

Confindustria Genova e AIF Liguria insieme per una cultura della formazione

Priscilla Dusi, Paolo Macrì

Si è realizzato a Genova, a Palazzo Turisi, nel cuore storico e commerciale del capoluogo ligure un Convegno organizzato da Confindustria Genova in collaborazione con i principali stakeholder del Territorio per rispondere a una tra le principali domande che riguardano il mondo della formazione: “*perché occorre una Cultura della Formazione?*” Il tema è complesso

e ardua ne è la sintesi: all’origine c’è la profonda convinzione che in questa epoca di grandi cambiamenti sia necessario investire sulla formazione, a tutti i livelli professionali, dopo che il “fenomeno Covid” ha impattato su moltissime aziende e istituzioni, quasi come una rivoluzione industriale. L’idea è di collegare la formazione alla trasformazione in atto, per provare a definire, in maniera dinamica,

il mondo del lavoro nel cosiddetto “new normal”. Le parole chiave attorno alle quali si possono costruire nuovi percorsi sono diverse e interconnesse: human e digital skill, leadership, seamless e flipped learning, naturalmente smart working, digital nomad job, ma anche Great Resignation. Parallelamente si sente un crescente bisogno di sensibilità, intelligenza emotiva ed empatia, per riconnette-

re le persone e farle sentire mentalmente ingaggiate nei processi e nei macro obiettivi delle aziende. L’engagement aziendale non è più un lusso che si possono permettere solo i grandi gruppi leader di settore, ma diventa sempre più la *condizione qua non* di qualsiasi realtà organizzativa che punti al successo aziendale.

La Cultura della Formazione deve essere un input che parte dai vertici delle aziende a vantaggio dei propri dipendenti. La classe dirigente dovrebbe interiorizzare l’equazione per cui alla competitività e alla crescita professionale dei lavoratori equivale la competitività dell’azienda, perché l’employability è un interesse comune sul quale investire. Nella rapidissima evoluzione di tutto lo scenario digitale, è significativo un confronto costruttivo e virtuoso tra il sistema confindustriale (datori di lavoro) e quello dei sindacati (lavoratori), per cogliere le opportunità di questa sfida, non solo in termini di crescita e sviluppo economico, ma soprattutto per la qualità della vita delle persone attive.

Su queste premesse e con-





Paolo Macri

siderazioni, in Confindustria Genova si è consolidato un Gruppo di lavoro, denominato appunto “Cultura della Formazione” che ha l’obiettivo di sviluppare diverse progettualità, coinvolgendo ulteriori partner: in primis l’Università degli Studi di Genova, rafforzando collaborazione, produzione scientifica, reciproca immagine e fiducia per i giovani studenti, lavoratori di domani. Ma nel Gruppo sono importanti e necessari anche altri stakeholder direttamente interessati su questi temi, come l’Associazione Italiana per la Direzione del Personale, Federmanager e naturalmente l’Associazione Italiana Formatori.

Uno degli obiettivi concreti di lavoro, che si aggiunge e affianca a un ciclo di eventi congressuali iniziato nel marzo scorso, con un “secondo atto” alla fine di ottobre, è rappresentato dalla cooperazione e co-edizione di un White Paper sul-

la cultura della formazione, strutturato da una parte scientifica e da una sorta di vademecum o decalogo per l’implementazione nelle aziende, con un focus sulle PMI.

Il progetto, certamente sfidante e di medio periodo, porterà alla produzione di un documento che diventerebbe il veicolo e lo strumento di divulgazione, promozione della cultura della formazione, esportabile non solo a livello regionale; costituirebbe un testimone concreto della fattiva collaborazione tra il sistema confindustriale e il mondo accademico, a vantaggio di uno sviluppo economico lungimirante, qualitativo, che investe prima di tutto sui lavoratori: come già detto, la loro capacità di upskill e reskill è la chiave per gestire un’epoca di grandi e rapidissime trasformazioni, ma anche di crisi economica determinata da fattori straordinari come la pandemia e la guerra.

Il White Paper deve garantire un approccio trasversale sul tema, cercando comunque di dare concretezza e applicabilità immediata. Perché in primis i destinatari sono gli imprenditori e i manager che devono sapersi mettere in discussione, in quanto essi stessi lavoratori parte dell’azienda, del sistema produttivo e dei processi. È necessaria un’opera di sensibilizzazione iniziale per registrare successivamente delle ricadute a conferma di un reale cambiamento di mentalità, dove la formazione non è più un costo o un obbligo ma un’opportunità di crescita totale. In questo senso è necessario trovare e indicare parametri oggettivi che dimostrino come la maggiore formazione aumenta e garantisce la competitività dell’azienda, calcolando anche il cosiddetto ROTI (return on training investment) che è presente sia sulla singola risorsa che si forma, sia sull’azienda che può sfruttare risorse più formate e quindi più competenti/efficaci/efficienti. Parallelamente è da sottolineare la migliore employability del lavoratore, attraverso case history, sulla produttività/fatturato, sul benessere dei lavoratori.

Forse alcune rigidità derivanti dalla formazione classica, obbligatoria, in aula, legata a finanziamenti e quindi a regolamentazioni specifiche, nel corso degli anni hanno distorto il fine ultimo ma autentico del processo formativo, con al centro la persona, nel nostro caso lavoratore, per il

quale la formazione lungo tutto l’arco della vita non è una “questione lavorativa” ma una leva di crescita e di qualità anche (o soprattutto) individuale.

Ci si deve quindi anche interrogare sul tanto discusso e chiacchierato tema della qualità della formazione in tutto il suo processo, partendo dall’analisi dei bisogni fino al continuo follow up delle azioni formative messe in atto e agli outcome raccolti da individui e aziende. L’obiettivo è arrivare a generare un impegno formativo che non rappresenti per i diversi stakeholder un’occasione da cogliere offerta da un fondo europeo o da un momento di ricchezza del portafoglio personale o collettivo del fondo professionale di riferimento, ma venga vissuto e desiderato come la principale leva di crescita, di benessere, di business di persone e aziende.

Priscilla Dusi

Presidente Delegazione Liguria Associazione Italiana Formatori.

Paolo Macri

Presidente Sezione Terziario Confindustria Genova.

Copyright © FrancoAngeli

This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial - No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see: <http://creativecommons.org>.