

Aziende Valorizzare il fattore umano

In un congresso a Lugano sottolineato il ruolo del personale per migliorare la competitività. Con l'avvento della IV rivoluzione industriale la formazione diventa prioritaria a tutte le età

ERICA LANZI

Il capitale umano è forse la risorsa più importante di un'azienda, infatti qualsiasi cosa ha bisogno di persone per essere realizzata. Dai lavori manuali, allo sviluppo di tecnologia, alla generazione di idee che portano alla creazione di valore aggiunto. Nell'epoca della 4. rivoluzione industriale, in cui gli individui sono sempre più interconnessi e la tecnologia accompagna l'intelligenza umana, diventa particolarmente importante per le aziende capire come gestire al meglio questo capitale, come formarlo e dove investire in modo da continuare a creare quel valore aggiunto che le rende competitive. Durante la 2. edizione del congresso dedicato al capitale umano organizzato da HR Ticino ieri a Lugano, si è parlato in particolare della visione strategica che il tessuto politico economico dovrebbe adottare in Ticino, per affrontare al meglio i cambiamenti nel mercato del lavoro nei prossimi 5 anni.

Come ha sottolineato il Consigliere di Stato Christian Vitta, le sfide nel mercato del lavoro includono anche un contesto di crescita fiacca, aspetti regolatori che trasformano profondamente alcuni settori, e una popolazione attiva che invecchia. La digitalizzazione resta tuttavia il tema che maggiormente preoccupa. Da una parte il modo di lavorare cambia profondamente (basti pensare alla possibilità di lavorare da casa o in treno), e dall'altra la tecnologia porta con sé il rischio della sostituzione degli impieghi da parte dei robot, con importanti ricadute sul sistema di previdenza sociale. Per questo motivo diventa cruciale sviluppare un dialogo aperto tra le aziende e gli uffici regionali di collocamento, così come l'elaborazione di misure sia difensive a tutela dei lavoratori che proattive con particolare accento sulla riqualificazione.

Tuttavia, ha sottolineato Rico Maggi, professore all'USI e direttore dell'IRE, una strategia competitiva andrebbe elaborata innanzitutto superando lo scollamento tra le esigenze dell'economia e gli obiettivi politici. L'economia ticinese si basa infatti sulle esportazioni e sull'apertura internazionale, che include flussi di denaro e di risorse umane. Mentre dal canto suo la politica si preoccupa più spesso di difendere la società dalle «minacce» esterne, ad esempio con soluzioni protezionistiche, anziché cercare di cogliere in modo aperto e proattivo le opportunità che ogni cambiamento porta. E proprio sulle opportunità date dalla 4. rivoluzione si sono concentrati gli interventi degli esponenti di industrie importanti in Ticino.

L'intelligenza artificiale sostituisce spesso il capitale umano nei lavori ripetitivi, aumentando la qualità del lavoro, e lasciando più spazio alle risorse umane per lavori più qualificativi, ha sottolineato il CEO di UBS Sergio Ermotti. Non accettare questo trend porterebbe a un'inflazione dei costi del lavoro, oppure a un'apertura forzata all'immigrazione per evitare una pressione sui margini aziendali penalizzante. La digitalizzazione porta con sé anche aperture a nuovi mercati, basti pensare al commercio online, ha ricordato Lorenzo Emma, direttore di Migros Ticino. Che se da una parte cannibalizza il commercio tradizionale, dall'altra permette di analizzare i gusti e i bisogni dei consumatori in modo prima impensabile. Il cambiamento delle competenze richieste dal mercato del lavoro e le sfide date dalla tecnologia vanno affrontati essenzialmente in tre modi. Innanzitutto con un'offerta formativa adeguata da parte delle aziende. Come ha ricordato Ermotti, questa offerta deve essere tuttavia accompagnata dalla volontà dei collaboratori di investire tempo, anche privato, per sviluppare le proprie competenze durante tutto il percorso professionale. Poi ci vuole una mentalità sul mercato del lavoro più flessibile, sia da parte delle aziende, che devono dotarsi di strutture che permettano di soddisfare le esigenze personali dei collaboratori qualificati, sia da parte dei lavoratori, che se necessario devono essere aperti ad un riorientamento professionale. Infine, come ha sottolineato Luca Bolzani, presidente del Cda dell'azienda farmaceutica Sintetica, nell'implementazione di una strategia competitiva e dei valori aziendali (come integrità e sostenibilità) diventa sempre più cruciale un dipartimento delle risorse umane con un carattere proattivo e competitivo sul mercato del lavoro.

GT 19.11.16