

Serve più formazione nelle aziende Diamo impulso al CuoA

Luca Vignaga*

La recente discussione innescata da Gigi Copiello, segretario provinciale della Cisl, sulla Meccatronica ha suscitato, sulle pagine del Giornale, alcune riflessioni molto significative.

Tutte hanno toccato il tema di come il territorio debba "fare sistema" su alcuni capitoli per permettere alle aziende di essere connesse con il mondo globale.

●PAG 8

DALLA PRIMA PAGINA. Le proposte per una svolta nel rapporto occupazione-sviluppo

Lavoro, premiare chi dà di più e formare sempre in azienda

Luca Vignaga*

(...) La sfida che abbiamo oggi è quella di mantenere e/o riconvertire gli attuali livelli produttivi, incrementarli generando una voglia imprenditoriale nelle nuove generazioni e attrarre investimenti esteri.

Per fare questo il territorio non può affidarsi ai singoli, o a singoli attori istituzionali, ma deve innervare innovazione culturale e progettuale diventando in questo modo particolarmente attrattivo. Più di qualche intervento ha dato centralità alla questione lavoro e proprio il lavoro potrebbe essere uno dei centri di sperimentazione in grado di creare le basi strutturali per un nuovo slancio imprenditoriale.

Per uscire dalle dichiarazioni di principio, su questo tema, propongo tre questioni: 1) la formazione continua in azienda; 2) come retribuire il mondo-lavoro; 3) l'innovazione giuridico-contrattuale.

1) Senza formazione strutturata in azienda non riusciremo a generare quel microclima che, in modo sistematico, favorisce la creatività e lo svi-

luppo di nuovi prodotti e/o servizi. L'investimento nella formazione nelle singole realtà non può essere episodico e lasciato al caso.

A maggior ragione se si va verso "diverse vocazioni industriali", come indicato dal Presidente degli Industriali Zucato, occorre disporre di competenze specialistiche e nuove; il capitale umano deve essere alimentato, altrimenti diventa obsoleto. Questa sfida deve essere ben presente in tutti coloro che gestiscono persone. Molto si è fatto sul fronte degli Istituti Tecnici e, quindi sulla formazione fuori dall'azienda, a questo punto occorre andare oltre.

2) Oggi vi è la consapevolezza che il contributo di ogni singolo lavoratore è un tassello unico del mosaico per il successo delle aziende. La contrattazione integrativa nelle aziende, dopo il protocollo del '93 e anche il recente accordo del 2009, ha prodotto in molte medie e grandi realtà dei risultati formalmente interessanti (il numero degli accordi), ma non significativamente utili ai lavoratori (valore medio basso dei premi, elementi poco varia-

bili). Se da una parte le aziende sono preoccupate di aggiungere costi, (la contrattazione territoriale degli anni '70 segna ancora le buste paga), dall'altra il sindacato è ancora, salvo rare eccezioni, impreparato ad affrontare una contrattazione aperta e, soprattutto, concentrata ad effettivi aumenti di produttività dell'azienda e, quindi, dei singoli.

Sì, perché di costi aggiuntivi a perimetro definito, non ne abbiamo bisogno, ma di aumenti di produttività misurabili e di qualità del lavoro in grado di distribuire valore ai lavoratori, ce ne sarebbe una grande necessità.

3) Le statistiche confermano che il mercato del lavoro è fatto a due velocità. Da una parte i giovani che non trovano una stabilità lavorativa, chi in età critica viene espulso dalle aziende nei processi di riorganizzazione collettiva, dall'altra i lavoratori che il posto ce l'hanno, ma non sempre si pongono il tema di accrescere costantemente le loro competenze in funzione di una situazione fortemente mutevole. Tema delicato da affrontare che

la politica non vuole toccare perché troppo scivoloso e che sta creando una frattura generazionale difficile, dai risultati non scontati in termini di tenuta sociale.

Paradossalmente questo sembra essere un questione troppo nazionale per essere affrontata a livello regionale o provinciale, invece alcune proposte potrebbero aprire varchi interessanti, sperimentazioni che potrebbero smuovere le cose.

Il dibattito intenso che si è innescato in questi giorni su queste pagine, pur con sfumature diverse, è un segno dei tempi. La Fondazione **CUOA**, massima sintesi tra ricerca scientifica e visione manageriale-imprenditoriale, potrebbe essere il luogo non solo della "formazione del nostro territorio", come già indicato da Zigliotto nell'intervento di domenica scorsa, ma anche la sede da dove partire per un confronto serrato e concreto per definire le priorità a cui far seguire specifici progetti.

*Presidente AIDP Triveneto (Associazione Italiana Direttori del Personale) ♦

© RIPRODUZIONE RISERVATA