

Il vantaggio competitivo di un'impresa passa attraverso lo sviluppo professionale

di Pasquale Andreozzi

«Anticipare: elemento determinante per il miglioramento effettivo dello sviluppo Professionale». È questo il concetto chiave dell'accordo siglato l'11 e 12 giugno, tra i rappresentanti della federazione europea dei sindacati metalmeccanici (EMF), i sindacati nazionali e il Gruppo Thales, leader mondiale per i sistemi elettronici, satellitari e telematici di sicurezza per i trasporti terrestri, e aerei e per l'avionica. A monte dell'intesa vi è l'idea che le conoscenze e il capitale umano siano il nucleo fondamentale del vantaggio competitivo di un'impresa di alta tecnologia che realizza i suoi obiettivi puntando su dialogo sociale, condivisione delle conoscenze, valorizzazione delle buone pratiche già esistenti a livello nazionale o da costruire a livello transazionale. L'attiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nelle fasi di definizione e

controllo dei percorsi di evoluzione professionale è un altro elemento di innovazione dell'accordo, ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità. Il concetto di "anticipazione" è visto come un diritto fondamentale di ciascun dipendente, una responsabilità sociale di Thales e un impegno dei sindacati. Ciò implica il diritto individuale di conoscere cosa l'azienda preveda per la "famiglia professionale" (intesa come l'insieme delle professioni che hanno caratteristiche comuni in termini di scopi, qualificazione professionale, responsabilità), per ogni posizione individuale e sede lavorativa. Così si concretizza il riconoscimento del diritto del lavoratore di definire, assieme all'impresa, quale sia il migliore orientamento della propria carriera e di conseguenza il diritto di utilizzare tutte le opportunità che gli permettano di accedere

alla formazione necessaria a «costruire una vita professionale ricca e diversificata».

L'accordo descrive la struttura di un sistema articolato di rilevazione dei fabbisogni, di previsione di piani di azione e di formazione specifici. Questi, tenendo conto delle realtà locali, mettono a disposizione di ciascun dipendente le informazioni necessarie per comprendere la sua posizione professionale all'interno dell'azienda e le diverse opportunità da cogliere per valorizzare le proprie aspirazioni. L'obiettivo è sostenere percorsi di formazione, aggiornamento, mobilità, per scongiurare il rischio di obsolescenza professionale e anticipare i bisogni di mercato.

Nell'ottica delle pari opportunità, l'accordo non si limita solo a ribadire il principio della non discriminazione, di genere in particolare, ma delinea anche un approccio innovativo per le donne in maternità, con la previsione di iniziative formative che favoriscano il positivo rientro al lavoro. La strategia di anticipazione non cerca di creare le condizioni di uscita dalla crisi, di cui l'azienda non ha sofferto direttamente, ma di consolidare e accrescere la leadership mondiale del gruppo, mettendo in campo interventi capaci di influenzare e governare il mercato dell'impresa, caratterizzato da costanti innovazioni tecnologiche che ridisegnano il perimetro delle conoscenze e delle competenze professionali.

La forza innovativa dell'accordo, che ora è atteso alla prova dei fatti, si esprime proprio nel complesso tentativo di costruire un sistema di valorizzazione professionale

collettivo, in cui un ruolo fondamentale è riconosciuto dalle scelte individuali di ciascun dipendente.

Pasquale Andreozzi

Scuola internazionale di dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Adapt – Fondazione Marco Biagi

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Conquiste del Lavoro*, 17 luglio 2009, con il titolo *L'impresa migliora con lo sviluppo professionale*.

L'accordo tra il Gruppo Thales e la European Metalworkers' Federation (EMF), *Anticipare: elemento determinante per il miglioramento effettivo dello Sviluppo Professionale*, è consultabile in *Bollettino Adapt*, 2009, n. 19.