

di A. Trovò
CISL



Il valore della formazione per competenze come dovere sociale per la ricollocazione dei lavoratori e come miglioramento dei servizi erogati dai datori di lavoro

Già Francis Bacon all'inizio del 600 coniò lo slogan “sapere è potere” alludendo alla forza e al potere di cui dispone chi conosce, chi sa.

Pertanto è nostro preciso dovere agire la nostra responsabilità preoccupandoci di formazione e competenze nella consapevolezza del fatto che non ci si forma solo sui banchi di scuola nella prima parte della vita ma anche in percorsi continui di apprendimento e di esperienza.

La formazione continua è un processo virtuoso, che consente ai lavoratori di disporre di competenze sempre aggiornate, e proprio per questo la formazione per competenze rappresenta uno step evolutivo importante, perché è dimostrato che si apprende in modo più fruttuoso costruendo il proprio sapere in modo attivo, coniugando la formazione con modelli di apprendimento fondati anche sull'esperienza diretta e personale.

La formazione continua per competenze risulta ancor più essenziale in questo momento storico, caratterizzato da una forte esigenza di aggiornamento sia per svolgere attività lavorative trasformate dalle nuove tecnologie e con diversi modelli organizzativi all'interno stessa azienda, sia ai fini della ricollocazione esterna dei lavoratori, per la loro occupabilità nei cosiddetti processi di transizione.

Proprio per questo il sistema dei Fondi Interprofessionali è uno strumento fondamentale per la realizzazione di politiche attive del lavoro sia per i lavoratori già occupati, sia a favore di disoccupati, inoccupati e cassintegrati.

Alcuni Fondi paritetici interprofessionali hanno iniziato a percorrere la strada della formazione di disoccupati e inoccupati da qualche anno, acquisendo l'impegno delle imprese ad assumere il lavoratore formato alla conclusione del percorso, altri lo hanno fatto solo di recente.

Sono state esperienze di successo e ritengo che sia la via maestra per consentire ad una larga fetta della popolazione, perfettamente in grado di svolgere attività utili per la società, di trovare lavoro o di cambiarlo, garantendo l'occupabilità.

La formazione continua rappresenta dunque un dovere sociale per sia per evitare l'invecchiamento delle competenze nel tempo sia per favorire la ricollocazione dei lavoratori; è fondamentale proprio perché permette di adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

In un mondo in costante evoluzione tecnologica ed economica, la capacità di acquisire nuove competenze consente infatti ai lavoratori di mantenere la loro capacità di occuparsi contribuendo così alla stabilità economica e sociale della comunità.

Inoltre, promuovere la formazione continua aiuta a ridurre il divario di competenze, a combattere il problema dell'assenza di risorse dotate di competenze adeguate per svolgere un determinato lavoro, e favorisce una società più resiliente di fronte ai cambiamenti.

La formazione dei lavoratori è anche un elemento cruciale per migliorare i servizi erogati da parte delle imprese, siano esse produttrici di merci o di servizi.

Attraverso la formazione, i dipendenti possono sviluppare competenze specializzate e una comprensione approfondita delle esigenze dei clienti, contribuendo così a elevare la qualità e l'efficienza dei servizi offerti.

La formazione continua consente anche un adattamento più rapido alle nuove tecnologie e metodologie, garantendo che l'organizzazione resti competitiva nel suo settore.

La formazione non è un costo ma un investimento e grazie ai Fondi paritetici interprofessionali un investimento poco oneroso.

Non è tutto però, investendo in formazione continua i datori di lavoro, le aziende, contribuiscono alla riduzione del mismatch, fenomeno assai dibattuto nell'ultimo periodo e per il cui rimedio non esistono ricette alternative ad una formazione mirata e sartoriale.

Da qualche anno in alcuni dei CCNL la formazione è stata inserita come diritto soggettivo del lavoratore, segno che la formazione, la riqualificazione, l'innalzamento delle competenze sono chiavi di volta fondamentali del lavoro e di una nuova dimensione dell'occupazione.

E segno che questa visione risulta condivisa dalle due parti di rappresentanza del mondo del lavoro.

Questo concetto si rafforza mettendolo in relazione con il ruolo e le funzioni dei Fondi paritetici interprofessionali che, nati dalla contrattazione su esplicita delega del legislatore affinché si occupassero della formazione continua dei lavoratori, rappresentano lo strumento a disposizione delle imprese e dei lavoratori per raggiungere l'obiettivo condiviso delle competenze che rendono i lavoratori occupabili e le imprese competitive.

Possiamo dire infatti che con i Fondi interprofessionali, che rappresentano forme eccellenti di bilateralità ed esperienze reali di partecipazione, le parti datoriali e sindacali stanno operando con volontà sinergiche al fine di promuovere la formazione continua come dovere sociale, per creare cultura della formazione, lavoratori in grado di ricollocarsi ed affrontare le difficoltà di un mercato fortemente elastico, una società più forte sia dal punto di vista economico che dal punto di vista sociale.