











llo, per l'Europa serve una crescita "ricca di occupazione"

di Francesca Ferrari Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

L'area euro è riemersa dalla recessione nel secondo trimestre del 2013 dopo 18 mesi di contrazione, la più lunga della sua storia. Si intravedono segnali positivi nel mondo industriale, in particolare in Germania. Tuttavia, sostiene il Rapporto sulle tendenze dell'occupazione pubblicato recentemente dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), questa ripresa rimane debole e non sta avendo ripercussioni significative sulla disoccupazione che rimane a livelli allarmanti. La debolezza della ripresa è, in parte, da attribuire al perseguimento delle politiche di consolidamento fiscale in molti paesi europei che, per

ridurre i loro deficit, continuano ad aumentare il carico fiscale e riducono la spesa, deprimendo ulteriormente la domanda aggregata. A ciò si aggiunge la difficoltà per molte imprese sostenibili, in particolare quelle più piccole, di avere accesso al credito pregiudicando in questo modo la loro potenzialità di fare investimenti produttivi creare posti di lavoro. I giovani stanno pagando il prezzo più alto di questa crisi. Per i paesi UE una tendenza particolarmente preoccupante messa in luce dal Rapporto riguarda l'aumento della disoccupazione per i giovani adulti (25-30 anni) che, in alcuni paesi, è stata più pronunciata di quella fra i più giovani. Di fatto, i lavoratori in questa fascia d'età sono i primi ad essere colpiti dalla disoccupazione in periodi di crisi

3 Approfondimento

Lavorare per un periodo in un altro paese d'Europa

4-5 L'intervista

McDonald's crede nell'Italia, 27mila occupati nel 2015

6 Dall'Europa

L'Alleanza europea per l'apprendistato

7 Dai social Network

Dai blog ai social network, il lavoro 2.0 passa dal web







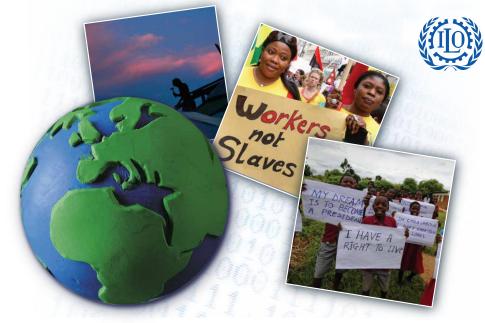




a causa della ridotta anzianità maturata e della mancanza di protezione del lavoro garantita ai lavoratori più anziani. Allo stesso tempo, spesso questo gruppo è escluso da programmi specifici destinati ai più giovani o hanno difficoltà a riqualificarsi, il che protrae il loro ritorno nel mercato del lavoro. In Italia, il rapporto occupati-popolazione è sceso più rapidamente tra i giovani adulti, mentre i lavoratori anziani (55-64 anni) hanno registrato tra il 2007 e il 2012 un aumento dell'occupazione. E' chiaro che questa concentrazione di disoccupati tra i più giovani non favorirà una rapida ripresa se i responsabili delle politiche non faranno i passi necessari per estendere le misure adottate anche ai giovani adulti. Alcune misure di stimolo sono state introdotte nell'UE nel 2013, in particolare con il sistema di Garanzia Giovani che garantisce finanziamenti ai paesi più colpiti dalla disoccupazione giovanile e l'Italia è tra questi. Al momento non è possibile valutare l'impatto di queste misure benché, secondo l'ILO, le politiche cosiddette "employment-friendly" hanno più probabilità di portare miglioramenti nel mercato del lavoro, senza compromettere la sostenibilità fiscale nel medio termine. Altro aspetto che desta preoccupazione, secondo il rapporto, è la tendenza all'aumento dei disoccupati di lunga durata e il mismatch tra domanda e offerta di competenze. Le persone in cerca di un lavoro rimangono disoccupate sempre più a lungo e, di conseguenza, sono molti

gli scoraggiati che abbandonano il mercato del lavoro o cercano impieghi che nulla hanno a che fare con la loro qualifica e/o accettano posizioni meno qualificate. La naturale conseguenza di questa situazione è la perdita di competenze e la sempre maggiore difficoltà per le imprese di individuare i lavoratori che rispondano ai loro requisiti. E' qui che entrano in gioco le politiche attive del lavoro e misure specifiche quali: servizi pubblici e privati per l'impiego efficienti; investimenti e sostegno allo sviluppo di competenze dei lavoratori. preferibilmente stretta collaborazione tra istituti di formazione e settore privato: aggiornamento e riqualificazione, attraverso la formazione professionale e programmi di sviluppo d'impresa. Le politiche attive migliorano l'efficienza dei mercati del lavoro e, di conseguenza, contribuiscono ad accelerare la ripresa economica. Nel 2011, i paesi OCSE hanno destinato in media solo lo 0.6 % del PIL a queste politiche. mentre alcuni paesi virtuosi del

Nord Europa hanno investito mediamente quasi il doppio (1,1% del PIL). Una simulazione dell'ILO, dimostra che se le economie avanzate duplicassero gli investimenti in queste politiche, passando dallo 0,6% attuale al 1,2% del PIL, assisteremmo da qui al 2016 ad una riduzione del tasso di disoccupazione dello 0,8%, che equivale a 3,9 milioni di posti di lavoro ovvero allo 0,8 per cento del totale dell'occupazione nel 2016. In conclusione. conclude il rapporto, il delicato compito politica consiste nel formulare una strategia per una crescita bilanciata in Europa che coniughi politiche tese a rafforzare una crescita "ricca di occupazione", in particolare per giovani e disoccupati di lunga durata, con gli impegni di consolidamento fiscale di medio termine. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso un solido e costante dialogo sociale tra gli attori dell'economia reale capace di contrastare gli effetti negativi della crisi.











Lavorare per un periodo in un altro paese

In arrivo novità sui 'distacchi comunitari' per imprese e lavoratori dipendenti d'Europa Davide Venturi

Ispettore del lavoro - Esperto nazionale Comitato distacco dei lavoratori, DPL Bologna

Direttiva distacchi (dir. 96/71/CE): presto novità per imprese e lavoratori dipendenti che operano temporaneamente nei diversi Paesi UE

Lavorare per periodi della propria vita all'estero fa oggi parte delle esperienze di molti europei, specialmente dei giovani: spesso è una necessità, a volte è una precisa e consapevole scelta di vita.

Una speciale modalità attraverso cui si va a lavorare all'estero è il cd. "distacco comunitario". attraverso il quale lavoratori che normalmente operano per una impresa stabilita in un determinato Paese si trovano ad operare temporaneamente, per periodi più o meno lunghi, in un diverso Paese UE. La norma di riferimento, a livello europeo, è la direttiva n. 96/71/CE (nota "direttiva distacchi"), come attuata in Italia dal decreto legislativo n. 72/2000.

L'attualità di questa direttiva sta nel fatto che, già a partire dal marzo 2012, la Commissione Europea, formulando la proposta COM (2012) 131, ha iniziato l'iter di approvazione di una nuova direttiva di "enforcement" (concreta attuazione) della "direttiva distacchi". vecchia Una volta approvata, la nuova direttiva avrà lo scopo di rendere più efficaci le disposizioni della "direttiva distacchi", che dunque resterà anch'essa in vigore e non verrà sostituita dalla nuova normativa. Più precisamente, lo scopo della

nuova direttiva è duplice: da un lato facilitare la libera prestazione di servizi da parte delle imprese in tutto il territorio UE, e dall'altro lato porre alcune precise regole che in concreto impediscano le situazioni di "dumping sociale" spesso incontrate dai lavoratori che operano stabilmente in molti Paesi europei, compresa l'Italia.

Occorre precisare in estrema sintesi che la vecchia "direttiva distacchi", creando una sorta di compromesso tra le esigenze di mercato e la tutela dei lavoratori dei diversi Paesi UE, stabilisce già oggi che, per i lavoratori distaccati, mentre si applica il regime del Paese d'origine con riferimento al sistema previden-



ziale e per il regime delle imposte sul reddito dei lavoratori stessi, al contrario vige la legge del Paese di esecuzione dei servizi per quanto riguarda l'applicazione dei minimi retributivi stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva di quel Paese (in Italia si devono applicare i minimali stabiliti dalle tabelle retributive dei CCNL comparativamente più rappresentativi anche ai lavoratori stranieri che operano in regime di "distacco comunitario").

Le regole del "distacco comunitario" sono dunque chiare, ma ciò che a Bruxelles appare davvero da modificare è il livello di efficacia della concreta attuazione delle regole già definite. Da qui l'idea della nuova direttiva di "enforcement", i cui lavori sono ormai a buon punto e dovrebbero ragionevolmente concludersi proprio quest'anno (è già avvenuta l'approvazione del testo di direttiva da parte dell'EPSCO).

Sul piano dei contenuti, poi, le novità principali della nuova direttiva riguarderanno una maggiore chiarezza definitoria del fenomeno del distacco, la previsione di regole precise che consentano un maggiore raccordo tra i servizi di ispezione del lavoro europei soprattutto nello scambio di informazioni nelle ispezioni, ed infine la definizione di un sistema condiviso a livello europeo di responsabilità solidale nelle filiere degli appalti.









McDonald's crede nell'Italia, 27mila occupati nel 2015

Se è il 'panino' a dare lavoro: 3mila posti in 3 anni con il programma di assunzioni McItalia Job Tour. Ne parliamo con il direttore delle risorse umane di McDonald's Italia Stefano Dedola.

Una recente ricerca condotta da SDA Bocconi stima che McDonald's Italia nel 2013 ha impiegato più di 24.072 lavoratori, con una previsione per il 2015 di circa 27.000 occupati. Un impatto occupazionale così importante è anche il risultato di un progetto iniziato nel 2012, il "Mc Italia Job Tour". Di cosa si tratta?

Alla fine del 2012 McDonald's ha fatto un annuncio importante: 3.000 nuovi posti di lavoro in anni. Dalla data dell'annuncio a oggi abbiamo già aperto 42 ristoranti - di cui 5 nel 2014 - e assunto 1260 per lavorare persone all'interno dei nostri ristoranti, grazie ad un programma di assunzioni che si svolge in tutta Italia e si chiama McItalia Job Tour. Ciò significa che anche questo momento di difficoltà economica continuiamo a investire in Italia perché crediamo nelle potenzialità di sviluppo del nostro Paese. La ricerca Bocconi ha evidenziato che McDonald's oggi Italia offre opportunità di lavoro non solo alle 17.500 persone che lavorano nei nostri 500

ristoranti - per la maggior parte gestiti da 122 licenziatari anche ad occupati che lavorano presso i fornitori dell'azienda: 6.450 persone che svolgono le professioni più diverse, dall'architetto all'allevatore, dal battitore di forme di Parmigiano Reggiano, all'elettricista e al giardiniere.

Come avviene il processo di selezione? Quanti step ci sono?

Ogni ristorante impiega in media 30 dipendenti e per selezionare queste persone abbiamo deciso di organizzare il McItalia Job Tour, un evento itinerante di selezione del personale. In occasione di ogni nuova apertura, viene pubblicato sul sito internet McDonald's un link, che consente ai candidati di inserire il proprio curriculum vitae e di fornire alcune informazioni preliminari che riquardano la flessibilità e la disponibilità oraria. Una volta inseriti questi dati, candidati che danno la disponibilità meglio rispondente alle nostre esigenze inviamo un test che valuta la predisposizione al rapporto con





Fonte: McDonald's Italia



Seguici su:





il pubblico e le abilità di servizio al cliente. I candidati che superano positivamente questa fase di selezione online vengono convocati per sostenere un colloquio di persona, nella città in cui verrà aperto il nuovo ristorante. I colloqui si svolgono per un'intera giornata in un vero e proprio villaggio che viene allestito in una piazza della città dove sorgerà il ristorante.

Quali sono i risultati ad oggi?

Il McItalia Job Tour ha già toccato 20 città. In queste piazze abbiamo incontrato e intervistato quasi 3000 candidati, degli oltre 22.000 che ci hanno inviato il curriculum per partecipare alle selezioni. Abbiamo visto tanti giovani, con una gran voglia di fare. Studenti senza esperienze pregresse in cerca di un impiego che consenta bilanciare ore di studio e di lavoro e anche meno giovani che desiderano un lavoro stabile. È importante infatti ricordare che il 94% delle persone che lavorano da McDonald's è assunto con una forma contrattuale a tempo indeterminato.

È previsto un percorso formativo?

McDonald's nasce nel 1937 in California, dove i fratelli Richard e Maurice aprono il loro primo ristorante. Oggi è la più grande catena di fast food al mondo, presente in oltre 100 Paesi con i suoi 35000 ristoranti. In Italia dal 1985, McDonald's ha oltre 490 ristoranti presenti su tutto il territorio nazionale e impiega 17.500 dipendenti. Ogni giorno serve oltre 700.000 clienti in 20 regioni e 95 province. È la prima azienda della ristorazione ad aderire allo Standard Qualivita, protocollo che regola i contenuti della comunicazione aziendale.

McDonald's offre, soprattutto ai giovani, una concreta possibilità d'ingresso nel mondo del lavoro e di crescita professionale.

Nel sistema McDonald's il merito, le pari opportunità e lo sviluppo della propria professionalità sono pilastri fondamentali. Attraverso la formazione e il supporto costante si può arrivare a ricoprire ruoli elevati, partendo dalle posizioni più operative per arrivare fino a quelle di maggiore responsabilità nazionale e internazionale.

Investiamo molto nelle nostre persone offrendo periodici corsi di formazione, diversificati in base ai ruoli e alle posizioni occupate. Ogni membro dello staff dei ristoranti, qualsiasi sia il suo ruolo, partecipa a un programma di training. Ricopriamo le posizioni di responsabilità promuovendo i più all'interno meritevoli dei nostri ristoranti: è per questo che la gran parte dei nostri manager, anche ai livelli più alti, ha iniziato lavorando in cucina e alle casse nei nostri ristoranti.













Alleanza europea per l'apprendistato

È noto che i sistemi di istruzione e formazione professionale che sull'alternanza puntano formazione e lavoro, e in particolare sull'apprendistato, hanno notevole successo nel facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro perché consentono di sviluppare conoscenze e competenze che il mercato cerca. Non a caso i Paesi euroche hanno sistemi di apprendistato forti e radicati tendono ad avere tassi di disoccupazione giovanile più bassi della media. D'altra parte, le imprese che investono apprendistato hanno un'alta probabilità di ricavarne profitti, sia durante il periodo di apprendistato che dopo, con l'assunzione di lavoratori completamente formati.

La Commissione europea è convinta che, nel lungo periodo, lo sviluppo di programmi efficaci favore dell'apprendistato contribuisca al benessere collettivo e all'inclusione sociale. aumentando il gettito fiscale e contributivo e supportando la sostenibilità dei sistemi di welfa-L'Alleanza europea per l'apprendistato è un'iniziativa coordinata dalla Commissione europea con lo scopo di mettere insieme tutti gli attori chiave del settore - istituzioni pubbliche, imprese, parti sociali, scuole professionali ed enti di formarappresentanti associazioni giovanili - al fine di potenziare l'offerta e la qualità dell'apprendistato nell'Unione europea (UE) e di migliorare l'immagine dell'apprendistato

L'iniziativa della
Commissione europea per
la promozione dell'occupazione
giovanile sostiene gli obiettivi
della Garanzia per i giovani
e punta a ridurre lo
scarto tra l'offerta
di competenze e
domanda di lavoro
da parte delle
imprese.

forma di apprendimen-

to. L'Alleanza europea per l'apprendistato è volta alla promozione dell'occupazione giovanile e sostiene gli obiettivi della Garanzia per i giovani, agendo per ridurre lo scarto tra l'offerta di competenze e domanda di lavoro da parte delle imprese.

In concreto, l'Alleanza europea per l'apprendistato opera attraverso l'assunzione di impegni specifici (pledges) da parte delle organizzazioni partecipanti e la costruzione di un network di "ambasciatori", ossia aziende e professionisti che si rendono disponibili a prestare le loro esperienze e le loro conoscenze alle piccole e medie imprese che vogliono investire in apprendistati di qualità in tutta Europa. Tra gli "ambasciatori" ci sono

grandi imprese

attive nel nostro paese come Telecom Italia, Nestlè e il gigante del retail GI Group. Tra le pledges in corso vale la pena di segnalare gli accordi bilaterali che la Germania ha sottoscritto con 6 Stati Membri per lo sviluppo della formazione e istruzione professionale (la lista completa delle pledges si può trovare qui).

Tra l'Italia e la Germania, inoltre, è in corso il progetto "Job of My Life" che, grazie alla collaborazione tra reti Eures nei due paesi, consentirà a giovani italiani fino a 35 anni di età di inserirsi in programmi di apprendistato in Germania nei settori turistico, alberghiero, meccanico e informatico. Ulteriori informazioni sono disponibili nell'area dedicata del portale cliclavoro.







Dai blog ai social network, il lavoro 2.0 passa dal web

L'esperienza, dai pregiudizi alla nuova occupazione, di Stefano Baldolini, il giornalista che è diventato blog editor dell'Huffington Post Italia.

Quando, nell'estate del 2012, mi venne chiesto di lavorare come blog editor del nascente Huffington Post Italia, rimasi un po' sorpreso. Blog editor? Che lavoro è?

Il mio disappunto era fondato su diversi punti, che in seguito si sarebbero rivelati pregiudizi pericolosi. A mia parziale discolpa, va detto che c'erano posizioni scoperte decisamente più tradizionali, che mi avrebbero stupito e probabilmente spiazzato meno. Poi, per quel che ne sapevo, avendone gestito anch'io diversi su varie piattaforme, gestire un blog è un'attività che in genere si svolge gratis, per piacere o interesse personale. Mi era dunque difficile associare alla responsabilità che mi veniva assegnata un lavoro di adeguata rilevanza. Il punto era: se quelli che dovevo gestire "lavoravano" gratis, come avrei io stesso potuto svolgere un'attività di una qualche rilevanza? Dovendo usare un paragone, mi sentivo come un manager senza budget, o un ministro senza portafogli.

Evidentemente mi sbagliavo.

Per diverse ragioni. Allora sottovalutavo infatti il portato simbolico che i blog Huffington - vera originaria intuizione della fondatrice Arianna - avevano. Sottovalutavo come le opinioni dei blogger giorno dopo giorno avrebbero contribuito a costruire l'identità della testata stessa. Sottovalu-

tavo il valore aggiunto che il numero enorme di relazioni, dirette o indirette, mi avrebbe procurato (saremmo arrivati a circa 600 firme, tra cui ex e presenti ministri, presidenti della Camera, direttori d'orchestra, scrittori, persino soubrette o giovani proposte a Sanremo.. oltre a una serie notevole di persone sconosciute di enorme valore). Soprattutto sottovalutavo come nella cosiddetta epoca dei social, gestire e lavorare con una comunità che a sua volta viveva, commentava, si rilanciava nei social, era un vero e proprio lavoro nel lavoro. Altro che occupazione di poca rilevanza. Era invece un'attività pervasiva che ben presto si sarebbe dilatata fino a occupare tutti gli ambiti - anche privati - in cui bene o male mi muovevo.

Creare lavoro dai social. Forse è ancora presto per avere statistiche affidabili. Ma qualcosa sappiamo. Da ricerche recenti "è emerso che quasi la metà dei giovani italiani usa i social network per cercare lavoro", e che uno su quattro riesce a ad arrivare a un colloquio attraverso canali social come linkedin, facebook o twitter.

Farsi assumere, lo sappiamo, è un altro paio di maniche. Di sicuro, il modo migliore per non trovare un'occupazione 2.0, è farsi sedurre dalle sirene 1.0, lasciarsi andare ai pregiudizi, così come stavo per fare io.



L'HUFFINGTON POST

IN COLLABORAZIONE CON IL Gruppo Espresso









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