**Seminario su “Culture del Lavoro e Intervento Psicologico”**

SPS - Roma, 11 maggio 2019

Tavola Rotonda sul Tirocinio

La funzione psicologica con le fasce di popolazione a più alto rischio di esclusione dal Mercato del Lavoro. L’esperienza con il Programma Garanzia Giovani.

*Di* *Paola Pagano*

Dall’inizio della mia esperienza professionale come psicologa, investo una significativa parte dell’attività lavorativa e riflessiva sui temi inerenti il Mercato del Lavoro, sia in termini di ricerca, attraverso lo studio delle Culture del Lavoro (penso al progetto di ricerca del dottorato sulle culture locali della flessibilità in Italia, la ricerca-intervento sulle culture giovanili tarantine, i progetti di ricerca sulle culture dei datori di lavoro e sugli studenti lavoratori), sia in termini di attività lavorativa, svolgendo formazione, orientamento e bilanci di competenze nell’ambito delle Politiche Attive per il lavoro.

Negli ultimi anni, mi sono occupata, nella provincia di Taranto, di orientamento nell’ambito del Programma Garanzia Giovani, un Piano Europeo per contrastare la disoccupazione giovanile, con il quale sono stati stanziati dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%. Il programma prevede lo sviluppo di attività di orientamento, istruzione, formazione e inserimento lavorativo, a sostegno dei giovani (tra 17 e 29 anni) definiti NEET (Not in Education, Employment or Training), espressione con cui si fa riferimento a giovani non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo. L'incontro con i giovani così categorizzati lascia spazio ad una varietà molto ampia che comprende un'ampia eterogeneità: chi non ha mai avuto contatti con il Mercato del Lavoro, chi ha fatto tantissime esperienze lavorative e formative e ha un lavoro, ma é a nero, oppure ha sospeso le attività formative e lavorative per fruire dei benefici del programma.

Nel programma Garanzia Giovani, i Neet sono seguiti da un’ente di formazione che li affianca in un percorso di accompagnamento al lavoro finalizzato all’attivazione di un tirocinio o all’inserimento in un corso di formazione. Questo percorso prevede delle attività di orientamento di I livello, svolte dall’ente di formazione, e delle attività di orientamento di II livello, svolte da agenzie per il lavoro.

L’orientamento di I livello è finalizzato a dare un’informazione orientativa sul mercato del lavoro in ambito locale o nell'area geografica d'interesse, sui settoritrainanti, sulle professionie sui titoli di studio più richiesti, prevede l’analisi del profilo del giovane e l’individuazione del percorso più idoneo in relazione alle caratteristiche socio-professionali rilevate e alle opportunità, offerte dal programma Garanzia Giovani, e si conclude con la stipula di un patto di servizio.

L’orientamento di II livello, attività di cui mi occupo per conto di un’importante agenzia del lavoro italiana, consiste nell’attivare una sessione di orientamento individuale (di due o quattro ore), per capire le attitudini,le motivazioni personali e costruire un progetto professionale. Il colloquio offre ai giovani l’opportunità di ripercorrere la storia formativa e lavorativa, riflettere sull’esperienza e progettare eventuali cambiamenti o sviluppi futuri. La finalità è di far sì che i giovani acquisiscano consapevolezza sulle competenze e le potenzialità e sui criteri fondamentali per migliorare il rapporto con il Mercato del Lavoro.

In relazione al quesito proposto per questa Tavola Rotonda sul tirocinio *“Quali ipotesi facciamo sul prodotto del tirocinio?”*, ritengo che il principale prodotto del tirocinio sia ravvisabile nello *sviluppo di un pensiero sull’esperienza di tirocinio, sulle competenze e il saper fare acquisiti, collocandoli all’interno di un progetto di sviluppo professionale in uno specifico contesto.*

Nel Programma Garanzia Giovani, penso che la funzione psicologica possa costruire, insieme ai giovani NEET, le premesse utili a far sì che i tirocini (come anche i percorsi di formazione e di lavoro) *si orientino a un prodotto*. In quest’ottica, attivo una funzione “clinica”, intesa quale specifico metodo di coinvolgimento dello psicologo entro un rapporto emozionato con l’interlocutore, volto a pensare le dimensioni emozionali che organizzano la relazione attivata nel *qui ed ora*, quale riproposta del *là e a allora* della relazione tra i giovani e il Mercato del Lavoro.

Per attivare questa funzione, mi confronto, a più livelli, con le Culture del Lavoro. Non mi soffermo, in questa sede, sul livello riguardante la cultura di cui è portatore l’ente di formazione in cui si svolge il percorso del Programma Garanzia Giovani. Mi limito a dire solo che, per quanto riguarda questo aspetto, nei primi anni, mi sono confrontata con diversi enti, alcuni dei quali agivano dimensioni culturali perverse,basate spesso sull’attivazione di corsi di formazione poco utili ai giovani e più utili all’ente per ottenere i finanziamenti, oppure si ponevano come *longa manus* di dimensioni di potere per cui proponevano un asservimento problematico a tali logiche. Lavorare all’interno di rapporti istituiti su queste premesse culturali, mi costringeva ad una funzione che sentivo inutile, se non addirittura dannosa per i giovani. Attualmente, invece, ho “risolto” il problema costruendo un rapporto esclusivo con un ente con cui mi trovo in linea rispetto all’interesse di lavorare su prodotti e sulla soddisfazione dei giovani clienti, costruendo dei percorsi di formazione o di tirocinio che rappresentino effettivamente delle opportunità di sviluppo per il futuro lavorativo dei partecipanti al Programma.

Il livello di cui mi occupo in modo più approfondito, in questa sede, riguarda le Culture del Lavoro di cui i giovani sono portatori, in cui il tirocinio è simbolizzato emozionalmente in modi differenti. Tra i nuclei culturali critici per il rischio di esclusione dal Mercato del Lavoro, vi è la simbolizzazione del tirocinio come *sostegno al reddito* in cui l’esperienza, svuotata di ogni significato formativo e di apprendimento lavorativo, assume valenza solo in quanto fonte di compenso economico. In altri casi, il tirocinio è vissuto, entro una fantasia di *accumulo a-critico di esperienze lavorative e formative*, come se il rapporto con il Mercato del Lavoro si organizzasse su dimensioni predatorie in cui la possibilità di trovare, un giorno, il “lavoro vero” fosse l’esito di una sommatoria non pensata di esperienze formative e lavorative scollegate tra loro. In altri casi, l’opportunità di tirocinio è vissuta entro fantasie di affiliazione al potere, e trasformata, scontatamente, in un *dispositivo di collocamento lavorativo* nella stessa azienda che offre il tirocinio, a prescindere dall’implicazione e dall’investimento formativo del giovane. Inoltre, il tirocinio attiva fantasie persecutorie di *sfruttamento da parte dei datori di lavoro* ei giovani si sentono in balia di un sistema che li usa e getta via.

Il Mercato del Lavoro e il tirocinio sono simbolizzati emozionalmente come fondati su logiche di potere in cui si va avanti con le conoscenze potenti, mentre si svuota di senso l’investimento sulla formazione e la costruzione di competenze, imprescindibili in un sistema basato sulla meritocrazia.

Il confronto con esperienze di lavoro *in nero* e con la diffusa scorrettezza nei rapporti lavorativi espone i giovani a frustrazione e favorisce lo sviluppo di dimensioni anomiche, evidenziate nei colloqui di orientamento attraverso la svalorizzazione delle esperienze lavorative svolte, la negazione delle competenze acquisite nel corso della vita e la sfiducia nelle istituzioni e in un sistema di regole del gioco condivise e nella meritocrazia. Spesso i giovani agiscono fantasie di rinuncia alla ricerca di opportunità di lavoro, come esito della frustrazione provata negli anni, oppure come strumento difensivo rispetto al confronto con una realtà che anticipano come priva di risorse.

Quasi in ogni incontro, mi confronto con giovani che eliminano dal curriculum vitae tutte le esperienze svolte con contratti non regolari. Tra questi, mi è rimasta impressa una giovane che aveva lavorato per nove anni, senza contratto, come addetta alle vendite nel settore abbigliamento e desiderava un’opportunità nella stessa mansione, ma si presentava con un curriculum privo di esperienze lavorative, perché impaurita dall’idea di riportare l’attività svolta a nero.

Trasversale ai diversi nuclei culturali, è il *vissuto di solitudine* rispetto alla ricerca del lavoro e l’assenza di criteri basilari, con cui organizzare la ricerca del lavoro e abbozzare un progetto di sviluppo professionale. Non di rado, mi confronto con giovani che si rendono conto di “aver sbagliato” le scelte formative/lavorative sentendosi spinti dai genitori o dalle mode e si ritrovano a dover faticosamente riorganizzare tutto il progetto di lavoro. In queste circostanze, mi capita spesso di pensare alla visita studio svolta qualche anno fa in Norvegia sullo sviluppo di una scelta consapevole da parte dei giovani attraverso la collaborazione tra scuola e aziende (*Improving informed student choices through collaboration of school and enterprises*). Durante questa esperienza mi resi conto che, in Norvegia, le politiche attive per l’inserimento lavorativo erano imperniate sulla consapevolezza che la scelta dei giovani fosse un problema di tutta la società, dal momento che una scelta sbagliata, anche solo per un anno, significava per loro un aumento di costi per la collettività, l'aumento del rischio di marginalità sociale e criminalità per i giovani, a danno di tutta la società.

È evidente che queste dimensioni culturali critiche, se non pensate, rappresentano un ostacolo che spesso organizza l’esclusione dei giovani dal Mercato del Lavoro.

Nel lavorare con i giovani Neet, colgo una domanda di relazioni affidabili che si orientino ai prodotti e me ne faccio carico. In questo, mi trovo in sintonia con l'ente con cui ho costruito un accordo di lavoro. Faccio l'ipotesi che essere Neet organizzi la fantasia di essere fuori dai rapporti e da legami produttivi e tale fantasia venga agita nel modo di organizzare le relazioni lavorative e formative. Lo spazio di orientamento rappresenta un modo per costruire una relazione affidabile e produttiva per recuperare un pensiero sulle molteplici esperienze, che spesso hanno lasciato solo frustrazione, rabbia e vissuti di impotenza nei giovani che si sentono relegati ai margini del Mercato del Lavoro e costretti a subire scorrettezze senza tutele.

Nel rapporto con i giovani, inizio a ripensare le esperienze formative e lavorative (alternanza scuola lavoro, stage, tirocini, lavori a nero e regolari) trattando i vissuti evocati da rapporti organizzati su dinamiche neoemozionali e ripensiamo le relazioni vissute estrapolandone i prodotti in termini di competenze e saper fare acquisiti, mettendoli in rapporto.

La sessione di orientamento, intesa come dispositivo di intervento psico-sociale, diventa il luogo in cui attivare una funzione psicologica, finalizzata a costruire uno spazio di pensabilità sui nuclei culturali evidenziati, mettendoli in relazione con l’esclusione dal Mercato del Lavoro. Lavoro sulle risorse e le potenzialità dei giovani, raccordandole agli specifici contesti. A tal fine, utilizzo, come *oggetti terzi*, la presentazione che il giovane fa di sé nel colloquio di orientamento, il curriculum vitae o la stesura di una lettera di presentazione da allegare alla candidatura per un annuncio di lavoro. Utilizzo questi oggetti come pretesti su cui costruire una riflessione che recupera e valorizza le risorse personali (caratteristiche, competenze, interessi, valori, etc.) per pensarle in relazione ad un profilo professionale da attivare o da consolidare nel contesto di riferimento, intraprendendo un percorso formativo o lavorativo.

In relazione ad alcune dimensioni culturali (per esempio i vissuti di solitudine, di sfiducia verso le istituzioni, la svalorizzazione dei percorsi effettuati, la sfiducia nella meritocrazia), il rapporto condiviso funziona da *azione interpretativa* che permette di avviare una riflessione sulle dimensioni emozionali agite all’interno del rapporto con il Mercato del Lavoro che aumentano il rischio di disoccupazione.

All’interno di questo spazio di riflessione, si pongono le premesse per vivere le esperienze formative e lavorative, tra cui il tirocinio, come un’opportunità utile ad acquisire un saper fare che, se collocato entro un progetto professionale, può rappresentare una risorsa per sviluppare il successivo rapporto con il Mercato del Lavoro.

Penso che attivare una funzione psicologica con i giovani Neet possa contrastare il rischio di esclusione dal Mercato del Lavoro e, anche, di devianza sociale. Con questo ultimo aspetto, mi confronto costantemente nel mio lavoro, nella funzione di esperto ex art. 80 OP, nella casa circondariale e nell'ufficio di esecuzione penale esterna di Taranto. Nel confronto con molti giovani condannati è evidente che gli stessi nuclei culturali a rischio, in assenza di risorse familiari e sociali, hanno portato i giovani a delinquere.

Sarebbe molto proficuo affiancare il lavoro con i giovani Neet a interventi con le Culture organizzative delle aziende per promuovere la cultura della competenza, della qualità e l’investimento sulla professionalità. Questo apre interessanti riflessioni su altri setting di lavoro psicologico.

L’intervento con i giovani è molto circoscritto, ma il riscontro della maggior parte di loro è di un utilizzo proficuo degli spunti riflessivi emersi nel colloquio e l’avvio di una relazione affidabile e produttiva in cui si avvia una riflessione rispetto a dimensioni culturali, assunte come scontate, che, di fatto, ostacolano la possibilità di trarre dei prodotti dalle esperienze formative e, soprattutto, dai tirocini che stanno per intraprendere.