

LAVORO



La rivoluzione di investire nei dipendenti

Franco Amicucci

La formazione continua come nuovo pilastro del welfare? Investire nei dipendenti supportandoli attraverso la formazione e l'educazione per sviluppare nuove competenze per un mondo in rapido cambiamento. È questo uno dei punti della nuova dichiarazione di principi della Business Roundtable, l'associazione della Corporate America, che aggrega oltre 180 imprese, tra le quali Amazon, che ha annunciato progetti per riqualificare centomila dipendenti.

Nei programmi per combattere la povertà, che hanno portato al premio Nobel per l'economia gli economisti Abhijit Banerjee, Esther Duflo e Michael Kremer, troviamo i programmi educativi e culturali come centrali per l'approccio nella lotta alla povertà globale, invece dei tradizionali sussidi.

IL DIRITTO DEL WELFARE

In Italia l'ultimo contratto di lavoro del settore metalmeccanico, siglato tra Federnmeccanica e le organizzazioni sindacali del settore, ha visto per la prima volta introdurre il concetto di «diritto soggettivo alla forma-

Nell'era dell'automazione formare le persone è responsabilità. Per far prosperare le aziende

zione permanente», con 24 ore di formazione che le persone possono liberamente scegliere nel triennio, oltre la classica formazione obbligatoria sulla sicurezza ed ora anche altri settori pubblici e privati si stanno aprendo a questa impostazione. Contemporaneamente, grazie alle leggi di Bilancio degli ultimi anni, tra i servizi di welfare aziendali che non contribuiscono a formare il reddito imponibile, insieme a spese per carburante, salute, viaggi e tempo libero, iniziano ad essere erogati, dalle principali piattaforme di welfare, anche servizi di formazione online

per i figli di dipendenti, come corsi sul metodo di studio, sulla comunicazione e sulle competenze digitali.

AGGIORNAMENTO CONTINUO

Cosa accumuna queste diverse esperienze? Emerge ormai con chiarezza che in una società in rapido cambiamento, nel pieno della rivoluzione tecnologica che alcuni studiosi considerano solo all'inizio e comunque permanente, l'aggiornamento continuo sarà uno dei fattori centrali dei prossimi anni, perché chi rimane fuori dall'aggiornamento continuo delle sue competenze entrerà in

un'area del mercato del lavoro sempre più a rischio. Tra le competenze da aggiornare, trasversali a tutti i settori e a tutte le età, vi sono quelle della cultura e delle competenze digitali, tema urgente e prioritario per una molteplicità di motivi. Il primo, naturale ed evidente, è dato dalla rivoluzione digitale che coinvolge ogni settore della società, dalle aziende ai consumatori, e che richiede ad ogni professionista l'acquisizione delle competenze digitali di base, quelle ben definite dal DIGCOMP europeo. Modello che si basa su diverse famiglie di competenze digita-

li di base, tra le quali la capacità di trattare informazioni e dati in ambienti digitali, la capacità di comunicare e collaborare nella dimensione social, di operare con tutti gli accorgimenti per garantire sicurezza dei dati, di utilizzare il digital per più elevate capacità di problem solving. Alle competenze digitali di base vanno poi aggiunte quelle che possiamo definire, competenze digitali specialistiche ed evolute per ogni singolo settore: ad esempio per il settore finanziario emerge la necessità di acquisire competenze per l'area della tecnologia-finanza (Fintech), dell'intelligenza artificiale, della blockchain, e così ogni settore richiede un aggiornamento specifico sugli impatti della rivoluzione tecnologica.

LA MONETA INTELLETTUALE

In questa evoluzione, meglio ancora definirla rivoluzione dell'apprendimento, le competenze della persona rappresentano un grande valore sociale, una vera e propria «moneta intellettuale», da valorizzare continuamente per la sicurezza professionale e sociale della persona. Per questo formare le persone è un atto di responsabilità sociale rientrando a pieno titolo nelle nuove politiche di welfare.