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°10
OTTOBRE 2013

p.1 In apertura

Gli incentivi per l'assunzione dei giovani partono con il piede giusto

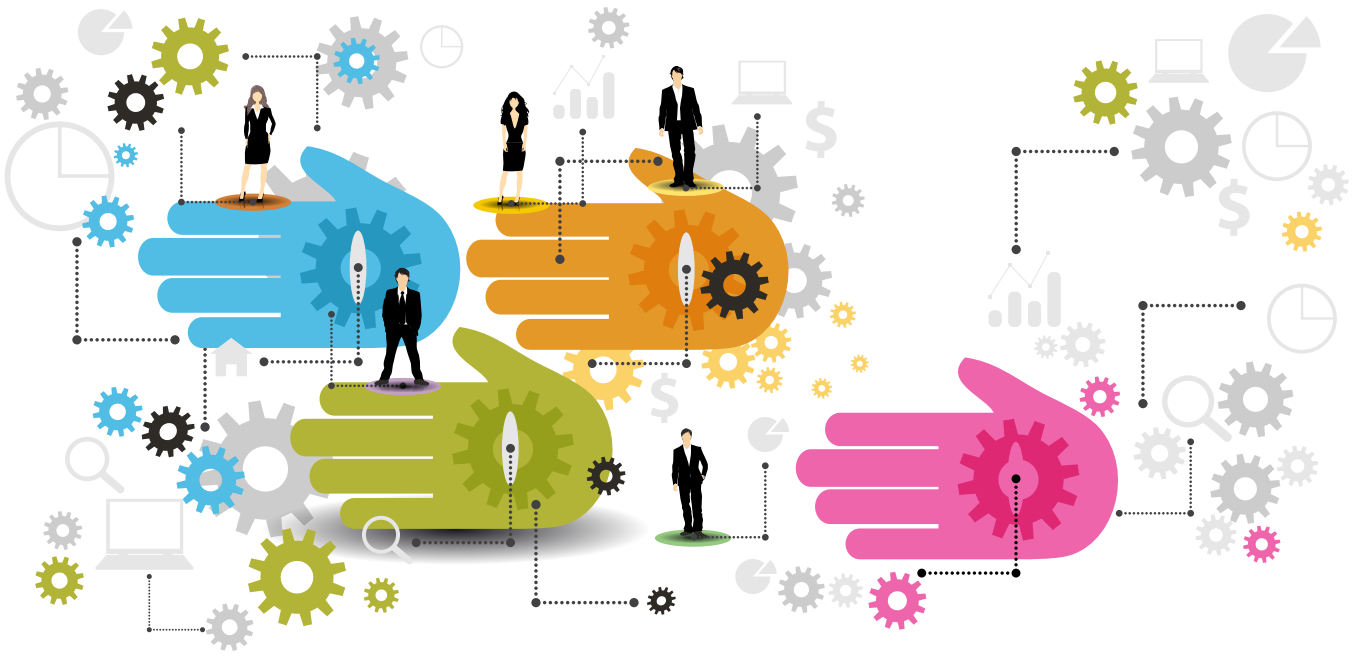
Salvatore Pirrone, Direttore Generale per la D.G. per le politiche attive e passive del lavoro, Ministero del lavoro e delle politiche Sociali

Dal 1° ottobre scorso è attiva la procedura informatica INPS che consente di presentare le domande preliminari di ammissione agli incentivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori previsti dall'art. 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.
Le richieste per il bonus assunzione giovani arrivate all'Inps nei primi tre giorni di apertura della procedura informatica sono state 7841 e testimoniano un buon interesse delle aziende per questa misura incentivante che potrà essere comunque richiesta per assunzioni o trasformazioni avvenute entro il 30 giugno 2015 e sempre entro il limite di risorse stanziato per anno e regione di appartenenza.
Dai primi dati forniti le richieste presentate dalle imprese riguardano per l'80% nuove assunzioni e per il restante 20% trasformazioni di rapporti a termine.
Si tratta di incentivi, da fruire in compensazione con il versamento dei contributi, riconosciuti per le assunzioni e trasformazioni avvenute a partire dal 7 agosto 2013, data di emanazione del decreto di riprogrammazione delle risorse del Piano Azione Coesione, e fino al 30 giugno 2015, subordinatamente alla verifica da parte dell'Inps della capienza delle risorse finanziarie.

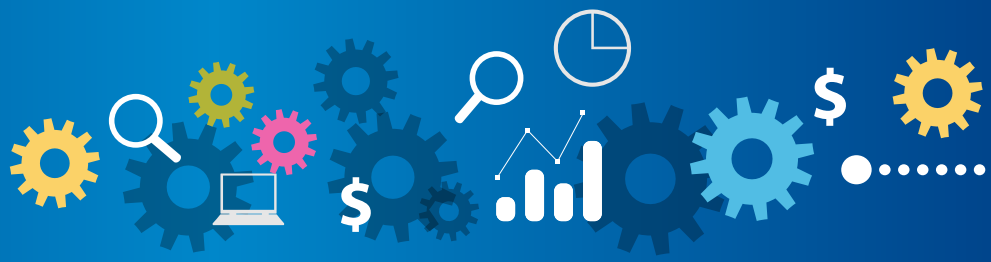
3-4 L'intervista
Intervista Claudio Soldà – CSR & Public Affairs Director, Adecco Group

5-6 Dall'Europa
Vivere e lavorare in Danimarca con l'aiuto di Work in Denmark ed Eures

7 Dai social Network
Social recruiting, la frontiera web per la ricerca e la selezione del personale



L'incentivo riguarda le assunzioni a tempo indeterminato anche part-time di lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale. Il beneficio spetta esclusivamente se l'assunzione determina un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente e tale incremento dovrà essere mantenuto per ogni mese di vigenza dell'incentivo (18 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato e 12 in caso di trasformazione di un rapporto a termine).
Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di Euro 650 per ogni lavoratore assunto.



Le risorse stanziate sono state suddivise su base regionale seguendo i criteri di riparto dei Fondi strutturali. Lo stanziamento regionale costituisce il limite finanziario entro cui l'incentivo potrà essere concesso. Nella circolare n. 131 del 17 settembre 2013, con la quale l'Inps ha definito le modalità operative per poter usufruire del beneficio, è chiarito, tra l'altro, che la regione di riferimento è individuata dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.
L'incentivo assume importanza non solo perché dà risposta all'esigenza di stimolare l'occupazione giovanile, che il quinquennio di crisi economica ha mortificato, ma anche per alcune caratteristiche innovative dello schema di finanziamento adottato. Le risorse sono infatti ricavate, almeno per le regioni del Mezzogiorno, dalla riprogrammazione di alcuni programmi operativi nazionali (da operare riducendo il cofinanziamento nazionale e liberando quindi risorse) e dalla riprogrammazione del Piano di Azione e Coesione, ove pure erano affluite le risorse liberate da precedenti riprogrammazioni di programmi operativi regionali. In maniera innovativa è poi previsto che anche i programmi operativi regionali della programmazione 2007-2013 possano finanziare direttamente la misura, che può nella generalità dei casi rientrare nell'ambito degli assi Occupabilità ed adattabilità, senza richiedere una apposita riprogrammazione. Si assicura pertanto alle regioni uno strumento di accelerazione della spesa, che al contempo è direttamente finalizzato allo stimolo dell'occupazione giovanile.
Allo scopo di predisporre un quadro completo di regolazione il Ministero sta procedendo a concordare con la Commissione europea e con l'Inps modalità di certificazione della spesa che non richiedano alle Regioni particolari difficoltà.

Intervista a Claudio Soldà – CSR & Public Affairs Director, Adecco Group

Quali sono i segnali che un'agenzia come Adecco riesce a cogliere dall'attuale mercato del lavoro sia per quanto riguarda la somministrazione sia per quanto riguarda più in generale l'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro?

Il nostro settore avverte in anticipo i cambiamenti del mercato del lavoro e, così come è successo a luglio 2008, quando per noi erano già evidenti i segnali di quella crisi che poi a fine anno ha investito il Paese, i dati del secondo e terzo trimestre 2013, seppur ancora lontani dalle migliori performance, ci confortano e ci spingono ad un cauto ottimismo e ad una moderata fiducia per i mesi futuri.
Le maggiori richieste giungono dal settore dei Servizi, in particolare dal Commercio all'ingrosso e dal Turistico – Alberghiero, seguito da quello dell'Industria metalmeccanica, Chimico – Farmaceutico e Alimentare.
La crisi occupazionale del nostro Paese soffre in generale delle conseguenze negative della contingente contrazione economica, ma anche della strutturale debolezza del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
La più volte annunciata riforma dei Servizi per l'Impiego, con la previsione di integrare Pubblico e Privato, la diffusione di una vera cultura del lavoro, più radicata nei giovani, attraverso percorsi di orientamento, educazione al lavoro, formazione costante, non possono attendere ancora per la loro realizzazione.
Ci auguriamo che l'attenzione nei confronti del programma europeo della Youth Guarantee si trasformi in opportunità concreta per dimostrare che è possibile migliorare il mercato del lavoro.

Le maggiori richieste da Commercio, Turismo, Industria metalmeccanica, Chimico – Farmaceutico e Alimentare.

Quali sono le aziende che maggiormente si rivolgono a voi? E quale invece la tipologia dei candidati?

Oltre alle considerazioni precedenti, possiamo dire che a noi si rivolgono aziende di quasi tutti i settori, principalmente Servizi e Industria. Si tratta di oltre 7mila imprese, di varie dimensioni e tipologie, che quotidianamente si avvalgono delle competenze dei nostri lavoratori. Le ragioni sono diverse: bisogni di risorse aggiuntive per picchi di attività, sostituzione di lavoratori assenti, ricerca e selezione di nuovi lavoratori, formazione di nuovi profili.
Per quanto riguarda i candidati, il 25% è nella fascia di età 18 – 30, il 40% in quella 30 – 40, un altro 25% in quella 40 – 50 e il 10% oltre i 50 anni. La maggior parte ha un diploma di scuola media superiore, ma sono numerosi anche i laureati.
Negli ultimi periodi è cresciuto il numero di persone che ci hanno contattato perché alla ricerca di un nuovo lavoro, così come quello di coloro che per la prima volta si affacciano al mondo del lavoro.

Diamo qualche consiglio. A cosa si deve prestare attenzione quando si è davanti ad un'offerta di lavoro?

La premessa d'obbligo è la seguente: cercare lavoro è un lavoro, forse il più difficile. Quindi anche nella valutazione di un'offerta è necessario un impegno particolare e l'uso di strumenti adeguati:
- Va verificata innanzitutto la fonte, l'azienda o l'intermediario che pubblica l'offerta.
Oggi abbiamo a disposizione strumenti così potenti, penso a internet, che ci permettono di fare una ricerca affidabile sul soggetto che sta offrendo un lavoro.
- Verifichiamo i contenuti: la correttezza, la chiarezza e la precisione della descrizione del profilo e delle competenze richieste, della sede di lavoro, della tipologia contrattuale proposta, la solidità e la serietà dell'azienda, il rispetto delle previsioni normative (discriminazione di genere, età, ecc., privacy), la data di pubblicazione, la chiarezza dell'indicazione del destinatario a cui rispondere.
- Una volta analizzati questi aspetti, mi devo soffermare sul profilo richiesto e capire se è in linea con le mie competenze ed il mio progetto professionale.

Adecco è partner dell'iniziativa della Commissione Europa "Your first Eures Job" della quale ne è capofila il Ministero del Lavoro. In che modo la vostra agenzia intende sostenere questa opportunità per i giovani lavoratori interessati a lavorare all'estero?

Adecco sostiene i giovani nella loro vita professionale, attraverso l'orientamento, la formazione, l'accompagnamento al lavoro, l'apprendistato e la mobilità internazionale.
Proprio in virtù di questo ultimo aspetto, abbiamo aderito con piacere all'iniziativa "Your First Eures Job".
La rete Adecco, in Italia e all'estero, potrà rappresentare un punto di incontro tra le aspettative dei giovani e le esigenze delle aziende.
Lavoreremo quindi nel fornire un adeguato orientamento ai candidati e, contemporaneamente, a promuovere il progetto presso le aziende in modo da individuare il maggior numero di offerte di lavoro.

Adecco aderisce e supporta l'iniziativa "Your First Eures Job".

Vivere e lavorare in Danimarca con l'aiuto di Work in Denmark ed Eures

YFEJ Your first EURES job

Se sei un'azienda interessata ad assumere un lavoratore straniero puoi usufruire degli incentivi all'assunzione partecipando a Your first Eures Job

yfej@lavoro.gov.it

Vivere e lavorare in Danimarca. Il Paese scandinavo è alla ricerca di medici, chimici, ricercatori scientifici, chimici e tecnici di laboratorio.

E per chi è interessato a lavorare in Danimarca ed è alla ricerca di nuove sfide è in programma un'iniziativa per conoscere le opportunità di lavoro offerte dal mercato del lavoro danese nel settore medico e delle *life sciences* promossa da Work in Denmark, il servizio ufficiale danese di consulenza e orientamento per il reclutamento internazionale, e da Eures, la rete europea dei servizi per l'impiego. Cinque le città italiane coinvolte: Padova, Milano, Ancona, Bari e Roma che a partire dal 21 al 25 ottobre ospiteranno presso le aule universitarie degli Atenei delle città interessate degli eventi informativi sul "vivere e lavorare" in Danimarca e fornendo informazioni dettagliate sui profili ricercati.

Vediamo quali nel dettaglio:

Psichiatri
Specialisti in Urologia Ginecologica
Gastroenterologi
Cardiologi
Endocrinologi
Anestesisti
Anatomopatologi
Specialisti in Medicina Interna
Ricercatori scientifici (nano-tecnologie, oncologia, metabolismo)
Urologi
Ginecologi
Specialisti in Patent and Regulatory Affairs
Consulenti in HSE (Health, Security and Environment)
Ingegneri chimici
Chimici
Tecnici di laboratorio

Le strutture sanitarie coinvolte offriranno supporto nel trovare un alloggio ed è previsto un corso di lingua nella fase di avvio del contratto.
Inoltre la possibilità di usufruire di borse di studio per Dottorati e post - Dottorati di ricerca messe a disposizione da aziende private e università danesi. L'ingresso è aperto a tutti i candidati interessati, ma è consigliabile comunicare la presenza all'evento all'ufficio Eures più vicino.
Di seguito il dettaglio delle tappe degli eventi informativi che avranno tutti lo stesso orario, dalle 14.00 alle 18.00.

Ricorda di portare con te un cv in lingua inglese e scopri le tue possibilità di lavoro in Danimarca!

21/10 2013 Padova

L'evento si svolge presso la Sala convegni
piano terra - Terza Torre
presso la Provincia

Piazza Virgilio Bardella, 2
eurespadova@provincia.padova.it

22/10 2013 Milano

Servizio EURES
Centro di formazione
professionale di fotografia
e comunicazione visiva AFOL

Via Soderini, 24 Milano
eures@provincia.milano.it

23/10 2013 Ancona

Facoltà di Medicina e Chirurgia
Università Politecnica
delle Marche

Via Tronto, 10 b
Torrette di Ancona
giuseppe.trotta@regione.marche.it

24/10 2013 Bari

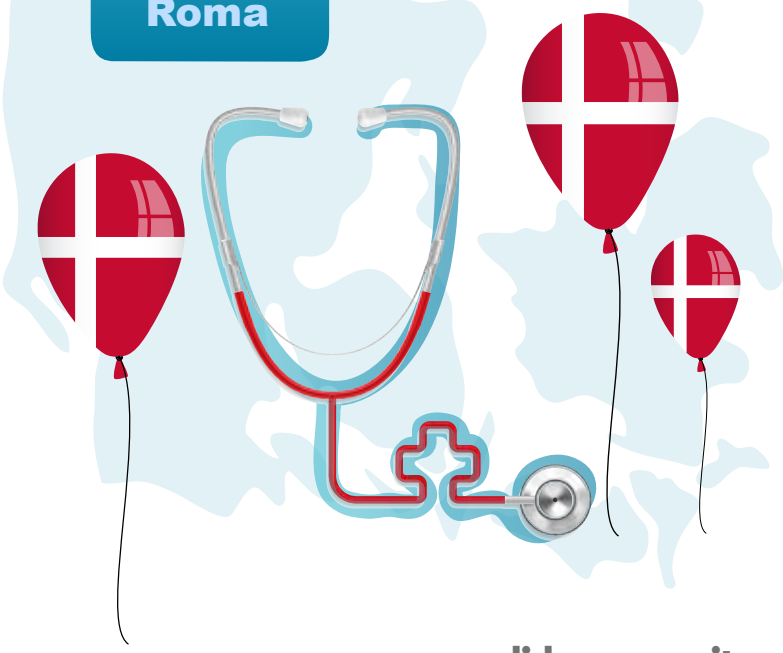
Università degli Studi di Bari
Facoltà di Giurisprudenza
aula 9

Piazza Cesare Battisti, 1
eures.bari@regione.puglia.it

25/10 2013 Roma

Porta Futuro
Via Galvani, 108
Roma

eures@regione.lazio.it



SOCIAL RECRUITING, la frontiera web per la ricerca e la selezione del personale

LinkedIn, Facebook e Twitter sono le nuove frontiere per la ricerca e la selezione del personale.
Le ultime novità in fatto di recruiting riguardano l'uso del web: il **94%** delle imprese utilizza o intende utilizzare **i social media per selezionare il personale** e il **78%** di esse ha già assunto proprio tramite questi canali. Il più usato è LinkedIn, seguito da Facebook e Twitter.
E' quanto emerge da **Social Recruiting Survey 2013**, l'indagine condotta da Jobvite, che ha coinvolto 1500 professionisti di 50 settori professionali diversi. Tra i risultati più curiosi leggiamo anche ben il **42% degli intervistati ha cambiato opinione** (in positivo o negativo) su un candidato a seconda di quello che ha riscontrato sui social media: errori grammaticali, una vita troppo "sregolata", contenuti e toni dei post sono determinanti nella scelta dei candidati.
Il **social recruiting**, dunque, non solo consente di approfondire la conoscenza dei requisiti ma contribuisce anche a una riduzione dei costi aziendali e dei tempi associati al processo di selezione e a una maggiore qualità della forza lavoro scelta.

Da Work4 Labs arrivano i risultati di un'indagine su come e quanto si usano smartphone e tablet per cercare lavoro: pare che il **33% delle visite agli annunci di lavoro e il 23% delle candidature** provenga da dispositivi mobili

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