Newsletter cliclavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Unione europea
Fondo sociale europeo

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione

N° 11
NOVEMBRE 2014

p.1 In apertura

Mobilità e flussi migratori per rilanciare economia Ue

Una recente relazione curata da Unione europea e Ocse sottolinea il ruolo chiave che svolgono la mobilità professionale e i flussi migratori per affrontare le sfide demografiche e il fabbisogno di competenze in Europa.
Sostenere la mobilità dei lavoratori europei, ossia la loro propensione a svolgere un'occupazione in un altro paese dell'Ue o a cambiare la propria attività spostandosi in un'altra regione europea, risulterebbe indispensabile per rilanciare e, al tempo stesso, sostenere l'economia europea.
I lavoratori migranti all'interno dell'Ue offrono un contributo evidente alla crescita globale dell'occupazione: le persone che migrano tra paesi europei presentano un tasso di occupazione (68%) più alto rispetto a quello dei cittadini del paese ospitante (64,5%).
La mobilità all'interno dell'Unione permette inoltre un uso più efficiente delle risorse umane tramite il trasferimento di manodopera e competenze dalle regioni o dai paesi a minor domanda a quelli in cui sono maggiormente richiesti.
In previsione del calo della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) previsto tra il 2013 e il 2020 di ben 7,5 milioni di persone, per restare competitiva l'Unione europea dovrà impegnarsi ad utilizzare meglio le competenze degli immigrati.
Le conseguenze di tale riduzione non sono solo demografiche: il mercato del lavoro infatti è una realtà dinamica in cui le professioni variano, per cui le disparità e le carenze di competenze diverranno una questione di rilievo per l'Ue.
I Paesi europei sono inoltre chiamati a colmare il divario esistente tra uomo-donna all'interno dell'attuale mercato del lavoro e ad attrarre un maggior numero di giovani e anziani nel mercato del lavoro al fine di mitigare gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.
Sebbene numerosi paesi europei registrino una disoccupazione persistente e una crescente ostilità nei confronti dell'immigrazione, molte aziende fanno già fatica a soddisfare le loro esigenze di personale attingendo esclusivamente alla manodopera locale.
Per rispondere alle future esigenze, la relazione individua tre risposte programmatiche complementari tra loro:

- accrescere la mobilità professionale all'interno dell'Ue per garantire una migliore ripartizione delle competenze;
- favorire l'integrazione degli immigrati provenienti da paesi non europei per garantire un uso più intelligente delle loro competenze;
- attrarre i lavoratori migranti altamente qualificati di cui ha bisogno il mercato del lavoro dell'Ue.

2-3 Approfondimento
Nuovo studio ILO: divario tra competenze e occupazione in Europa

4-6 L'intervista
Bosch: un Gruppo all'avanguardia anche nelle politiche del personale

7 Dall'Europa
The Job of My Life: le nuove opportunità di formazione e lavoro in Germania

8 Dai social Network
Social Caring, curare le relazioni con gli utenti sui social network aziendali

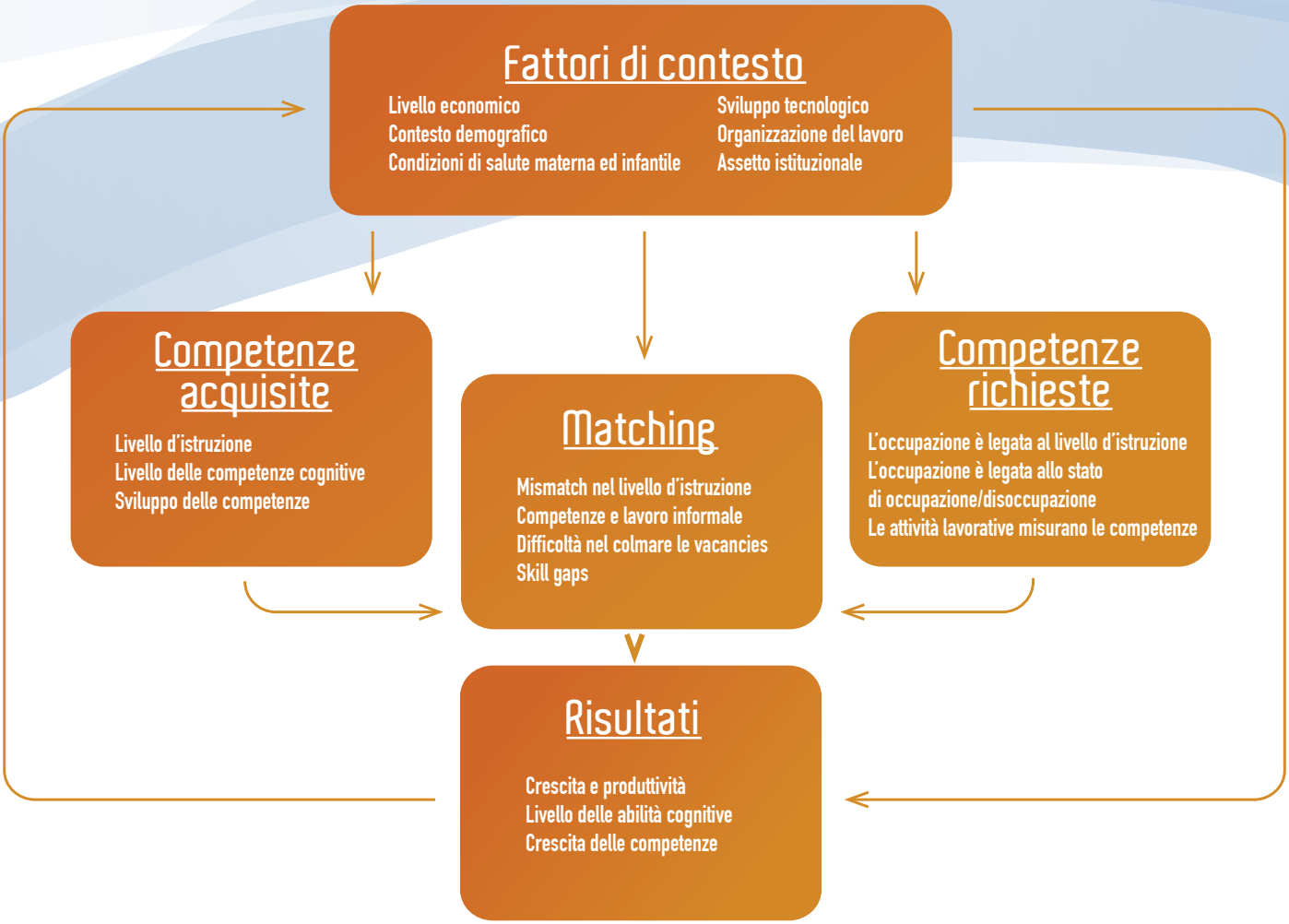
Nuovo studio ILO: divario tra competenze e occupazione in Europa

La crisi ha accentuato il fenomeno dei lavoratori sovra-qualificati

E' diffuso il divario che emerge tra competenze dei lavoratori europei e mansioni in cui sono occupati, secondo un recente studio pubblicato dall'ILO che ha coinvolto i lavoratori di 24 Paesi europei.
Più del 25% dei lavoratori in nove Paesi europei è sotto-qualificato, fino a toccare il 50% in Paesi come il Portogallo. L'ILO riscontra quindi un sostanziale mismatch tra offerta e domanda di lavoro in Europa tra il 25-50% dei lavoratori che risultano sotto o sovra-qualificati per il tipo di lavoro svolto. Il numero di sovra-qualificati è aumentato tra il 2002 e il 2012, mentre quello dei sotto-qualficati è sceso nella gran parte dei paesi europei. In particolare sono le donne e i giovani a rappresentare la maggioranza dei sovra-qualificati.
In questo arco temporale, la percentuale dei lavoratori sovra-qualificati è cresciuta di 3,6 punti percentuali, il che riflette in parte l'impatto della crisi economica globale. Solo in Irlanda, Israele, Polonia e Slovenia si è registrata un'inversione di tendenza orientata al ribasso di sovra qualificati.
Allo stesso tempo, la percentuale dei sotto-qualificati si è ridotta di circa nove punti percentuali tra il 2002 e il 2012.
La pressione a cui le donne spesso sono sottoposte per la conciliazione tra famiglia e lavoro, la rappresentanza delle donne spesso in forme di lavoro non standard e purtroppo in alcuni casi delle situazioni di discriminazioni sono alcuni dei fattori che motivano una rappresentanza spiccatamente femminile "sovra-qualificata". Allo stesso modo, anche i giovani, spesso occupati in forme

di lavoro non standard, sono poco colpiti dal problema della sotto-qualifica e, più spesso, sono sovra-qualificati per il lavoro svolto rispetto ai loro colleghi adulti.
Per l'ILO i sistemi di apprendistato di qualità per i giovani, che colleghino la scuola e la formazione sul posto di lavoro, svolgono un ruolo chiave verso la risoluzione del problema. Sistemi che richiedono un efficace dialogo tra governi e parti sociali, condivisione dei costi tra pubblico e privato e servizi per l'impiego efficienti.
Inoltre, l'innovazione tecnologica sostiene la domanda di competenze nel mercato del lavoro. Alti livelli di istruzione sono solo parte della soluzione e la formazione permanente sta diventando indispensabile. Diventano così necessarie in alcuni paesi europei le riforme dei sistemi di istruzione e di formazione professionale per rendere possibile la formazione permanente per tutti.

Consulta il rapporto completo.



Bosch: un Gruppo all'avanguardia anche nelle politiche del personale

Intervista al Vice Presidente delle Risorse Umane del Gruppo: tante iniziative per coinvolgere i giovani, dalle scuole medie all'università. E anche i figli dei dipendenti.

Il nome "Bosch", da oltre 125 anni, è associato a tecnologie all'avanguardia ed invenzioni pionieristiche che ne hanno fatto la storia.
Bosch distribuisce i suoi prodotti in tutto il mondo ed è attiva nei più disparati settori. Ma quali sono ora le dimensioni del Gruppo e quali le sue politiche di assunzione di personale?
Ne parliamo con Roberto Zecchino, Vice President Human Resources & Organization South Europe del Gruppo Bosch.

Robert Bosch, fondata a Stoccarda nel 1886, è un'azienda leader su scala internazionale per tecnologia e servizi che nel 2013 ha raggiunto un fatturato complessivo di 46,1 miliardi, grazie al contributo di circa 281mila collaboratori in tutto il mondo. La nostra struttura è costituita da quattro settori di business: Tecnologia Automotive, Tecnologia Industriale, Beni di consumo ed Energia e Tecnologie costruttive. Per quanto riguarda le politiche di assunzione siamo alla ricerca di profili più qualificati attraverso progetti ad hoc di Personnel Marketing che ci assicurano candidature di alto livello. Un fattore chiave per le nostre politiche di assunzione è il rispetto della Diversity, intesa nella sua accezione più ampia: generazionale, di genere e culturale. Inoltre, puntiamo su alcuni progetti il cui obiettivo è quello di migliorare le condizioni lavorative dei collaboratori (lavoro flessibile, equilibrio lavoro/vita privata).

BOSCH
Invented for life

Quali sono i profili maggiormente ricercati? Quali le "competenze-chiave" che il candidato ideale deve avere?

Uno dei più noti motti della Robert Bosch recita: "Le storie di successo non arrivano per caso, bisogna costruirle". E allora meglio cominciare a farlo in anticipo. L'azienda, in virtù della grande importanza affidata al capitale umano per il futuro benessere aziendale, dedica grande attenzione ai talenti ancor prima del loro ingresso nel mondo del lavoro.
Programmi, iniziative, servizi informativi, percorsi personalizzati, incentivi: sono queste le misure previste a livello nazionale e regionale per offrire opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro, in un'ottica di collaborazione tra tutti gli attori pubblici e privati coinvolti. Anche noi di Robert Bosch vogliamo dare un contributo cercando di

Fonte:Bosch Italia

attivarci in maniera incisiva: per il 2015 abbiamo fissato, come obiettivo prioritario, l'attivazione del maggior numero di tirocini possibili tramite la Garanzia Giovani; abbiamo firmato protocolli di intesa con le regioni per favorire la transizione tra scuola e lavoro dei giovani attraverso la valorizzazione delle competenze acquisite e la promozione di esperienze di alternanza e orientamento scolastico. Tra le competenze-chiave di un candidato guardiamo al background accademico, alle conoscenze linguistiche, alla predisposizione internazionale, curiosità, flessibilità, capacità di lavorare in gruppo, ma soprattutto passione.

La vostra azienda con il progetto "Women@Bosch" dimostra di avere un'attenzione particolare verso le giovani donne che aspirano a diventare manager. In che cosa consiste nello specifico il progetto?

Women@bosch è il progetto di Bosch, giunto quest'anno alla quinta edizione, ideato per le studentesse universitarie che stanno completando il percorso di studi in ingegneria. L'opportunità per le laureande è quella di confrontarsi con professioniste e donne manager del Gruppo Bosch in Italia, vivendo l'azienda per un'intera giornata.
Le figure professionali ricercate più frequentemente sono legate alle facoltà di ingegneria, preferibilmente con indirizzo meccanico, elettronico o gestionale. Nonostante la percentuale di iscritte a queste facoltà stia lentamente crescendo, le donne sono ancora in minoranza rispetto ai colleghi uomini; le materie tecniche sono tuttora percepite come "maschili".
Il progetto "Women@Bosch" vuole quindi offrire alle future dottoresse in ingegneria, l'opportunità di confrontarsi con il mondo del lavoro, ascoltando le testimonianze delle donne manager di Bosch, le loro esperienze e i suggerimenti nella gestione dell'equilibrio tra lavoro, vita privata e impegni familiari. Un'occasione per entrare in contatto con il mondo e la cultura della multinazionale tedesca, e non ultimo, di anticipare i tempi e di farsi conoscere da una realtà sempre attenta ad individuare risorse valide e motivate. Inoltre, durante la giornata, le

"Guardiamo al background accademico, alle conoscenze linguistiche, alla predisposizione internazionale, curiosità, flessibilità, capacità di lavorare in gruppo, ma soprattutto passione."

studentesse vengono coinvolte attivamente e partecipano ad un gioco di ruolo, che prevede la risoluzione di un caso aziendale reale.

Quali sono i nuovi progetti in cantiere?

Un progetto che stiamo implementando in questo periodo è: *"Allenarsi per il Futuro"*, il cui focus è l'orientamento dei giovani delle scuole medie inferiori, delle scuole superiori e delle università verso le scelte professionali future.
Per le scuole medie inferiori, abbiamo previsto per gli studenti del secondo e terzo anno l'iniziativa *"Quale mestiere voglio fare da grande?"*, che prevede di accogliere i ragazzi presso le nostre sedi Bosch per circa due ore durante le quali illustriamo i possibili sbocchi di studio attraverso presentazioni, play role e il coinvolgimento diretto di alcuni collaboratori Bosch.
Per i liceali proponiamo stage estivi a supporto di alcune funzioni aziendali (una o due settimane) per fornire ai ragazzi informazioni utili a scegliere consapevolmente il percorso migliore da intraprendere alla fine della maturità . Raccontiamo cosa significa lavorare in una grande realtà aziendale ed entrare in contatto con il mondo e la cultura di una multinazionale tedesca, forniamo informazioni concrete sulle possibilità lavorative all'interno del Gruppo Bosch in Italia.
Per il mondo universitario a gennaio 2015 partirà il *"Bosch Day"*, un road show presso le più prestigiose università e politecnici d'Italia: obiettivo principale è orientare gli studenti al loro futuro professionale, spiegando come compilare correttamente un curriculum vitae e attraverso simulazioni di colloqui individuali e assessement di gruppo.

"Le storie di successo non arrivano per caso, bisogna costruirle"

Un'altra iniziativa è incentrata sull'alternanza scuola-lavoro: Bosch si inserirà all'interno dei programmi scolastici di scuole professionali offrendo agli studenti la nostra testimonianza tecnica e la possibilità di svolgere le ore di laboratorio all'interno delle nostre consociate italiane, anziché su macchinari spesso obsoleti degli istituti. Infine c'è *"BoschOrienta"*, dedicato ai figli dei dipendenti Bosch. Abbiamo pensato di aprire le sedi Bosch per una giornata di orientamento con il fine di sensibilizzare i ragazzi alla realtà aziendale e orientarli verso le loro scelte future.
Nella nostra scuola di formazione TEC stiamo implementando il progetto *"A scuola di tecnologia"* per coinvolgere istituzioni (assessorati al Lavoro delle Regioni), istituti professionali e Bosch Car Service. Lo scopo è sempre quello di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, promuovere la formazione e la cultura della sicurezza sul lavoro. La metodologia usata è quella del *train the trainer*, ovvero prevedere una formazione per i docenti degli istituti professionali che a loro volta formeranno i ragazzi.

The Job of My Life: le nuove opportunità di formazione e lavoro in Germania

EURES Italia in questi giorni promuove la nuova edizione del programma "The Job of My Life", iniziativa del Ministero Federale del Lavoro e degli Affari sociali (BMAS) e l'Agenzia federale del lavoro (BA) tedeschi a sostegno dei giovani europei che desiderano svolgere un tirocinio o lavorare in Germania. L'edizione presenta interessanti novità rispetto a quelle precedenti.

Innanzitutto, l'opportunità è rivolta sempre più ai giovani, **di età compresa tra i 18 e i 27 anni**, ai quali è offerta la possibilità di accedere ad un'ampia preparazione professionale di base acquisendo le conoscenze e le abilità tecniche necessarie per svolgere un'attività professionale qualificata.

Non rappresenta più un requisito necessario la conoscenza della lingua tedesca, anche se saper parlare tedesco ovviamente rappresenta un vantaggio.

Per poter partecipare al programma è necessario **essere cittadini di un altro stato membro dell'UE o di uno Stato SEE** (Spazio Economico Europeo o Svizzera), **risiedere in un paese estero europeo** o al momento della candidatura non soggiornare da più di tre mesi in Germania, essere in possesso di un **Diploma scolastico** riconosciuto nel proprio paese d'origine, ed infine, non aver concluso un percorso di apprendistato presso un'altra azienda e non aver conseguito la laurea magistrale.

Il percorso di formazione professionale dura, a seconda della professione a cui si aspira (attualmente in Germania si contano circa 350 differenti percorsi di formazione professionale), dai **2 ai 3 anni e mezzo**. Durante il periodo di formazione gli apprendisti ricevono **un'indennità di formazione** spettante in base a regolamenti collettivi o localmente in uso. Inoltre, è previsto il rimborso delle spese per il primo viaggio all'inizio del tirocinio, della formazione e per i viaggi di rientro in famiglia per ogni semestre di formazione.

Possiedi i requisiti appena descritti? Sei pronto/a ad assumere responsabilità e ad impegnarti?

Sei una persona predisposta al lavoro di gruppo? Allora **registrati attraverso il form online!** Sarà necessario inserire alcuni dati personali, informazioni circa gli studi svolti, conoscenza delle lingue straniere, interessi personali per candidarti alle opportunità di mobilità in Germania.

Se i tuoi requisiti corrispondono ai profili richiesti dalle aziende sarai invitato/a a sostenere un colloquio nel tuo paese di origine o tramite videochat.

GLI STEP

- **Registrati attraverso il form on line**
- **Se i tuoi requisiti sono in linea con i profili richiesti sarai contattato per un colloquio tramite videochat o in una delle città italiane che ospiteranno le selezioni**
- **Se risulterai idoneo svolgerai in Italia un corso di lingua tedesca prima di avviare la formazione in azienda**
- **Stipula del contratto di formazione che si concluderà con un esame finale**
- **Durante tutto il periodo avrai un supporto in loco che ti aiuterà in caso di problemi concernenti l'azienda, la scuola o la tua vita privata**

Social Caring, curare le relazioni con gli utenti sui social network aziendali

Il **Social Caring** è la capacità delle aziende di curare le relazioni con gli utenti sui propri social network, dedicandosi a creare un dialogo, soddisfare le richieste e aprirsi a un approccio all'ascolto più diretto e innovativo nel linguaggio.
Rispondere tempestivamente ai propri utenti non è semplice, soprattutto quando ogni giorno vengono pubblicati centinaia di commenti e post in bacheca. Blogmeter ha recentemente monitorato 3.436 pagine Facebook e 1.673 profili Twitter di aziende che scrivono in italiano: in otto mesi **solo il 50% di esse ha risposto ad almeno un post su Facebook e il 64% ad almeno un tweet.** E le percentuali diminuiscono bruscamente quando si tratta di rispondere ad almeno 100 post in un mese (lo fa solo l'1,6% delle aziende su Facebook e l'1,9% su Twitter).
Non mancano, però, **i casi d'eccellenza:** i più veloci a rispondere sono **PosteMobile** (tempo medio di risposta 9 minuti) e Wind (11 min.). Su Twitter, invece, InfoAtac (7 min.), seguito da Wind e **Ferrovie dello Stato**. Quali sono, infine, le aziende che rispondono di più? Tra i casi analizzati primeggiano **3 Assistenza Clienti** e **Superflash** (tasso di risposta al 99%) su Facebook e **TIM** e **Telecom Italia** su Twitter che rispondono a più del 70% delle menzioni.

COLOPHON
Redazione Cliclavoro

Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro
Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it