



Notiziario Marketpress di Lunedì 05 Maggio 2008

PROGETTO V.A.R.C.O.: ISTITUITA UNA CONSULTA PERMANENTE PER PROMUOVERE INIZIATIVE DI SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO A CONFRONTO, IN UN CONVEGNO ORGANIZZATO DA CONFSERVIZI LAZIO E DA REGIONE LAZIO, ESPERIENZE RACCOLTE E RISULTATI RAGGIUNTI IN TRE ANNI DI LAVORO.

Roma, 5 maggio 2008 – E' indispensabile dar vita da subito ad una Consulta Permanente capace di promuovere e consolidare le iniziative di sviluppo del capitale umano. Questo in estrema sintesi il monito lanciato il 29 aprile mattina nel corso del convegno "La valorizzazione delle risorse umane nel modello Varco. I risultati del progetto", organizzato da Confservizi Lazio, dall'Assessorato all'Istruzione, Diritto allo Studio e Formazione, e dall'Assessorato al Lavoro, Pari Opportunità e Politiche Giovanili della Regione Lazio, nel corso del quale sono stati illustrati i risultati emersi da tre anni di lavoro di V. A. R. C. O. (Valorizzazione Adeguatezza Riconoscimento Competenze degli Occupati). Ai lavori hanno preso parte, tra gli altri - oltre agli Assessori regionali Silvia Costa ed Alessandra Tibaldi, insieme al Presidente di Confservizi Lazio, Giuseppe Labarile - i rappresentanti delle dieci società coinvolte (Ama, Atac, Aprilia Multiservizi, Asa Tivoli, Cotral, Gruppo Acea, Gruppo Gaia, Met. Ro. , Trambus, Roma Multiservizi) e gli esponenti del mondo delle istituzioni. Il progetto, finanziato dalla Regione Lazio con il contributo del Fondo Sociale Europeo e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito del programma Equal, ha puntato a contrastare i principali fenomeni di emarginazione ed esclusione dalla vita lavorativa e produttiva nelle aziende che erogano servizi pubblici locali, individuando le modalità con le quali rimuovere le "patologie" che ne sono alla base e cercando di sviluppare azioni finalizzate tanto a innovare, integrare e flessibilizzare l'offerta di orientamento e formazione rivolta ai lavoratori quanto a valorizzare le modalità di lavoro in rete. La sperimentazione, avviata nel settembre 2006 e conclusasi un anno dopo, ha visto impegnate le dieci aziende presenti oggi e il Comune di Roma (Dipartimento per lo Sviluppo Locale, la Formazione e il Lavoro). Ai direttori del personale e ai responsabili della formazione dei Comitati per le Pari Opportunità coinvolti è stato chiesto di invitare un ristretto numero di lavoratori a sperimentare il Dossier Individuale per la trasparenza degli apprendimenti, strumento che, in linea con provvedimenti normativi nazionali (Accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, Dm 174/2001 sulla Certificazione delle competenze, D. Lgs. 276/2003 attuativo della Legge Biagi e "Libretto

Formativo”), contiene informazioni e certificazioni utilizzabili dall’individuo nel suo percorso di apprendimento lungo tutto l’arco della vita (lifelong e lifewide learning), di crescita e mobilità professionale e può essere considerato il corrispettivo italiano di Europass, il passaporto delle qualifiche che favorisce la loro “portabilità” in Europa. “Lo sviluppo delle competenze – ha detto l’assessore all’Istruzione, al Diritto allo Studio e alla Formazione della Regione Lazio, Silvia Costa - è la premessa

della qualificazione dell’occupazione, della mobilità dei lavoratori anche al di fuori del territorio regionale, del rafforzamento e della stabilizzazione del lavoro. E’ questa, oramai, la priorità che la nostra Regione si è data nell’ambito dell’apprendimento lungo l’arco della vita, rivolto soprattutto alle fasce più deboli della popolazione, che spesso non si avvalgono delle opportunità formative. Insieme all’Assessorato al Lavoro abbiamo voluto finanziare questo progetto che, sperimentando il Dossier individuale per la trasparenza degli apprendimenti, costituisce un importante strumento sia per i lavoratori che per le aziende. Una certificazione dell’attività formativa e dell’aggiornamento delle competenze che costituisce una premessa del Libretto formativo, che la nostra Regione è impegnata, con altre, a realizzare. ” “In un’epoca contrassegnata da profondi cambiamenti del mercato del lavoro – ha detto l’assessore al Lavoro, alle Pari Opportunità e alle Politiche Giovanili della Regione Lazio della Regione Lazio, Alessandra Tibaldi - il progetto Varco svolge un ruolo strategico nella valorizzazione delle risorse umane operanti nei servizi pubblici locali maggiormente permeabili alle trasformazioni strutturali del tessuto economico, come i trasporti, l’industria, il commercio e l’area dei servizi alle imprese. Il piano intende favorire le fasce più deboli del mercato del lavoro attraverso interventi mirati finalizzati all’innovazione nell’offerta di orientamento e formazione professionale. Per questo il progetto utilizza le modalità di lavoro della rete che permettono ai beneficiari l’uso di nuove tecnologie della comunicazione e della formazione a distanza. In questo modo si vogliono superare i fattori oggettivi e soggettivi che determinano discriminazione e disparità nel lavoro e che creano un reale rischio di emarginazione nell’accesso alle nuove opportunità di apprendimento”. Frutto di un lavoro iniziato nel 2005, V. A. R. C. O. È nato dalla collaborazione sinergica tra vari partner. La metodologia e gli strumenti operativi sono stati elaborati da Confservizi Lazio e dalla Compagnia Romana di Solidarietà San Giuseppe Moscati. “Credo fortemente – ha commentato Giuseppe Labarile, Presidente di Confservizi Lazio – che occorra dimostrare da subito un approccio diverso rispetto a quello avuto finora e puntare senza riserve su di una politica di sviluppo del capitale umano presente all’interno delle aziende, valorizzando e rendendo trasparente il patrimonio di competenze che esse portano con sé lungo tutto l’arco della vita lavorativa”. A curare il percorso di sperimentazione, la cui regia è stata sempre mantenuta dalla capofila Confservizi Lazio, custode dei rapporti diretti con le aziende aderenti al progetto , e dal partner Compagnia Romana di Solidarietà San Giuseppe Moscati, responsabile del processo di collaudo del modello sperimentale Varco e del monitoraggio dell’intero progetto, anche la Uil di Roma e del Lazio, che ha seguito l’attuazione di 6 “cantieri” di lavoro. .

Da Portale lavoro della Regione Lazio

Progetto V.A.R.C.O.

Lavoratrici più consapevoli e manager più attenti al contributo femminile sul posto di lavoro. Disabili, e dipendenti a bassa formazione scolastica, le categorie più svantaggiate. Sono questi due tra i principali elementi emersi dalla ricerca condotta da Confservizi Lazio su un campione "scelto" tra gli oltre 30 mila dipendenti delle aziende romane e laziali dei servizi pubblici: Atac, Cotral, Met.Ro., Trambus, Acea, Ama, Roma Multiservizi più altre della regione.

Il dato emerge dalla ricerca "Competenze per competere. Analisi dei bisogni professionali nelle imprese di servizio di Roma e del Lazio", parte del progetto V.A.R.C.O. (Valorizzazione Adeguamento Riconoscimento Competenze degli Occupati), finanziato con il contributo del Fondo Sociale Europeo (programma "Equal") e del Ministero del Lavoro. Scopi dell'indagine (come di V.A.R.C.O.): accertare situazioni di discriminazione per i lavoratori delle ex-municipalizzate – e capire come rimuoverle –; individuare i metodi migliori per valorizzare le capacità dei singoli; trovare nuovi percorsi formativi, diversi da quelli canonici, più liberi e informali.

Molti i dati degni di nota, tra le tabelle della ricerca di Confservizi Lazio: oltre alla più incisiva presenza delle donne, e alla maggiore coscienza del ruolo femminile da parte dei vertici aziendali, emerge che il fanalino di coda, tra i lavoratori delle ex-municipalizzate, sono i disabili e i dipendenti con basso titolo di studio: per loro, in assoluto, meno corsi di formazione (ne hanno frequentati nell'ultimo anno solo il 26% dei disabili e il 19% dei lavoratori a bassa scolarità, contro il 46% degli altri dipendenti) e meno impegno, da parte delle aziende, per mettere a frutto le competenze individuali.

Quando poi si chiede cosa davvero sia utile imparare per svolgere meglio i propri compiti, il lavoratore-tipo appare molto legato al carattere nazionale: contano di più le cosiddette 'competenze trasversali' (spirito d'iniziativa, volontà, capacità di lavorare in gruppo, capacità di organizzare e comunicare) e di meno il 'know-how' – informatica e lingue straniere –. Del resto, gli stessi intervistati si sentono più forti nelle prime e meno nel secondo. E ammettono di non essere perfetti utenti di Internet: solo il 23% ritiene di saperlo usare

adeguatamente (anche se il 54% lo ritiene fondamentale per il proprio lavoro).

Solo il 13% si sente in debito, per la propria maturazione professionale, con i seminari e i corsi seguiti sul posto di lavoro – e solo il 6% con quelli frequentati all'esterno, su un 12% che afferma di avervi partecipato –, mentre per il 48% conta di più il vissuto, per il 46% l'esperienza quotidiana nel lavoro, per il 35% i contatti con i colleghi: insomma, per i dipendenti delle aziende romano-laziali dei pubblici servizi conta più l'esperienza della scienza.

Scarse le aspettative per il futuro: il 74% degli intervistati pensa che non cambierà mansioni, solo il 20% coltiva l'idea di fare un lavoro diverso nell'ambito della stessa azienda, solo il 24% ritiene di avere buone prospettive di crescita salariale. In linea di massima, è soddisfatto della propria crescita professionale il 14% degli intervistati; del proprio stipendio, l'8%.

Interessanti anche le risposte fornite da rappresentanti delle aziende, appositamente intervistati: emerge la scarsa capacità, da parte delle aziende stesse, di cercare al proprio interno nuove professionalità, soprattutto perché le società non hanno mappe del personale per competenze e conoscono poco le proprie risorse umane.

In sintesi: molto da fare sul fronte dell'impiego razionale delle risorse; ruolo femminile in avanzata; lavoratori scarsamente fiduciosi nella formazione a colpi di corsi d'aggiornamento – e inclini a compensare grazie al 'fattore umano', all'impegno e alla prontezza di riflessi -. Un terreno su cui il progetto V.A.R.C.O. si propone di agire, aiutando le aziende ad ascoltare i dipendenti. Per fare la sintesi delle loro esigenze, per costruire nuovi percorsi formativi, per valorizzare le capacità dei lavoratori. Anche e soprattutto dei più deboli.