare a cavallo tra politiche del lavoro e politiche formative. Non solo. L'idea di accompagnamento di lavoratori in processi di mobilità, e il superamento dei vecchi ammortizzatori sociali - prosegue Santambrogio - deve essere accompagnata da politiche formative adeguate. «Non abbiamo più bisogno di indennità, ma di interventi che danno equilibrio al mercato del lavoro, soprattutto che consentano alla persona - in particolare nella fascia tra i 45 e i 50 anni in poi, ossia per il reimpiego della popolazione adulta - attività formative individuali che trasformino una professionalità non più utile in una professionalità appetibile da parte del mercato del lavoro». Per questo si tratta di adeguare le due leggi: «Siamo in ritardo - conclude Santambrogio - la Regione dovrebbe rendersi subito disponibile ad un confronto con le parti sociali. In cinque anni, con la giunta Formigoni, non abbiamo avuto né luoghi né materie né volontà di concertazione».

tendenze

INFO I bisogni nelle diverse aree

Le 18 indagini regionali hanno fornito anche indicazioni su quelle figure professionali per le quali si registra un trend del fabbisogno più sostenuto. Queste le indicazioni suddivise per le diverse aree geografiche del Paese. Nord-Ovest: figure della progettazione e del marketing. Sud-Est: figure dell'area amministrativa.

Formazione

Come evolvono le professionalità in fabbrica nell'analisi dell'indagine sui bisogni formativi dell'organismo bilaterale Sindacati-Confindustria

L'operaio ideale? Trasversale, flessibile sapiente... e integrato

BRUNO CAVAGNOLA



Trasversali, integrati e flessibili, e anche sapienti: è questa la direzione verso cui si stanno evolvendo le professionalità presenti nelle imprese. Il dato emerge dall'indagine nazionale sui bisogni formativi condotta dall'Organismo bilaterale nazionale per la formazione, composto da Confindustria e sindacati Cgil-Cisl-Uil. Se le risorse umane e la loro preparazione rappresentano l'elemento essenziale di una politica di sviluppo basata sulla qualità, l'Italia sconta un "gap" storico che la divide da molti altri Paesi europei. Basterà ricordare, a questo proposito, che se circa 20 anni fa la Francia si era data l'obiettivo di avere l'80% di diplomati tra i giovani, noi siamo ancora molto lontani da quella meta: molti, troppi nostri giovani, entrano nel mercato del lavoro senza una qualifica

o un diploma. Con l'aiuto di Nicola Schiavone, responsabile tecnico-scientifico dell'indagine, abbiamo cercato di coglierne i punti essenziali. Con alcune premesse, di cui hanno tenuto conto Nicola Schiavone e i suoi collaboratori nell'affrontare l'analisi dei fabbisogni. La formazione, innanzitutto, non deve essere subordinata al mercato del lavoro. Occorre "elaborare la domanda": il sistema formativo deve abbandonare l'illusione di seguire le esigenze (spesso "sfarinare") che vengono dal mercato del lavoro, ma lavorare in un'ottica di anticipazione dei fabbisogni. E la domanda va definita in relazione agli scenari che le parti sociali (in questo caso Confindustria e Sindacato) ritengono più auspiciali per la crescita economica e sociale del Paese. La seconda premessa riguarda l'ambito dell'Indagi-

IL METODO DI INDAGINE

Sondate 7mila aziende

L'indagine nazionale sui fabbisogni formativi trae la sue origini nel Patto del 1993 ed ha trovato attuazione, da parte di Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, a partire dal 1996 in un serrato lavoro che ha coinvolto più di mille persone e interrogato 7.000 aziende. Sedici i settori indagati: albergo, edilizia, chimica di base, chimica fine e delle specialità, confezione, elettronica, farmaceutica, grafica e stampa, lattiero caseario, macchine e impianti, meccanica, mobili, nobilitazione tessile, pasta e prodotti da forno, tessitura, trasporti. Le indagini sul campione di 7.000 imprese, con oltre 20 addetti, sono state svolte da 18 organismi bilaterali regionali. I risultati delle indagini sono quindi confluiti in 18 rapporti regionali e 16 rapporti settoriali, attualmente al vaglio delle parti sociali, di prossima pubblicazione. L'obiettivo dell'indagine è di ridurre il divario tra la domanda (esigenze del mondo del lavoro) e l'offerta formativa (cioè che offre la scuola, l'università, la formazione professionale) sotto una duplice prospettiva: sostenere la competitività delle imprese e le possibilità di impiego e sviluppo professionale delle persone; consentire al sistema formativo di anticipare i fabbisogni del mercato del lavoro, anziché pretendere che ne insegua le diverse e mutevoli esigenze.

re di segreteria o di contabilità è indifferente se lavora in un'impresa chimica o meccanica, ma che permane anche nelle altre aree, sia pure a gradi inferiori. Tra un conduttore di sistemi automatizzati nel comparto legno e uno in quello meccanico permangono infatti forti similitudini. La ricerca ha scoperto l'esistenza di una "base comune": su 80 figure individuate (poi ridotte a 63), una quarantina sono abbondantemente trasversali. Permangono certo figure specifiche, di settore, ma il risultato nuovo dell'indagine è che un'ottantina di figure al massimo coprono l'intero spettro dei fabbisogni dei 14 principali settori dell'industria. INTEGRATI E FLESSIBILI. Nel passaggio da una logica funzionale-tayloristica ad una logica processiva, ogni impresa ha introdotto al suo interno diversi gradi di innovazione tecnologica e organizzativa. Questi processi sono avvenuti però all'interno di alcune grandi tendenze comuni: l'integrazione e la flessibilità.

L'integrazione avviene a più livelli. C'è innanzitutto l'integrazione delle fasi interne o esterne all'azienda: alle "piattaforme di progettazione", ad esempio, oltre all'ingegneria convergono oggi il marketing, la qualità, la produzione, gli acquisti, i fornitori. Un secondo livello è l'integrazione delle funzioni: prima c'era chi eseguiva, chi controllava e chi regolava il processo produttivo, oggi le funzioni di controllo sono sempre di più trasferite allo stesso operatore. All'operaio viene richiesto di controllare il risultato del suo lavoro, perché non c'è più nessuno che lo faccia dopo di lui, prima del controllo finale. Ciò porta ad un arricchimento del lavoro dal punto di vista funzionale. Il terzo livello di integrazione è quello più noto: l'allargamento delle mansioni, per cui l'operaio può lavorare su più postazioni tra loro collegate (polivalenza).

La flessibilità è l'obiettivo delle nuove organizzazioni del lavoro, più legate agli obiettivi, alla capacità di assorbire rapidamente le variazioni interne ed esterne al processo produttivo, e sempre meno riconducibili ai concetti tradizionali di svolgimento di una mansione secondo procedure predefinite e rigide. Variazioni che possono venire dall'esterno, dal mercato (il caso del settore moda è emblematico) e alle quali bisogna adattarsi immediatamente; e variazioni interne: i processi e i prodotti sono diventati sempre più complessi e occorre saper intervenire per tutte le anomalie che possono intervenire.

SAPIENTI. Le abilità cognitive, le capacità relazionali e i comportamenti organizzativi sono stati alla base dei ruoli più elevati ed hanno svolto un ruolo fondamentale nella selezione e nella formazione del management. La novità è oggi la crescita della loro importanza a tutti i livelli della gerarchia del lavoro. Le abilità cognitive, nelle situazioni di lavoro, si traducono nella capacità di diagnosi e nella capacità di affrontare gli imprevisti ("Problem solving"). Parallelamente alla crescita dell'"Information technology" e del conseguente monitoraggio dei processi, diventa importante per l'operatore sapere selezionare, interpretare e trattare le informazioni per capire che cosa sta accadendo e prevenire eventuali anomalie del processo. Questo è il grande valore aggiunto dell'operatore su processi monitorati rispetto ai sistemi più o meno meccanizzati. L'abilità di "Problem solving" si lega invece soprattutto ai modelli organizzativi: nel momento in cui passa da un'organizzazione proceduralizzata ad un'organizzazione dove aumentano gli spazi di responsabilità dell'operatore a tutti i livelli, l'affrontamento dell'imprevisto diventa una capacità essenziale. E oggi queste abilità (diagnostiche e di affrontamento) non possono essere appannaggio di questo o quella figura professionale, ma devono diventare base comune di una nuova cittadinanza nel mondo del lavoro.

L'Unità Un quotidiano utile di Politica, Economia e Cultura

ABBONARSI ...È COMODO

Perché ogni giorno ti sarà consegnato il giornale a domicilio e se vorrai anche in vacanza.

...È FACILE

Perché basta telefonare al numero verde 800.254188 o spedire la scheda di adesione pubblicata tutti i giorni sul giornale.

...E CONVIENE

ABBONAMENTO ANNUALE		
7 numeri	510.000	(Euro 263,4)
6 numeri	460.000	(Euro 237,6)
5 numeri	410.000	(Euro 211,7)
1 numero	85.000	(Euro 43,9)
ABBONAMENTO SEMESTRALE		
7 numeri	280.000	(Euro 144,6)
6 numeri	260.000	(Euro 134,3)
5 numeri	215.000	(Euro 111,1)
1 numero	45.000	(Euro 23,2)

