

Il Parlamento Ue chiede il passaporto delle competenze

Volontari certificati Sì al riconoscimento delle esperienze

DI SIMONA D'ALESSIO

Un documento valido per l'espatrio di tutte le conoscenze e abilità, acquisite facendo volontariato. E utile per trovare un impiego, o prendere parte a un'attività formativa. È il «passaporto delle competenze», la cui creazione viene sostenuta dal Parlamento europeo, che ha recentemente adottato la risoluzione depositata dal deputato italiano Marco Scurria (Pdl-Ppe), in modo da facilitare il riconoscimento formale delle esperienze professionali nell'intero Vecchio continente; il provvedimento ha ottenuto 603 voti favorevoli, 23 contrari e 63 astensivi. Ma non si tratta di un intervento isolato, bensì di un percorso articolato nel quale, in base a quanto richiesto dall'assemblea di Strasburgo, dovrà inserirsi un incremento delle risorse destinate ai progetti benefici verso il prossimo in tutta l'area comunitaria. Valorizzare

le esperienze nate durante l'impegno in associazioni non profit può, infatti, rappresentare un elemento aggiuntivo prezioso per un curriculum vitae, nonché per fornire una chance professionale inaspettata per i giovani. Nel testo si legge, fra l'altro, che le prestazioni di volontariato nelle organizzazioni sportive,



culturali e caritatevoli, contribuiscono inoltre a rafforzare la solidarietà e l'inclusione sociale, dunque le persone con disabilità o gli immigrati potrebbero ricevere così un'adeguata assistenza educativa o finanziaria. L'impegno istituzionale verso

il terzo settore non dovrebbe risentire degli effetti nefasti della crisi economica, pertanto l'Europarlamento esorta le autorità nazionali, regionali e locali a garantire finanziamenti stabili e a fornire incentivi fiscali per le organizzazioni impegnate in questo settore; nel dettaglio, i deputati invocano, nell'ambito delle procedure di erogazione delle sovvenzioni, di dare la priorità alle piccole organizzazioni con budget già limitati, e alle attività di volontariato transfrontaliere, nonché di agevolare in ogni modo l'accesso ai programmi Ue e ai finanziamenti dell'organismo di Bruxelles. Il testo di Scurria, infine, sollecita la creazione di un portale europeo centralizzato per aiutare le organizzazioni in cui operano volontari a diffondere in rete informazioni su ciò che realizzano e hanno in mente di effettuare, potenziare la cooperazione e scambiare fra i vari soggetti comunitari attivi nello stesso comparto le migliori pratiche ed esperienze.

Un bando internazionale dal Bcfn

Dai giovani le idee per il mangiar sano

Garantire l'accesso al cibo per il miliardo di persone che oggi soffrono di malnutrizione, adottando stili di vita e abitudini alimentari sostenibili nel lungo periodo, è una delle priorità globali per assicurare un futuro al pianeta. E a proporre soluzioni e idee sui temi dell'alimentazione il Barilla center for food and nutrition chiama giovani e brillanti studenti e ricercatori di tutto il mondo attraverso il bando internazionale Bcfn young earth solutions! (Bcfn Yes!).



Al concorso potranno iscriversi singoli studenti o team costituiti da un massimo di tre componenti. Tutti i partecipanti devono essere studenti universitari, di qualunque facoltà, grado e paese, che non abbiano compiuto 30 anni entro il 30 ottobre 2012. I principali criteri di selezione riguarderanno l'effettivo impatto sociale dell'idea, l'originalità e l'innovatività, la concreta fattibilità e un peso

importante sarà anche dato all'approccio multidisciplinare della soluzione, considerato quello più completo ed efficace per affrontare le sfide globali del cibo. Le migliori dieci idee verranno selezionate come finaliste e presentate all'interno del 4° International Forum on

Food and Nutrition, che si terrà a Milano i prossimi 28 e 29 novembre 2012, e che proporrà momenti di dibattito e confronto con i maggiori esperti nel panorama internazionale. L'idea vincitrice, che sarà valutata nella giornata conclusiva del Forum, riceverà un premio di 1.000 euro e l'autore avrà la possibilità di partecipare nel 2013 a un progetto di studio del Barilla center for food and nutrition in una delle quattro aree di attività: Food for sustainable growth, Food for all, Food for health and Food for culture. Tutte le informazioni saranno disponibili sul sito www.bcfnyes.com fino al 20 agosto.

Il parere dei colleghi conta più della web reputation

Il parere di colleghi e conoscenti conta molto più della web reputation quando si tratta di selezionare manager. È la conclusione che si ricava da una ricerca condotta da Mcs fra 100 direttori delle risorse umane. I selezionatori attribuiscono grande importanza alla valutazione fatta dalle società di selezione (77%) e alle referenze dirette (55%). Ma sono considerati utili anche i giudizi espressi attraverso contatti indiretti, come colleghi o ex colleghi (32%). In generale è il colloquio, tuttavia, che mantiene un peso fondamentale nel valutare un candidato proposto dal consulente (68%). Quanto ai social network, il 48% dei direttori risorse umane non li considera nel processo di selezione, mentre il 25% dichiara di farvi ricorso solo di rado. La web reputation, comunque, può contare indirettamente nel processo di selezione: un selezionatore su tre scruta il profilo dei candidati per preparare al meglio il colloquio. Un quinto degli hr manager, però, ritiene che per certe posizioni l'esistenza di un profilo sui social network sia un sintomo di scarsa riservatezza.



Infine è stato chiesto ai direttori risorse umane quale consiglio darebbero ai candidati per la loro presenza sui social network. Oltre la metà suggerisce che è giusto esserci, perché fanno parte dell'attività di networking, ma è consigliabile una certa moderazione (52%). Il 17% ritiene che è bene avere un basso profilo. «I social network sono ormai un fenomeno molto diffuso, specie fra i più giovani, e le aziende se ne rendono conto e ne fanno anche un uso diretto», osserva Gianluca Gioia, managing partner di Mcs, «ma le aziende sembrano prediligere i manager che non ostentano troppo. La reputazione sul web è considerata meno importante del giudizio espresso da ex capi e colleghi, attraverso le referenze».

Duilio Lui

Il bollino blu abbatte gli infortuni

Calano gli incidenti sul posto di lavoro, in Italia. Nelle aziende, però, permangono «costanti fattori di rischio» per il personale, riconducibili a comportamenti e manovre non corretti: uno spettro che aleggia in poco meno dell'80% delle imprese. È il quadro emerso da uno studio di Accredia, l'ente italiano di accreditamento (che certifica, fra l'altro, anche il rispetto della salute e sicurezza sul lavoro

nei soggetti produttivi, il cui numero a marzo è arrivato a 7 mila e 68) curato insieme al Censis, che prende in esame 1.000 società operanti nell'industria, nelle costruzioni e nei trasporti nel 60% delle quali vengono riscontrati pericoli legati all'esalazione di fumi e gas, mentre in oltre 8 su 10 vengono identificati quali elementi di disturbo rumori e vibrazioni. Progressi sul fronte degli infortuni: scendono dell'8% negli ultimi tre anni (2009-2011), mentre le morti diminuiscono dell'11,7% (nel 2009 erano stati 726 mila gli incidenti e 930 i decessi, secondo l'Inail). Altro passo in avanti, si legge nel dossier, è la crescente tendenza a monitorare le potenziali cause di danneggiamento dei lavoratori: l'80% delle aziende interpellate dichiara, infatti, di effettuare un monitoraggio periodico per prevenire eventuali rischi; per l'Inail, in particolare, nelle imprese «con il bollino», gli indici di infortunio sono più bassi del 27% per ciò che riguarda la frequenza, e del 35% per la gravità.

All'interno delle mura aziendali, lo strumento più utilizzato è l'addestramento e l'informazione dei lavoratori (34%), mentre circa il 20% degli intervistati sostiene

di affidarsi a un consulente esterno, il 19% invece ricorre a visite di routine del responsabile interno della sicurezza, mentre il 18% apporta di volta in volta miglioramenti, ove necessario. Dal dire al fare, però, lo scenario cambia: le «armi» usate per prevenzione e controllo dei rischi appaiono ancora piuttosto improvvisate e improntate «alla minore spesa possibile», soprattutto nelle imprese



di piccole e piccolissime dimensioni. Difatti, il 70% delle aziende considera i costi «non facilmente sostenibili, ancorché necessari, e più del 60% giudica le norme sulla sicurezza complicate da attuare, alla stregua di appesantimenti burocratici».

Ecco, perché, sottolinea Accredia, i soggetti dotati di un Sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro (Sgsl) certificato a norma Ohsas 18001:2007) sono a oggi «una minoranza del tessuto produttivo, ma il loro numero è cresciuto di quasi sette volte negli ultimi quattro anni», sebbene nei dieci anni di applicazione della norma l'incremento medio annuo sia stato del 50%: i siti certificati dai 23 organismi accreditati dall'ente sono 7 mila e 68 a marzo, 4 mila 395 un anno fa, 2 mila 363 nel 2010, 1.421 nel 2009, 1.226 nel 2008, e 749 nel 2007. Per Giuseppe Lucibello, direttore generale Inail, l'accertamento, «e la conseguente certificazione, non è garanzia assoluta di un'azienda più sana e di costi economici della sicurezza minori, ma sicuramente ne costituisce la premessa».

Simona D'Alessio