

Risorse umane. Sperimentazione biennale in sette imprese del Piemonte grazie ai fondi europei Equal

In azienda più valore agli over 45

Dalla Giunta Bresso strategie di «ageing» in linea con Bruxelles

Sarah Tavella
TORINO

Ripensare all'immagine del lavoratore over 45 come risorsa e non come "peso". Coniugando la professionalità e l'esperienza con l'innovazione: una sfida, ma anche una necessità. La longevità e la riforma previdenziale disegnano infatti nuovi scenari. Aprono la via a una seconda o terza carriera nelle aziende che sempre più devono dotarsi di una gestione "ageing integrated". Questi temi sono stati affrontati ieri a Torino al convegno conclusivo di "Ricomincio da 45", progetto avviato

IL DIBATTITO

Confindustria: non va perso il loro patrimonio di professionalità
L'Ires: tra i 50-60enni forte desiderio di lavoro

GLI STRUMENTI

In un territorio a invecchiamento più rapido, la formazione continua è l'unica via per mantenere competenze di livello

due anni fa in Piemonte e cofinanziato dalla Regione con i fondi europei di "Equal". Capofila dell'operazione è stata Enzima P, società di servizi per l'innovazione di Finpiemonte. «Abbiamo coinvolto sette imprese - spiega Filippo Margary di Enzima P -: Axa Assicurazioni, Amiat, Loro Piana, Eurotek, Cebal Italiana, HdI e Alba Spurghi; in totale 114 lavoratori (90 uomini e 24 donne) tra dirigenti, quadri, impiegati e addetti (78 soggetti under 50 anni e 36 over 50)». Grazie alla sinergia tra management e pool di specialisti è stata analizzata ogni azienda attraverso la "lente" dell'età per defini-

re un piano d'intervento. Ad esempio, nel caso dell'Amiat, otto quadri sono stati aiutati ad interrogarsi sui propri rapporti interpersonali, uno degli aspetti più delicati per creare un buon clima aziendale. Spiega Gianni Desana di Confindustria Piemonte: «Le imprese devono valorizzare le competenze degli addetti più maturi attraverso la formazione continua. È la chiave di volta per stare al passo con le innovazioni e non uscire dalla competizione. Di recente qualcosa si sta muovendo. Tuttavia, benché il media nazionale per capacità formativa, resta ancora lacunoso specie per le piccole aziende».

La strada verso il "restyling dell'over 45" è dunque ancora lunga. Prosegue Desana: «Valorizzare questi lavoratori è anche nell'interesse delle imprese. Le ristrutturazioni che negli ultimi vent'anni hanno comportato la fuoriuscita dei soggetti più anziani sono state un fatto straordinario, dipeso da una correlazione di fattori. Oltretutto la fase acuta si è conclusa, restano gli strascichi. Il concetto di fondo è che nessuna impresa ha interesse a perdere il patrimonio di professionalità umana creatosi nel tempo». I nuovi cinquantenni, perciò, come anello strategico dello sviluppo economico e in generale della società. Precisa Luciano Abburrà, dirigente di ricerca dell'Ires Piemonte: «Sono i soggetti su cui oggi si cumula il maggior numero di domande di cambiamento, e allo stesso tempo quelli che possono contare sul minor numero di aiuti esterni». Da un'indagine condotta dall'Ires, su mille individui tra 50 e 60 anni, emerge che due persone su tre sono ancora occupate, nella maggior parte dei casi a tempo pieno. Dice Abburrà: «Tra i più maturi quasi la metà lavora, anche se una persona su tre avrebbe già i requisiti per la pensione». Eppure ben il 41% del campione si



Angela Migliasso. Assessore piemontese al Lavoro



Giovanna Pentenero. Assessore piemontese all'Istruzione

Il progetto



Le caratteristiche

■ Di durata biennale, il progetto è cofinanziato dalla Regione Piemonte con i fondi dell'iniziativa comunitaria Equal

I partner

■ Capofila è «Enzima P.», consorzio promosso da Finpiemonte e formato dai sei Parchi tecnologici regionali, da

Confindustria Piemonte e dai tre atenei piemontesi.

I protagonisti

■ Sette le imprese coinvolte: Axa Assicurazioni, Amiat, Loro Piana, Eurotek, Cebal Italiana, HdI, Alba Spurghi. Sono invece 114 i lavoratori partecipanti (90 uomini e 24 donne) di cui 78 con meno di 50 anni e 36 over 50.

dice favorevole alla proposta di prolungare l'età lavorativa e molti rimarrebbero ancora qualche anno al lavoro anche se non fossero obbligati per legge. D'altronde la stessa azienda non si dimostra così incline a liberarsi del personale senior, visto che il 66% degli intervistati dichiara che «all'età sul posto di lavoro non si fa troppo caso». A ciò si aggiunge che 30 pensionati su 100 gradirebbero avere ancora un impiego.

Desiderio degli interessati a parte, sono i numeri a tracciare un futuro in cui la quota degli occupati maturi si impenna. In Piemonte, dove il livello di senilizzazione è superiore alla media nazionale ed europea, le previsioni per il 2010 parlano di un calo dei lavoratori tra i 25 e i 35 anni (16 mila in meno) e un aumento dei 40-49 (più 7 mila). La stessa strategia di Lisbona prevede entro la stessa data un tasso di occupazione pari al 50% per la fascia d'età 55-64 anni (in Piemonte l'indicatore è attualmente attestato sul 30%). «Come Regione Piemonte - chiarisce l'assessore al lavoro, Angela Migliasso - abbiamo strutturato le nostre strategie intorno agli interventi sull'ageing previsti nel Programma operativo regionale del Fondo sociale europeo per il periodo 2007-2013, già approvato dalla Commissione europea ed ora in via di adozione formale da parte degli organi comunitari». Tra i punti principali: adattabilità, occupabilità, transnazionalità e interregionalità. Passando attraverso la formazione permanente «da affiancare - sottolinea l'assessore regionale all'Istruzione, Giovanna Pentenero - alla lotta alla dispersione scolastica, visto che in Piemonte oltre il 40% dei lavoratori ha la licenza media e i soggetti con un titolo di studio post-diploma sono il 10% del totale, contro il 25% in altre regioni europee».

Scuola-lavoro

Torino crea il facility manager

TORINO

Sono 40 i futuri, potenziali, «facility manager» protagonisti del nuovo percorso di studi lanciato con quest'anno scolastico dal gruppo Servizi ambientali integrati dell'Unione industriale torinese insieme con due istituti professionali, il Giulio e il Lagrange. Il progetto prevede che in entrambe le scuole una classe segua per gli ultimi tre anni un percorso specifico orientato, appunto, alla formazione del "facility manager": «L'obiettivo - spiega Massimo Diamante, presidente del gruppo e ideatore dell'iniziativa - è quello di avere un diplomato che sappia coordinare le varie attività del settore: dalla pulizia, alla vigilanza, alla manutenzione, gestione e conduzione degli impianti, negli ambienti più diversi, dalle aziende, alle banche, agli ospedali». «Quello di Torino - sottolinea Diamante - è il primo caso in Italia di "curvatura" del piano di studi attuata attraverso l'alternanza scuola lavoro»; buone le prospettive occupazionali: solo a Torino a provincia i servizi ambientali integrati vedono la presenza di 400 aziende e 30 mila addetti.

Per questa mattina, dalle 10 alle 12 al Centro congressi dell'Unione industriale, è in programma un incontro-lancio con i 40 ragazzi protagonisti del percorso formativo; verrà presentato il settore e le aziende che vi operano, oltre alle materie specifiche del triennio. È prevista la partecipazione del presidente dell'Unione, Alberto Tazetti, dell'assessore provinciale alla Formazione professionale Umberto D'Ottavio, del direttore scolastico regionale Francesco De Sanctis.

Ba.Se.

DIRITTO & LAVORO

Tutela e sicurezza agli occupati liguri

a cura di Adapt e Fondazione universitaria Marco Biagi

Con la legge del 13 agosto 2007, n. 30, la Regione Liguria ha consolidato la tendenza delle istituzioni locali ad ampliare lo spettro della cosiddetta potestà legislativa regionale concorrente - quella cioè esercitata in condominio con lo Stato, cui spetta dettare i "principi fondamentali". E lo ha fatto in materia di sicurezza e qualità del lavoro.

La legge ligure rimodella alcuni istituti già esistenti nell'ordinamento regionale. Da una parte ha adeguato il contenuto degli strumenti di programmazione regionale. Dall'altra, ha aggiunti i compiti di organismi preesistenti (Comitato regionale di coordinamento sulla sicurezza e sulla salute nei luoghi di lavoro e Commissione regionale per l'emersione del lavoro non regolare). Inoltre, la legge ha trattenuto alcuni strumenti di politica attiva del lavoro ritenuti idonei a «promuovere la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza, tutela e miglioramento della vita lavorativa e per favorire l'assunzione della responsabilità sociale da parte dei datori di lavoro».

La legge ha diverse disposizioni relative alle procedure di affidamento e di esecuzione degli appalti pubblici. Introduce, infatti, clausole di risoluzione nei contratti di appalto finanziati dalla Regione, in caso di violazione delle discipline vigenti in materia, nonché la revoca degli stessi contributi regionali. Inoltre, prevede «misure ulteriori di tutela», tra l'altro, a valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese e ad accertare la congruità del costo della manodopera rispetto all'importo complessivo dell'appalto. Sono altresì previste iniziative di vario tipo intese a promuove

vere la prevenzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché a diffondere la cultura della regolarità del lavoro, quali: sportelli informativi; azioni di informazione, formazione e assistenza; campagne informative e azioni di sensibilizzazione; progetti di educazione. Particolare attenzione è poi dedicata alla «responsabilità sociale dei datori di lavoro».

L'intento è promuovere l'adozione volontaria da parte delle imprese di «pratiche socialmente responsabili», così da garantire «livelli di tutela maggiori» rispetto a quelli fissati dalla legge in diverse materie (regolarità e stabilità dei rapporti di lavoro;

NUOVE NORME

Dalla Giunta Burlando un Registro che riconosce i datori socialmente responsabili

pari opportunità; sicurezza, salubrità e riduzione dei rischi; partecipazione dei lavoratori; qualificazione professionale). La legge prevede anche l'istituzione di un "Registro dei datori di lavoro socialmente responsabili", che comporta agevolazioni come, per esempio, la preferenza, a parità di condizioni, nel caso di affidamento di appalti.

Infine, apposite azioni riguardano la «prevenzione del disagio lavorativo» attraverso attività di informazione e di formazione ed appositi "punti di ascolto", intesi a favorire l'inclusione sociale, tutelare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e migliorare la qualità del lavoro.

Manuel Marocco

Garibaldi. Il mito

Genova - 17 novembre 2007 ■ 2 marzo 2008



Palazzo Ducale
Appartamento del Doge
Da Lega a Guttuso



Galleria d'Arte Moderna
Da Rodin a D'Annunzio: un Monumento ai Mille per Quarto



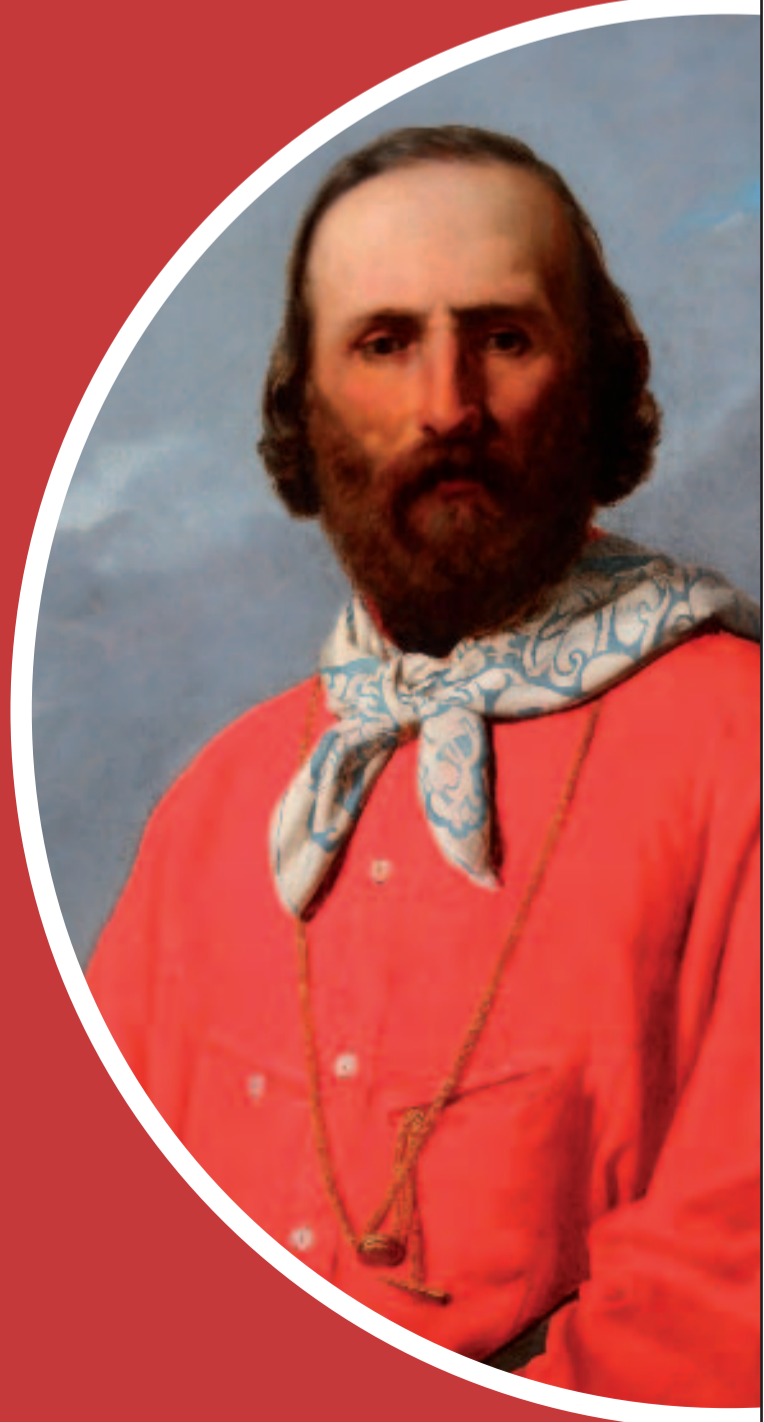
Wolfsoniana
Manifesti e Propaganda



Museo del Risorgimento
Genova garibaldina



Museo dell'Accademia Ligustica di Belle Arti
Il monumento equestre di Augusto Rivalta



www.garibaldilimito.it ■ info tel. 010 5574064 / 065