



Progetto P.R.I.S.M.A

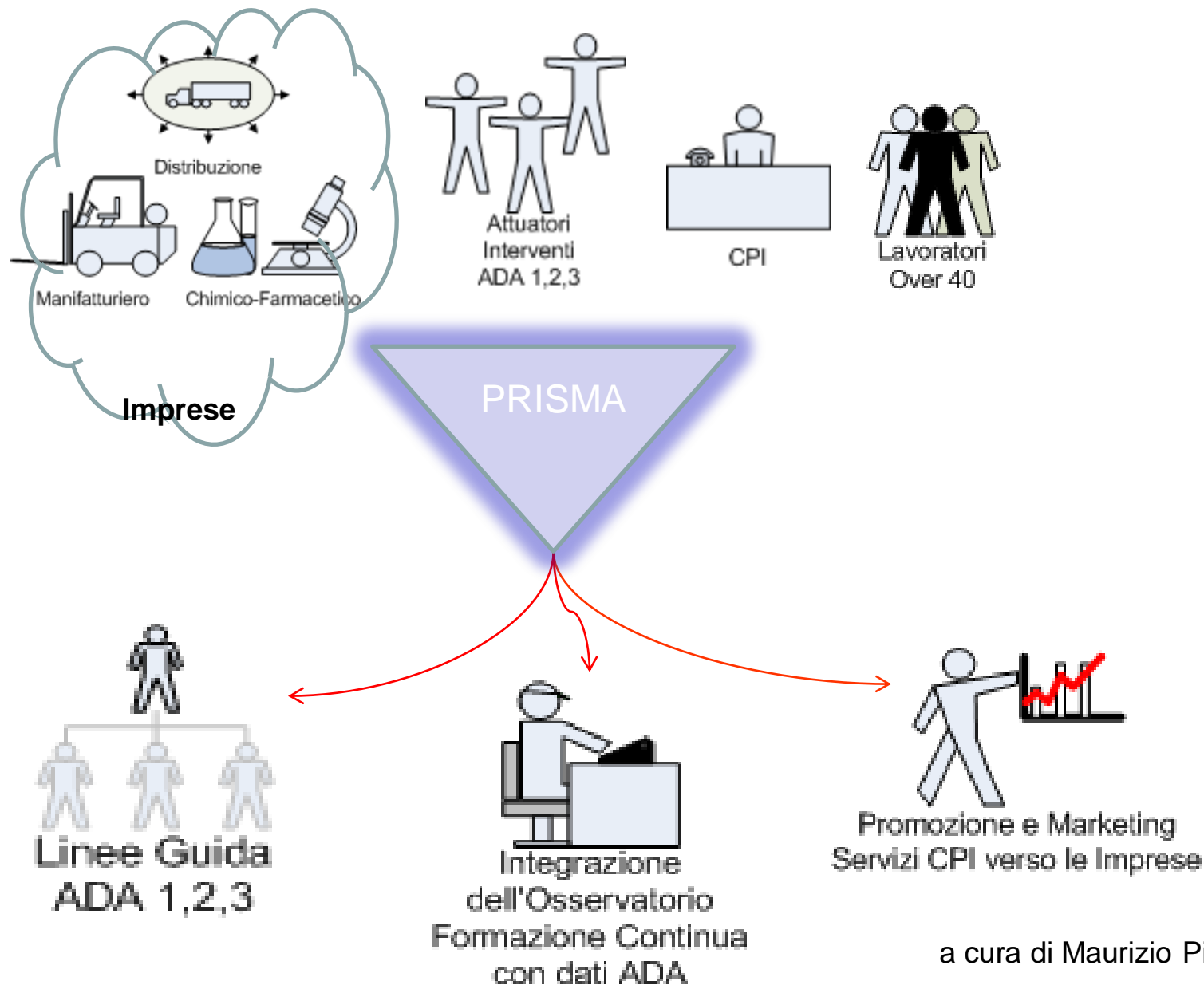


a cura di Maurizio Piccinetti

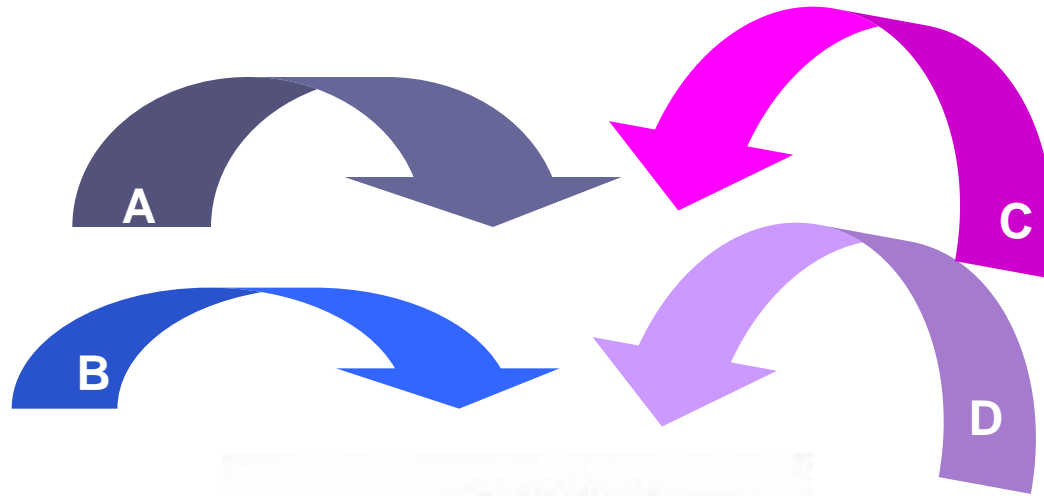
Obiettivi trasversali indicati dall'Avviso Pubblico della Provincia di Roma

- *Prevedere un forte raccordo fra i sistemi della formazione, del lavoro e del sociale, al fine di individuare e praticare metodologie di erogazione dei servizi più efficaci;*
- *Promuovere la costruzione di una cultura condivisa tra le istituzioni e le imprese, sostenere la realizzazione di una rete capillare in grado di valorizzare le esperienze e di colmare le lacune esistenti.*

La finalità del Progetto PRISMA



Il Progetto PRISMA in 4 azioni



PER  FORMARE

a cura di Maurizio Piccinetti

Le Azioni A e B

Obiettivi generali e specifici

Azione A

Supervisione metodologie di Orientamento e Bilancio delle Competenze

Obiettivi generali:

- Garantire omogeneità nelle prassi di Orientamento e di B.d.C. nei progetti formativi futuri per *over 40*

Obiettivi specifici:

- Produrre linee guida per le azioni di Orientamento e B.d.C. nei progetti formativi a favore dei lavoratori *over 40* in azienda
- Favorire l'allineamento dei servizi offerti nell'ambito dei progetti ADA con gli omologhi servizi offerti dai CPI

Azione B

Supervisione attività di Outplacement e Start-Up d'impresa

Obiettivi generali:

- Garantire omogeneità nelle prassi di Outplacement e Start-up d'impresa nei progetti formativi futuri per *over 40*

Obiettivi specifici:

- Produrre linee guida per le azioni di l'Outplacement e Start-up d'impresa nei progetti formativi a favore dei lavoratori *over 40*
- Favorire l'allineamento tra i servizi offerti nell'ambito dei progetti ADA ed i servizi offerti dai CPI

Le Azioni A e B Attività



Azione A Supervisione metodologie di Orientamento e Bilancio delle Competenze	Azione B Supervisione attività di Outplacement e Start-Up d'impresa
Attività preparatorie e trasversali	Attività preparatorie e trasversali
Acquisizione e Campionamento	Acquisizione e Campionamento
Indagine	Indagine
Analisi/Elaborazione	Analisi/Elaborazione
Protocollo di Orientamento e B.d.C. <i>over 40</i> in azienda	Protocollo di Outplacement e Start-up lavoratori <i>over 40</i>
Pubblicazione (in comune con le altre	Pubblicazione (in comune con le altre

Le Azioni C e D

Obiettivi generali e specifici

Azione C

Implementazione dell'anagrafica sulla formazione continua

Obiettivi generali:

- Disporre di un data base integrato tra dati dell'Osservatorio della Formazione Continua e dati ADA 1,2,3

Obiettivi specifici:

- Testare la qualità dei report ottenibili a partire dal data base integrato
- Delineare le modalità di evoluzione del S.I. dell'Osservatorio F.C.

Azione D

Supporto per lo sviluppo delle funzioni di promozione e marketing dei servizi dei CPI

Obiettivi generali:

- Elaborare una proposta di Piano Operativo per l'implementazione delle azioni di promozione e marketing da parte dei CPI della Provincia di Roma

Obiettivi specifici:

- Stesura di un decalogo delle modalità di approccio dei CPI alle imprese
- Elaborazione di un Piano Operativo di promozione e marketing dei CPI
- Elaborazione di concept *over 40*
- Supporto alla promozione e marketing dei CPI

Le Azioni C e D

Attività



Azione C Implementazione dell'anagrafica sulla formazione continua	Azione D Supporto per lo sviluppo delle funzioni di promozione e marketing dei servizi dei CPI
Attività preparatorie e trasversali	Attività preparatorie e trasversali
Acquisizione dati di prova da Osservatorio	Analisi
Inserimento dati ADA e test del DB integrato (prototipo)	Pubblicazione (in comune con le altre Azioni)
Progetto evolutivo del S.I.	Piano Operativo
	Supporto



AZIONE	ATTIVITA'	2010						2011												
		lug	ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	
AZIONE A: "SUPERVISIONE METODOLOGIE DI ORIENTAMENTO E BdC"	0 - Attività preparatorie e trasversali																			
	1 - Acquisizione e Campionamento																			
	2 - Indagine																			
	3 - Analisi/Elaborazione																			
	4 - Protocollo di Orientamento e B.d.C. over 40 in azienda																			
	5 - Pubblicazione (in comune con le altre Azioni)																			
AZIONE B: "SUPERVISIONE ATTIVITA' DI OUTPLACEMENT E START-UP D'IMPRESA"	0 - Attività preparatorie e trasversali																			
	1 - Acquisizione e Campionamento																			
	2 - Indagine																			
	3 - Analisi/Elaborazione																			
	4 - Protocollo di Outplacement e Start-up d'impresa per lavoratori over 40																			
	5 - Pubblicazione (in comune con le altre Azioni)																			
AZIONE C: "IMPLEMENTAZIONE DELL'ANAGRAFICA SULLA FORMAZIONE CONTINUA"	0 - Attività preparatorie e trasversali																			
	1 - Acquisizione dati di prova da Osservatorio																			
	2 - Inserimento dati ADA e test del DB integrato (prototipo)																			
	3 -Progetto evolutivo del S.I.																			
AZIONE D: "SUPPORTO PER LO SVILUPPO DELLE FUNZIONI DI PROMOZIONE E MARKETING DEI SERVIZI DEI CPI"	0 - Attività preparatorie e trasversali																			
	1 - Analisi																			
	2 - Pubblicazione (in comune con le altre Azioni)																			
	3 - Piano Operativo																			
	4 - Supporto																			

PRISMA: la popolazione

- Prisma ha monitorato 16 progetti che hanno coinvolto 212 lavoratori over sulle seguenti linee:
- ADA1 lavoratori con inquadramento contrattuale atipico (45)
- ADA2 lavoratori posti in CIG (52)
- ADA3 lavoratori con professionalità bloccata a rischio di marginalizzazione (115)



PRISMA: la popolazione

- Il totale degli addetti occupati dalle aziende beneficiarie è di 4.933*
- I lavoratori over 40 e 50 sono 1.679 pari al 34% del totale degli addetti
- I lavoratori a T.I. sono circa l'84%

* (da tener presente che il dato sconta la presenza di una azienda di 3000 dipendenti)

Le motivazioni delle aziende alla partecipazione

Le motivazioni che maggiormente hanno spinto le aziende a partecipare:

- Cogliere un'opportunità per investire sul personale maturo
- Rispondere ad una esigenza dei lavoratori
- Adeguare le loro competenze per rafforzare la sicurezza professionale
- Aumentare la fiducia e il senso di appartenenza all'azienda

a cura di Maurizio Piccinetti

Il giudizio delle aziende

Nessuna risposta negativa a conferma del giudizio positivo espresso.

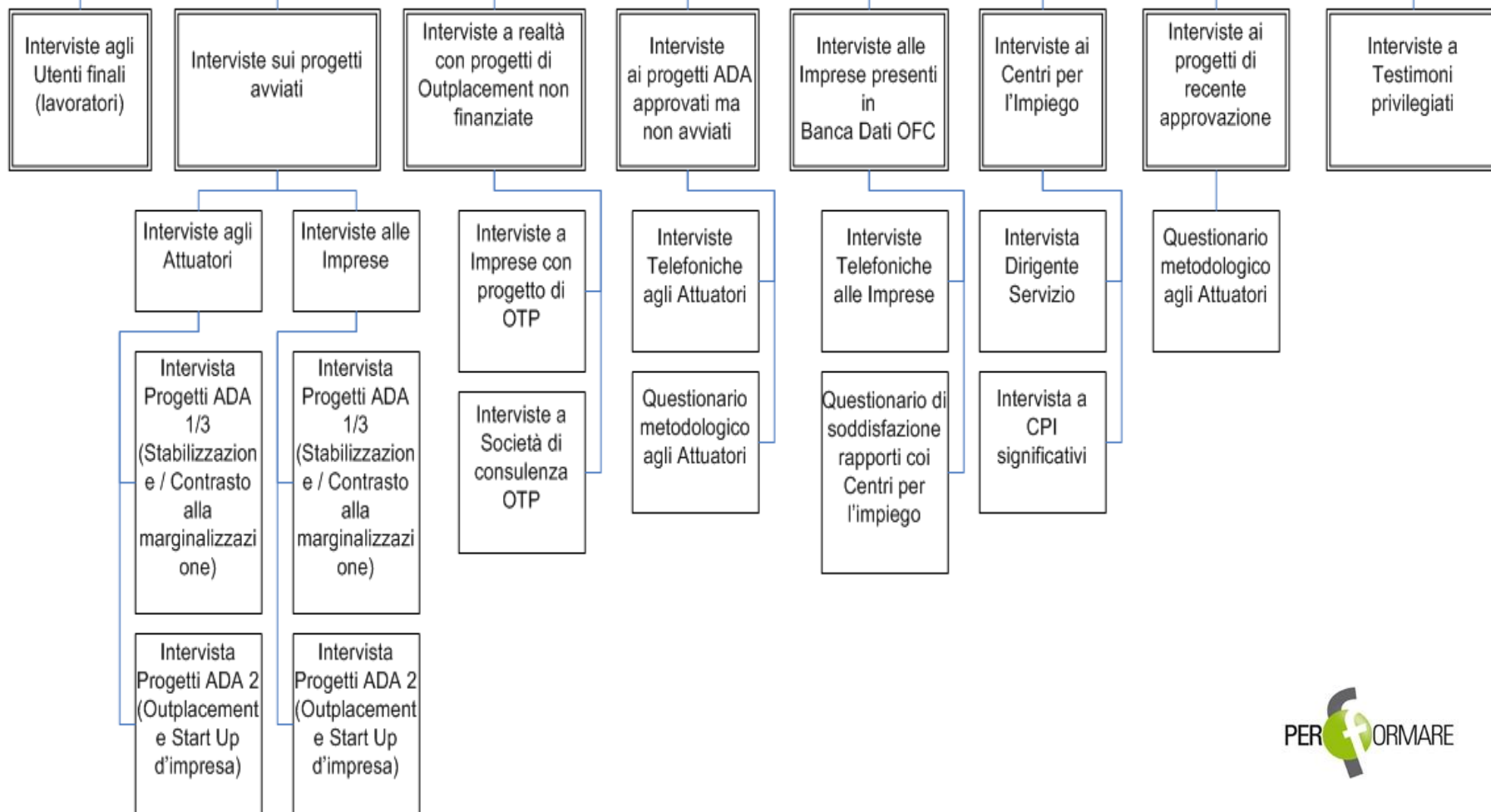
Le ricadute aziendali di maggior rilievo:

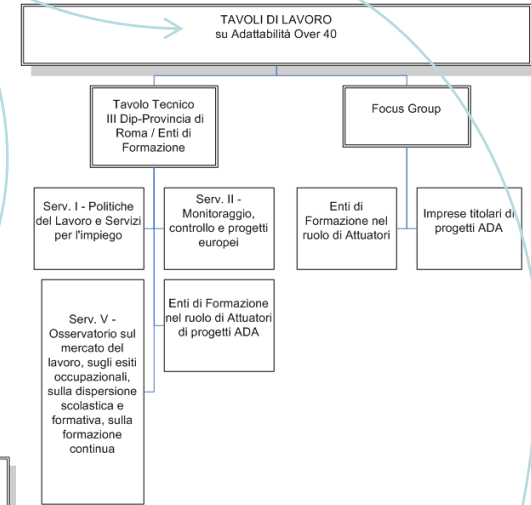
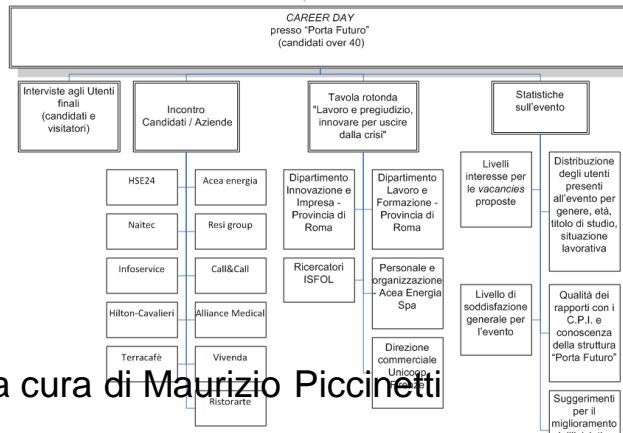
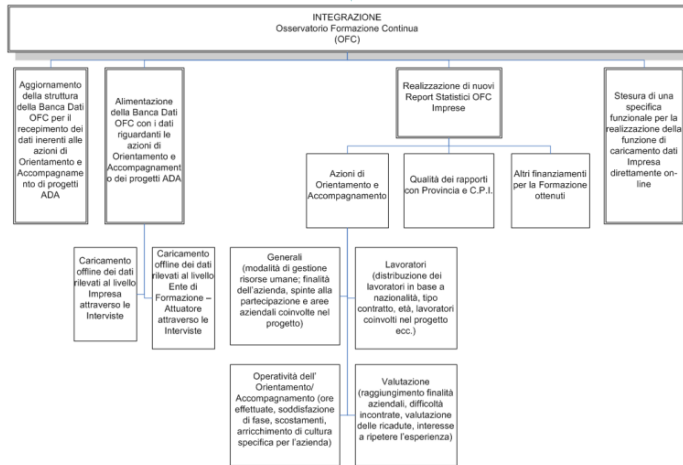
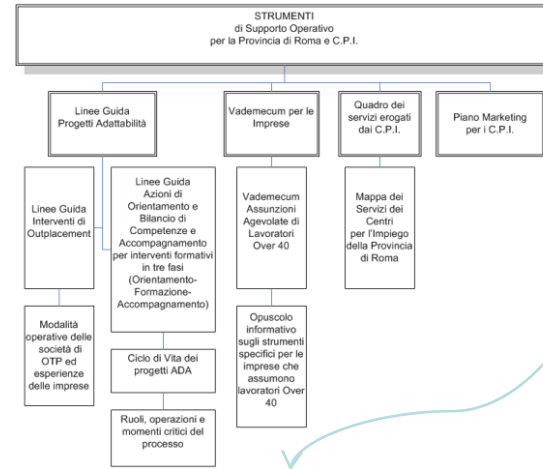
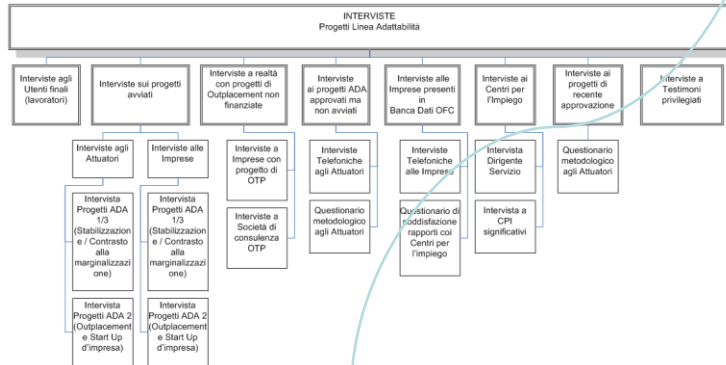
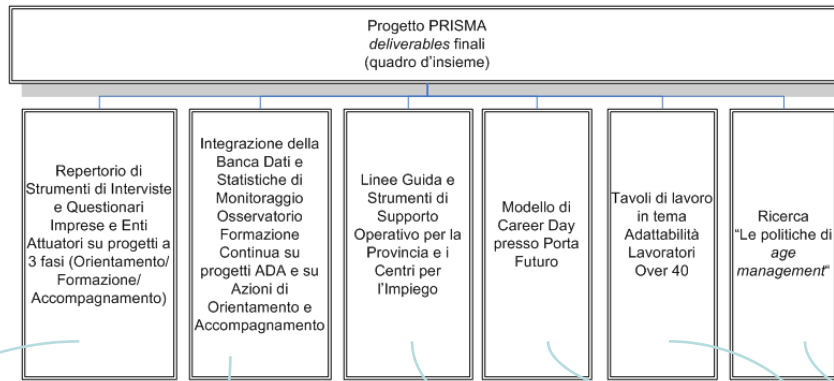
- Miglioramento del clima aziendale e delle relazioni sindacali
- Rafforzamento dell'immagine aziendale nei confronti di tutti i dipendenti
- Soddisfazione dei lavoratori coinvolti



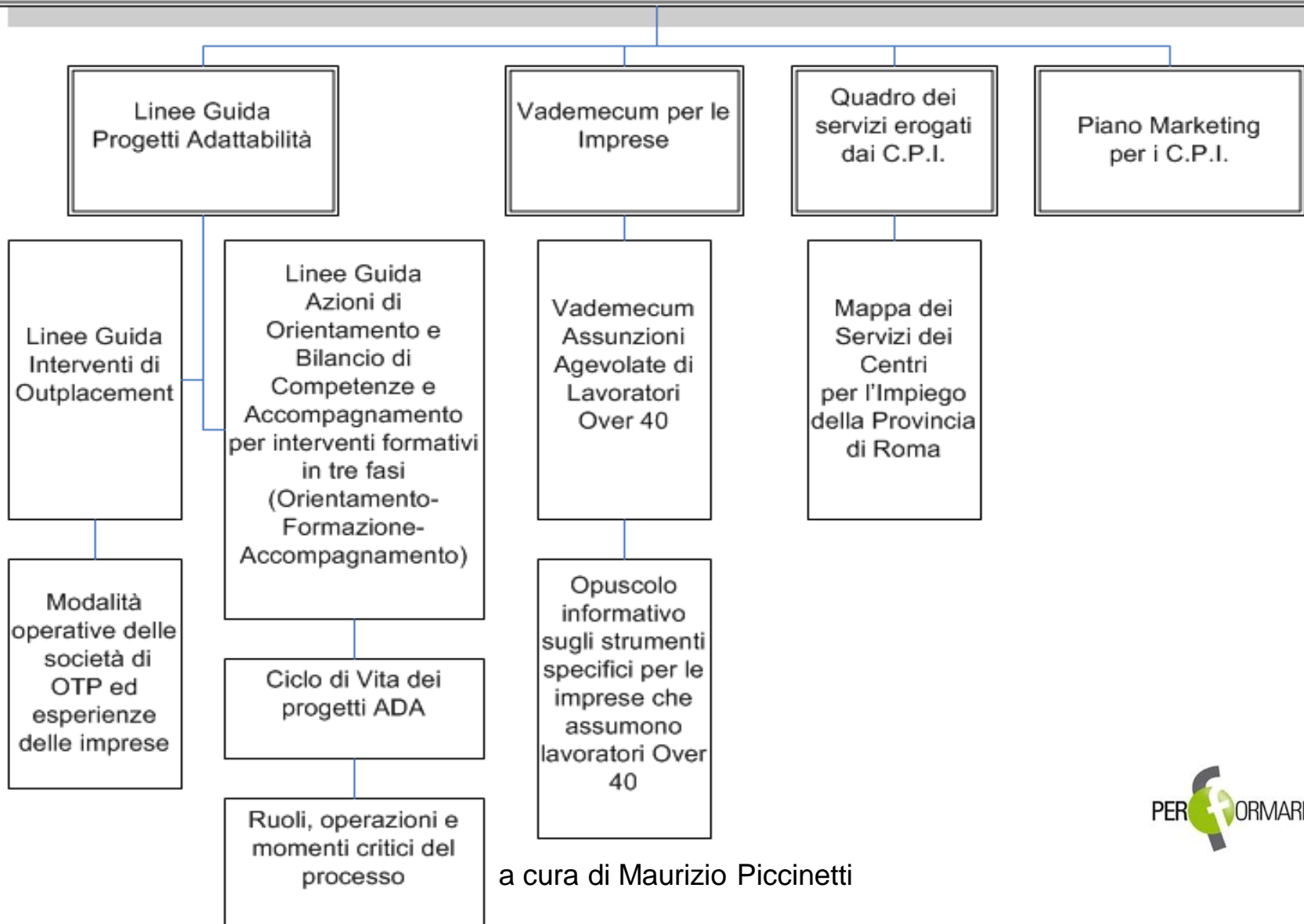
INTERVISTE

Progetti Linea Adattabilità





STRUMENTI
di Supporto Operativo
per la Provincia di Roma e C.P.I.



Lezioni apprese

Sono poco sviluppate nel sistema delle imprese pratiche per:

- Attivare attraverso percorsi di empowerment, apprendimento e trasferimento di conoscenze
- Innovare il disegno dei compiti
- Gestire la demografia aziendale
- Utilizzare il performance management
- Gestire gli spazi e i tempi di lavoro
- Costruire un ambiente di dialogo intergenerazionale
- Gestire la mobilità e l'outplacement

2012: Dati di contesto

- Necessità di prolungare le carriere di lavoro
- Recente riforma del sistema pensionistico
- Assenza di una strategia complessiva di promozione dell'invecchiamento attivo e di azioni di comunicazione per accrescere la consapevolezza sul tema a livello sociale e aziendale



Cambiamento di paradigma

- Età dei lavoratori da **«problema a risorsa»**

Dall'approccio all'invecchiamento di matrice curativa fondato sul concetto di «work ability» costruito entro una logica «cost saving» al modello della «senior policy» che introduce la lotta alle barriere fondate sull'età come «cultura» e prevede la customizzazione degli interventi



PRISMA e la senior policy

- L'intervento ha fatto propria la lotta ai pregiudizi e alle barriere fondate sull'età realizzando interventi di sensibilizzazione e organizzando un career day rivolto ai lavoratori over



a cura di Maurizio Piccinetti

Nuovi bisogni e possibili opportunità

- Le scelte e le performance d'impresa sono fortemente influenzate dal contesto istituzionale (*pressioni normative*)
- Trattenere i lavoratori anziani ora per molti versi è «obbligatorio»
- Emerge il bisogno di sviluppare e offrire sostegno alle imprese attraverso pratiche concrete per una migliore gestione di una forza lavoro sempre più *diversificata per età*.



3 Livelli di intervento

- 1° Salute e sicurezza sociale
- 2° Motivazione (identità professionale, riconoscimento morale ed economico, autorealizzazione, stato delle relazioni)
- 3° Aggiornamento delle competenze

Agendo su tutti e tre i livelli il clima aziendale migliora innescando un beneficio che va ad incidere sullo stato di salute fisica ed emotiva della persona e generando in tal modo un circolo virtuoso

Cambiamento culturale

Per una vita di lavoro di lunga durata sono necessari elementi quali:

cambiamento, apprendimento di nuove **skill** e **comportamenti, l'adattamento** a nuove condizioni.

In tale prospettiva assume una nuova valenza anche un **orientamento** continuo verso la mobilità nelle sue diverse forme sia dentro l'azienda sia al di fuori dell'organizzazione di appartenenza.



Politiche attive

Le politiche attive sono lontane dalla incorporazione dei principi dell'invecchiamento attivo come linee guida per supportare lo sviluppo dei percorsi lavorativi sull'intero arco del corso di vita.

«la FC non deve limitarsi ad aggiornare la specializzazione ma deve permettere e facilitare il cambiamento di direzione»