Sommario

1 IN APERTURA
2-3 APPROFONDIMENTO
4-5 L'INTERVISTA
6-7 DALL'EUROPA
8 DAI SOCIAL NETWORK

Newsletter cliclavoro

Unione europea
Fondo sociale europeo

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

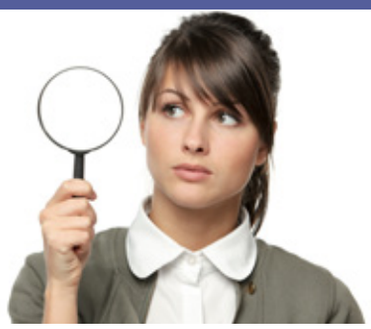
FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione

N° 1 - Novembre 2012

# Apprendistato: una nuova opportunità per i giovani

*prof.ssa Elsa Fornero, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

La disoccupazione giovanile nel mese di settembre 2012 ha superato la soglia del 35%.
La difficile transizione scuola-lavoro e la congiuntura economica sono tra i principali fattori che ostacolano l'ingresso dei giovani all'interno del mercato del lavoro.
In questo contesto la Legge 92/2012 approvata la scorso luglio ha voluto dare una risposta concreta al dramma della disoccupazione giovanile realizzando un mercato del lavoro più inclusivo e dinamico in grado di porre le basi per favorire nuova occupazione e contribuire alla crescita economica e sociale del Paese.
In particolare al fine di contrastare la precarietà che affligge la condizione giovanile la Riforma individua nell'apprendistato lo strumento principale per creare rapporti di lavoro più stabili e fornire quelle compente professionali richieste per rendere i giovani più competitivi sul mercato nazionale e internazionale.
L'apprendistato si pone infatti come l'unico contratto di lavoro contraddistinto da un contenuto formativo: il datore di lavoro si impegna infatti a fornire al giovane apprendista la formazione professionalizzante all'interno del rapporto.
La Riforma del lavoro ha così individuato l'apprendistato come il principale strumento di ingresso per i giovani nel mercato proprio per le sue caratteristiche educative e formative.
Una nuova concezione che intende coniugare lavoro e formazione in un sistema duale.
Non è un caso, quindi, che l'Italia abbia guardato alle esperienze virtuose in Europa relative a questa nuovo modo di intendere il rapporto di lavoro, individuando la Germania come un valido esempio di integrazione tra mondo dell'istruzione, lavoro e formazione professionalizzante.
In quest'ottica è stato siglato un memorandum d'intesa tra Italia e Germania per promuovere l'occupazione giovanile e la mobilità professionale dei giovani da qui ai prossimi tre anni: un' importante occasione di collaborazione e scambio di esperienze tra i due Paesi per creare un ponte attraverso l'apprendistato condividendone le eccellenze.
In questo percorso di collaborazione il confronto reciproco in tema di modelli di formazione duale permetterà così di condividerne gli impatti positivi in termini di creazione di buona occupazione e di riduzione della dispersione scolastica, dando particolare attenzione alle differenze socio economiche e culturali tra i due Paesi.
Diventa cruciale, per avviare un concreto progetto di lavoro, rafforzare la mobilità transnazionale dei nostri ragazzi attraverso la rete EURES e intensificare gli scambi e la cooperazione a sostegno della mobilità professionale di studenti e giovani apprendisti in Europa.



APPROFONDIMENTO

# Cliclavoro si rinnova: più informazioni e servizi

*Grazia Strano*

Cliclavoro, il Portale pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nasce per venire incontro alle **esigenze di chi cerca e offre lavoro**, per superare quelle difficoltà che spesso affliggono il mercato del lavoro, dalla parziale conoscenza delle opportunità, alle difficoltà di lavoratori e imprese a trovare il lavoro o candidato ideale.

Cliclavoro rappresenta quindi un luogo di incontro virtuale per aziende, cittadini e operatori, che possono condividere informazioni e servizi.

Il Portale, infatti, mette a disposizione servizi fondamentali come l'**Albo Informatico**, il registro elettronico del Ministero del Lavoro in cui sono iscritte le Agenzie per il lavoro autorizzate; le **Comunicazioni** che le aziende devono **obbligatoriamente** inviare in caso di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro; l'accesso a Eures, il servizio che favorisce la mobilità professionale in Europa.
Accanto all'importanza dei servizi erogati, sono state arricchire le informazioni

## Nuove modalità di navigazione e restyling grafico: Cliclavoro si rinnova per venire incontro in modo più efficace alle esigenze delle persone che compongono il mercato del lavoro

*Homepage del portale, www.cliclavoro.gov.it*

**L'obiettivo è far sì che il Portale diventi punto di riferimento per il settore e in particolare per i tre target di interesse: lavoratori, aziende e operatori**

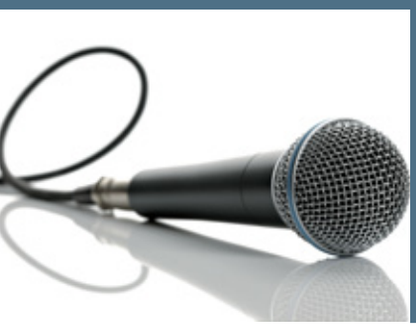
disponibili da una parte per garantire un maggiore accesso alle opportunità di lavoro, dall'altra per **aumentare la disponibilità di dati** e notizie sul mercato del lavoro, dagli andamenti occupazionali agli eventi, fino alle novità normative.
L'obiettivo è far sì che il Portale diventi punto di riferimento per il settore e in particolare per i tre target di interesse: lavoratori, aziende e operatori.
Proprio in virtù di questa nuova natura informativa del Portale, sono stati riorganizzati i contenuti con **una nuova modalità di accesso, più semplice e intuitiva.**

## Un luogo d'incontro virtuale tra chi cerca e chi offre lavoro

Il menù non si compone più dei servizi erogati, bensì si rivolge direttamente ai **target d'utenza**, che hanno necessità oggi più di sempre – per la delicata fase di criticità occupazionale – di avere a disposizione chiare sezioni informative ritagliate su un profilo che incontri le singole esigenze.
Le **sezioni principali** quindi diventano: cittadini (suddivisi a loro volta in specifici target), aziende e operatori, a cui si aggiungono le sezioni dell'e-learning per la formazione a distanza, i bandi e concorsi, la normativa e i progetti.
**Integrando informazione e servizio** da una parte si garantisce una maggiore attenzione agli aspetti di orientamento al lavoro - un aiuto concreto per chi ricerca lavoro - dall'altra si forniscono più strumenti informativi.
Per questo, i **motori di ricerca**, in questa nuova veste grafica, sono stati posizionati in alto, di colorazioni diverse, ben visibili, proprio per dare all'utente in modo immediato la possibilità della ricerca di lavoro, o del candidato nel caso dell'azienda, o dell'ufficio territoriale di zona.
Sono state create le **sezioni In Primo piano** (ad alta visibilità con le novità per il settore) e **Approfondimento** (tematiche specifiche particolari o poco conosciute, anche alla luce delle novità normative). Un'attenzione particolare è stata riservata al **Calendario degli eventi** con gli appuntamenti del mondo del lavoro, al **Barometro** del lavoro per una migliore visibilità dei dati e dell'andamento occupazionale del Paese; all'**area News** in cui vengono giornalmente inserite notizie su opportunità di lavoro, formazione, bandi&concorsi, incentivi & finanziamenti per le imprese in Italia e all'estero, aspetti normativi; alla **Rassegna Stampa** per essere sempre informati su novità e opportunità.
L'**Area privata**, a cui si accede previa registrazione al Portale, consente di avere ancora più servizi e **informazioni personalizzate** in base al profilo inserito e quindi in linea con le esigenze e gli interessi evidenziati.
In parallelo, si è voluto adottare una veste grafica più ricca e accattivante.

## Navigazione intuitiva grazie alla logica 2.0 e social network

Si è trattato di **un vero e proprio restyling** sia in termini grafici che contenutistici: la dinamica di navigazione viene resa intuitiva grazie alla **logica 2.0** che permette di avere un accesso immediato alle informazioni di interesse.
La navigazione si articola attraverso una riorganizzazione dei contenuti e degli spazi, equilibrando i servizi, i temi di approfondimento e le funzionalità di interazione web 2.0, grazie anche alla richiesta costante di feedback e di condivisione tramite i **social network**.
Un Portale, dunque, più ricco e innovativo che intende favorire chi cerca e chi offre lavoro, rispondere in modo mirato alle loro esigenze ed essere uno strumento di utilità in questa difficile fase della congiuntura economica.



L'INTERVISTA

# Sapere, saper fare e saper essere

L'opinione di Andrea Del Chicca, Direttore delle Risorse Umane dell'organizzazione di Ansaldo Energia

*Vedute aree stabilimento Ansaldo Energia di Genova*

Energia, motivazione, empatia e soprattutto capacità di dare valore al proprio progetto personale.
Sono queste le carte vincenti per superare brillantemente un colloquio secondo Andrea Del Chicca, direttore delle risorse umane e dell'organizzazione di Ansaldo Energia, società del Gruppo Finmeccanica.
In questo primo numero della newsletter di Cliclavoro abbiamo voluto sottoporgli alcune domande per scoprire cosa può colpire positivamente chi, come lui, generalmente siede dall'altra parte della scrivania.

**Dottor Del Chicca, da quale elemento si parte solitamente per la selezione di un candidato?**

L'elemento dal quale partire è ovviamente l'esigenza dell'azienda, rappresentata dalla posizione aperta e dalle competenze richieste.
Chi seleziona poi deve anche immaginare il futuro del candidato, la sua evoluzione all'interno dell'azienda, facendo una sorta di "proiezione dei talenti".

**Quali sono le carte vincenti per affrontare un colloquio di lavoro?**

Perché un colloquio sia positivo il candidato deve conoscere l'azienda, cercando notizie, bilanci, tutto ciò che la riguarda, e deve portare un'idea di progetto personale che si concili chiaramente con quello aziendale.
In sostanza, il candidato che davvero vuol fare la differenza deve sicuramente possedere le competenze tecniche richieste, ma deve anche possedere le capacità di presentarsi al meglio.
Con uno slogan, riassumerei in questo modo: il candidato deve ***"sapere, saper fare e saper essere".***
Conoscenze e motivazione sono molto importanti, ma la vera domanda a cui bisogna saper rispondere è: qual è il progetto personale che sto proponendo?

Spesso ho incontrato persone talmente capaci da poter essere comunque prese in considerazione dall'azienda, anche se non corrispondenti alla posizione in quel momento ricercata, grazie ad una particolare luce negli occhi che il selezionatore può riconoscere.

## Mettere in campo energia, motivazione, curiosità e propositività

**Sappiamo tutti che durante il colloquio di lavoro l'emotività potrebbe giocare brutti scherzi, come fare per controllarla?**

L'emotività denota inesperienza e spesso rischia di penalizzare il candidato.
L'esercizio e la simulazione di un colloquio possono aiutare a controllarla.
Come in tutte le cose, è dalla pratica che si impara.
Consiglio sempre al termine del colloquio di informarsi su com'è andato, su come gli altri, quelli che stanno dall'altro lato della scrivania, ci vedono, in modo tale che il "come mi vedo", attraverso la conoscenza del "come mi vedono", possa avvicinarsi il più possibile al "come vorrei esser visto".

**Che consiglio darebbe a un giovane che sta per affrontare un colloquio?**

Di mettere in campo energia, motivazione, curiosità e propositività. In un mercato del lavoro sempre più selettivo, il candidato deve avere la capacità di essere imprenditore di se stesso, consapevole del suo valore, delle sue potenzialità e del contributo che può dare in azienda. E deve ricordare anche che chi sta dall'altra parte è cosciente del fatto che dai propri errori ha imparato qualcosa.

**La formazione, soprattutto quella scolastica, che peso ha durante una selezione di lavoro?**

Pesa, ma solo in parte. Una conoscenza si apprende, ma la cosa più importante è rappresentata dalle capacità date dalle esperienze che la vita mi ha permesso di maturare.

**Le Università potranno pubblicare i curricula dei neolaureati su Cliclavoro, quanto a suo parere questo potrà agevolare la transizione scuola-lavoro?**

E' molto allettante sapere che c'è un repository nazionale dei curricula dei neolaureati e degli studenti. Tutto ciò agevola molto la transizione dalla scuola al lavoro, consentendo anche di valorizzare quel patrimonio professionale e umano che è presente nelle nostre Università.

**Per un gruppo industriale come il suo intravede dei vantaggi nell'immediato futuro?**

Cliclavoro può diventare un punto di riferimento nel caso dell'esigenza di un particolare profilo professionale, che per Ansaldo Energia è generalmente un profilo tecnico, come ad esempio quello dell'ingegnere o del perito. Di solito ci si rivolge alle società di selezione, ma avendo un database nazionale dei curricula di studenti e neolaureati la ricerca può essere effettuata a più ampio raggio.

**La Riforma del lavoro rilancia il contratto di apprendistato che offre ai giovani nuovi vantaggi e opportunità: che tipo di esperienza avete nella vostra azienda?**

Ansaldo Energia ha sia esperienza di apprendistato professionalizzante sia di apprendistato di alta formazione. La prima tipologia è sempre stata utilizzata per gruppi di operai che sono stati inseriti in azienda attraverso corsi di formazione per personale disoccupato finalizzati all'occupazione e co-finanziati dal Fondo sociale europeo.
Anche nel post riforma siamo intenzionati a riproporre l'opportunità offerte dall'apprendistato. Proprio in questi giorni sta uscendo un bando pubblico finalizzato alla selezione di giovani diplomati che verranno formati e qualificati per diventare montatori meccanici con il successivo inserimento in Ansaldo Energia attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante.
Sull'alta formazione Ansaldo Energia ha avuto nel recente passato esperienze interessanti e molto positive; stiamo, inoltre, valutando di adottare questa forma contrattuale anche nella nuova interpretazione per cui non è necessaria l'acquisizione di un titolo superiore come nel pre riforma. In particolare la prevederemo per l'inserimento di un gruppo di Ingegneri nell'ambito della Ricerca e sviluppo per lo sviluppo dei prodotti e della tecnologia di Ansaldo Energia.
In questi settori, a nostro avviso, il contratto di apprendistato rappresenta una preziosa opportunità.

**In un mercato del lavoro sempre più selettivo il candidato deve avere la capacità di essere imprenditore di se stesso, consapevole del suo valore, delle sue potenzialità e del contributo che può dare in azienda**

# Your First Eures Job

*Informati su: www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993*

## "Your First Eures Job" offre ai cittadini europei di età compresa tra i 18 e i 30 anni l'opportunità di trovare un lavoro in un altro Stato dell'Unione europea

Youth on the Move
An initiative of the European Union

Il nuovo progetto con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha partecipato al bando della Commissione europea si chiama "E4Y – Europe for you" e offre ai cittadini europei di età compresa tra i 18 e i 30 anni l'opportunità di trovare un lavoro in un altro Stato dell'Unione europea.
I giovani lavoratori saranno supportati finanziariamente sia nella ricerca del lavoro che nel trasferimento in un altro Stato membro; allo stesso modo è prevista una copertura dei costi sostenuti dalle pmi per la formazione dei giovani lavoratori (ad esempio, organizzazione dei corsi di lingua, corsi professionali ad hoc, etc.).

### Obiettivo

Sostenere l'occupabilità dei giovani offrendo loro un contratto di almeno sei mesi in piccole e medie imprese di tutti gli Stati membri e fornire alle imprese una più ampia gamma di offerta di lavoro per le posizioni "entry level".

### Quali i partner?

- Ministero del Lavoro
- Francia, Spagna, Portogallo, alcune Regioni e Provincie italiane
- Adecco
- Fondazione Brodolini

### A quale iniziativa risponde il progetto?

YFJ è una delle azioni previste all'interno dalla Strategia Europa 2020 la cui iniziativa di riferimento è Youth on the Move che mira a raggiungere il 75% di occupati in età compresa tra i 20-64 anni entro il 2020.
Youth on the Move si propone di adeguare i sistemi dell'istruzione e formazione alle esigenze dei datori di lavoro, rendendoli più interessanti per i giovani, di incentivare la mobilità di studenti e lavoratori e incoraggiare l'imprenditoria giovanile al fine di combattere la disoccupazione e assistere i giovani nella ricerca di un impiego.

### Quali i risultati attesi?

- Rafforzamento del ruolo degli istituti tecnici volto a coprire i posti vacanti di difficile copertura a livello Ue;
- Adeguamento dell' offerta e della domanda di lavoro in quei settori più colpiti da posti vacanti individuando giovani che stanno per completare o hanno finito la scuola secondaria e sono disposti a lavorare in Europa;
- Una ricaduta diretta su almeno 400 giovani che potranno trovare un impiego nelle piccole e medie imprese localizzate nei Paesi partner.

# Southern Eures Cooperation

## “Southern Eures Cooperation” ha l’obiettivo di contribuire alla ripresa economica investendo nei settori in cui questi paesi hanno tradizionalmente vantaggi comparati in termini economici

SEC (*Southern Eures Cooperation*) è il progetto che coinvolge Italia, Francia, Spagna, Portogallo, Grecia, Malta e Cipro con l’obiettivo di contribuire alla ripresa economica investendo nei settori in cui questi Paesi hanno tradizionalmente vantaggi comparati in termini economici: agricoltura, ristorazione, turismo, agroalimentare, servizi di cura e cosiddetti lavori “verdi” (green jobs). Il progetto fa leva in particolare sul contributo che i giovani possono dare in questi settori in termini di mano d’opera e risorse creative.

### Obiettivo

L’attenzione ai giovani in cerca di lavoro sarà finalizzata allo sviluppo della loro occupabilità attraverso la promozione della tipologia contrattuale dell’apprendistato e alla sua implementazione.
Si può parlare, per quanto riguarda i settori elencati precedentemente, di “apprendistati stagionali” in Paesi diversi da quello di residenza.

### Quali i partner?

- Ministero del Lavoro
- Francia
- Spagna
- Portogallo
- Cipro
- Grecia
- Malta

### A quale iniziativa risponde il progetto?

SEC è un’iniziativa volta al perseguimento degli obbiettivi della dalla Strategia Europa 2020 che mira a raggiungere il 75% di occupati in età compresa tra i 20-64 anni entro il 2020.

### Quali i risultati attesi?

- Soddisfacimento di una parte del fabbisogno di forza lavoro nei settori individuati dal progetto: agricoltura, ristorazione, turismo, agroalimentare, servizi di cura e cosiddetti lavori “verdi” (green jobs)
- Preparazione dei giovani alle sfide del domani attraverso un miglioramento delle loro capacità e competenze
- Sensibilizzazione dei giovani alle problematiche legate al mondo del lavoro ed alle opportunità a loro offerte da parte del network
- Incremento della mobilità internazionale dei giovani da e verso i paesi Coinvolti nella partnership.

### I NUMERI DALL’EUROPA

| Occupazioni più richieste | N° vacancies |
|---|---|
| 1 Analisti di sistemi e programmatori | 944 |
| 2 Cuochi | 789 |
| 3 Maître d’hotel, camerieri e baristi | 732 |
| 4 Ingegneri meccanici e tecnici meccanici | 632 |
| 5 Commessi e assimilati | 596 |
| 6 Altri tecnici informatici | 570 |
| 7 Ingegneri software | 540 |
| 8 Direttore di reparto, vendite e marketing | 522 |
| 9 Aiuti cuoco | 468 |
| 10 Ingegneri e tecnici elettrotecnici | 462 |

Fonte: portale EURES - per maggiori info

DAI SOCIAL NETWORK

# Socializziamo

## Facebook, Twitter, Linkedin e il BlogCliclavoro sono sempre aggiornati con contenuti redazionali, sondaggi, discussioni e approfondimenti dedicati al mondo del lavoro

**Cliclavoro** popola con i suoi account la galassia social network: i profili **Facebook, Twitter, Linkedin e il Blog Cliclavoro** sono sempre aggiornati con contenuti redazionali, sondaggi, discussioni e approfondimenti dedicati al mondo del lavoro.
Ogni canale ospita le interazioni con gli utenti che si rivolgono a Cliclavoro, non solo per condividerne i contenuti ma anche per commentarli, offrendo opinioni in libertà sia su argomenti più leggeri, come i consigli sull'uso dei social media per trovare occupazione, gestire i rapporti con il capo e il colleghi o come rendere il lavoro piacevolmente produttivo, sia su tematiche delicate e complesse, come il dibattito sulla valorizzazione del contratto di apprendistato in seguito alla riforma del mercato del lavoro, le discriminazioni nello screening dei curricula o l'importanza delle lingue per trovare lavoro all'estero.
Queste sono solo alcune delle tematiche affrontate su **Facebook:** con i suoi 6.720 utenti, la **fan page di Cliclavoro** è luogo di confronto e informazione in cui i contenuti redazionali - estrapolati dal Blog o dal portale, i sondaggi e i quesiti diretti - si alternano al rilancio di video e articoli esterni. **L'obiettivo è informare, fidelizzare e intrattenere.**
Decine di nuovi utenti diventano ogni giorno follower di Cliclavoro anche su **Twitter** che, con il suo taglioInformativo e veloce, è il luogo privilegiato per trovare notizie, eventi , offerte di lavoro e occasioni di interazione: **un flusso aggiornato di contenuti** che accompagna gli utenti fino a sera. Cliclavoro è anche su **LinkedIn, la piattaforma regina dei network professionali**: un gruppo aperto ospita le discussioni degli utenti e della Redazione, rilancia la rassegna stampa, le notizie da fonti esterne, gli articoli del blog e le ultime novità dal portale. La libera partecipazione alle discussioni rende il gruppo teatro di accesi dibattiti sui problemi che coloro che lavorano o cercano occupazione affrontano giornalmente: le esperienze più curiose durante i colloqui, le opinioni sui benefit che le aziende dovrebbero offrire per trattenere i propri talenti e le storie personali di chi è alla ricerca di lavoro, sono solo alcuni degli argomenti di maggior successo.

### 6.720 utenti su Facebook

Infine il Blog Cliclavoro con i post giornalieri, popolati di consigli su come trovare occupazione e affrontare la vita lavorativa, gli eventi, le curiosità, le notizie dal mondo, le infografiche e lo Speciale Blog che approfondisce i risultati di ricerche e studi analizzandole nel dettaglio e fornendo dati, grafici e link ipertestuali. Insomma, **quattro canali per approfondire**, **discutere e analizzare il mondo del lavoro** in ogni sua sfaccettatura.


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