Newsletter cliclavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Unione europea
Fondo sociale europeo

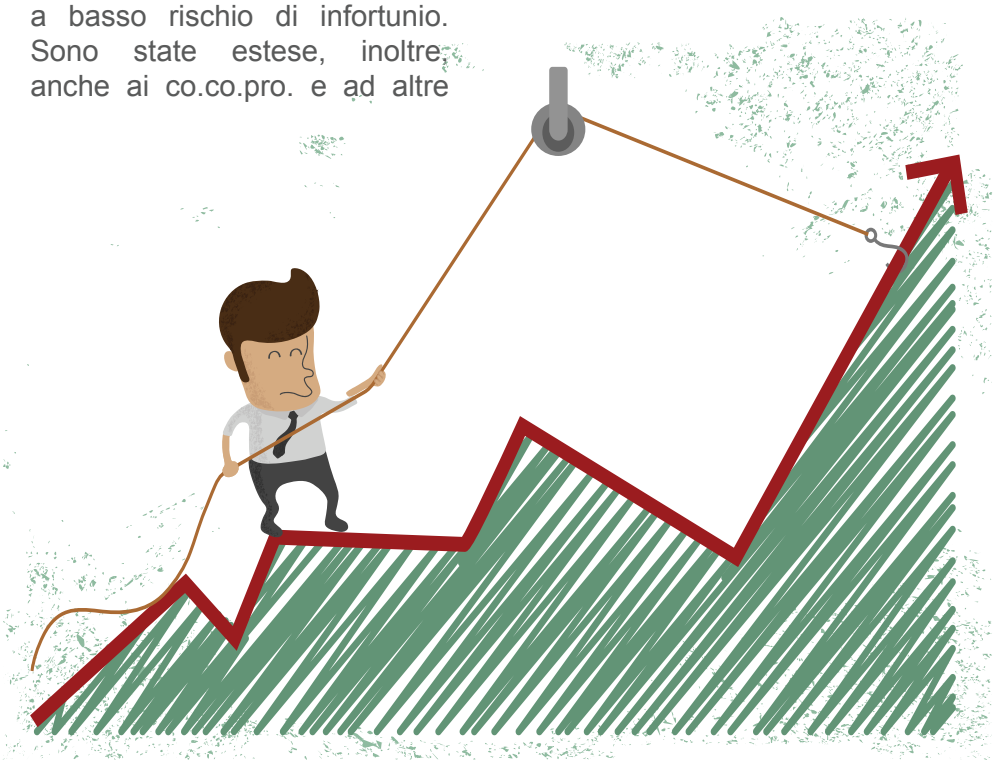
FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione

N°1
GENNAIO 2014

p.1 In apertura

Il nuovo anno all'insegna di nuove misure per il sostegno del sistema economico e dell'occupazione

Nell'ultima parte dell'anno il Governo è intervenuto con una serie di misure per il rilancio dell'economia e per il sostegno del mercato del lavoro, azioni che troveranno la loro attuazione a partire dal 2014. Più specificatamente, in materia di lavoro, tutele e politiche attive la Legge di Stabilità, n.147/2013, pubblicata in Gazzetta Ufficiale lo scorso 27 dicembre 2013, ha previsto una riduzione del costo del lavoro per le imprese e del carico fiscale sulle retribuzioni di importo medio-basso. In particolare, verranno ridotti i contributi INAIL per tutte le imprese, specialmente per quelle a basso rischio di infortunio. Sono state estese, inoltre, anche ai co.co.pro. e ad altre categorie di lavoratori le norme contro le cosiddette "dimissioni in bianco", e si è precisato che i requisiti di igiene, salute e sicurezza valgono per tutti i lavoratori, e non solo nei confronti dei lavoratori subordinati. Il fondo per l'assunzione dei disabili è stato aumentato da 2 a 22 milioni di euro e sono stati resi più stringenti gli obblighi per le assunzioni di disabili nelle pubbliche amministrazioni. Il fondo relativo agli ammortizzatori sociali è stato portato a 1,7 miliardi e sono stati rifinanziati i contratti di solidarietà, così da favorire le aziende e i lavoratori in difficoltà. Queste misure



3-4 Approfondimento
Guida ai Servizi pubblici per l'impiego

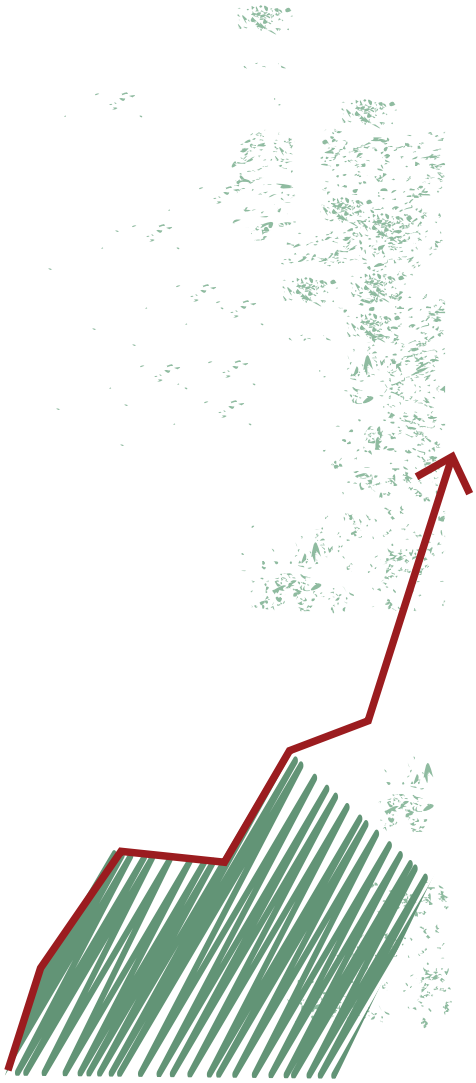
5-6 L'intervista
Mille giovani per Finmeccanica, entro il 2014 assunti circa 1.500 under 30

7 Dall'Europa
Servizi pubblici per l'impiego europeo: un benchmarking per valutare efficienza e costi-efficacia

8 Dai social Network
Social network e mercato del lavoro: in Svezia e a Malta domanda e offerta si incontrano su Facebook, Linkedin e chat on line

permetteranno al Ministero del Lavoro e alle Regioni di pianificare meglio gli interventi necessari ad accompagnare i casi di ristrutturazione e riorganizzazione delle aziende con esuberi di personale. La medesima Legge di Stabilità ha disposto il rifinanziamento, per circa un miliardo di euro per il 2014, dei fondi che interessano vari capitoli delle politiche sociali: la non autosufficienza (350 milioni, di cui 75 per le non autosufficienze più gravi), il fondo nazionale per le politiche sociali (315 milioni), la social card tradizionale (250 milioni), l'assistenza ai minori stranieri non accompagnati (40 milioni), l'infanzia e l'adolescenza (2 milioni, in aggiunta ai 28 già previsti). Complessivamente, i fondi destinati alla lotta alla povertà e all'esclusione sociale nel 2014 aumentano del 50% rispetto ai livelli del 2013. Per quanto riguarda gli interventi in campo previdenziale e assicurativo, rispetto a quanto già approvato nei mesi scorsi, si aggiungono le misure previste nella Legge di Stabilità a favore dei pensionati, degli esodati e di particolari categorie di futuri pensionati.

Il Decreto Legge n.145/2013, relativo agli interventi urgenti per l'avvio del Piano "Destinazione Italia", attualmente in corso di conversione alla Camera dei Deputati, prevede ulteriori misure a sostegno del sistema economico, che potranno avere effetti positivi sul mercato del lavoro. Si ricordano, ad esempio, le misure tese a favorire gli investimenti in ricerca e sviluppo da parte del sistema imprese. L'articolo 3 del Decreto Legge prevede, infatti, un credito d'imposta per gli investimenti in ricerca e sviluppo pari al 50 per cento delle spese incrementali sostenute dalle imprese rispetto all'anno precedente. Sono ben individuate le attività di ricerca e sviluppo soggette all'agevolazione, nonché le spese ammissibili. Sempre nel Decreto, sono previste delle misure che vanno incontro all'esigenza d'intervenire con tempestività ed urgenza a sostegno delle imprese che affrontano i mercati internazionali. In quest'ottica la norma proposta mira ad incrementare di circa 23 milioni di euro per il 2014 lo stanziamento annuale del bilancio del Ministero dello Sviluppo Economico destinato alla realizzazione del piano di attività dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane – ICE. Al fine di favorire la digitalizzazione dei processi aziendali e l'ammodernamento tecnologico delle micro, piccole e medie imprese, sono altresì previsti interventi per il finanziamento a fondo perduto, tramite *voucher* di importo non superiore a 10.000 euro, concessi ad imprese per l'acquisto di software, hardware o servizi che consentano il miglioramento dell'efficienza aziendale, lo sviluppo di soluzioni di e-commerce, la connettività a banda larga e ultralarga. Il sistema di incentivi tramite *voucher* è suggerito dall'Unione europea come utile integrazione a esistenti programmi di supporto finanziario, e potrà alimentare la domanda di formazione qualificata, nel campo ICT, del personale delle suddette piccole e medie imprese. E', infatti, soprattutto il settore delle micro imprese e delle iniziative creative di social innovation a poter trarre un utile beneficio dalla disponibilità di somme di limitata entità da spendere per effettivi piccoli investimenti infrastrutturali e in servizi (da sistemi per l'e-commerce aziendale all'acquisto di apparecchiature di ICT moderne a pacchetti di connettività).



Guida ai Servizi pubblici per l'impiego

Conoscere il mondo del lavoro con i Servizi pubblici per l'impiego.
Una rete di servizi di qualità è la condizione necessaria per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. E per entrare nei meccanismi della struttura creata per aiutare a trovare un lavoro nel 2013 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con Regioni e Province, avvalendosi degli strumenti del portale Cliclavoro, ha realizzato il primo Rapporto sul **"Monitoraggio dei servizi per l'impiego".** Per la prima volta si fa luce su una realtà complessa e molto spesso criticata, ma oggi più che mai indispensabile anche per attuare la "European Youth Guarantee", il programma dell'Unione Europea per agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Il Rapporto è articolato in cinque capitoli: evoluzione normativa dei Centri per l'impiego (CPI); localizzazione geografica dei 556 centri esistenti; utenza dei servizi; fabbisogni di personale; comunicazioni obbligatorie (CO). I centri per l'impiego, o meglio gli uffici di collocamento, nascono nel 1949. Il collocamento era gestito in regime di monopolio dallo Stato e operava secondo il principio della chiamata numerica, che impediva sostanzialmente al datore di lavoro la scelta di chi assumere. Le riforme avvenute a partire dalla metà degli anni '90 hanno profondamente modificato le regole relative al mercato del lavoro nonché i servizi ad esso relativi. L'attuale sistema italiano dei Servizi Pubblici per l'Impiego (SPI) è stato definito dalla riforma Bassanini sulla semplificazione e decentramento amministrativo. I CPI, che dipendono dalle Regioni ed operano a livello provinciale, sostituiscono i vecchi Uffici di Collocamento. La Legge Biagi nel 2003 decretò il passaggio definitivo al carattere privato della disciplina della materia da quello pubblico: delineò un mercato del lavoro nel quale operatori pubblici e privati autorizzati svolgono la propria attività in regime di competizione e concorrenza.

Alla scoperta del mercato del lavoro e dei meccanismi che regolano domanda e offerta di lavoro con il primo monitoraggio delle strutture che hanno sostituito gli uffici di collocamento

Il Decreto Ministeriale 20 settembre 2011 completa il processo di liberalizzazione del collocamento e degli SPI includendo tra i soggetti autorizzati all'intermediazione anche le scuole e le Università, che hanno ora l'obbligo di interconnettersi a Cliclavoro e conferire i dati e le informazioni utili relative al monitoraggio dei fabbisogni professionali e al buon funzionamento del mercato del lavoro. A oggi ci sono 556 Centri per l'impiego. In alcune aree metropolitane, come Roma e Napoli, i centri presenti nel bacino comunale sono più di uno tuttavia la distribuzione territoriale dei servizi è abbastanza differenziata. Anche il numero dei CPI per bacino provinciale si differenzia significativamente. Originariamente, quando vennero istituiti i CPI, che sostituirono gli Uffici di Collocamento e le competenze vennero trasferite dallo Stato alle Regioni (e la gestione alle Province), le circoscrizioni per l'impiego avevano popolazioni analoghe. Nel corso degli anni tale geografia è profondamente mutata in base alle esigenze di ogni singola Regione. Nel 2012 gli utenti che si sono rivolti ai CPI sono stati 2.215.037, di cui 51,8% maschi e 48,2% femmine. Di questi, il 21,6% ha meno di 25 anni, per un totale di 478.123 soggetti. Il Piemonte, la Campania, la Calabria e la Sardegna sono le regioni che hanno registrato un'incidenza percentuale più alta di giovani che hanno richiesto la Dichiarazione di Immediata Disponibilità. Le operazioni realizzate dai CPI sono dedicate soprattutto ai soggetti da più tempo privi di lavoro. Se a livello nazionale tocca il 44%, in alcune realtà, come la Basilicata e l'Abruzzo, supera

Approfondimento

Nel 2012 gli utenti che si sono rivolti ai CPI sono stati 2.215.037, di cui 51,8% maschi e 48,2% femmine. Di questi, il 21,6% ha meno di 25 anni, per un totale di 478.123 soggetti.

REGIONE	*Maschi*	*Femmine*	Totale
	v.a.		
Piemonte	52,1	47,9	**117.624**
Val D'Aosta	51,5	48,5	**5.125**
Lombardia	49,3	50,7	**297.932**
Trentino Alto Adige	44,2	55,8	**44.901**
Trento	43,4	56,6	**24.142**
Bolzano	45,1	54,9	**20.759**
Veneto	49,0	51,0	**138.828**
Friuli Venezia Giulia	47,6	52,4	**44.298**
Liguria	47,8	52,2	**79.508**
Emilia Romagna	46,9	53,1	**153.145**
Toscana	43,8	56,2	**101.238**
Umbria	48,2	51,8	**22.170**
Marche	48,5	51,5	**100.690**
Lazio	51,5	48,5	**182.974**
Abruzzo	53,6	46,4	**54.125**
Molise	56,1	43,9	**12.929**
Campania	55,5	44,5	**243.419**
Puglia	56,8	43,2	**255.897**
Basilicata	57,5	42,5	**31.476**
Calabria	56,6	43,4	**78.208**
Sicilia	58,3	41,7	**163.252**
Sardegna	52,1	47,9	**87.298**
TOTALE	51,8	48,2	**2.215.037**

Fonte: Indagine sui Servizi per l'impiego – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Per consultare il rapporto completo clicca qui

il 90%. Mentre in Regioni come la Lombardia (11,8%), Trentino Alto Adige (21,1%), Molise (28%) i valori stimati sono nettamente inferiori. Gli operatori dei CPI sono 8.713: l'88% circa del personale ha un contratto a tempo indeterminato (7.686 unità) e sono maggiormente concentrati in Sicilia, Lazio, Trento, Emilia Romagna, Veneto e Basilicata. Al contrario, nelle regioni come il Molise, la Toscana, la Sardegna e il Friuli Venezia Giulia, solo 6/7 operatori su 10 sono in pianta stabile. Il 16,3% del personale possiede la licenza media, mentre il 57,1% è in possesso di un diploma di istruzione secondaria. Solamente il 26,6% degli operatori possiede un titolo di studio terziario. Infine, il Rapporto utilizza il sistema delle comunicazioni obbligatorie (CO) per analizzare la domanda potenziale di lavoro dipendente e parasubordinato per ciascun CPI, realizzando di fatto un osservatorio sui mercati del lavoro locali molto differenziato: si passa da 40 mila contratti per CPI del Lazio ai 12 mila della Sicilia a fronte dei 18 mila circa della media nazionale. A partire da marzo 2008 è stato introdotto il sistema informatico di invio delle CO che sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego, all'Inps, all'Inail e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Questa prima rilevazione è senz'altro fondamentale per una migliore conoscenza del sistema nazionale di collocamento e, soprattutto, per la progettazione di interventi volti a superare le problematiche che ancora lo interessano. Essa è destinata a divenire regolare nel tempo ed arricchirsi di dati e informazioni condivise da tutti i CPI al fine consentire un ulteriore rafforzamento degli stessi e di introdurre elementi di competitività in un confronto internazionale che, oggi più che mai, è necessario.

Mille giovani per Finmeccanica, entro il 2014 assunti circa 1.500 under 30

Intervistiamo il dott. Francesco Mantovani, Responsabile Sviluppo e Formazione Risorse Umane di Finmeccanica.

A fine ottobre si è conclusa la campagna di recruiting del progetto "1000 giovani per Finmeccanica". Di cosa si è trattato nello specifico?

Il progetto "1000 giovani per Finmeccanica" ha voluto offrire un'opportunità di impiego qualificato alle nuove generazioni e fornire una risposta concreta ai problemi legati all'occupazione giovanile in Italia; si è trattato di una sfida per il rilancio della "cultura del fare" e per la valorizzazione dei mestieri tecnici nel nostro Paese. L'iniziativa, lanciata da Finmeccanica su tutto il territorio nazionale, ha preso avvio con una campagna di recruiting per la selezione e l'inserimento nelle diverse società Finmeccanica, entro il 2014, di circa 1.500 giovani under 30 in possesso di diploma o laurea in discipline tecnico-scientifiche. Oggetto del reclutamento sono state le figure professionali maggiormente ricercate dalle società del Gruppo, relative alle aree di Ingegneria e Progettazione, Produzione e Gestione della Supply Chain, Project Management, Sviluppo Business e Vendite. Attraverso il progetto "1000 giovani" Finmeccanica ha voluto anche rispondere ed anticipare concretamente lo "Youth Guarantee", il piano per l'occupazione giovanile con il quale l'Europa chiede ai suoi Stati membri di garantire offerta di impiego e formazione qualitativamente valida per i giovani alla ricerca di un lavoro.

Qual è il feedback che avete avuto a distanza di qualche mese? E' possibile delineare il profilo- tipo del candidato?

La campagna di recruiting è stata lanciata nel 2013, ed è stata aperta da fine luglio a fine ottobre. Sono state oltre 56.600 le domande pervenute: un vero e proprio "esercito" di giovani ha risposto alla chiamata di Finmeccanica, candidandosi da tutta Italia. Secondo le statistiche, la maggior parte dei candidati è stata di genere maschile (circa il 70%), con un'età media di 25 anni; vi è stata una sostanziale equivalenza tra laureati e diplomati, seppur con una lieve prevalenza di diplomati, e le regioni di maggior provenienza sono state la Campania (19%), il Lazio (16%) e la Puglia (13%). Quasi il 40% dei candidati al momento dell'application aveva già un lavoro. Questo dato si è rivelato per noi particolarmente interessante: testimonia non solo che i ragazzi hanno una percezione positiva del brand Finmeccanica, ma anche che ri-

Conclusa a ottobre la campagna di reclutamento di diplomati e laureati in discipline tecnico-scientifiche. Arrivate oltre 56.000 domande, effettuati già oltre 500 inserimenti.

Fonte: Finmeccanica

conoscono nel Gruppo una realtà in grado di farli crescere e migliorare professionalmente.

Quali i prossimi step?

Ad oggi, diverse aziende del Gruppo hanno già attinto al patrimonio di curricula raccolti per rispondere ai propri fabbisogni immediati, effettuando oltre 500 inserimenti nei vari siti italiani, inserimenti che proseguiranno ovviamente anche per tutto il 2014.
"1000 giovani per Finmeccanica" non rappresenta però solo un progetto di reclutamento, ma anche un'importante iniziativa di orientamento, che vedrà il suo prossimo step a febbraio, quando prenderà avvio la seconda fase del processo di selezione. Ai 5000 giovani maggiormente in linea con i profili richiesti dal Gruppo sarà infatti data l'opportunità di accedere ad uno strumento di orientamento on line che consentirà, a Finmeccanica, di approfondire la propria conoscenza dei candidati e, ai ragazzi, di proseguire in modo consapevole il proprio percorso verso le professioni più spendibili nel mercato manifatturiero high tech. Si tratta di un'operazione di grande rilevanza dato il numero dei giovani coinvolti, che fornirà loro un riscontro concreto ed utile per meglio orientarsi nel mondo del lavoro.

A fronte di questa importante esperienza che ha visto i giovani protagonisti, ci sono nuove iniziative che il vostro Gruppo ha in cantiere?

Le nuove attività riguarderanno principalmente il tema dell'orientamento e la messa a punto del "modello". Con "1000 giovani" Finmeccanica ha voluto infatti costruire un sistema sostenibile nel tempo, che trova piena espressione sui territori, annodando filiera formativa (scuole, università) e produttiva (aziende), e favorendo l'incontro sui territori tra domanda e offerta di lavoro. Per raggiungere tali obiettivi il Gruppo sta collaborando attivamente con le istituzioni promuovendo, tra l'altro, iniziative di sensibilizzazione e orientamento rivolte a studenti e docenti delle scuole superiori, e mettendo a disposizione delle aziende della filiera produttiva il patrimonio di candidature raccolto. Il progetto "1000 giovani per Finmeccanica", dunque, non si ferma al recruiting interno al Gruppo, e prosegue nella valorizzazione dei profili tecnici di tutti quei giovani che hanno scelto Finmeccanica, e l'industria manifatturiera più in generale, come luogo a cui destinare il proprio percorso professionale.

Chi è Finmeccanica?

Finmeccanica è il primo gruppo industriale italiano nel settore dell'alta tecnologia e tra i primi dieci player mondiali nell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza. Il Gruppo Finmeccanica è concentrato nei settori strategici degli Elicotteri, Elettronica per la Difesa e Sicurezza, Aeronautica e Spazio - dove realizza l'85% dei ricavi e l'80% degli ordini. Finmeccanica è anche leader europeo nei Sistemi di Difesa e dispone di significative competenze e di una consolidata posizione di mercato a livello mondiale nel settore dei Trasporti. Finmeccanica ha la propria sede in Italia ed è presente in modo stabile con i propri asset produttivi in quattro mercati domestici - Italia, Regno Unito, Polonia e Stati Uniti - dove è concentrato quasi il 90% del personale del Gruppo. Infine ha stabilito una significativa rete di collaborazioni nei principali mercati ad alto potenziale del mondo (tra i quali Russia, Turchia, India, Brasile). In totale conta 67.408 dipendenti, dei quali circa 40.000 in Italia. Nel 2012 Finmeccanica ha conseguito ricavi per 17,2 miliardi, dei quali circa 3 miliardi in Italia.

Servizi pubblici per l'impiego europeo: un benchmarking per valutare efficienza e costi-efficacia

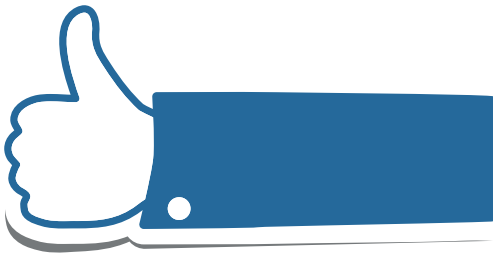
Un benchmarking per le attività dei Servizi pubblici per l'impiego europei. E'questa la nuova frontiera che si aprirà a livello europeo per il 2014. La Commissione europea ritiene necessario valutare e rafforzare costantemente i modelli organizzativi dei Servizi pubblici per l'impiego europei e il loro impatto all'interno del mercato del lavoro al fine di migliorarne l'efficienza e per questo si appresta a mettere a punto una proposta di decisione.

Alcuni passi avanti già sono stati fatti in passato, da anni infatti la Commissione e i rispettivi Servizi pubblici per l'impiego nazionali collaborano con successo, a stretto braccio, nel contesto dell' European Network of Heads of Public Employment Services (PES) network. Nel corso degli ultimi anni sono stati istituiti gruppi di lavoro ad-hoc che hanno elaborato dei documenti strategici quali "New Skills for New Jobs", "PES 2020", "PES efficiency" "PES benchmarking group" che hanno contribuito a costruire una solida base orientata alla condivisione delle attività svolte da ciascuno Stato membro e a rendere più informato il processo decisionale attuato dai rispettivi governi nazionali.

Per migliorare ulteriormente l'efficacia delle attività dell'European Network of Heads of PES network e dare seguito ai risultati raggiunti portandoli così all'attenzione dei decisori politici, la Commissione lavorerà su una proposta legislativa di decisione del Consiglio / Parlamento al fine di istituire una struttura permanente e formalizzare così questa rete europea che diventerà il punto di partenza e il presupposto per la cooperazione e l'apprendimento sistematico. La decisione legittimerebbe l'European Network of Heads of PES network a lavorare su temi quali la valutazione delle prestazioni e l'apprendimento reciproco tra tutti gli Stati membri. La decisione della Commissione aprirà inoltre ulteriormente la strada alla creazione di un'attività continuativa di benchlearning e contribuirà alla creazione di una struttura solida di benchlearning come elemento integrante e costante delle rete dei Servizi pubblici per l'impiego europei. Tale evoluzione creerà anche l'opportunità di istituzionalizzare e sviluppare ulteriormente il benchlearning tra i PES in Europa, cioè imparare dagli altri su una base sistematica di confronto basata sulle evidenze. Le valutazioni della performance saranno confrontate prendendo in considerazione diversi contesti istituzionali e diverse condizioni del mercato del lavoro sulla base di indicatori condivisi. Sarà possibile così identificare gli elementi che caratterizzano i rispettivi modelli organizzativi dei PES permettendo di spiegare perché alcuni Servizi pubblici per l'impiego europei, a parità di condizioni del mercato di lavoro, istituzionali e di budget, riescono ad ottenere risultati migliori di altri, anche in termini di costi-efficacia. Tutto ciò va nella direzione del raggiungimento degli obiettivi posti dal piano di azione Europa 2020 che mira a raggiungere per il 2020 un tasso di occupazione del 75%: l'ammodernamento e il potenziamento dei PES rappresentano un tassello imprescindibile.

Social network e mercato del lavoro: in Svezia e a Malta domanda e offerta si incontrano su Facebook, Linkedin e chat on line

Cercare lavoro con l'aiuto dei social network. Facebook, Linkedin e le chat on line sono un potente strumento per mettere in contatto domanda e offerta di lavoro. Lo hanno capito due paesi come la Svezia e Malta. Tanto che il Servizio EURES svedese è stato premiato dalla Commissione Europea con il "Best Social Media Award" in occasione della "EURES Communication Excellence Awards". "Con LinkedIn, Facebook e le chat online, è come se fossimo tutti in una fiera del lavoro", dice Mikael Lindbom, coordinatore EURES Svezia.



I social network creano un ottimo livello di interazione tra i datori di lavoro e i candidati. Il caso svedese mette in luce come abbia svolto un ruolo chiave la realizzazione di un intervento ad hoc sulla pagina di Linkedin: partendo dal presupposto che le offerte di lavoro si accumulano in particolari settori, gli svedesi hanno creato anche all'interno della pagina di Linkedin dei sottogruppi in modo da mettere insieme ad esempio, ingegneri, professionisti e far sì che i potenziali datori di lavoro siano agevolati nella ricerca dei candidati. La Svezia ha anche sfruttato il canale Facebook, dove dall'aprile 2012 è stata lanciata una pagina e dove le chat online sono continuamente impegnate a rispondere alle domande di centinaia di disoccupati. "Anche se le risposte sono negative, i disoccupati sono comunque soddisfatti", aggiunge Mikael. "Quello che è importante è ottenere delle risposte".

Oltre alla Svezia, c'è in nomination anche Malta, uno dei più piccoli Stati membri dell'Unione europea. La sfida per la rete EURES di Malta non è quella di restare in contatto con chi cerca lavoro nel proprio paese, ma raggiungere i datori di lavoro che risiedono fuori dai confini maltesi. La pagina Facebook di EURES Malta si è rivelata in tal senso molto utile. "Le persone sembrano preferire parlare con noi tramite Facebook", conferma il consulente EURES Marvin Mizzi, amministratore dell' accont social media della rete. "Gli utenti – aggiunge - trovano le e-mail molto più formali e non riescono a garantire l'immediatezza che offre Facebook".

EURES Malta ha anche un account Twitter, ma la pagina di Facebook resta il principale "hub" e sono in cantiere progetti per espandersi ad altre piattaforme di social media.

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