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°6
MAGGIO 2013

1 In apertura

La lotta alla disoccupazione giovanile fra gli obiettivi del nuovo Governo

Rafforzamento dei centri per l'impiego, contratti a termine e apprendistato. Sono questi i fronti su cui sostanzialmente si muoverà nei prossimi mesi il nuovo governo. Misure da adottare nel breve periodo per dare uno slancio reale alla lotta contro la disoccupazione giovanile.

Rafforzare il ruolo dei centri per l'impiego, anche per far partire la garanzia giovani "Youth guarantee", il piano europeo che mira a fornire ai disoccupati con meno di 25 anni delle offerte di lavoro, formazione o stage entro quattro mesi dalla fine degli studi o dalla perdita del posto di lavoro. Si tratta di un programma finanziato dai fondi comunitari e che verrà gestito dagli uffici di collocamento pubblici.

Contratti in entrata più flessibili per sostenere l'occupazione, in particolare quella giovanile, una semplificazione e un rafforzamento dell'apprendistato (che ha dato buoni risultati nei Paesi vicini), misure che costituiscono un valido esempio per fronteggiare la crisi. In quest'ottica le imprese saranno supportate nell'assunzione dei giovani a tempo indeterminato, con defiscalizzazioni o con sostegni ai lavoratori con bassi salari in un'ottica generale di riduzione del costo del lavoro e del peso fiscale.

Contratti in entrata più flessibili per sostenere l'occupazione in particolare quella giovanile

Il nuovo governo è unito nel rimarcare che rinunciare ad investire sui giovani rappresenterebbe un suicidio economico e rappresenta la certezza di una infelice decrescita.

Non ultima l'attenzione del governo sul tema pensioni: sono allo studio ipotesi per introdurre una maggiore gradualità e flessibilità promuovendo il pensionamento graduale anche attraverso una staffetta generazionale per la parallela assunzione dei giovani.

2-3 Approfondimento
Istituti tecnici superiori: la "scuola master" pubblica per il lavoro

4-5 L'intervista
Eataly sbarca a Bari, in vetrina la Puglia e non solo

6-7 Dall'Europa
Crisi e disoccupazione giovanile: i modelli europei che fronteggiano l'emergenza

8 Dai social Network
Usare i social network al lavoro: un bene o un male?

Istituti tecnici superiori: la "scuola master" pubblica per il lavoro

**In arrivo tra giugno e luglio i primi diplomati del canale formativo nato con la riforma Gelmini, parallello alla formazione universitaria.
Al via la programmazione del nuovo biennio 2013-2015**

ITS: la formazione che punta al lavoro

Si avvicina il primo traguardo dalla creazione degli Istituti Tecnici superiori: tra il mese di giugno e il mese di luglio 2013 arriveranno i primi diplomati. Gli studenti che supereranno le prove conseguiranno il titolo di Tecnico Superiore Statale. Gli ITS sono "scuole ad alta specializzazione tecnologica" nate per rispondere alla domanda delle imprese di personale tecnologicamente e tecnicamente preparato, soprattutto nel settore manifatturiero. Un canale formativo di livello post-secondario (definito dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008), parallelo ai percorsi universitari, che integra istruzione, formazione e lavoro. Gli Istituti Tecnici Superiori rappresentano un passo avanti nella realizzazione dell'alternanza scuola lavoro, tra gli obiettivi prioritari della strategia Europa 2020 per favorire l'occupazione.

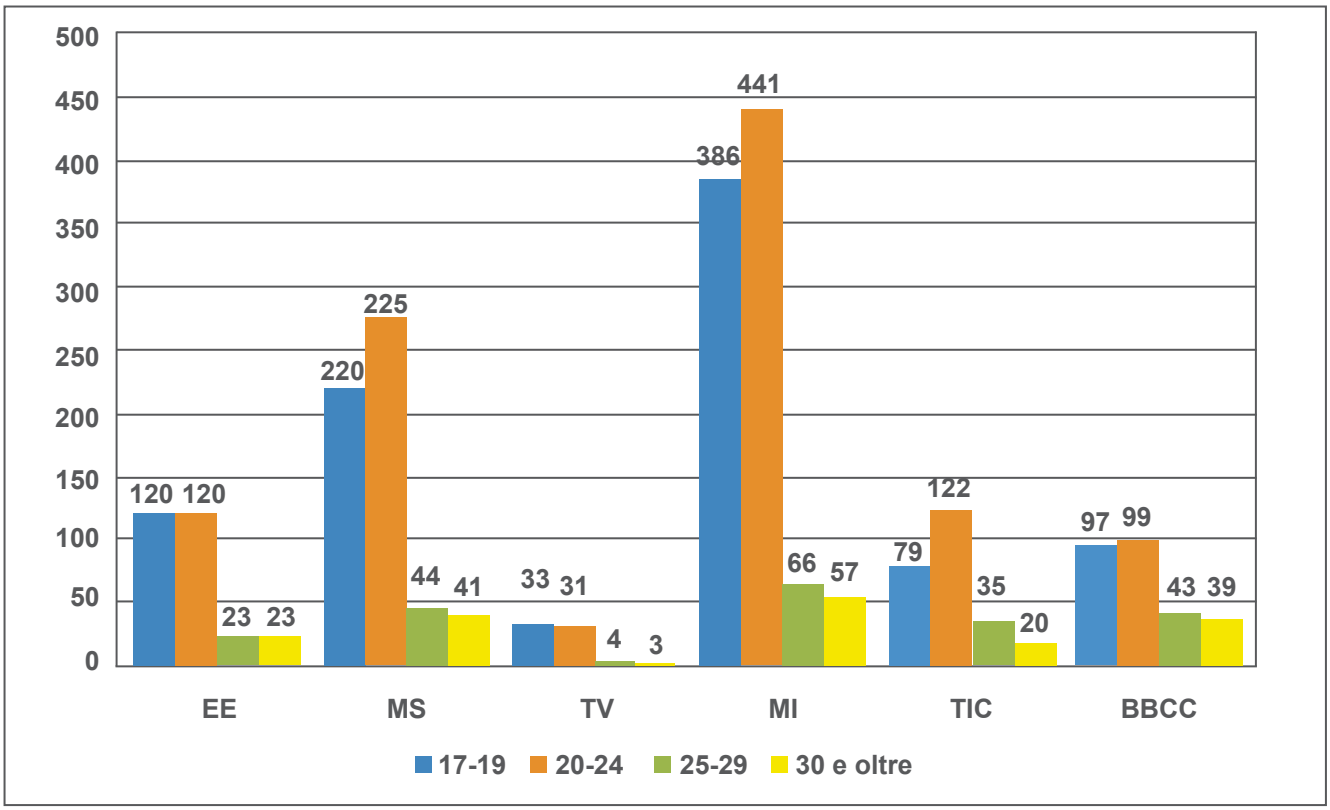
Conclusa la fase transitoria di applicazione ora si avvia la programmazione del nuovo ciclo che riguarderà il biennio 2013/2015. Prima di guardare avanti, uno sguardo ai numeri. Dagli esiti del monitoraggio Indire (Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa) risulta che, entro il 2012, sono stati costituiti 61 ITS e sono stati attivati 116 percorsi. Gli studenti frequentanti sono stati 2.421, di cui l'84% di età inferiore ai 24 anni e il 96% in possesso di diploma. I corsi più richiesti, quelli della Mobilità sostenibile. L'insegnamento riguarda poi anche le aree: Efficienza energetica; Nuove tecnologie della vita; Nuove tecnologie per il made in Italy; Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali; Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

3 Approfondimento

Mobilità sostenibile, Efficienza energetica, Nuove tecnologie della vita, Nuove tecnologie per il made in Italy, Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali, Tecnologie dell'informazione e della comunicazione i corsi più richiesti

Le realtà aziendali ricoprono un ruolo fondamentale nella formazione degli iscritti agli Its. Il 35% dei docenti proviene proprio dalle imprese, che rappresentano il 23,4% dei soci fondatori e il 45,3% dei soci partecipanti di ciascun ITS. In media ogni corso coinvolge 14,8 imprese nella fase di tirocinio.
La promozione dell'istruzione tecnico professionale e degli Istituti Tecnici superiori avviene anche attraverso la costituzione di poli tecnico professionali, ovvero reti tra istituti tecnici e professionali, centri di formazione professionale accreditati e imprese per favorire lo sviluppo della cultura tecnica e scientifica e l'occupazione dei giovani anche attraverso i percorsi in apprendistato e nuovi modelli organizzativi.
Consulta l'elenco degli ITS nelle Regioni

Monitoraggio: alcuni dati al 5 marzo 2013
Distribuzione frequentanti per fascia di età e area tecnologica (v.a.)



Fonte: indire

Eataly sbarca a Bari, in vetrina la Puglia e non solo

Intervista a Paola Iozzelli, capo del personale Eataly distribuzione

Per il nuovo punto vendita in via di selezione giovani con tanta voglia di fare. "Per noi è importante che la curiosità resti viva"

Dopo Roma, Eataly aprirà tra breve anche a Bari: che idea vi siete fatti dei candidati che si sono presentati per la selezione?

Il Sud è sicuramente una realtà più complessa. Le nostre selezioni sono piuttosto mirate e si rivolgono a ragazzi giovani con poca esperienza e tanta voglia di fare. Su Bari le candidature spontanee che arrivano riguardano anche persone di età più avanzata, al momento non occupate, questo è verosilmilmente il segnale di un territorio in grave sofferenza per quanto riguarda l'offerta lavorativa, ma non le nascondo che al giorno d'oggi anche a Torino piuttosto che a Genova iniziamo ad avere candidature di questo tipo o persone che hanno esperienze di medio lungo termine in settori che stanno morendo e che devono riconvertirsi a nuove professioni.

Mercato e prodotti Eataly Lingotto
Fonte: Eataly

La vostra filosofia influenza la scelta del candidato?

Direi di si, l'approccio del candidato in fase di colloquio è importante, ci piacciono le persone informali, semplici e poco strutturate. Il colloquio è comunque sempre un momento in cui le persone non sono a proprio agio, si parte quindi già da una condizione non naturale. Sicuramente l'orientamento che abbiamo nella scelta del candidato è funzionale alla formazione e all'esperienza dei candidati ma anche al modo di porsi alla disponibilità e all'interesse che dimostrano.

Come ci si accorge di essere davanti al candidato ideale?

Si tratta sempre e solo di un'impressione, la validità delle persone si misura almeno nel medio periodo. Diciamo che le persone solari, positive, e disponibili ci mandano già dei segnali che consideriamo un buon inizio per poter intraprendere un percorso con noi.
Non esiste il candidato ideale, esiste il giusto approccio, la giusta motivazione e la voglia di lavorare.

Per un candidato è importante avere un'esperienza pregressa nel settore agroalimentare rispetto a un candidato motivato, curioso di apprendere ma con scarsa esperienza?

Consideriamo entrambi gli aspetti importanti e anche un po' complementari anche se l'orientamento della nostra scelta e' senz'altro piu' indirizzato al tipo di approccio che si ha. Talvolta le persone con troppa esperienza hanno meno disponibilita' ad acquisire nuove competenze e nuove conoscenze: per noi e' fondamentale che la curiosita' resti viva, che le persona abbiamo quello che possiamo chiamare "senso del servizio" che non e' necessariamente una competenza ma un'attitudine, quella che rende il lavoratore felice e soddisfatto nel dare benessere e quindi buon servizio ai clienti. Quest'ultima caratteristica difficilmente si impara, normalmente costituisce un'attidutine quasi naturale delle persone.

Qual è l'eta media delle persone che si sono presentate alla selezione? E quale il titolo di studio?

Noi cerchiamo giovani. Direi che se andiamo su una media siamo intorno ai 30 anni con eccezioni da una parte all'altra. Anche sul titolo di studio direi che il diploma rappresenta la maggioranza.

A Bari avete selezionato aziende del territorio? Se sì quali e perché?

Ogni punto vendita nasce con l'intenzione di valorizzare il territorio nel quale si colloca dando un grande spazio alle sue eccellenze enogastronomiche. In questo senso, ogni Eataly e' diverso da un'altro perche' l'offerta di prodotto e' finalizzata appunto alla ricerca del meglio che il territorio offre lasciando sempre spazio alle eccellenze italiane con un occhio di riguardo verso il Piemonte.
Esiste un lavoro di preapertura in cui esperti buyer si concentrano sul territorio per individuare il meglio della produzione e dell'offerta di quel territorio.

Spazio alle eccellenze enogastronomiche del territorio ma anche al made in Italy con un occhio di riguardo al Piemonte

Mercato e prodotti Eataly Lingotto
Fonte: Eataly

Crisi e disoccupazione giovanile: i modelli europei che fronteggiano l'emergenza

L'IRLANDA PUNTA SU ISTRUZIONE E FORMAZIONE. A TALLIN, IN ESTONIA, UN PROGETTO IN 6 MOSSE PER CREARE LAVORO, MONITORARE IL MERCATO E TUTELARE I DIRITTI. L'OLANDA È IL PAESE EUROPEO CON LA PIÙ BASSA PERCENTUALE DI NEET, I GIOVANI CHE NON STUDIANO E NON CERCANO LAVORO, AD AMSTERDAM E NEI DINTORNI, SONO IL 6% CONTRO IL 24% DELL'ITALIA

La difficile situazione causata dalla crisi economica iniziata nel 2008 e gli alti tassi di disoccupazione sono tra i principali problemi che l'Unione Europea si trova oggi a dover affrontare. L' agenda for new skills and jobs, che costituisce parte integrante della strategia "Europa2020", assume in questo scenario un rilievo particolare. L'agenda mira a raggiungere due importanti risultati: incrementare i livelli d'istruzione e di occupazione all'interno dei Paesi membri. Il problema della disoccupazione giovanile resta indubbiamente uno dei temi più importanti. Quali misure stanno adottando i paesi dell'Unione per far fronte a questo grave problema? Ci sono delle best practices a cui guardare?

L'Irlanda sta affrontando con impegno il problema della disoccupazione giovanile attraverso una serie di politiche volte ad incentivare sia l'istruzione sia la successiva formazione dei giovani, cercando allo stesso tempo di ridurre le barriere che non permettono la realizzazione di un mercato unico. Infatti, il problema più sentito è la carenza di personale specializzato o con alte competenze specifiche, soprattutto nel campo informatico e ingegneristico, che il mercato irlandese non riesce a soddisfare, così come altre regioni dell'Unione Europea.

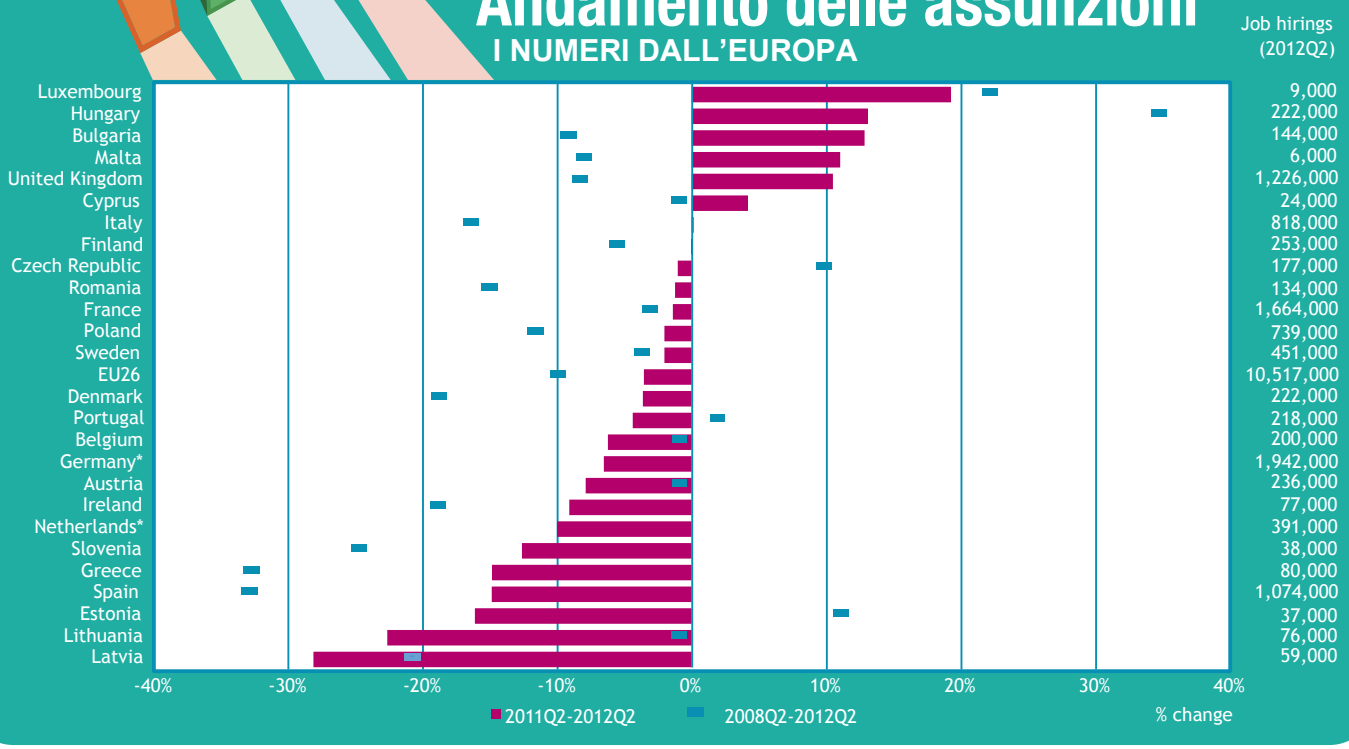
Tallinn (Estonia) ha saputo reagire prontamente alla crisi, iniziando sin dal 2008 a monitorare la disoccupazione e le offerte di lavoro e, contemporaneamente, mettendo a disposizione consulenze legali per tutelare i lavoratori contro le violazioni nel diritto del lavoro. In pochi mesi è stato approvato il pacchetto "City of Tallinn Economic Recession Assistance Package 2009-2010". Il documento è stato incentrato su sei priorità, la prima e più importante è stata quella di ridurre la disoccupazione e i suoi effetti sulla società. Il pacchetto prevedeva inoltre misure per migliorare l'assistenza sociale, per sostenere il settore commerciale, per ridurre i costi degli alloggi, ecc. Pertanto il programma "Tallinn works" si è concentrato sull'occupazione in strutture comunali, sui posti di lavoro nel settore privato e nei lavori pubblici. Grazie a iniziative di questo tipo si è potuto provvedere all'attivazione rapida ed efficiente di una serie di politiche finalizzate al contenimento della disoccupazione e dal rischio povertà. Tallinn sta riuscendo a reagire con successo alla crisi.

7 Dall'Europa

L'Olanda è il paese con il più contenuto tasso di Neet (not in employment, education or training) cioè di persone con un'età compresa tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non studiano. Ad Amsterdam e dintorni, infatti, la quota dei Neet è di appena il 6% circa, contro il 24% dell'Italia. Il modello olandese di politiche del lavoro giovanili, non è molto diverso da quello tedesco e austriaco: anche nei Paesi Bassi, come in Germania, circa il 60% dei 15enni frequenta dei programmi di formazione professionale orientati all'ingresso nel mondo del lavoro. Quando sono ancora sui banchi di scuola, i giovani olandesi iniziano dei percorsi di stage, che vengono organizzati con il coinvolgimento di 3 soggetti: le aziende, i sindacati e le autorità pubbliche, secondo un sistema di cooperazione sociale tripartito, in passato definito "modello Polder". La particolarità del sistema olandese è però soprattutto quella di essere fortemente decentrato, i programmi di formazione per i giovani vengono gestiti prevalentemente da organismi comunali, che li adattano alle vocazioni industriali di ogni territorio e li modificano nel tempo a seconda delle professionalità maggiormente richieste dalle imprese. Certo anche il modello olandese ha mostrato negli ultimi tempi qualche falla: il tasso di disoccupazione giovanile è cresciuto infatti di due punti percentuali nel biennio scorso; è indubbio però che il modello ha prodotto dei risultati sul lungo periodo di tutto rispetto.

Andamento delle assunzioni

I NUMERI DALL'EUROPA



Fonte: European Commission

Usare i social network al lavoro: un bene o un male?

Esperti divisi. In Italia il 70% delle aziende vieta l'uso ai dipendenti

E' comunemente diffusa l'idea che l'uso di Facebook, Twitter e YouTube sia fonte di distrazione negli ambienti di lavoro. Ma gli esperti si dividono sull'argomento. Se dal Lincoln College di Oxford ci fanno sapere che l'uso dei social network ostacola la produttività perché rischierebbe di ridurre la capacità di mantenere l'attenzione, sempre più studi e ricerche svolte in tutto il mondo dimostrano invece che un uso consapevole e moderato di queste piattaforme in orario lavorativo non solo non ostacolerebbe l'efficienza ma addirittura la aumenterebbe, apportando inevitabili benefici in termini di profitto e soddisfazione per aziende e lavoratori.

In Italia il 70% delle aziende vieta ancora ai propri dipendenti l'accesso a questi siti e la maggior parte degli stessi lavoratori ammette quanto siano fonte di distrazione e quanto invitino pericolosamente ad un atteggiamento di lassismo. Se in Italia, dunque, tale credenza pare ancora fortemente radicata, negli Stati Uniti l'uso dei social network diventa sempre più un'attività virtuosa. Secondo uno studio svolto da Evolv, società statunitense di ricerca e selezione del personale, svolta sui dipendenti di decine di grandi aziende, più piattaforme social vengono utilizzate, più le mansioni verranno svolte in modo efficiente. Chi utilizza fino a quattro social network , in particolare, riuscirà a portare a termine più compiti in tempi ridotti e sarà più rapido nell'evadere gli ordini e a "generare maggior dialogo con i propri clienti, risolvendo i reclami in modo più efficace e generando maggiore soddisfazione del cliente". Le prestazioni lavorative misurabili, di chi si occupa ad esempio delle vendite, migliorerebbero in modo direttamente proporzionale al numero di social network utilizzati. Ultima nota di merito: più le aziende si mostrano tolleranti nel concedere l'uso delle piattaforme social, più i loro dipendenti saranno fidelizzati, avvertendo meno di altri l'esigenza di cercare lavoro altrove. Vietare l'uso o bloccare l'accesso ai social network sarebbe, insomma, un grave errore. E' bene ricordare che ci sono professioni che meglio di altre, utilizzando questi siti, possono contribuire ad estendere e potenziare la rete di contatti aziendali portando vantaggi competitivi e favorendo una maggiore sovrapposizione tra reti di conoscenze professionali e private. Nei prossimi anni bisognerà sempre più confrontarsi con queste tematiche anche in virtù del progressivo intensificarsi dell'uso dei social network e dei nuovi sviluppi comportamentali ad essi collegati. L'evoluzione della tecnologia apre, inoltre, nuove frontiere anche nell'ambito del marketing e della comunicazione che aziende e lavoratori difficilmente potranno ignorare.

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