



DI MANOLA DI RENZO

Meglio possedere competenze tecniche o trasversali? Meglio averle entrambe. Questo, in sintesi, è ciò che si può evincere dal lavoro di analisi condotto dal Centro Studi Cnai sul sistema della formazione all'interno delle Piccole e medie imprese del Gruppo. Un rapporto che si è focalizzato sull'evoluzione del lavoro nel corso dell'ultimo decennio, alla luce, in particolare, dell'accelerata digitale tuttora in pieno svolgimento.

Come noto agli addetti ai lavori, ma ormai non solo, in area aziendale, la valutazione di un lavoratore passa per il vaglio, attento, del suo bagaglio di competenze. Sebbene tale concetto risulti di difficile e non univoca definizione (in virtù della sua peculiare natura mutevole, in base al contesto di riferimento e alle discipline cui si applica) è principio generalmente accettato che le competenze si possano dividere tra tecniche e trasversali.

Le prime, altrimenti note come hard skills, sono il bagaglio formativo e le esperienze lavorative pregresse di cui è in possesso il lavoratore, ovvero ciò che permette allo stesso di svolgere una specifica attività di una professione particolare.

Dai rilievi del Centro Studi Cnai emerge che le Pmi italiane risultano in possesso di un quantitativo elevato di tali abilità al loro interno: questo bagaglio è il nucleo delle aziende, che si è sedimentato nel tempo grazie, per lo più, al padre famiglia a capo dell'impresa e per merito dei lavoratori che più lungamente vi hanno prestato la loro opera.

Il possesso di alte competenze tecniche è una situazione figlia dell'evoluzione imprenditoriale dal dopoguerra alla fine degli anni '90, periodo durante il quale l'iter della carriera lavorativa procedeva in maniera decisamente lineare, secondo dettami piuttosto prevedibili e scanditi.

Oggi, al contrario, è impensabile e irrealizzabile un percorso classico, di quelli che procedevano per tappe fisse che andavano dalla fine degli studi alla specializzazione, aggiungendo un periodo di apprendistato che sarebbe terminato con il posto fisso. L'instabilità e la natura fluida dell'odierno mercato del lavoro hanno imposto al lavoratore rapidi cambi sia di aziende che di mansioni, nonché la necessità di acquisire compe-

Il rapporto del Centro Studi Cnai sulla formazione nelle Pmi

Competenze a 360 gradi

Servono skills sia tecniche sia trasversali

IL COMMENTO DEL PRESIDENTE DI RENZO SULLE NUOVE MISURE

Welfare, in Europa si fa sul serio

Abbiamo visto quale sia l'auspicabile andamento di cui dovrebbero essere protagoniste le Pmi italiane, cui si dovrebbe aggiungere, in teoria, l'eventuale opera di supporto dei governi. Ma in Europa come è gestito il fenomeno del welfare? Di recente il parlamento europeo ha approvato una nuova direttiva relativa alla ben nota questione della conciliazione lavoro-famiglia. «Sfortunatamente per la generale apatia dei governanti italiani, tale direttiva dovrà essere recepita in meno di 3 anni. Non abbiamo tempo da perdere», ricorda il presidente Cnai, Orazio Di Renzo. La disciplina europea presenta le disposizioni base in materia di diritti dei lavoratori quando rivestono contemporaneamente anche i panni di genitori o prestatori di assistenza (si tratta, quindi, di congedo di paternità e congedi parentali).

Sarà difficile, in Italia soprattutto, introdurre il nuovo congedo di paternità obbligatorio: ciascuno Stato membro avrà l'obbligo di garantire almeno 10 giorni lavorativi, una retribuzione minima pari all'indennità di malattia e un uso nel periodo di nascita del figlio. Un'attenzione particolare, in Europa, è riservata alla casistica di coppie omosessuali, per le quali il congedo è un diritto anche per il secondo genitore equivalentemente, il beneficio in concomitanza e in relazione alla legge di Bilancio. Un'abitudine che sarà del tutto incompatibile con la volontà comunitaria di fissare parametri minimi e fissi, validi per tutti».

Risultano poi del tutto ininfluente lo stato civile o di famiglia, secondo la legislazione nazionale.

«Armonizzare le prescrizioni europee con la nostra normativa in materia, sarà piuttosto complesso e certamente non immediato», avverte il presidente Di Renzo, «basti pensare che da noi il congedo comprende 5 giorni, più 1 facoltativo in sostituzione della madre. A ciò si aggiunga la spiacevole pratica tutta italiana di ridiscutere, annual-

Sempre la disciplina europea prevede, inoltre, che il congedo parentale abbia un minimo di 4 mesi per ciascun genitore (2 non trasferibili), di cui beneficiare nel corso dei primi 8 anni di vita del bambino.

In questo caso, però, l'Italia riesce addirittura a fare meglio, dato che prevede un massimo di 10 mesi (elevabile a 11 per il padre) di cui beneficiare nel corso dei primi 12 anni di età del bambino. Ciò che cambierebbe, semmai, è il versante economico, giacché il provvedimento Ue stabilisce, per il congedo parentale, una retribuzione pari a quella per malattia. Principio piuttosto distante dalle attuali indennità fissate al 30% nei primi 6 anni, che si annullano dal sesto mese in poi.

Il lavoratore europeo, grazie alla direttiva, sarà tutelato in qualità di genitore, ma anche di prestatore di assistenza di parenti o familiari malati. Lo scopo è quello di ottenere una maggiore eguaglianza di genere e suddivisione più equilibrata degli oneri famigliari fissando un congedo di almeno 5 giorni all'anno. «In Europa si fa sul serio quando si parla di welfare: a Bruxelles pare abbiano compreso che il welfare è esclusivamente una situazione win-win. Ne beneficiano tutti: donne, uomini, famiglie ed economia. Tuttavia, per adesso l'economia italiana non funziona così», conclude il presidente Di Renzo.



Orazio Di Renzo

tenze sempre più specifiche. Proprio tale evoluzione sta ora imponendo alle Pmi la sfida di riconvertire il proprio enorme bagaglio di hard skills in un nuovo contesto digitale.

Nel rapporto del Centro Studi Cnai si ribadisce che la via privilegiata per procedere a tale riconversione di competenze è quella che passa per un potenziamento delle abilità tecniche, sfruttando l'ormai indispensabile strumento del lifelong learning, ovvero della continua formazione del lavoratore.

La tecnologia che avanza, e che determina la necessità di mantenere allineate a essa le competenze aziendali, e la crisi perdurante, che ha incrinato pesantemente la stabilità occupazionale, generando conseguenti difficoltà di accesso al mondo del lavoro, hanno fatto collassare quella che era la tipologia classica di linea produttiva, tipica delle Piccole e medie imprese. Se, in precedenza, la produzione si caratterizzava per un carattere statico, quasi ripetitivo, oggi il lavoro ha un tratto assolutamente più complesso, per

il quale il solo possesso di competenze tecniche risulta oggi inadeguato.

Ecco, quindi, la crescente attenzione verso le abilità trasversali, ossia di natura squisitamente comportamentale e relazionale. Infatti, sono le stesse Pmi (e i datori di lavoro in primis) a comprendere che sebbene presenti, tali competenze dovrebbero trovare maggiore sviluppo nell'imprenditoria italiana. Questo perché, con un lavoro reso più complesso e strutturato, risultano oggi indispensabili le virtù relazionali e comunicative, come anche l'autonomia, la flessibilità, l'intelligenza emotiva, il problem solving e la proattività. Di contro c'è da rilevare che si tratta di abilità non di facile formazione (essendo incentrate soprattutto su inclinazioni innate del soggetto), ma comunque dall'alto valore produttivo.

Il rapporto del Centro Studi Cnai evidenzia come, in genere, oltre al lavoratore medio, a mancare delle abilità trasversali risultano essere anche la seconda generazione dei proprietari della

piccola e media azienda. La capacità di darsi degli obiettivi e generare le motivazioni per ottenerli, organizzare le proprie attività, la creazione di un gruppo affiatato, sono peculiarità di cui deve essere certamente in possesso il lavoratore moderno sia per svolgere il lavoro che per riconvertirsi nel caso di una nuova attività, ma devono essere in possesso anche del leader in azienda, pena l'inevitabile declino sul mercato.

Quanto ciò rappresenti un'urgenza è dimostrato dal fatto che uno degli obiettivi nell'ambito del quadro strategico per la cooperazione e la formazione europea (ET 2020), a livello europeo, sia incarnato dal raggiungimento, entro il 2020, di, almeno, una media del 15% degli adulti dovrebbe partecipare al lifelong learning. Gli ultimi risultati dell'indagine

Eurostat sulle forze di lavoro dell'Unione europea (Ue) mostrano che, nel 2018, il tasso di partecipazione nell'Ue si è attestato sull'11,1%, in crescita di 0,2 punti percentuali rispetto al 2017 (nel 2015, era al 10,7%), con l'Italia, però, tristemente al di sotto della stessa media europea (8,1%).

Un dato che evidenzia, una volta di più, quanto il nostro Paese, e le Pmi in particolare, siano distanti dai piani di welfare aziendali strutturati finalizzati alla formazione del capitale umano, sebbene sia ormai diffuso, e accettato in maniera capillare, l'assunto per cui il benessere generale del lavoratore (e con esso non si intende solo benessere economico, ma anche esperienziale e di qualità della vita), generi proficui riverberi sull'intero tessuto produttivo.

Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it