

Soggettività e diritto alla mobilità professionale

Roberto Ibba

Un modo per promuovere la crescita economica europea può essere rappresentato dalla ricerca di un efficace accoppiamento tra le competenze necessarie nelle varie aree produttive e le competenze disponibili sul mercato del lavoro. Si parla, infatti, diffusamente nell'ambito dell'elaborazione di documenti comunitari di mobilità, di lavoro e di apprendimento, dove per mobilità si intende la possibilità per i cittadini europei di trascorrere parte della loro vita in un altro Stato membro.

Affinché le persone siano messe nelle condizioni di scegliere liberamente dove vivere, lavorare o formarsi, la Comunità Europea ha il dovere di assicurare la libertà di circolazione attraverso la predisposizione di una rete di servizi che garantisca al cittadino, al momento di poter scegliere di cambiare luogo di vita e di lavoro, di potersi avvalere delle opportunità di miglioramento offerte dalla mobilità geografica. Predisporre condizioni favorevoli significa adottare misure per agevolare la mobilità geografica che risulta (dai dati contenuti nel "Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità" del 13 febbraio 2002) piuttosto scarsa: nel 2000 soltanto lo 0,1% della popolazione europea risultava aver stabilito la propria residenza ufficiale in un altro Paese mentre nel 1999 soltanto l'1,2% era andato a vivere in un'altra area territoriale.

La Task force ad alto livello su "competenze e mobilità", istituita contestualmente alla definizione del Piano, al fine di indagare gli ostacoli che si frappongono alla mobilità professionale, ha delineato un ambizioso programma d'azione per sviluppare i mercati del lavoro. Esso si integra con la comunicazione della Commissione su "Realizzare uno spazio europeo per l'apprendimento permanente" (2001).

Tra le misure del piano possiamo indicare: il riconoscimento e la trasparenza delle qualifiche e delle competenze, la trasferibilità dei diritti di previdenza sociale e dei diritti alla pensione, l'offerta di adeguate misure di stimolo nei sistemi socio-fiscali e la presa in considerazione degli aspetti dell'immigrazione riguardanti il mercato del lavoro.

Alla possibilità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello europeo, va estendendosi l'incremento della possibilità di incontro tra domanda e offerta di apprendimento. Ma oltre l'analisi della situazione si dovrebbe sviluppare un set di metodologie e di standard a livello europeo per l'identificazione, la valutazione e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, dell'esperienza di lavoro. Si potrebbe, pertanto, procedere all'elaborazione e sperimentazione di alcuni strumenti utili al riconoscimento delle capacità professionali quali la Certificazione Sostanziale ed il Bilancio delle Competenze.

È mia opinione però, che oltre alle condizioni già enunciate (che spetta alla Comunità europea garantire) siano necessarie altre, interne all'individuo, perché si trasformi in opportunità ciò che potrebbe invece essere vissuto come ostacolo, ovvero come impedimento ad intraprendere o proseguire un'esperienza di formazione o di lavoro all'estero. Per esempio, è noto l'emergere di problematiche reali, per il soggetto, dall'incontro con una diversa cultura, con diverse abitudini di vita e differenti modi di pensare. Se vi è disponibilità a mettersi in relazione con gli altri, sufficiente conoscenza della lingua straniera, flessibilità mentale, voglia d'imparare, curiosità, ecc. vi possono essere, da parte del migrante, maggiori probabilità di una piena integrazione ed un migliore livello di relazioni con la società ospitante.

Non possiamo, però, dare per scontato che tali competenze siano acquisite una volta per tutte, né che siano facili da ottenere: possiamo dire tuttavia che una certa attitudine mentale, orientata nel senso più favorevole all'emergere di talune competenze trasversali, può costruirsi mediante esperienze e contatti personali positivi con realtà sociali territoriali che promuovono concretamente certi valori, e li perseguono anche attraverso specifici programmi di apprendimento, tipo self-improvement..

Non v'è dubbio, infatti, che affrontare un periodo in un Paese estero implica una serie di criticità, che mobilitano l'intero soggetto non solo sul versante sociale, ma anche e soprattutto psicologico. Tali criticità solitamente sono superate agevolmente, quando vi è una forte motivazione e una centratura delle ragioni del proprio successo su di sé, piuttosto che sull'esterno (vedi costrutto di locus of control, Rotter, 1966, 1975). Talvolta però le difficoltà d'integrazione, che inevitabilmente incontra qualunque cittadino migrante, se non sono elaborate in modo appropriato, possono diventare esse stesse una fonte di insuccesso, perché si riverberano sul senso di adeguatezza personale, e sulle ragioni stesse della scelta di cambiare.

È mia opinione che il presidio ed il mantenimento di una condizione psico-sociologica soddisfacente, affinché si traduca in un effettivo elemento di prevenzione per lo studente come per il lavoratore in difficoltà (o a rischio di insuccesso), necessita di un approccio personalizzato.

Emergono, dunque, dalla riflessione sul problema delle competenze e mobilità i seguenti interrogativi: quali sono, in definitiva, i fattori che maggiormente determinano le condizioni di insuccesso? Quali competenze l'individuo deve possedere perché un progetto di mobilità, che potrebbe realizzare, possa avere esito positivo? Un eventuale servizio di counseling basato sull'empowerment potrebbe rendere più semplice ed efficace un progetto di mobilità professionale? I consiglieri d'orientamento EURES quali bisogni, riconducibili a tale ambito, sono in grado attualmente di soddisfare, e in che misura?

A mio modesto avviso la creazione di un "servizio sociale" orientato a questo tipo di problematica potrebbe rappresentare un beneficio per l'individuo e per la comunità.

Il comune obiettivo di consentire la libera circolazione delle persone e favorire il migliore accoppiamento tra domanda e offerta di manodopera e/o di prestazioni intellettuali, potrebbe declinarsi nella creazione di un'offerta di servizi alla persona che contemplino azioni favorevoli alla costruzione del senso di autoefficacia, mediante l'empowerment.

Secondo una tale prospettiva, all'origine delle difficoltà alla mobilità professionale e geografica vi sarebbero (anche, ma non solo, ovviamente) disagi avvertiti dal soggetto, di ordine culturale, sociale, psicologico, che possono dar luogo a sentimenti di alienazione, perdita di controllo, mancanza di potere (helpless). Sentimenti di tal genere, però, non sempre risultano visibili ad un semplice osservatore esterno, per lo più inconsapevole della problematicità del fenomeno: diventano evidenti solo quando ormai rappresentano problema, in grado di incidere sull'equilibrio psicologico del soggetto, fino al punto di farlo recedere su posizioni difensive e passive (learned helplessness) non più costruttive (hopefulness).

Quanto si afferma nel Piano d'azione della Commissione per le competenze e la mobilità del 2002, è prevalentemente orientato a cogliere una gamma di fattori: "La mobilità geografica nell'UE è anch'essa relativamente scarsa, soprattutto tra gli Stati membri, ma anche all'interno degli Stati membri stessi (allegato 2, punto 10). Ciò è in parte dovuto all'esistenza di barriere legali e amministrative e, in parte, a vincoli economici, sociali e culturali e a abitudini".

Non vi è traccia, nei documenti che illustrano le iniziative che la Comunità europea realizza a tale riguardo, di paradigmi di riferimento specifici, in grado di cogliere quei fattori soggettivi che possono correlarsi ed incidere sul fenomeno della scarsa mobilità professionale nei Paesi europei.

I “paradigmi di riferimento”, in concreto, non sono altro che i presupposti, gli schemi di tipo scientifico, politico e culturale (molte volte presenti in forma implicita) da cui discendono i progetti, i piani d’azione a livello comunitario: nella fattispecie quelli orientati a favorire la diffusione delle competenze e la mobilità geografiche.

Si può ben constatare che nei documenti comunitari, mentre vi è un’ampia analisi dei fattori e delle forze che influenzano l’individuo nella sua veste di cittadino europeo, astrattamente inteso, altrettanto non si può dire per il riconoscimento della sfera soggettiva: tutti i ragionamenti a riguardo del fenomeno vengono sempre effettuati su grandi numeri, cercando d’interpretare, alla luce di sofisticate analisi statistiche, dei trend potenziali o in atto.

Ma trasferirsi in un altro Paese, anche se è un altro Stato membro dell’UE, significa oltre che superare tutta una serie di ostacoli giuridici e amministrativi per lo più, ma non esclusivamente, legati ai regimi fiscali e di previdenza sociale, anche affrontare problematiche psico-sociali di non poco conto connesse all’impatto con una diversa cultura, diverse abitudini, stili di vita, modi di pensare, ecc.

Si propone, pertanto, di considerare, ai fini della nostra riflessione, una particolare ottica attraverso la quale poter leggere il fenomeno sociale in questione. Tale visuale ci propone di considerare l’elemento soggettivo alla stregua degli altri elementi, più macroscopici, e apparentemente più concreti, come concausa del fenomeno della scarsa tendenza alla mobilità geografica.

In altri termini, si propone un’osservazione tanto semplice e apparentemente ovvia, quanto poi, in ultima analisi, complessa nelle sue implementazioni pratiche. Tale osservazione muove dal fatto che siano soggetti in carne ed ossa, con un’identità ben precisa, delle esperienze pregresse e una particolare sensibilità nel valutare se stessi ed il mondo intorno a sé, a compiere scelte lavorative, ad essere protagonisti del fenomeno di (im)mobilità professionale.

Si suggerisce, in altri termini, di esaminare il problema oltre che da un’ottica giuridica, amministrativa, fiscale, sociologica, anche da un’angolazione soggettiva, ovvero psicologica.

Ciò che potrebbe scongiurare il senso di emarginazione, di estraneità, la difficoltà d’integrazione del lavoratore o dello studente migrante è la sua capacità di utilizzare le risorse interne, la “percezione di auto-efficacia” (Bandura A., 2000). L’autoefficacia non è una caratteristica stabile e generale della personalità; data la varietà di azioni che la vita ci chiede di affrontare e le differenze nel nostro senso di capacità in relazione a ciascuna di esse, ognuno di noi può percepire in misura diversa il senso di autoefficacia personale, in relazione ad una molteplicità di fattori.

Secondo Albert Bandura, lo psicologo che ha formulato tale costrutto, l’autoefficacia è la convinzione della propria capacità di fare una certa cosa, o in altre parole, di raggiungere un certo livello di prestazione.

Solo se si raggiunge e si coinvolge l’individuo, inteso come destinatario di servizi, e si considera la sfera soggettiva come oggetto d’intervento e la biografia personale come fonte d’informazione principale, può essere efficacemente attivata, prima la dimensione interpersonale, poi micro-ambientale e, infine, politica dell’azione di risposta al fenomeno.

Lo scopo di una pratica orientata all’empowerment è di compiere un’analisi più completa possibile per ogni situazione di problem solving, prendendo in considerazione la dimensione più appropriata al caso specifico (Cox e Parsons, 1994). L’empowerment può essere inteso come un processo, autonomo o guidato, attraverso il quale le persone diventano sufficientemente forti da partecipare al controllo sugli eventi, potendoli influenzare e con essi le istituzioni che incidono sulla propria vita, mediante l’acquisizione di abilità, conoscenze e sufficiente potere su se stessi.

La scelta dunque di cambiare luogo dove vivere e lavorare, potrebbe rappresentare sia l’espressione di un forte potere personale e di controllo degli eventi, sia l’emergere dell’impotenza e

dell'incapacità di trovare un'occupazione, che si esprime nella scelta forzata di lasciare il proprio paese d'origine. Questo significa che le persone possono ritenere che gli eventi siano controllabili e gestibili (tendenza alla speranza) e che sia possibile intervenire per influenzare gli avvenimenti (ideologia del cambiamento possibile) (Bruscaglioni, 1994).

È importante, dunque, che il soggetto che affronta una scelta di mobilità sia capace di scorgere dentro di sé i motivi che lo hanno portato a compiere tale decisione, per non viverla come eterodiretta o fine a se stessa, ma come tappa di un itinerario di sviluppo personale e professionale.

I concetti di lifelong e lifewide learning sottolineano la necessità, per gli individui, di potersi formare, di valorizzare le proprie esperienze e di apprendere in modo continuo esercitando i propri diritti di cittadinanza parallelamente a quelli di sviluppo professionale.

Bibliografia

Alberici A. *Imparare sempre nella società conoscitiva*, Paravia, Torino, 1999

Alberici A. (a cura di), *La parola al soggetto*, Guerini, Milano, 2001

Bandura A. *L'autoefficacia*, F. Angeli, Milano, 2000

Bruscaglioni M. *La società liberata*, Milano, F. Angeli, 1994.

Converso D., Piccardo C., *Il profitto dell'empowerment*, Cortina, Milano, 2003

Cox E., Parsons R. *Empowerment oriented social work practice with the elderly*, Pacific Grove, Cole, 1994.

Ibba, R., *Obiettivi, autoregolazione e motivazione al lavoro*, Newsletter Risorse Umane n° 43, Organizzazioni Speciali, 1994.

Ibba, R., *Il ruolo della soggettività nella dinamica del cambiamento istituzionale*, *Formazione e Cambiamento rivista on-line del Formez*, 2002

Ibba, R., *Strumenti di ricerca d'aula per l'alta formazione manageriale: il metodo degli autocasi*, *Personale e Lavoro, Rivista di cultura delle Risorse Umane n. 492*, Isper, Torino, 2006

Lipari D. (a cura di) *L'approccio-comunità*, Ed. Formez, Roma, 2004

Zimmerman M., Rappaport J. *Citizen participation, perceived control and psychological empowerment*, *American journal of psychology*, 16, 1988.

* Roberto Ibba, psicologo-psicoterapeuta, già consigliere regionale AIF, opera da più di un decennio in qualità di consulente libero professionista nell'ambito della formazione manageriale per organizzazioni pubbliche e private.