

54

Osservatorio Formazione IL SONDAGGIO

Mi aggiorno da solo E (a volte) paga l'azienda

Per i metalmeccanici fino a 300 euro ogni tre anni in caso di scelte individuali
Si consolida il trend dell'impegno personale per migliorare carriera e competenze

di Luisa Adani

È nato nuovo trend nella formazione: la scelgono le persone anche se (magari) la paga l'azienda. È il caso per esempio del nuovo contratto del metalmeccanico che introduce il concetto di diritto soggettivo alla formazione, di partecipazione attiva e di determinazione del lavoratore nel proprio sviluppo professionale. Secondo gli accordi, se l'impresa non definisce i contenuti delle 24 ore di aggiornamento, previste nel triennio, la persona può scegliere liberamente i corsi da frequentare in base ai suoi interessi e alle sue esigenze identificandoli fra le offerte formative presenti nel territorio o sui portali online. In questo caso le ore occupate saranno per 2/3 durante l'orario di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore e l'azienda dovrà contribuire al costo della formazione fino a 300 euro per singolo lavoratore.

Nuove esigenze

Il concetto alla base è interessante: la necessità aziendale di sviluppare nuove competenze si può coniugare con l'esigenza dei collaboratori di aggiornare la loro professionalità, per fare meglio quello che fanno mantenendo un occhio anche alla loro occupabilità. Ciò offre un vantaggio che non è da poco in un momento in cui l'innovazione corre veloce. La responsabilità delle direzioni del personale nell'allineamento delle competenze è alleggerito e condiviso: chi meglio se non la persona che lavora può sapere quali sono le novità che si stanno affacciando in quel contesto e in quella specifica area funzionale? Una pratica che avvantaggia entrambi ora che non si possono più fare interventi di formazione a tappeto e ogni euro speso deve essere finalizzato.

Ma al di là di quanto è previsto dal contratto dei metalmeccanici, l'attenzione delle persone nei farsi carico della propria formazione cresce sempre di più, lo



Trend
Guido Carella, presidente Manageritalia: lo sviluppo professionale cambia pelle

si evince anche nella scelta dei corsi inclusi nel paniere delle offerte di welfare. Dati interessanti emergono anche dal recente Randstad Workmonitor (indagine sul mondo del lavoro di Randstad condotta in 33 nazioni): il 66% degli italiani punta sull'apprendimento continuo per migliorare la propria competitività e l'81% per restare aggiornati sull'evoluzione dell'ambito professionale. Il 94% ritiene che l'aggiornamento delle competenze sia una propria responsabilità, con una percentuale di tre punti maggiore rispetto ai colleghi del resto del campione.

A confronto

Il dato italiano è interessante anche perché in realtà, le persone desiderano colmare il gap per migliorare le competen-

ze professionali (76%) e personali (45%) anche se secondo i dati raccolti, siamo più allineati (+4%) con le esigenze e il progresso dei settori in cui operiamo e più convinti (+11%) di trovarci in condizione di esprimere il nostro potenziale. Per quanto riguarda le attività svolte, nell'ultimo anno il 71% dei nostri connazionali ne ha fatta una. Solo il 7% si è invece rivolto a un personal coach anche se il 48% desidererebbe farlo soprattutto per indirizzare meglio la carriera.

Il 66% delle iniziative sono state finanziate dai datori di lavoro ma il 70% è disposto anche a pagare di tasca propria per seguire programmi di aggiornamento. È il caso soprattutto di chi ha fra i 18 e i 44 anni e fra gli over 45. La questione della responsabilità individuale nella formazione riguarda anche i dirigenti. «La gestione dello sviluppo professionale, un tempo supportata dalle aziende, è oggi sempre più lasciata all'individuo — commenta Guido Carella, presidente Manageritalia — che proprio per questa ragione chiede (lo afferma il 90% dei nostri manager recentemente intervistati da AstraRicerche) di essere aiutato nell'indirizzarsi verso programmi che oltre a essere di buona qualità siano coerenti con la posizione che ricoprono o comunque con il progetto professionale che intendono realizzare. Contano inoltre che il finanziamento della formazione venga anche dal contratto nazionale di lavoro dirigenti. È il caso del nostro che ha nel Cfmt (Centro di formazione management del terziario) un fondo ad hoc. Ma non è solo in aula che i nostri manager sviluppano nuove conoscenze — aggiunge Carella — in un momento in cui il business cambia velocemente ed è essenziale avvertire anche i segnali deboli sui mutamenti in corso, è anche importante lo scambio con colleghi di altre aziende anche all'interno di community off e online».

L'ANALISI

Altri tre passi necessari per crescere

Ancora un passo per imprimere un ulteriore slancio ai fondi. Lo stimolo viene da Formazienda dopo aver recepito la recente circolare emanata da Anpal dedicata alle linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, di cui all'articolo 18 della legge 23 dicembre 2000 n. 388.

«Abbiamo accolto complessivamente con favore la definizione del perimetro in cui i Fondi interprofessionali devono operare — commenta Rossella Spada, direttrice Formazienda —. Nonostante l' apprezzato sforzo compiuto emergono tre

Formazienda

Rossella Spada, direttrice di Formazienda: serve chiarezza sulle modalità di utilizzo delle risorse, sulla formazione e il partenariato

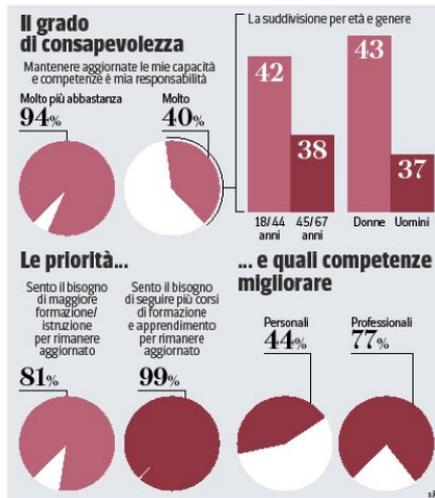


aspetti che necessitano di ulteriori chiarimenti, in considerazione delle diverse esigenze del nostro sistema economico. Si tratta di precisazioni sulle modalità attraverso cui le risorse devono essere utilizzate, la formazione obbligatoria e il partenariato».

Formazienda si riferisce in particolare alla questione delle modalità di utilizzo delle risorse da parte dei Fondi che, per snellire la gestione, dovrebbero essere stabilite in modo analogo sia che alimentino conti individuali (quelli a cui afferisce la grande e media impresa) sia i conti collettivi (quelli delle micro e piccole imprese). Altro aspetto importante riguarda la formazione obbligatoria che può essere finanziata dai conti individuali e non da quelli collettivi. Infine, nella circolare manca un riferimento ai partenariati ed è un limite, perché potrebbero rilevarsi la strada maestra per l'accesso ai fondi delle realtà più piccole e meno organizzate

Luisa Adani

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il rapporto di Deloitte

Lavoro e famiglia, la flessibilità non è un optional

Qual è il percorso di carriera nelle aziende italiane? E quali le aspettative dei dipendenti nel 2018? E anche quali sono le esigenze dei millennials? Come vengono trattati sul posto di lavoro gli over 50 nel nostro Paese rispetto al resto del mondo?

Sono alcuni dei quesiti ai quali ha risposto il Global Human Capital Trends 2018 realizzato da Deloitte in Italia e in altri 123 Paesi coinvolgendo 11 mila responsabili delle risorse umane. «Il tema delle carriere è già molto avvertito dai millennials ed è sempre più guidato da fenomeni di natura generazionale. Resta forte il legame al brand e l'or-

ganizzazione è sempre più legata a una logica di incremento produttivo», spiega Elisa Gallo, Deloitte Human Capital Director per l'Italia. «Con l'attuale andamento instabile dei mercati, l'evoluzione delle tecnologie e dell'intelligenza artificiale è difficile prevedere quali professioni ci saranno in futuro. Molte sono infatti destinate a scomparire. Quindi bisogna mettere in conto di poter cambiare posizione nel corso del tempo», spiega Gallo. La consapevolezza dell'entrata dell'intelligenza artificiale nei confini organizzativi dovrà portare a un ripensamento delle competenze dell'uomo che dovrà allenare

le proprie capacità accanto alla macchina e dovrà riqualificarsi per non scomparire.

Tra le evidenze maggiori emerse dal report, anche il fatto che l'Italia, insieme a Olanda e Cina, è uno dei Paesi più incerti nel trattare i lavoratori che abbiano superato i 50 anni. «Il nostro Paese sta invecchiando ed è quindi fondamentale saper valorizzare anche la forza lavoro più anziana che ha il compito di trasmettere la propria esperienza e contribuire alla crescita della nuova generazione. Per dare un'idea precisa: dalle interviste italiane emerge che ben il 32% considera uno svantaggio gestire



Risorse umane

Elisa Gallo, Deloitte Human Capital Director per l'Italia: cresce l'interesse per il telelavoro e lo smart working

gli over 50, nel resto del mondo solo il 20% lo ritiene un problema».

Altro tema importante per gli italiani risulta essere quello del Well being. «Ci ha stupito la diminuzione dei confini tra vita privata e vita lavorativa. Abbiamo riscontrato un incremento della sollecitazione al di fuori del confine organizzativo. Cresce inoltre la richiesta di strumenti di flessibilità, di giorni da dedicare all'assistenza familiare, di servizi emergenti e di poter fare il telelavoro e lo smart working». Un trend che non è emerso in modo evidente in Italia, mentre a livello globale risulta cruciale è rappresentato dal fatto che i leader di un'organizzazione devono lavorare in sinergia come un'orchestra. Infatti secondo Deloitte maggiore sarà la connessione tra i leader, maggiore sarà la possibilità di progredire.

Irene Consigliere

© RIPRODUZIONE RISERVATA