

Nuovo modello di classificazione nella contrattazione collettiva per Cifa e Confsal

Competenze invece di mansioni

Valorizzare il bagaglio di capacità di ogni lavoratore

In uno scenario caratterizzato dalla nascita di nuovi modelli di business e nuove competenze viene chiesto alle imprese di ridefinire la propria organizzazione del lavoro sulla base dei cambiamenti e delle opportunità che le tecnologie digitali hanno introdotto nella società. Ma i cambiamenti vanno ascoltati con grande attenzione e le opportunità vanno colte il prima possibile. Come dire, non c'è tempo da perdere.

Da qui l'urgenza, da parte delle aziende, di introdurre modelli di lavoro smart all'interno delle organizzazioni, diminuendo il loro grado di formalizzazione e di centralizzazione, ridistribuendo autonomia e responsabilità nei compiti e lasciandosi guidare dal patrimonio di conoscenze, abilità e competenze delle proprie risorse. L'obiettivo è creare delle realtà interconnesse e dinamiche, in grado di adattarsi al contesto in evoluzione e di adottare nuove forme e nuove pratiche organizzative. Ma tutto questo richiede delle competenze diffuse e un impegno forte nella formazione, che sono poi gli elementi centrali dell'innovazione.

Cifa e Confsal hanno accolto la sfida e, all'interno della loro contrattazione collettiva, hanno istituito un nuovo modello di classi-



Andrea Cafà

ficazione del personale, non più incentrato sulle mansioni, ma sulle competenze. Il vantaggio di questo istituto è quello di valorizzare il bagaglio di competenze posseduto da ogni lavoratore e di favorirne un costante aggiornamento, andando così incontro alle trasformazioni del nostro tessuto lavorativo e sociale, sempre più segnato dall'indeterminatezza. Cifa e Confsal puntano su un modello che valorizza diversi tipi di competenze. Il venir meno della staticità e della prevedibilità, che caratterizzavano i percorsi lavorativi fino a qualche decennio

fa, ha aumentato l'esigenza di possedere competenze di tipo trasversale e non solo competenze tecniche e di settore. Non di meno, diventano sempre più importanti le competenze digitali, vista la crescente digitalizzazione di tutti i processi aziendali.

All'interno del testo contrattuale, il sistema di classificazione per competenze prevede l'esposizione di un corposo numero di ruoli professionali esemplificativi, per i quali vengono esplicitate le conoscenze e le competenze a essi associate – sia di base sia tecniche-professionali. Inoltre, per ogni livello di inqua-



Raffaele Margiotta

dramento, vengono definite le corrispettive competenze trasversali e digitali. Questo nuovo modello classificatorio ha il vantaggio di agevolare il sistema di selezione del personale, la valutazione del suo potenziale e la progettazione della formazione continua. La formazione diventa così lo strumento che meglio garantisce la progressione professionale del lavoratore, tutelandolo dal rischio di fuoriuscita dal mercato di lavoro e traghettandolo verso importanti obiettivi di carriera. La formazione, proprio attraverso lo sviluppo delle competenze del

lavoratore, assume un ruolo decisivo nella crescita produttiva dell'impresa in cui questi opera.

In definitiva, è solo offrendo costanti occasioni di formazione e di crescita ai lavoratori – da considerarsi sempre più come veri e propri collaboratori con cui costruire rapporti fondati sulla partecipazione e sulla condivisione degli obiettivi – che si può raggiungere un'innovazione non effimera o episodica. La durata nel tempo e lo stabilizzarsi dei processi esigono il cambiamento dei comportamenti personali, professionali, produttivi e organizzativi. L'offerta formativa, a sua volta, non può prescindere da un processo di rinnovamento. Essa deve abbandonare gli approcci standard e omologati per giungere a formulare risposte tarate sulle necessità dei diversi utenti. Di questi ultimi deve valorizzare appieno le diversità al fine di offrire opportunità di apprendimento eque e inclusive.

© Riproduzione riservata

Pagina a cura di
OSSERVATORIO DEL LAVORO
CIFA - CONFSAL
VIA LUDOVISI 36 -
00187 ROMA
EMAIL: SEGRETERIA@
CIFAITALIA.INFO
WWW.CIFAITALIA.IT

La pandemia accelera le divisioni già presenti nel mercato del lavoro

Gli effetti socio-economici della pandemia hanno accelerato cambiamenti che erano già in atto nel mondo produttivo e del lavoro. Questo ha favorito un grande sommovimento che va decifrato e possibilmente indirizzato. Il primo aspetto su cui richiamare l'attenzione è che questi cambiamenti sono stati intensi, ma in larga parte necessitati e disordinati. Appare importante notare soprattutto un dato che molti commenti hanno sottovalutato: si è trattato di un cambiamento differenziato che ha colpito in modo ineguale i lavoratori. Come sappiamo bene – ma è utile ricordarlo – alcuni lavoratori hanno potuto continuare a operare come prima, ma per altri non è stato possibile a causa del lockdown; una parte numericamente rilevante ha lavorato da remoto mentre una quota non insignificante ha lavorato sul campo; una parte è stata tutelata e garantita in pieno, un'altra parte, non piccola, ha ricevuto sussidi o è stata messa fuori dal mercato del lavoro. Queste linee di divisione «dentro» il mondo del lavoro già esistevano. Ma sono state accentuate e gli interventi pubblici sono stati importanti ma non sufficienti. Dunque, il primo nodo sul quale insistere è quello di capire come gli attori delle relazioni industriali, imprenditori e sindacati, possano – mediante in primo luogo la contrattazione – dare regole e continuità a questi cambiamenti, non solo lo smartworking, per migliorare la produttività ma anche la qualità del lavoro e la quantità dell'occupazione. Un secondo aspetto da evidenziare è che l'impegno e i ritmi lavorativi non sono stati uguali per tutti, ma sono aumentati per una parte a fronte di una sostanziale riduzione per altri. Secondo la ricerca condotta da Sapienza e da Lavoro&Welfare su un campione rappresentativo di lavoratori, circa il 30% dichiara di aver avuto maggiori carichi di lavoro, mentre un 15% afferma che tali carichi sono diminuiti. Infine, un ultimo aspetto è evidente. Questa situazione ha – e non può essere altrimenti – un forte impatto sul grado di insicurezza dei lavoratori che tende a crescere. Il punto importante è che tale insicurezza era già molto alta nel nostro Paese e oggi potrebbe superare il livello di guardia. A questo riguardo appare evidente come servano, accanto a un ruolo attivo delle parti sociali, anche politiche pubbliche innovative e dedicate.

Mimmo Carrieri, professore all'università La Sapienza di Roma

© Riproduzione riservata

Formazione, certificazione e assistenza alle aziende da Epar

Nuovi modelli di business, nuovi modelli organizzativi e nuove competenze da sviluppare: è questa la direzione verso cui occorre andare ed è qui che la formazione può assumere un ruolo ancora più importante. Non è dunque un caso che l'associazione datoriale Cifa e la confederazione sindacale Confsal abbiano puntato così tanto sulla formazione, fino a renderla centrale nel rapporto di lavoro e, quindi, nella propria contrattazione. In considerazione di questa centralità, le due parti sociali hanno affidato all'ente bilaterale Epar diversi compiti e responsabilità. È infatti Epar a offrire numerosi servizi agli associati, tra cui la certificazione contrattuale delle competenze e l'asseverazione dei piani formativi formulati dalle aziende per gli apprendisti e per i lavoratori che rientrano nei regimi di primo ingresso e di reimpiego. Si tratta di due istituti previsti dalla contrattazione Cifa-Confsal che hanno il compito di sostenere – sempre attraverso la formazione – l'inserimento in azienda dei neoassunti e l'inserimento di categorie svantaggiate di lavoratori precedentemente esclusi dal mercato del lavoro. L'asseverazione dei piani formativi può essere richiesta dalle aziende per comprovare l'esistenza, al proprio interno, di un'adeguata ed efficace proposta formativa, che risulti aderente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e che garantisca al lavoratore la possibilità di acquisire nuove conoscenze, abilità e competenze concernenti l'attività da lui espletata. A queste condizioni assolute, segue il rilascio del certificato di asseverazione. Per quanto riguarda, invece, la certificazione contrattuale delle competenze, si tratta di un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini dello scatto di competenza, che le parti sociali hanno adottato in sostituzione dello scatto di anzianità. Epar, infine, metterà a disposizione una piattaforma informatizzata su cui i lavoratori potranno fruire di percorsi formativi costruiti ad hoc, e contestualizzati, attraverso una specifica formazione on the Job. L'apprendimento sarà monitorato e poi testato attraverso un modello di simulazione interattiva e ramificata, al seguito della quale, in caso di esito positivo, verrà rilasciata l'attestazione del completamento del processo di acquisizione della competenza.

© Riproduzione riservata