

CI VEDIAMO AL LAVORO

10 risposte per 10 domande



A CURA DI

Enrico Limardo

GLI AUTORI

Ester Dini

Marino Lizza

Paolo Serreri

Francesco Ceresia

Francesca Berti

Maddalena Palermo

Sara Bernardi

Silvia D'Uffizi

Anna Maria Gasparro

Stefania Pratico

Stefania Sgueglia della Marra

Paola Rampini

Miriam Carboni

Simona Bonalumi

COORDINAMENTO EDITORIALE

Luca Lauro



Ci vediamo al Lavoro

10 risposte per 10 domande



Prefazione

di Vincenzo Silvestri, Presidente Fondazione Consulenti per il Lavoro

- 1** **Cos'è il lavoro?**
I lavori del futuro
di Ester Dini, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro **6**
- 2** **Cosa faccio da grande?**
L'orientamento, il miglior compagno di viaggio
di Marino Lizza, We Can Job **14**
- 3** **Ci sono possibilità che non sto considerando?**
Le competenze trasversali come chiave per il lavoro
di Paolo Serreri, Università di Roma Tre **22**
- 4** **Il processo di assunzione del personale**
Come incrementare le proprie possibilità
di Francesco Ceresia, Università di Palermo **32**
- 5** **A casa oppure all'estero?**
Come presentarsi al meglio
di Francesca Berti e Maddalena Palermo, Fondazione Consulenti per il Lavoro **48**
- 6** **Studiare e lavorare si può?**
La prima esperienza al lavoro: il tirocinio formativo
di Sara Bernardi, Silvia D'Uffizi, Anna Maria Gasparro, Stefania Pratico
e Stefania Sguelgia della Marra, Fondazione Consulenti per il Lavoro **58**
- 7** **Come passare dallo studio al lavoro?**
Misure formative di politiche attive del lavoro
di Paola Rampini, Anpal Servizi **64**
- 8** **Andare all'estero**
Tirocinio e lavoro con EURES, la mobilità professionale in Europa
di Miriam Carboni, Progetto Sportello Lavoro Oristano **74**
- 9** **Crea il tuo lavoro**
Dai forma alle tue idee
di Simona Bonalumi, Fondazione Consulenti per il Lavoro **82**
- 10** **La ricerca del lavoro**
Dove trovare lavoro
di Francesca Berti e Maddalena Palermo, Fondazione Consulenti per il Lavoro **88**

Prefazione

Cari ragazzi,

il mercato del lavoro italiano presenta diverse sfaccettature e complessità che rendono difficile, se non impossibile, trovare soluzioni unitarie al grave problema degli alti indici di disoccupazione. Si va incontro, peraltro, alla nuova rivoluzione digitale la quale prevede che nei prossimi 10 anni ben 375 milioni di lavoratori, pari a circa il 14% della forza lavoro globale, potrebbero aver bisogno di cambiare lavoro a causa dell'impatto che la digitalizzazione, l'automazione e i progressi dell'intelligenza artificiale stanno già avendo oggi sulla produttività e presto avranno sempre più anche su quello dei servizi. Le maggiori difficoltà sono sicuramente in capo ai giovani che in questa complessità perdono l'orientamento e non trovano la strada per il loro futuro.

Il momento storico che stiamo vivendo è per le nuove generazioni una vera e propria "tempesta perfetta". La discontinuità delle offerte che costringe a cambiare spesso lavoro da un lato e una politica salariale rivolta verso il basso dall'altro sono l'antitesi di quello che occorrerebbe per alimentare un corretto tenore di vita. Per non parlare dei risvolti pensionistici, considerato che il regime contributivo per poter erogare prestazioni previdenziali con tasso di sostituzione adeguato, necessita di carriere retributive, continue, costanti e robuste.

Oggi, neanche il percorso universitario assicura un'automatica soluzione alla crisi occupazionale. L'Italia, purtroppo, anche in questo campo, ha dati non incoraggianti, in quanto fanalino di coda in Europa per numero di laureati. E anche chi si laurea dopo tre anni stenta a trovare il lavoro. In pratica, 4 laureati su 10 non trovano occupazione dopo 36 mesi dal conseguimento del titolo. Le ragioni di tale gap sono diverse. Evidentemente c'è una qualità scarsa sia sul versante della domanda che su quello dell'offerta di mano d'opera. Il paradosso, pertanto, è che molto spesso il laureato per l'impresa media diventa un problema perché risulta troppo skillato per il livello retributivo che s'intende offrire. Ed ecco perché si trovano laureati disposti anche ad oc-

cupare posizioni che comportano mansioni inferiori rispetto alle competenze possedute e alle aspettative di realizzazione personale.

Le problematiche del mercato del lavoro italiano sono, come si diceva, molto composite e non esistono ricette univoche. Chi entra nel mercato del lavoro sconta questa delicatissima fase di transizione: dalla società che basava i suoi valori su sicurezza e permanenza delle occasioni lavoro, a una che ha nell'intermittenza la regola. Per aggredire il fenomeno e, comunque, dare una speranza a chi cerca lavoro, occorre che i vari attori di questo complesso quadro facciano la loro parte. Perché solo una concreta sinergia fra le varie componenti potrà portare a misure efficaci ed effettive.

La Fondazione Consulenti per il Lavoro è l'Agenzia per il lavoro dei Consulenti del Lavoro, professionisti per definizione incardinati proprio nei processi neuralgici che guidano la gestione dei rapporti di lavoro.

Con la presente edizione di questa "guida" che proprio in modo benaugurale abbiamo chiamato "Ci vediamo al lavoro", mettiamo anche noi un tassello importante nella filiera delle informazioni che oggi occorrono a un giovane per orientare il proprio futuro professionale. Proprio la composizione multiforme del mercato del lavoro, che alimenta a dismisura le difficoltà a trovare occupazione, può essere arginata mediante una corretta conoscenza degli strumenti oggi esistenti per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La scelta di un indirizzo formativo in questo processo può diventare decisiva: se non si conosce la tendenza dei profili professionali di cui avranno bisogno le aziende, il rischio di entrare in un vicolo cieco è molto alto.

Ecco quello che, capitolo dopo capitolo, cerca di fare questa piccola guida: far conoscere questi profili, mostrare come costruire un buon curriculum e fornire gli strumenti per veicolarlo, spiegare che l'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato possono avvicinare al mondo del lavoro mentre ancora si studia e che tramite il tirocinio extracurricolare la Fondazione Consulenti per il Lavoro riesce ad offrire un contratto di lavoro a circa 18.000 persone all'anno. Non sarà la soluzione al "problema occupazione", ma è una parte comunque importante che i Consulenti del Lavoro, per il tramite di questa loro Fondazione, assolvono con grande cura e attenzione, una importanza pari al ruolo sociale che il Legislatore ha voluto riconoscere alla Categoria intera.

Vincenzo Silvestri



1

COS'È IL LAVORO?



I lavori del futuro

Il mercato del lavoro sta vivendo una vera e propria rivoluzione, con la nascita di nuove professioni, la trasformazione di quelle tradizionali, il declino di lavori considerati fino a pochi anni fa sicuri. Le nuove tecnologie, la digitalizzazione, la globalizzazione e, sempre più in prospettiva, il diffondersi dell'intelligenza artificiale stanno producendo un cambiamento epocale, rendendo al tempo stesso progressivamente più difficile per i giovani diplomati la scelta su come proseguire il proprio percorso, sia formativo che professionale. Una scelta ancor più ardua per chi non ha maturato una propria vocazione e ha le idee ancora vaghe sul futuro. E se la rete consente l'accesso a una miriade di informazioni per progettare al meglio il proprio futuro, è anche vero che proprio la grande quantità di dati disponibili rende ancora più difficile orientarsi in un mondo, quale quello del lavoro, non sempre facile da decifrare.

Per orientarsi in un siffatto scenario, è bene allora partire dai fondamentali e cercare di capire, nell'ampio ventaglio di professioni esistenti ed emergenti, quali sono più richieste dal mercato e quali destinate ad "avere un futuro" nei prossimi anni, guardando anche ai grandi trend che stanno cambiando la nostra società. Nella consapevolezza che, diversamente da quanto avveniva nel passato, difficilmente "una professione" sarà la stessa per tutto l'arco della vita, perché come minimo cambierà il modo in cui esercitarla. Pertanto nessuna scelta, formativa o professionale, è oggi "per sempre" e definitiva. Va vista piuttosto come il primo tassello di un percorso in cui la propensione all'innovazione e all'aggiornamento continuo delle competenze saranno gli unici strumenti davvero imprescindibili per accedere alle migliori opportunità occupazionali che il mercato, in costante evoluzione, sarà in grado di offrire.

Le professioni emergenti, tra digital transformation e green economy

Le nuove tecnologie stanno completamente ridisegnando la mappa dei lavori, individuando nuovi profili di competenze che oggi risultano in larghissima parte introvabili nel mercato. Si pensi al data scientist, una delle figure ad oggi più ricercate, nata dalla necessità delle aziende di un un super esperto con competenze a cavallo tra la statistica, l'informatica e la comunicazione, in grado di districarsi nella mole dei dati traendo informazioni utili alla definizione delle strategie aziendali. Anche l'esperto di cybersecurity si va affermando come figura sempre più centrale dell'organizzazione aziendale: a lui è demandata l'organizzazione della sicurezza informatica e la protezione dai rischi della rete in aziende la cui attività si sviluppa sempre più intensamente nell'ecosistema virtuale.

Sono solo due degli esempi delle tante nuove figure professionali che l'innovazione tecnologica ha prodotto negli ultimissimi anni. Dal big data architect al web designer, dal progettista di software all'esperto di algoritmi, la digital transformation sta definendo le nuove competenze "chiave" del mercato per il lavoro di domani: prime fra tutte, la capacità di utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici per organizzare e valutare informazioni qualitative e quantitative e di gestire soluzioni innovative applicando tecnologie robotiche, big data analytics, internet of things ai processi aziendali.

Un altro forte driver di innovazione è rappresentato dalla green economy e dall'orientamento sempre più emergente a livello internazionale, e nel nostro Paese in particolare (l'Italia rappresenta un'eccellenza da questo punto di vista), a produrre in modo rispettoso dell'ambiente, con ottimizzazione o riduzione dell'utilizzo di materie prime ed energia, sviluppo del riciclo, riduzione e riutilizzo degli scarti, ricorso alle fonti energetiche rinnovabili. Il cambiamento in atto nei sistemi di produzione, nelle modalità di costruire, nella mobilità delle città e in tante altre dimensioni del vivere, crea nuovi di profili di competenze, alcuni del tutto innovativi (dall'energy manager al biofarmacista, dall'ecoauditor al circular economy manager), altri derivanti dalla combinazione tra competenze tradizionali (ingegneristiche, tecnico industriali, economiche, giuridiche, comunicative) e conoscenze approfondite sul tema della sostenibilità e dell'economia circolare.

Secondo il Rapporto Unioncamere Excelsior, che stima il fabbisogno occupazionale dell'Italia nei prossimi anni, ben il 26% della futura domanda di lavoro interesserà figure con competenze specifiche relative alla digital transformation e all'ecosostenibilità, collocate sia ai vertici della piramide professionale che al livello intermedio, come periti industriali, geometri, tecnici specializzati.

Lo stesso Rapporto ha evidenziato come le imprese facciano molta fatica già oggi a trovare candidati con competenze digitali, specialmente quando queste competenze sono ritenute di medio-alta importanza. Una delle ragioni è l'assenza di percorsi di istruzione dedicati. A parte l'università, destinata a formare le figure apicali, è soprattutto sul livello intermedio che le imprese riscontrano il maggior fabbisogno di professionalità. I nuovi canali formativi come gli ITS, finalizzati a fornire una formazione tecnica specialistica indirizzata all'ingresso immediato in azienda, o le recentissime lauree professionalizzanti, destinate a costituire un'alternativa più immediatamente spendibile sul lavoro rispetto ai corsi di laurea tradizionali sono quelli attualmente disponibili. Ma sono ancora troppo pochi rispetto alle necessità che il Paese ha.

Gli evergreen: le professioni che non tramontano mai

Naturalmente ci sono professioni di cui ci sarà sempre bisogno, anche se vedranno negli anni modificare significativamente il loro profilo. Medici, manager, ingegneri, tecnici, consulenti sono gli evergreen del mercato del lavoro. Ai vertici della piramide professionale, sono le più richieste. E per molte di queste già oggi si inizia a ravvisare carenza.

Si parte dal medico, professione prestigiosa e ambita, tradizionalmente in cima alle preferenze dei giovanissimi. Già oggi si stima che nel 2025 in Italia ne mancheranno all'appello quasi 20 mila, una porzione piccola dell'ampia domanda occupazionale generata da tutto il settore della salute e del benessere dove, secondo le previsioni Unioncamere Excelsior, saranno quasi 400mila le nuove assunzioni da farsi entro il 2023 (il 13% del totale). Un trend che, alimentato dai processi di invecchiamento della popolazione italiana e dalla crescente attenzione verso i temi della salute e del benessere, interesserà tante altre figure professionali, come infermieri, radiologi, assistenti sanitari, biologi, chimici, psicologi e tanti ricercatori che operano nel settore. Optare per un percorso universitario in ambito medico sanitario appare quindi la migliore polizza assicurativa per il futuro, visto che saranno queste le lauree più richieste nel mercato nei prossimi anni.

Sempre vincente, e soprattutto gettonatissima, è la scelta del percorso ingegneristico. Che sia orientato a formare un libero professionista, impegnato a progettare ponti piuttosto che sistemi elettronici in un'industria, o manager e quadri aziendali in grado di guidare le funzioni più strategiche dell'impresa, l'ingegnere, nelle sue tante sfaccettature e declinazioni (dall'edile al gestionale, dall'industriale all'informatico) rappresenta, ancora più che nel passato, una delle figure apicali del nostro sistema lavorativo, grazie al primato assun-

to dalle tecnologie e dall'innovazione, di cui tale figura incarna la più elevata conoscenza.

Attorno al mondo dell'impresa gravitano poi molteplici figure di consulenti, oggi sempre più richieste dalle aziende impegnate ad affrontare percorsi di ristrutturazione e riorganizzazione. A fianco alla consulenza svolta dalle imprese specializzate, alla ricerca continua di neolaureati in campo ingegneristico, economico, statistico e gestionale, cresce il ruolo dei super esperti in ambito legale, fiscale e soprattutto lavoristico. La centralità del tema "lavoro" nella nostra società, ha fatto crescere negli ultimi anni la figura del Consulente del Lavoro, un esperto a tutto tondo in materia che, dal recruitment, all'organizzazione e gestione dei rapporti lavoristici, fino alla gestione delle politiche attive finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro rappresenta un riferimento sempre più centrale per aziende e organizzazioni pubbliche.

A fronte di una domanda in costante crescita di super esperti in nuove tematiche ancora poco presidiate (internazionale, privacy, diritto del web) risulta, invece, in declino la tradizionale figura dell'avvocato generalista. Cambia poi il lavoro dell'agente commerciale che si apre al mercato globale: immancabile nelle aziende che lavorano oltre confine è l'export manager, un super esperto di internazionalizzazione e profondo conoscitore dei mercati stranieri e delle loro regole.

Anche dalla filiera "education e cultura" nascerà un fabbisogno importante di nuovi profili professionali (entro il 2023 è prevista l'assunzione di quasi 150 mila nuovi occupati) dove potranno trovare spazio anche quelle figure tradizionalmente penalizzate dal sistema: docenti, formatori, coach, ma anche galleristi, restauratori, esperti d'arte. Centrale sarà la capacità di applicare le nuove tecnologie alla formazione e alla cultura, assecondando i trend emergenti che stanno interessando tali comparti: da un lato, l'espandersi della domanda e dell'offerta formativa, soprattutto a distanza, indotta dall'esigenza di aggiornamento continuo delle competenze, che daranno nuova centralità ai processi educativi; dall'altro lato, la crescita esponenziale della domanda di attività culturali: dall'edutainment alla realtà virtuale, i beni e i servizi culturali stanno rappresentando un bacino eccezionale di sperimentazione delle nuove tecnologie, spingendo anche in direzione di una nuova logica di gestione e valorizzazione del patrimonio culturale dell'Italia, che avrà bisogno nei prossimi anni di nuove e più specializzate competenze.

La seconda vita del lavoro artigiano e manuale

Tradizionalmente poco considerati dal pubblico giovanile, tanti lavori artigiani e manuali stanno vivendo, grazie anche al diffuso uso di tecnologie, una nuova stagione “di successo”.

Chef e cuochi sono divenuti tra i mestieri più trendy del momento grazie al successo di noti programmi televisivi, e ciò ha contribuito ad innalzare questo profilo professionale sia in termini di qualità che di immagine: tra 2013 e 2018, secondo il Rapporto sui fabbisogni professionali della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, ne sono stati assunti più di 80 mila.

Ma anche lavori più tradizionali hanno vissuto nell'ultimo decennio una vera e propria rinascita. Basti solo il lavoro agricolo che ad esempio ha registrato un'attenzione crescente da parte del pubblico giovanile. Il “ritorno alla terra” è diventato “multivocazionale”, combinando l'attività agricola in senso stretto alla trasformazione, alla commercializzazione, al turismo, all'educazione: fattorie didattiche, produzioni biodinamiche, agriturismi, eno e gastroturismo, ma anche energie rinnovabili, sono dimensioni emergenti di un'attività che va sempre più diversificandosi in tanti settori, aprendo opportunità inedite a quanti vogliono recuperare un rapporto con la natura, senza rinunciare ad un percorso professionale di successo e che sia magari coerente con gli studi seguiti.

Ma anche tanti mestieri artigiani grazie alle nuove tecnologie si sono reinventati, trovando peraltro nella rete e nella possibilità di proiettarsi su scala globale un'opportunità eccezionale e inedita di valorizzazione del brand “made in Italy”. Se le stampanti 3D sembrano standardizzare i processi produttivi, affidando ad una macchina la produzione in loco di manufatti, al tempo stesso queste consentono di personalizzare al massimo dettaglio prodotti “su misura” vendibili in ogni parte del mondo. Un'opportunità per i nuovi artigiani 4.0 desiderosi di coniugare al saper fare manuale le straordinarie opportunità offerte dalle moderne tecnologie.

PRELIMINANCE

2



COSA FACCI DA GRANDE?

POSTO FISSO



L'orientamento, il miglior compagno di viaggio

Il futuro non è una narrazione o una scommessa, è null'altro che il prodotto di quanto mettiamo in cantiere oggi. Va da sé che non tutto è da noi predefinibile o governabile, ma una volta stabilita la rotta saremo in grado di aggiustare le vele al vento che cambia. Nessun navigatore salpa senza la sua bussola. Orientarsi è da sempre un'attività indispensabile per solcare i mari, tanto in acque sconosciute quanto per un tranquillo cabotaggio. Seppur radicata nella nostra tradizione, abbiamo smarrito questa cultura, nonostante tempi intrisi di navigazione Internet, browser (il navigatore), World Wide Web.

La Generazione Z, costituita dai nati negli anni 2000, procede a tentoni con la benda davanti agli occhi. Il motto imperante, azzeccatissimo e pertanto divenuto celebre è: "lo speriamo che me la cavo!".

Abbandoniamo per un attimo i destinatari, i giovani che dovrebbero beneficiare di un supporto per le scelte e rivolgiamo l'attenzione agli addetti ai lavori, coloro che dovrebbero segnare il percorso e mettere in campo le azioni conseguenti. Finalmente la discussione sul rapporto tra formazione e lavoro dei giovani è divenuta una cosa seria. Se tutti concordavano sulla distanza tra questi due mondi, più o meno consistente a seconda degli indirizzi, il fosso rimaneva profondo e la discussione generalmente prospettica.

L'obbligatorietà di Orientamento nelle scuole e dell'Alternanza scuola-lavoro e la sistematicità dell'orientamento nei percorsi di politiche attive del lavoro vanno sicuramente nella direzione giusta. La parziale retromarcia sull'Alternanza (a cui è stato cambiato anche il nome, tanto per aggiungere un po' di confusione) e la debolezza di molte attività di orientamento per i disoccupati denotano tuttavia che molta strada deve essere ancora percorsa, tanto nella consapevolezza di molti decisori politici quanto nella dotazione di risorse e strumentazione per le strutture tecniche, sia pubbliche sia private.

Tale è lo scenario culturale in cui tuttora galleggiano studenti e lavoratori, chiamati ciclicamente ad operare scelte che impattano in maniera rilevante sul loro futuro. Il contesto di riferimento gioca un ruolo decisivo nella costruzione di una cultura dell'orientamento. In assenza di un retroterra solido e condiviso non è possibile conseguire auspicabili obiettivi di sistematicità, personalizzazione e consistenza dell'orientamento formativo e professionale.

Quindi, cosa fare? Attendere la maturazione culturale o attivarsi in prima persona?

Il futuro non attende

Ogni studente, genitore, insegnante, disoccupato, precario, curioso di nuove opportunità è chiamato ad agire per cavalcare l'onda e non lasciarsi sommergere. Contrariamente alla vulgata, secondo la quale il caos regna sovrano, sono disponibili consolidate metodologie e strumentazioni di orientamento, ancorate ai due corni di questa disciplina: conoscenza di sé ed esplorazione preventiva del percorso da compiere.

L'orientamento è un progressivo processo di sviluppo delle potenzialità dell'individuo, attraverso il quale il giovane gestisce le esperienze significative della propria storia formativa e lavorativa: scelta fra cicli di studi, difficoltà di metà percorso o necessità di apportare correzioni a quanto in atto, passaggio dalla fine degli studi all'ingresso nel mondo del lavoro, ricerca di un nuovo lavoro.

Come in molti paesi avanzati in cui è più rodato l'orientamento per la scuola ed il lavoro e meno consistente lo sfrido tra formazione e mercato del lavoro, la scuola origina e consolida la cultura della scelta consapevole, mentre portali web di orientamento forniscono la strumentazione facilmente accessibile di un percorso di maturazione individuale che si consolida nel tempo. Quanto il giovane apprende in questo processo si evolve in un vestito mentale che lo accompagna anche nella sua vita di lavoratore adulto, consentendogli di non farsi sorprendere dai rapidi cambiamenti (soprattutto produttivi) a cui la nostra società è sottoposta.

WeCanJob.it

È con questo proposito che nel 2016 è nato WeCanJob.it, innovativo portale di orientamento formativo e professionale che si candida ad offrire una bussola per chi deve scegliere e a svolgere il ruolo di spalla strumentale nel quotidiano di docenti e operatori del mercato della formazione e del lavoro. Attrezzatura ed informazioni rigorose, fruibili, complete, dinamiche ed in modalità accattivanti sono a disposizione degli uni e degli altri.

WeCanJob.it si fa interprete di un'impostazione precisa: se tutto cambia velocemente non ha senso ragionare in tema di "merito", di consigli su questo o quel percorso. L'unica strada efficace è quella del "metodo", consistente nel dotare il giovane di una tecnica utile ad esplorare se stesso, le tante opzioni formative e lavorative, ad individuare quelle più adatte ai propri talenti ed interessi, a valutare i costi ed i benefici e a comprendere, infine, le modalità operative necessarie per attivarsi nella direzione prescelta.

Nel dettaglio, un orientamento fruibile ed efficace si declina nel mettere a disposizione:

- una metodologia di auto-orientamento, che consenta al giovane tanto di far da sé, quanto di integrare tutte le informazioni con il resto degli input che cerca e riceve;
- una strumentazione praticabile, in termini di fruibilità operativa e di familiarità di linguaggio;
- un supporto personalizzato, un'interazione effettiva con uno staff di esperti.

In tal modo i giovani scoprono ed esplorano il mondo della formazione e del lavoro e le dinamiche ad essi collegate non in termini generalizzati, ma coerentemente con le sensibilità individuali.

Perché la metodologia confluisca in un approccio fluido e progressivo è dirimente che sia fondata sull'esplorazione psicoattitudinale, approccio che consente di assecondare il personale percorso di avvicinamento, apprendimento e responsabilizzazione.

Non ha senso ragionare di trend del mercato del lavoro, di conseguenti opzioni formative, di occupabilità, se tutto ciò non è ancorato alle attitudini individuali. Ognuno di noi è molto diverso per metodologie di apprendimento e utilizzo delle informazioni. È fondamentale convogliare le energie su percorsi formativi affini alle proprie inclinazioni. Entrare in contatto con le caratteristiche del proprio modo di imparare e con le proprie passioni consente d'intraprendere percorsi formativi e lavorativi con minor utilizzo di energia, conseguire risultati migliori, ottenere maggiore gratificazione. Tale percorso conduce alla differenza tra un professionista sempre preparato ed apprezzato e un lavoratore in perenne affanno.

Acquisire un metodo per riflettere sulle proprie caratteristiche personali consente di allenare la capacità di guardare al futuro con fiducia in se stessi e prontezza verso i possibili "cambiamenti di rotta".

Accanto ad un buona cultura dell'orientamento ed un'efficace metodologia per organizzarlo, è indispensabile poter accedere ad una strumentazione per "attivare" il percorso. WeCanJob integra quanto scuola ed istituzioni rendono disponibile in termini di:

- maggiore conoscenza di se stessi. I test di valutazione della personalità professionale sono finalizzati a sintonizzare il futuro con i propri talenti ed interessi;
- maggiore conoscenza del variegato mondo delle professioni e dei mestieri per accrescere le opzioni disponibili;
- esatta comprensione del rapporto tra obiettivo lavorativo e percorso formativo, conseguito o da intraprendere. La formazione è uno strumento, non un fine;
- definizione dell'opzione formativa più coerente e conseguibile sulla base delle nostre capacità ed attitudini;
- messa a disposizione di canali informativi aggiornati quotidianamente su opportunità formative e lavorative.

Le soft skill

Se finora abbiamo ragionato di metodo, le soft skill giocano nel merito un ruolo cardine, quelle capacità personali tanto evocate quanto attualmente lontane dai percorsi di orientamento. Due le ragioni per abituare il giovane a coltivare le soft accanto alle hard skill:

1. la poliedricità del lavoro, di qualunque lavoro, è tale ormai (compiti diversificati, ordinarietà del lavoro in team, rapidità dei cambiamenti organizzativi e tecnici) che solide competenze hard devono essere necessariamente integrate da altrettanto consistenti competenze soft
2. le carriere professionali discontinue e vissute in contesti lavorativi diversi.

L'adattabilità è una capacità qualificante l'occupabilità. Gli stessi datori di lavoro si preoccupano più delle soft che delle hard skill, ritenendo le seconde più facilmente verificabili dai percorsi formativi curriculari ed eventualmente integrabili da formazione in azienda.

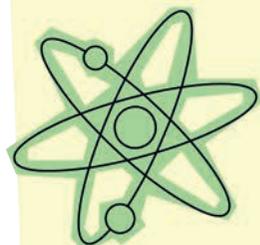
In conclusione, è possibile dare al giovane una garanzia che il corretto orientamento lo condurrà in un porto sicuro? Mi sento d'indicare due, non una.

La prima non è il porto sicuro, ma la capacità di rimanere al timone della propria vita professionale, decidendo in modo consapevole i cambiamenti di rotta per evitare le burrasche o saperle attraversare, scegliendo finanche la baia in cui approdare per essere poi pronti a ripartire quando muta il vento.

La seconda risiede nell'acquisire la competenza di saper leggere il mondo del lavoro che vive, le sue dinamiche, le sue minacce e le sue opportunità, in maniera autonoma, senza affidarsi ai pifferai di turno.

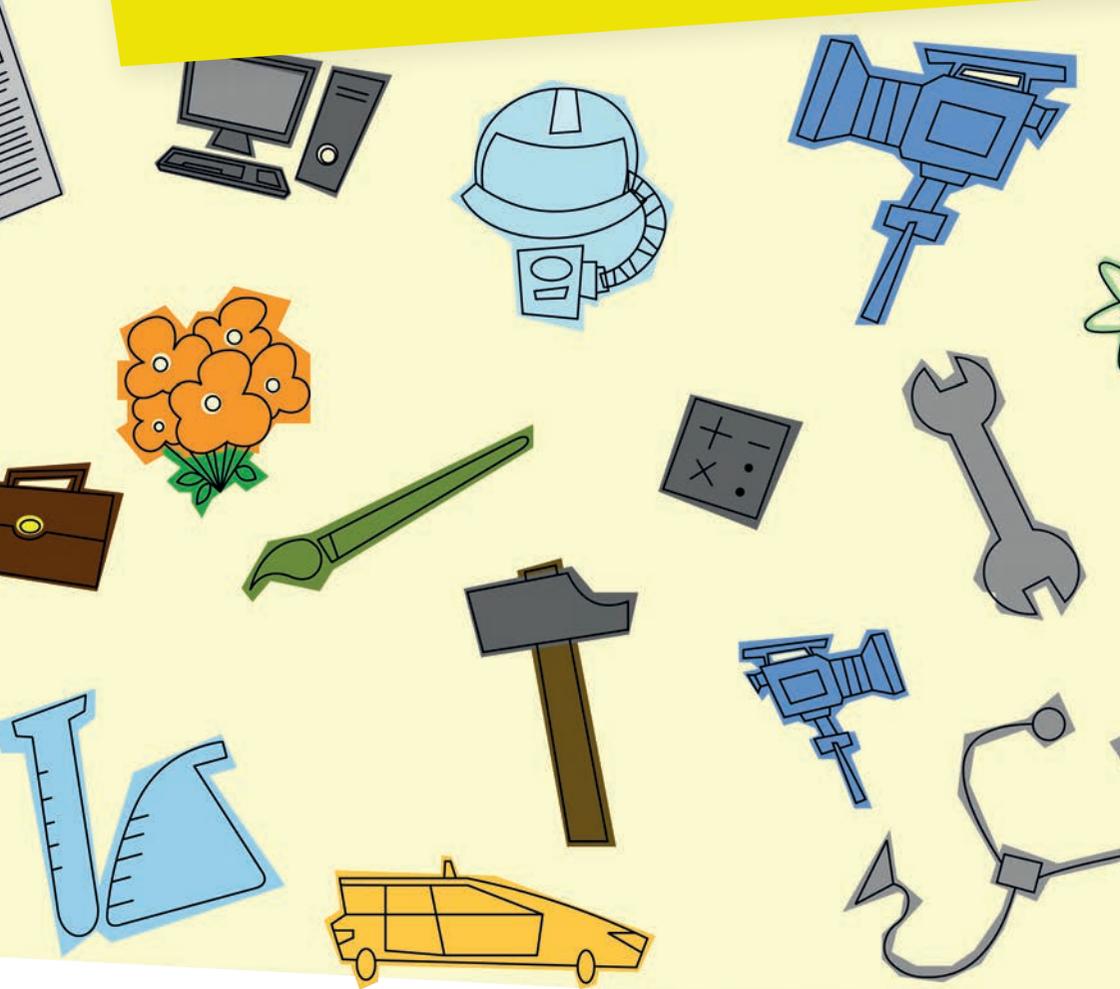
C'è chi teorizza "La fine del lavoro", a mio avviso paragonabile a coloro che annunciavano le catastrofi informatiche del Millennium bug allo scoccare del 2000 o ai fanatici predicatori che fantasticavano la fine del mondo per l'anno 1000. Più sensatamente va considerato che il mercato del lavoro viene stravolto dal progresso tecnologico, con impatti trasversali su molte figure professionali. Il discrimine è il vincolo all'automazione, cioè il grado di necessità di una mano o di un cervello nello svolgimento del mestiere, in naturale contrasto con l'attività di una macchina.

Quale delle insostituibili abilità umane il giovane deve individuare ed allenare per realizzare la propria vita e fornire il suo contributo alla comunità? La domanda non è retorica, è solo l'inizio del percorso.



3

**CI SONO POSSIBILITÀ CHE
NON STO CONSIDERANDO?**



Le competenze trasversali come chiave per il lavoro

Dal costrutto di competenza al costrutto di competenze chiave

Parole come “competenze”, “competenze chiave”, “competenze trasversali”, “competenze invisibili”, alias “Soft Skill”, sono entrate ormai stabilmente nel vocabolario del lavoro e delle politiche del lavoro. E, in particolare, delle politiche attive del lavoro.

Tuttavia, nonostante esse siano sempre più ricorrenti negli ambiti più svariati, non hanno un significato univoco. Per questo è necessario che ci si intenda in premessa sul significato che attribuiamo a loro. E per fare ciò, pensiamo che sia utile prendere le mosse dalle fonti di riferimento che raccolgono il consenso più ampio. A partire dai documenti elaborati e messi a punto dal Consiglio dell’Unione Europea nel corso di questi ultimi venti anni. Essi, infatti, rappresentano un punto di riferimento imprescindibile per tutti coloro che si occupano di politiche del lavoro a vario titolo e a vari livelli politico-istituzionali. Qui prendiamo le mosse in particolare dalla “Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio del 2018 relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente”. Il documento parte dalla seguente definizione di competenza la quale testualmente recita:

“Le competenze sono definite come una **combinazione** di **conoscenze**, **abilità** e **atteggiamenti**, in cui:

- a. La **conoscenza** si compone di fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabili e che forniscono le basi per comprendere un certo settore o argomento;
- b. Per **abilità** si intende sapere ed essere capaci di eseguire processi ed applicare le conoscenze esistenti al fine di ottenere risultati;
- c. Gli **atteggiamenti** descrivono la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone, o situazioni”.

Questa definizione è molto chiara e rende giustizia a molte altre definizioni troppo generiche o troppo riduttive; oppure enfatiche o arzigogolate.

In primo luogo le competenze “non sono cose”, come è stato detto. Non hanno, cioè, una natura “sostanzialista”. Non sono “pacchetti” preconfezionati di risorse in dotazione al lavoratore che le può “acquistare” al “mercato” della formazione o dell’orientamento e spendere modo indifferenziato e in tutti i contesti. Ma non sono neppure un accumulo di saper fare, di manualità e di abilità o di tecnicismi in senso stretto. E neppure sono solo atteggiamenti, cioè caratteristiche della personalità, per quanto questi siano sempre più cruciali nell’odierno mondo del lavoro postfordista, come vedremo.

Dire che le competenze sono una combinazione di conoscenze, di abilità e di atteggiamenti ci facilita il compito di capire in primo luogo cosa le competenze non sono:

- non sono la somma di **conoscenze** (conoscenze in generale, conoscenze tecnico- professionali specifiche, saperi vari, ecc) + **abilità** (saper fare, saper eseguire, ecc.) + **saper essere** (atteggiamenti, tratti di personalità, caratteristiche personali in generale), come vuole una certa vulgata, molto vicina al senso comune;
- non sono una expertise di alto profilo, nel senso che la competenza non si associa solo alle professioni alte (ingegnere, medico, avvocato, manager, ecc.), ma a qualsiasi professione (barista, cameriere, saldatore, dirigente d’azienda, ecc.)
- non sono riducibili a mera soggettività vaporosa ed impalpabile.

Di contro, la parola combinazione, rende bene l’idea della loro declinabilità in vari modi a seconda dei contesti d’uso e del contenuto di volta in volta prevalente come nelle competenze tecnico-professionali, dove appunto la “combinazione” dà maggior peso ai saperi, alle abilità e ai contenuti di una specifica professione; come nelle competenze personali, dove la combinazione mette in risalto, componenti come la fidejussione, la fiducia in sé, l’autocontrollo, ecc.; o come nelle competenze sociali dove il nucleo focale è rappresentato dalla capacità di relazionarsi, di saper lavorare in gruppo, di saper gestire il cambiamento, saper generare cambiamento, ecc. Oppure ancora, come nelle competenze chiave o strategiche o trasversali che dir si voglia, dove l’accento cade appunto sul concetto di trasversalità e di strategicità per l’esercizio di determinate professioni o anche di tutte le professioni; nonché per l’apprendimento durante il corso della vita e per affermarsi nella vita e nel lavoro.

Il documento del Consiglio dell’Unione Europea, citato dianzi a proposito della definizione base del concetto di competenza, si concentra sulle **competenze chiave**, definendole come “**quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, l’occupabilità, l’inclusione sociale, uno**

stile di vita sostenibile, una vita fruttuosa in un società pacifiche, una gestione della vita attenta alla salute e la cittadinanza attiva". Gli attributi che qualificano le competenze chiave sono molteplici e interessano più piani (da quello del loro sviluppo a quello della loro importanza fino a quello delle loro molteplici modalità d'impiego):

- si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente, dalla prima infanzia alla vita adulta, mediante l'apprendimento formale, non formale e informale in tutti i contesti di vita e di lavoro;
- sono considerate tutte di pari importanza;
- ognuna di esse contribuisce a una vita fruttuosa nella società;
- possono essere applicate in molti contesti differenti e in combinazioni diverse;
- esse si sovrappongono e sono interconnesse;
- gli aspetti essenziali per un determinato ambito favoriscono le competenze in un altro;
- tutte, nessuna esclusa, sono sottese e alimentate **a)** dal pensiero critico, **b)** dal problem solving, **c)** dalla capacità di lavorare in team (dal lavoro in fabbrica secondo il modello "toyotista", al lavoro in cucina in un grande ristorante), **d)** dalle abilità comunicative e negoziali (indispensabili nel reclutamento del personale come in tutte le forme di micro-negoziazione sul lavoro e nella vita), **e)** dalle abilità analitiche (saper identificare, analizzare e istruire un caso sul lavoro), **f)** dalla creatività, **g)** dalle abilità interculturali (sempre più necessarie in tutti i contesti di lavoro dove convivono e operano persone con culture, valori di riferimento e stili di vita assai diversi che vanno saputi gestire per prevenire i conflitti e/o per gestirli in modo positivo).

Le 8 competenze chiave

La Raccomandazione del Consiglio individua le seguenti 8 competenze chiave:

1. La competenza alfabetico funzionale: indica la capacità di individuare, comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni in forma sia orale che scritta, utilizzando materiali visivi, sonori e digitali. Tale competenza comprende la conoscenza della lettura e della scrittura e una buona comprensione delle informazioni scritte e quindi

- presuppone la conoscenza del vocabolario, della grammatica funzionale e delle funzioni del linguaggio.
2. La competenza multi linguistica: definisce la capacità di utilizzare diverse lingue in modo appropriato ed efficace allo scopo di comunicare. Essa assume dimensioni storiche ed interculturali. Le abilità essenziali per questa competenza consistono nella capacità di comprendere messaggi orali, di iniziare, sostenere e concludere conversazioni e di leggere, comprendere e redigere testi, a livelli diversi di padronanza in diverse lingue, a seconda delle esigenze individuali.
 3. La competenza matematica e la competenza in scienze, tecnologie, ecc: definisce la capacità di sviluppare e applicare il pensiero e la comprensione matematici per risolvere una serie di problemi in situazioni quotidiane. Partendo da una solida padronanza della competenza aritmetico-matematica, l'accento è posto sugli aspetti del processo e dell'attività oltre che sulla conoscenza.
 4. La competenza digitale: presuppone l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con dimestichezza e spirito critico e responsabile per apprendere, lavorare e partecipare alla società. Essa comprende vari aspetti e dimensioni, come l'alfabetizzazione informatica e digitale, l'alfabetizzazione mediatica, la sicurezza (v. la cybersecurity); e come, in ultima istanza, il pensiero critico ed il problem solving.
 5. La competenza personale, sociale e la capacità di imparare ad imparare: consiste nella capacità di riflettere su se stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera, facendo fronte all'incertezza e alla complessità, mantenendo sempre la barra orientata al futuro.
 6. La competenza in materia di cittadinanza: si riferisce alla capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare attivamente e pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture e dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità.
 7. La competenza imprenditoriale: si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e di opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario. Comprende la capacità di lavorare, sia individualmente che in gruppo, di mobilitare risorse umane e materiali e di mantenere il ritmo delle attività.

8. La competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturale: implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali. Comprende anche la capacità di riconoscere e realizzare le opportunità di valorizzazione personale, sociale o commerciale mediante le arti e altre forme culturali e la capacità di impegnarsi in processi creativi, sia individualmente sia collettivamente.

Le Soft Skill

Fermo restando che tutte e otto le competenze chiave che sinteticamente abbiamo riassunto nel precedente punto 2 sono fortemente interconnesse e che sarebbe arduo, oltre che metodologicamente scorretto, disporle secondo un ordine gerarchico d'importanza; fermo restando tutto ciò, se le guardiamo dagli angoli visuali dell'occupabilità e delle politiche attive del lavoro ci rendiamo conto che è necessario fare un ulteriore approfondimento e mettere a punto un dispositivo concettuale e un processo analitico mirati a "distillare" dall'interno delle otto competenze medesime quelle che comunemente si chiamano le Soft Skill, cioè "le competenze che tutti cercano" e che giocano un ruolo cruciale su tutto il fronte del lavoro e in particolare nelle politiche attive del lavoro nell'ottica dell'occupabilità.

Il concetto di occupabilità funge da riferimento nel compiere questa operazione: si tratta, appunto, di un insieme di capacità necessarie per trovare lavoro, per mantenerlo, per cambiarlo - quando è insoddisfacente quello che si ha - e per stare proattivamente e autonomamente nelle reti virtuali e sociali, dal momento che viviamo in un mondo interconnesso, complesso e in continua trasformazione. Occupabilità e politiche attive del lavoro sono due facce della stessa medaglia dal momento che queste ultime si fondano sulla partecipazione del lavoratore nella ricerca attiva del lavoro. In entrambi i casi si rende necessaria da parte dei lavoratori la disponibilità a formarsi (v, sopra apprendere sempre nel corso della vita), autonoma attivazione nella ricerca del lavoro, disponibilità a cercare e a fare lavori anche molto diversi da quelli fatti in precedenza ed una solida soggettività. In breve si rende necessario "stressare" in modo particolare quelle abilità e competenze contenute nelle otto competenze chiave.

Nel compiere questa operazione ci viene in soccorso il costrutto di "competenze invisibili". Cioè l'insieme delle caratteristiche comportamentali e personali, che vanno dall'autoefficacia personale, all'attivazione motivazionale, alle competenze comunicative, alle competenze sociali (saper lavorare in gruppo, saper costruire un team, saper dirigere un gruppo, ecc.). E che comprendono

capacità come saper gestire e valorizzare le diversità (v. il Diversity management), la catalisi del cambiamento: capacità di iniziare e/o dirigere il cambiamento, l'empatia, ecc. In altre parole, e più in generale, il saper assumere e dispiegare l'umano come risorsa, ecc. A ben vedere si tratta di un patrimonio sommerso - e perciò invisibile attraverso le lenti tradizionali - molto più ricco dell'intero patrimonio delle conoscenze professionali, delle competenze tecniche e delle Skill necessarie anche per il lavoro post-moderno. Non stupisce, quindi, che l'arcinota e pluri-citata metafora dell'iceberg delle competenze coniata da Spencer e Spencer resista ancora all'usura e alla banalizzazione figlia dell'abuso, mantenendo ancora intatta la sua forte valenza esplicativa (v. immagine, qui di seguito).



Se immaginiamo l'insieme delle risorse oggi necessarie per vivere e lavorare nella società contemporanea come un iceberg, vediamo che nella parte emersa, notevolmente più piccola, sono comprese le abilità e le conoscenze, mentre nella parte sommersa, notevolmente più grande, troviamo un gran numero di risorse altrettanto pregiate: le competenze invisibili, appunto. Rimanendo nella metafora, potremmo dire che tra le due parti, abilità e conoscenze da un lato e le competenze invisibili dall'altro, c'è la stessa proporzione dell'iceberg la cui parte emersa, è stato calcolato, rappresenta una porzione variabile tra 1/8 e 1/10 del suo volume totale. Per dirla in sintesi, le competenze invisibili non solo sono quelle più numerose nella pur numerosa famiglia delle competenze, ma sono anche quelle che esprimono il massimo della trasversalità. Soprattutto se le guardiamo in controluce sulle politiche attive del lavoro in un'ottica di occupabilità.

5 titoli per chi vuole saperne di più.

- Bentivogli C., Catani M., Marmo C., Morgagni D. Le competenze invisibili. Formare le competenze che tutti cercano, FrancoAngeli, Milano, 2013.
- Bresciani P.G. (a cura di). Capire la competenza. Teorie, metodi, esperienze dall'analisi alla certificazione, FrancoAngeli, Milano, 2012.
- Goleman D. Lavorare con intelligenza emotiva. Come inventare un nuovo rapporto con il lavoro, BUR, Milano, 2000.
- Ryken S., Salganik L. H. (a cura di). Agire le competenze chiave. Scenari e strategie per il benessere consapevole, FrancoAngeli, Milano, 2007.
- ISFOL, Competenze trasversali e comportamento organizzativo. Le abilità di base per il lavoro che cambia, FrancoAngeli, Milano, 1994.



4

IL PROCESSO DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE



Come incrementare le proprie possibilità

La probabilità di essere assunti da un'azienda

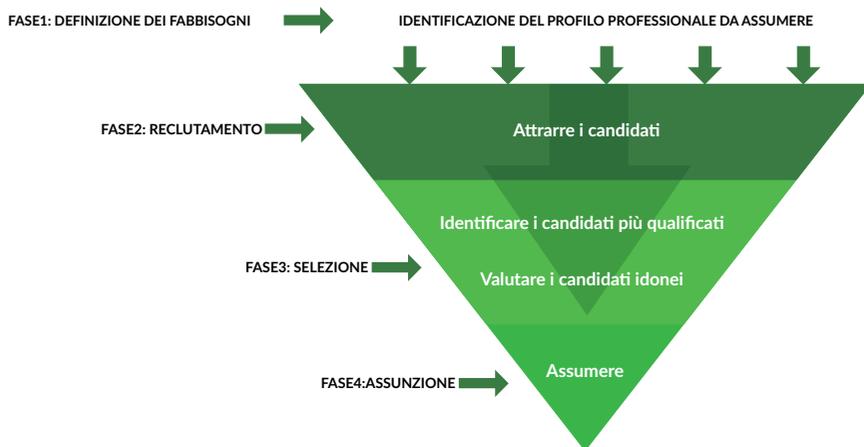
Ti sei mai domandato se esiste qualcosa che tu possa fare per incrementare la probabilità di essere assunto da una azienda per svolgere il lavoro per il quale hai studiato così duramente? In altre parole, cosa potresti fare per rendere al massimo delle tue possibilità durante il processo di assunzione o selezione del personale? Tutte le aziende assoldano il loro personale attraverso un sistema di procedure più o meno complesso in ragione della figura professionale da assumere. Bene. Ti invitiamo a leggere questo breve capitolo per imparare a conoscere il punto di vista dell'azienda quando è impegnata in tale delicato processo. Capire cosa interessa all'azienda quando realizza una selezione del personale ti aiuterà a individuare delle strategie che potresti adottare in modo da relazionarti in modo efficace con l'azienda durante tutte le fasi del processo.

In generale, il processo di assunzione del personale è articolato in quattro distinte fasi:

1. Definizione dei fabbisogni di personale
2. Reclutamento
3. Selezione
4. Assunzione

Tali fasi possono essere schematicamente rappresentate dalla seguente figura, che descrive sinteticamente le principali attività del processo di assunzione del personale.

Figura 1. Le fasi del processo di assunzione del personale



Una volta individuato il proprio fabbisogno di personale, l'azienda dovrà fare in modo di entrare in contatto con i candidati potenzialmente idonei a ricoprire il ruolo professionale che intende coprire attraverso una nuova assunzione.

A quel punto, gli esperti in selezione del personale dovranno valutare se le competenze possedute da tali candidati sono corrispondenti a quelle richieste dal profilo professionale e quindi scegliere, tra i diversi candidati, quello che sarà preferibile per il tipo di lavoro da svolgere in azienda.

Come è facile intuire osservando la figura 1, le fasi del processo di assunzione del personale si susseguono l'un l'altra disegnando una figura ad imbuto. La ragione di rappresentare tale processo attraverso una forma ad imbuto è motivata dal fatto che il numero di partecipanti al processo di assunzione si riduce man mano che si va avanti nelle attività.

È fondamentale che tu capisca quanto sia importante per una azienda gestire il processo di assunzione adottando un modello di canalizzazione ad "imbuto".

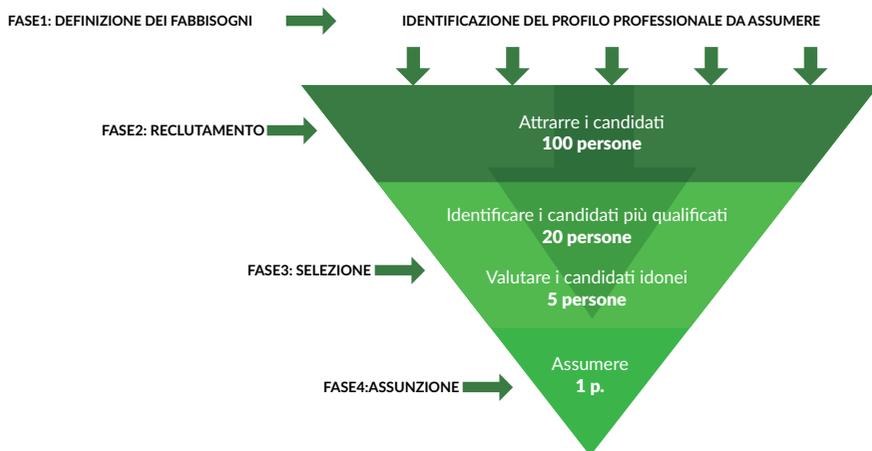
Ciò che deve esserti chiaro è che l'azienda deve bilanciare due distinte e contrapposte esigenze:

- selezionare una persona che si dimostrerà come qualificata per svolgere il lavoro richiesto una volta che verrà assunta, generando quindi dei risultati positivi per l'azienda;
- implementare un processo di assunzione del personale che non richieda un eccessivo dispendio di risorse aziendale, quali il tempo e il denaro.

Dal momento che l'azienda può selezionare una persona solo tra coloro che hanno manifestato il proprio interesse ad essere coinvolti nel processo di assunzione attraverso - ad esempio - l'invio del proprio curriculum vitae, l'obiettivo prioritario sarà quello di attrarre un ampio numero di candidati qualificati tra i quali poter scegliere quello più idoneo, sulla base di criteri di valutazione dei quali parleremo più avanti.

Tuttavia, dal momento che le procedure previste nella fase di selezione del personale hanno spesso un costo elevato per l'azienda, l'esigenza è quella di non ammettere a tale fase quei candidati che non presentano i requisiti minimi richiesti sulla base della valutazione del curriculum vitae.

Figura 2. La progressiva riduzione del numero dei candidati durante le fasi del processo di assunzione del personale



La figura 2 mostra esattamente questo meccanismo, in base al quale il numero dei candidati che hanno inviato il curriculum vitae (100 persone) si riduce progressivamente durante le fasi del processo di assunzione del personale (20 persone valutate come qualificate a seguito dello screening del curriculum vitae e poi solo 5 persone valutate come idonee al lavoro a seguito della realizzazione di alcuni test di selezione) allo scopo di concentrare le attività di selezione – che sono per l'azienda le più costose - sui candidati che mostrano man mano le maggiori potenzialità.

Adesso è opportuno scendere più nel dettaglio di ciascuna di queste fasi e delle attività nelle quali si articolano.

FASE 1. Definizione dei fabbisogni

Tale fase rappresenta il primo momento del processo di assunzione del personale e risponde ad una ben precisa domanda che ogni azienda si pone prima di procedere ad una qualunque assunzione:

Quale figura professionale dobbiamo assumere?

Durante tale fase, il management aziendale è quindi impegnato nell'analizzare quali figure professionali potrebbe essere utile assumere allo scopo di coprire una carenza e di apportare del valore aggiunto all'azienda. Adesso che sei a conoscenza dell'esistenza di questa prima fase, che cosa puoi fare per incrementare la probabilità di essere assunto?

Scegliere il tuo percorso accademico e di formazione con grande cura, prestando particolare attenzione agli sbocchi occupazionali che esso offre. Nello specifico, ti consigliamo di analizzare quanto le aziende sono interessate ad assumere i profili professionali in uscita dal corso di studio che intenderesti frequentare.

FASE 2. Reclutamento

Tale fase rappresenta il secondo momento del processo di assunzione del personale e risponde ad una ben precisa domanda che ogni azienda si pone dopo aver deciso di avere bisogno di assumere un professionista:

Come facciamo a catturare l'interesse dei candidati più qualificati?

Durante tale fase, l'azienda realizza una serie di attività per attrarre le persone potenzialmente interessate a ricoprire il profilo professionale identificato nella fase di definizione dei fabbisogni. Come abbiamo già detto, attrarre un buon numero di candidati è un primo passo importante per poter efficacemente identificare un candidato idoneo. A tal fine, l'azienda può reclutare i candidati attraverso diverse fonti, che si differenziano in ragione di quanto l'azienda e il candidato siano attivi o passivi. La figura 3 mostra le fonti di reclutamento utilizzate più frequentemente dalle aziende.

Figura 3. Le diverse fonti di reclutamento



Tuttavia, le fonti di reclutamento nelle quali l'azienda è attiva e il candidato passivo spesso necessitano di un considerevole investimento di tempo e denaro da parte dell'azienda. Per questa ragione, oggi molte aziende contano sulla sempre maggiore propensione degli individui ad avanzare di propria iniziativa la candidatura per una determinata posizione di lavoro. Un'altra cosa importante che devi sapere è che quando a necessitare di assumere una persona è una azienda pubblica - a differenza di quella privata - deve per legge effettuare un reclutamento ad "evidenza pubblica". Nello specifico, le procedure di reclutamento adottate dalle aziende pubbliche devono conformarsi ai principi di adeguata pubblicità ed imparzialità della selezione, adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti. Di conseguenza, se una pubblica amministrazione intende assumere a tempo determinato o indeterminato ha l'obbligo di pubblicare sulla gazzetta ufficiale il Bando di concorso. Ciò in linea con quanto sancito dall'Art. 97 della Costituzione che stabilisce che "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge". Tuttavia, se una azienda pubblica deve assumere un professionista per lo svolgimento di una particolare attività, da realizzarsi in un tempo ben determinato, può limitarsi a pubblicare l'avviso nell'Albo Ufficiale del suo sito internet.

Adesso che sei a conoscenza dell'esistenza di questa seconda fase, che cosa puoi fare per incrementare la probabilità di essere assunto? **Cerca di essere consapevole che cercare lavoro è - di per se stesso - "un lavoro"**. È quindi necessario che tu dedichi a tale attività parte del tuo tempo, con entusiasmo, perseveranza e fiducia nelle tue capacità. Non scoraggiarti se i tuoi primi tentativi non vanno a buon fine. Sei solo all'inizio di un lungo viaggio che ti condurrà al lavoro verso cui ti senti più portato.

Scrivi il tuo CV con grande attenzione avendo cura di personalizzarlo in funzione dell'azienda al quale decidi di inviarlo. Nello specifico:

- modella e rendi personale il tuo CV in base all'offerta di lavoro o all'evento a cui vuoi partecipare;
- sii sintetico e incisivo ed evidenzia il tuo obiettivo professionale, spiega in poche e semplici parole quali traguardi vuoi raggiungere nel tuo futuro professionale, un'informazione importante per fare capire quale lavoro vuoi fare, in quale settore e quali sono le tue ambizioni;
- dai valore a quello che sai e che sai fare. Inserisci le tue esperienze, personali, di lavoro, di stage;
- metti in evidenza gli apprendimenti che hai maturato anche in contesti formativi informali e che ti hanno consentito, ad esempio, di acquisire competenze linguistiche e informatiche, oggi particolarmente apprezzate da moltissime aziende;

- valorizza le tue soft skill, cioè le competenze relative ai processi di pensiero e cognizione, alle modalità di comportamento nei contesti sociali e di lavoro, alle modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta nei contesti lavorativi;
- non dimenticare di specificare studi ed esperienze all'estero, che accrescono le possibilità di occupazione e danno prova della tua flessibilità, curiosità e capacità di adattamento.

Allega al tuo CV la documentazione relativa alla certificazione delle tue competenze, in quanto consentirà al selezionatore di disporre di informazioni attendibili rispetto a cosa realmente sai e cosa sai fare.

Iscriviti ad un Centro per l'Impiego e/o ad una Agenzia per il Lavoro della tua città. Spesso queste organizzazioni mettono a disposizione servizi gratuiti per aiutare chi è alla ricerca di lavoro, tra i quali: servizi di orientamento, offerte di lavoro, informazioni sui contratti di lavoro, sportello tirocinio, etc. Ma fai attenzione! Non tutti i Centri funzionano allo stesso modo. Alcuni sono molto più efficienti di altri. Quindi, prima di iscriverti, prendi informazioni accurate sui Centri che operano nella tua Città e scegli quello che ti sembra offrire maggiori garanzie di qualità. Partecipa agli eventi che favoriscono i contatti tra candidati e aziende. Un esempio sono i Career Day o le Fiere del Lavoro, che possono essere organizzati dalle Università, da Istituzioni Pubbliche o direttamente dalle Aziende interessate ad assumere determinati profili professionali. Non rispondere indifferentemente a tutti gli annunci di lavoro. Prendi in seria considerazione soltanto agli annunci che coincidono perfettamente con le tue caratteristiche e i tuoi interessi professionali. A quel punto, dedicati a preparare con cura la presentazione del tuo profilo accademico e professionale in modo da catturare l'interesse dell'azienda. Usa molta cautela nel rispondere ad inserzioni di lavoro formulate in modo vago e impreciso, che riportano dati incompleti o che mettono in evidenza lavori che sembrano troppo facili da svolgere e con retribuzioni elevate. Nella migliore delle ipotesi si tratta di lavori di vendita a provvigione, cioè senza uno stipendio fisso, ma con una retribuzione commisurata a quanto si è venduto. Prima di inviare il tuo CV, informati bene sul tipo di lavoro offerto chiamando direttamente l'azienda o chi è incaricato di gestire la fase di reclutamento. Diffida dalle inserzioni che offrono lavori che necessitano prima di essere svolti della frequenza di corsi a pagamento, così come da quelle che - sempre a pagamento - offrono l'inserimento del vostro nominativo in un loro database per facilitare il vostro inserimento lavorativo. Diffida, infine, dalle inserzioni che offrono lavori a domicilio e che richiedono che il lavoratore acquisti presso l'azienda il materiale che poi dovrebbe rivendere. Utilizza in modo consapevole e mirato i social network. Il tuo obiettivo deve essere di rendere quanto più visibile possibile la tua professionalità. Iscriviti ad un social media che reputi credibile e che ti permetta di iscriverti gratuitamente. Poi prepara con cura il tuo profilo e costruisci pian piano la tua prima rete di contatti diretti. Cerca di essere

attivo nella gestione del tuo social media, utilizzando i diversi canali di ricerca che offre, l'opportunità di navigare nei gruppi che affrontano temi vicini al tuo ambito professionale e contribuisce alla discussione nei gruppi.

Gestisci la tua identità on-line in modo consapevole e professionale. Una ricerca ha recentemente evidenziato che i Direttori del Personale di molte aziende valutano come estremamente negative le seguenti informazioni ottenute visitando i profili social di potenziali candidati ad un lavoro: commenti razzisti e discriminatori, commenti e informazioni riservate sul precedente datore di lavoro, consumo di alcol e droghe, opinioni negative nei confronti di ex-datori di lavoro, inesattezze e incongruenze su competenze e titoli di studi, fotografie inappropriate. Un post inappropriato pubblicato sulla bacheca del tuo social network potrebbe costarti molto caro. Consulta regolarmente la Gazzetta Ufficiale dello stato e della Regione. Consulta anche gli Albi Ufficiali delle aziende pubbliche che, per le attività che svolgono, potrebbero offrire dei lavori di tuo interesse. All'inizio della tua carriera è infatti molto probabile che sarai impegnato in lavori a tempo determinato e circoscritti relativamente al tipo di attività da svolgere.

FASE 3. Selezione

Tale fase rappresenta il terzo momento del processo di assunzione del personale e risponde ad una ben precisa domanda che ogni azienda si pone dopo aver individuato una adeguata rosa di candidati tra i quali selezionare la persona da assumere:

Come facciamo a identificare il professionista più qualificato tra tutti i candidati che ci hanno formalmente segnalato la loro disponibilità a lavorare con noi?

Tieni presente che quando un'azienda è impegnata nel valutare la professionalità di alcuni candidati, corre sempre il rischio di commettere due grandi errori che vengono comunemente chiamati "falso negativo" e "falso positivo".

Il "falso negativo" avviene quando l'azienda rifiuta un candidato che possiede tutte le competenze necessarie per svolgere con efficienza il lavoro; il "falso positivo" avviene quando l'azienda assume un candidato privo delle competenze necessarie per svolgere con efficienza il lavoro.

Figura 4. I quattro diversi esiti della fase di selezione del personale



Come evidenziato dalla figura 4, una selezione del personale può avere successo o meno. Il successo fa riferimento all'aver correttamente indentificato sia i candidati che - avendo superato le prove di selezione - si riveleranno dei lavoratori competenti (veri positivi) una volta che verranno assunti dall'azienda, sia i candidati che - avendo fallito le prove di selezione - si sarebbero rivelati dei lavoratori non competenti (veri negativi) qualora fossero stati assunti dall'azienda. Come puoi ben vedere, il problema si verifica quando la selezione non ha successo. In questo caso l'azienda dovrà fare i conti sia con i candidati che - avendo superato le prove di selezione - si riveleranno dei lavoratori non competenti ("falsi positivi") una volta assunti, sia con i candidati che non hanno superato le prove di selezione ma che in realtà - se fossero stati assunti - si sarebbero rivelati come dei lavoratori competenti ("falsi negativi"). Come certamente comprenderai, le aziende utilizzano tutti gli strumenti a loro disposizione per avere successo nel selezionare correttamente i candidati. Infatti, l'azienda subirebbe delle perdite significative sia nel caso assumesse dei "falsi positivi", in quanto si troverebbe a dover gestire un rapporto professionale con un lavoratore non adeguatamente qualificato per quel ruolo aziendale, sia nel caso non assumesse i "falsi negativi", in quanto lascerebbe andare via un candidato qualificato che avrebbe potuto dare un valido contributo professionale all'azienda, qualora fosse stato assunto.

Alla luce di queste considerazioni, non ti sorprenderà sapere che le aziende investono molto tempo e denaro nel realizzare delle complesse prove di

selezione al fine di identificare tra tutti i candidati quello più competente e quindi più capace di generare valore per l'azienda. Esiste una vasta gamma di procedure di selezione disponibili per selezionare i candidati. Ognuna di esse presenta vantaggi e svantaggi in termini di validità (in che misura riesce a prevedere le future prestazioni lavorative del candidato) e utilità (cioè il suo rapporto costi/benefici). La tabella 1 mostra le più comuni procedure di selezione utilizzate dalle aziende e il livello di validità ed utilità attribuito a ciascuna di esse in base alla loro capacità di prevedere il livello di prestazione professionale del candidato.

Tabella 1: Le più comuni procedure utilizzate dalle aziende per selezionare i candidati

Procedura di selezione	Livello di validità e utilità	Descrizione
Intervista (o colloquio) Strutturata	Alta	Esistono due tipi di interviste strutturate: l'intervista situazionale e l'intervista comportamentale. Nell'intervista situazionale, ai candidati viene chiesto cosa farebbero in un'ipotetica situazione lavorativa. Ad esempio, a un candidato potrebbe essere chiesto: "Cosa faresti se tu dovessi gestire un cliente molto polemico? Come gestiresti la situazione?" Al contrario, nell'intervista comportamentale, ai candidati viene chiesto come hanno gestito in passato una situazione lavorativa. Ad esempio, ai candidati potrebbe essere chiesto: "Che cosa hai fatto quando hai dovuto gestire un cliente molto polemico? Come hai gestito la situazione?"
Intervista (o colloquio) Semi-strutturata	Media	È un colloquio in cui l'intervistatore (ad esempio un responsabile delle assunzioni o un supervisore) ha una conversazione con il candidato. Non esiste un protocollo fisso o una serie di domande per ciascun candidato. In effetti, è possibile che a diversi candidati vengano poste domande diverse e le domande potrebbero non essere necessariamente strettamente legate al lavoro.
Test di Personalità	Modesta	Sono strumenti psicometrici che si propongono di definire il profilo di personalità del candidato.
Test di Integrità	Media	Sono strumenti psicometrici sviluppati appositamente per valutare la tendenza dei candidati a manifestare comportamenti controproducenti, devianti e antisociali
Test Cognitivi (o test di Intelligenza)	Alta	Sono strumenti psicometrici finalizzati a fornire una valutazione della capacità dei candidati di "percepire, elaborare, valutare, confrontare, creare, comprendere, manipolare o generalmente pensare a informazioni e idee".

Procedura di selezione	Livello di validità e utilità	Descrizione
Esercitazioni di Gruppo	Media	Sono delle prove dove un gruppo di candidati - generalmente da sei a dieci persone - devono discutere e poi risolvere un problema. L'azienda è interessata a vedere come ciascun candidato si relaziona con il gruppo, con l'obiettivo di descrivere e interpretare i comportamenti dei singoli candidati e le ragioni della loro emergenza. L'assunto alla base di questa tecnica è che le dinamiche psicologiche che si innescano durante l'attività di gruppo permettono di evidenziare nei candidati una serie di competenze relazionali che sarebbe altrimenti difficile esplorare.
Prove di Performance	Alta	Sono delle prove nelle quali viene chiesto al candidato di affrontare e risolvere una situazione problematica con la quale è possibile si debba confrontare una volta che verrà assunto.
Analisi della Biografia	Media	Sono delle tecniche finalizzate a prendere informazioni sulla storia personale di un candidato sulla base dell'assunto che il suo comportamento passato - al lavoro o fuori dal lavoro - è un buon predittore del suo comportamento futuro.

Adesso che sei a conoscenza dell'esistenza di questa terza fase, che cosa puoi fare per incrementare la probabilità di essere assunto? **Preparati al colloquio.** Dal momento che è improbabile che tu possa sapere in anticipo se l'azienda ti coinvolgerà in una intervista strutturata o semi-strutturata, potrebbe esserti molto utile fare il punto sul tuo percorso e riflettere sulle domande che potrebbero metterti in difficoltà. Tieni presente quelle che sono le tue risorse e le tue potenzialità. Recupera quante più informazioni possibili sull'azienda: potranno esserti molto utili per orientare le tue risposte durante il colloquio. Prepara con cura una tua auto-presentazione: ti consentirà di comunicare in modo sintetico ma efficace le tue esperienze formative e lavorative, in modo da mettere in evidenza quelle competenze che possono farti apparire come particolarmente idoneo al profilo professionale. Gestisci il colloquio con calma ed efficacia.

È importante presentarsi come persone affidabili, concrete, propositive e attive. Dimostra che sei una persona scrupolosa, che possiede un vocabolario di termini aziendali essenziali e che non lascia niente al caso. Ascolta il tuo interlocutore con interesse facendo attenzione alle domande che ti vengono poste, evitando di dare risposte precipitose e superficiali. Assumi un atteggiamento sereno e fiducioso, evidenziando che non sei in ansia e che sei in grado di gestire lo stress. Sii sincero in ogni momento della selezione. Questo è un elemento fondamentale da tenere sempre a mente. È sempre una buona regola evitare di distorcere, edulcorare o addirittura falsificare i fatti nel maldestro tentativo di fare una buona impressione. Evita inoltra at-

teggimenti aggressivi o passivi e di chiedere com'è andata una determinata prova di selezione, in quanto potresti dare l'impressione di essere insicuro o in preda all'ansia. Fai delle domande se durante qualche prova della selezione qualcosa non ti è chiaro. Fare una domanda sensata non significa essere insicuri o impertinenti, quanto piuttosto una persona attenta e diligente, che tiene a far bene il proprio lavoro. Presta grande attenzione alla comunicazione non verbale, cioè al linguaggio del corpo. Dice moltissimo di te e di chi sei. Presta anche cura all'abbigliamento, avendo cura di capire se l'azienda preferisce un "dress code" formale o informale. Non mostrarti imbarazzato se durante una delle prove di selezione metti in evidenza – tuo malgrado – una tua debolezza.

Nessuno è perfetto. Ciò che conta è mostrare disponibilità a superare i propri limiti e a migliorare continuamente. Dimostra che sei una persona determinata e che hai un ben definito percorso di carriera. Questo fa capire al tuo interlocutore che non sei lì solo per "tentare" l'ennesima prova di selezione, ma perché ritieni che quel lavoro possa contribuire a raggiungere i tuoi obiettivi professionali e di vita.

FASE 4. Assunzione

Tale fase rappresenta il quarto e ultimo momento del processo di assunzione del personale e risponde ad una ben precisa domanda che ogni azienda si pone dopo aver deciso di assumere un professionista:

Quanto dobbiamo essere flessibili sulle condizioni contrattuali qualora il candidato che abbiamo selezionato non fosse soddisfatto della nostra proposta?

Sebbene in Italia sia presente un elevato tasso di disoccupazione, in questi ultimi anni non sono poche le aziende che faticano a trovare personale qualificato da assumere. La ragione è anche riconducibile al fatto che il numero di professionisti che cambia lavoro è aumentato considerevolmente negli ultimi anni e questo ha fatto sì che per i selezionatori sia diventato sempre più difficile convincere i candidati ad alto potenziale a scegliere l'azienda per la quale lavorano. In conseguenza di tutto ciò, una delle leve che le aziende utilizzano per convincere i candidati ad alto potenziale ad essere assunti è il miglioramento delle condizioni contrattuali inizialmente proposte.

Adesso che sei a conoscenza dell'esistenza di questa quarta fase, che cosa puoi fare per incrementare la probabilità di essere assunto alle migliori condizioni contrattuali? Poniti in modo costruttivamente propositivo quando si

tratterà di affrontare il tema delle condizioni contrattuali del tuo lavoro. Molti candidati guardano al momento della firma del contratto di lavoro come ad una piacevole formalità, una volta che si è positivamente conclusa la fase di selezione. In realtà la fase di assunzione deve rappresentare un momento da approcciare attivamente piuttosto che passivamente. Una volta assunto è molto probabile che dovrai cominciare a lavorare intensamente e alle condizioni che hai sottoscritto nel contratto di lavoro. Avrai quindi poche altre occasioni – nel breve e medio periodo - per rimettere in discussione le tue condizioni contrattuali. Di conseguenza, il modo migliore per cominciare un nuovo lavoro è assicurarti che nel contratto di lavoro che sottoscriverai siano presenti tutti i benefit che ritieni giusti in ragione della tua professionalità e del lavoro che andrai a svolgere. Rammenta che è sempre conveniente saper dare un giusto valore alle proprie competenze e non accettare condizioni contrattuali inadeguate alla propria professionalità senza aver almeno provato a migliorarle attraverso una efficace negoziazione.

Informati bene sulle condizioni contrattuali previste dal Contratto Collettiva Nazionale del Lavoro applicato dall'azienda per il tuo settore. Sarai così in grado di affrontare la conversazione quando si tratterà di questo tema durante uno dei colloqui con i selezionatori. Valuta se la proposta che ti viene offerta corrisponde in tutto o in parte alle tue aspettative e al tuo livello di preparazione. Non esprimere giudizi negativi sulle condizioni contrattuali che ti vengono inizialmente offerte, in quanto potresti inutilmente indisporre il selezionatore. Fai una tua valutazione sulla congruenza tra la proposta e le tue aspettative e – se lo ritieni necessario – chiedi qualche giorno per pensarci. Negozia le condizioni contrattuali con equilibrio e moderazione, mostrandoti disponibile a riconsiderare tutte le variabili della situazione. Ovviamente non pretendere condizioni contrattuali troppo lontane da quelle previste per la posizione che dovresti occupare, perché in tal caso rischi solo di ottenere un secco rifiuto senza possibilità di appello. In sintesi, sii deciso ma elastico. Lascia che sia il selezionatore a parlare per primo di retribuzione. Non focalizzare la tua attenzione unicamente sul denaro che ti verrà riconosciuto. Considera bene anche le prospettive di carriera e le occasioni di apprendimento che quel lavoro ti potrà offrire.

Buon lavoro!



5

A CASA OPPURE ALL'ESTERO?



Come presentarsi al meglio

Costruire il Curriculum Vitae e la Lettera di presentazione in maniera efficace è fondamentale per presentarsi al mercato del lavoro in modo vincente ed è il primo passo che ci permette di diventare attore attivo nel contesto competitivo dei nostri giorni. Quando ci auto-proponiamo alle aziende o rispondiamo ad un annuncio, il curriculum e la lettera di presentazione hanno lo scopo di farci avere un primo contatto con il mercato del lavoro, suscitare interesse in chi si occupa del processo di selezione distinguendoci dai nostri competitors.

Il Curriculum Vitae

Il curriculum è il nostro biglietto da visita, la nostra brochure di vendita, un promemoria per noi e un modo per indirizzare il colloquio di lavoro: ci aiuta a dare un'immagine coerente del nostro percorso lavorativo e di studi e ci aiuta ad ipotizzare le possibili domande che il selezionatore potrebbe porci in fase di colloquio. La costruzione del proprio curriculum vitae è un momento in cui bisogna lavorare attivamente per riuscire a trasmettere a chi lo legge tutto il nostro bagaglio culturale e professionale. Sarebbe buona norma avere due tipi di formato di curriculum, uno europeo ed uno personalizzato. A prescindere dal formato che utilizziamo nella costruzione del curriculum, c'è un ordine da seguire per far sì che chi lo legge abbia chiaro sin da subito il nostro percorso: **dati personali e recapiti, profilo professionale, percorso professionale, percorso formativo, capacità e competenze personali (conoscenze linguistiche e informatiche, competenze trasversali-organizzative, artistiche, etc), autorizzazione al trattamento dei dati personali, data e firma.**

Vediamole singolarmente.

Dati personali

Questa sezione permette al selezionatore di avere a portata di mano i nostri recapiti per poterci contattare. È utile inserire prima il nome e poi il cognome e avere cura nella scelta della foto che ci deve ritrarre in un contesto professionale e non ludico. È consigliabile inserire anche il domicilio se è diverso dalla residenza.

Profilo professionale

Consiste in una breve descrizione di quello che è il proprio ruolo ed ha lo scopo di definire le competenze tecniche e le capacità personali. Sintetizza le riflessioni su di noi, sui nostri campi di competenza, sui punti di forza e sulle nostre aspettative nei confronti del lavoro. Per creare il nostro profilo professionale è utile rispondere alle domande “chi sono” e “cosa so fare” in modo da trasmettere in modo chiaro e preciso il nostro ruolo.

Ad esempio: “Sono un assistente all’infanzia, svolgo attività di progettazione e gestione di ambienti ludici e ricreativi. Sono esperto nella conduzione e nella gestione di laboratori ricreativi utilizzando strumenti e tecniche psicopedagogiche”. Inserire il profilo professionale all’inizio del curriculum è molto importante in quanto permette a chi legge di avere subito chiaro il ruolo del candidato e serve ad attirare l’attenzione. Il profilo professionale, inoltre, ci torna utile per scrivere la lettera di presentazione e per prepararci al colloquio di selezione.

Percorso lavorativo

In questa sede vanno elencati, in ordine cronologico, i nomi delle aziende per le quali abbiamo lavorato specificando il settore, il prodotto, la sede, i ruoli, le responsabilità, le attività svolte e se vogliamo i risultati conseguiti. È opportuno focalizzarsi sulle esperienze lavorative che danno un valore aggiunto alla candidatura. Nello specifico, inserire campi separati per ogni esperienza, iniziando a descrivere quelle più recenti. Se l’esperienza lavorativa è limitata, è opportuno descrivere prima l’istruzione e i percorsi di formazione professionale svolti, nonché menzionare eventuali esperienze di volontariato o tirocini che attestino l’esperienza lavorativa maturata. Per una posizione in cui non abbiamo maturato una precedente esperienza, è necessario evidenziare le attitudini che potrebbero essere utili per quel ruolo. Per esempio, se ci si sta candidando per una posizione manageriale, ma non abbiamo mai svolto questo ruolo, va enfatizzato che la precedente posizione lavorativa implicava

responsabilità significative e compiti decisionali (delega, coordinamento, formazione dello staff, eccetera).

Percorso formativo

In questa sezione vanno riportare le informazioni in merito a:

- studi (diploma-laurea ottenuto, nome scuola, anno di conseguimento, votazione finale);
- corsi di specializzazione;
- corsi di formazione (quale corso, quando, dove, durata);
- corsi di lingua;
- corsi di informatica.

Si consiglia di:

- inserire voci separate per ogni corso, iniziando con le esperienze più recenti;
- evitare di utilizzare solo acronimi;
- riportare l'elenco delle principali materie studiate o delle competenze acquisite;
- illustrare le tecniche professionali acquisite, focalizzandosi sulle competenze professionali che possano rappresentare un punto di forza.

Capacità personali

È la descrizione delle capacità e delle competenze linguistiche, comunicative, organizzative, gestionali, informatiche, etc., acquisite e messe in atto nel corso della carriera professionale e formativa e anche nell'ambito della propria sfera di interessi. In questa sezione si possono descrivere competenze e capacità acquisite anche in contesti non lavorativi ma che danno un valore aggiunto al nostro profilo.

Lingue straniere

Specificare il livello di conoscenza, indicando anche il tipo di conoscenza (parlata, scritta, tecnica, commerciale, etc.) e spiegando come la lingua è stata acquisita (un corso di formazione o un soggiorno all'estero).

Capacità comunicative

Indicare abilità e attitudini a stabilire e gestire rapporti con altre persone utilizzando modalità di comunicazione appropriate.

Competenze organizzative e gestionali

Si riferiscono alla capacità di scegliere, decidere e attuare la strategia più adeguata nel contesto specifico in cui si opera. Solitamente riguardano il proprio comportamento professionale e sono descritte con la formula “essere in grado di ...”, “essere capace di ...”. Ad esempio: “Sono capace di organizzare in maniera autonoma l’agenda del direttore commerciale e gli appuntamenti dei venditori”.

Competenze professionali

Descrivono la padronanza di una determinata tecnica o tecnologia connessa all’esercizio della professione. Ad esempio: “Sono in grado di operare su macchine utensili attraverso l’utilizzo di programmi...”.

Conoscenze informatiche

Si riferiscono a programmi, pacchetti software conosciuti e livello d’uso; linguaggi di programmazione; internet e alla gestione della posta elettronica.

Altre competenze

Questa sezione ci consente di elencare le competenze che non hanno trovato spazio nei campi precedenti e che si ritiene possano concorrere a tracciare un quadro più esauriente delle capacità personali.

È possibile inserire ulteriori sezioni dove indicare informazioni quali: possesso di patenti; iscrizione alle liste di collocamento mirato ai sensi della Legge 68/99; etc.

Da non dimenticare di inserire l’autorizzazione al trattamento dei dati personali: “Autorizzo il trattamento dei miei dati personali presenti nel cv ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modifiche e del GDPR (Regolamento UE 2016/679)”, data e firma.

Tipi di Curriculum Vitae

È possibile scegliere come fare il proprio curriculum vitae in base a quelle che sono le nostre esperienze.

Vediamo di seguito i tre modelli principali: **curriculum cronologico**, **curriculum funzionale** e **curriculum europeo**.

Il curriculum cronologico

In questo modello, il percorso lavorativo e di studi viene descritto secondo un ordine cronologico inverso: partendo dagli incarichi più recenti si arriva a quelli più datati, riportando risultati e responsabilità. Questo tipo di curriculum fornisce un quadro complessivo della persona tracciandone l'evoluzione professionale. È utile quando il percorso lavorativo mostra una crescita e uno sviluppo, quando l'obiettivo lavorativo è simile all'esperienza più recente. Non è indicato costruire un curriculum cronologico quando l'obiettivo professionale è molto diverso dall'esperienza pregressa, quando il percorso lavorativo è frammentario, si è rimasti a lungo fuori dal mercato del lavoro e quando abbiamo cambiato lavoro frequentemente.

Facciamo un esempio:

Da - a	Da dicembre 2014 ad oggi
Ruolo:	Assistente all'infanzia.
Azienda:	XXXXXX - Roma
Attività svolte:	Mi occupo dei laboratori espressivi e ricreativi e delle tecniche di animazione con lo scopo di fornire ai bambini un coretto sviluppo psico-pedagogico e il raggiungimento della loro autonomia.

Il curriculum funzionale

Raggruppa esperienze affini enfatizzando quelle più coerenti con il profilo ricercato. Consiste nell'insieme delle qualifiche professionali, senza seguire un ordine cronologico e senza indicare cronologicamente le aziende per le quali abbiamo lavorato. È il modello adatto per chi intende cambiare settore o funzione.

La decisione di utilizzare un curriculum funzionale deve essere valutata con attenzione.

È utile scegliere di creare un curriculum funzionale quando l'obiettivo professionale differisce molto dalle esperienze pregresse, quando si vogliono

evidenziare capacità non sfruttate nelle recenti esperienze di lavoro, quando l'esperienza lavorativa è maturata in contesti diversi e scollegati tra loro e quando si vuole rientrare nel mercato del lavoro dopo un periodo di assenza. Lo scopo del curriculum funzionale è quello di descrivere le attività svolte nei vari settori evitando di indicare i periodi e facendo una lista delle aziende in cui abbiamo svolto la nostra attività.

Facciamo un esempio:

Organizzazione

Sviluppo, in costante contatto con la responsabile della struttura, di nuove metodologie di interazione creativa con i bambini. Gestione delle entrate e delle uscite dei bambini dalla struttura. Pianificazione dei turni degli operatori.

Risultati

Gestione dei principali gruppi ricreativi delle ultime classi e della interazione con i genitori al fine di stabilire un'efficace comunicazione delle attività e dello sviluppo psico-fisico dei bambini.

Il curriculum europeo o europass

Un modello standardizzato che offre la possibilità di presentare in modo chiaro e completo l'insieme delle informazioni relative alle proprie qualifiche e competenze; consente di uniformare la presentazione di titoli di studio, esperienze lavorative e competenze individuali.

Facciamo un esempio:

Date	01/2004 ->
Lavoro o posizione ricoperti	Assistente amministrativo
Principali attività e responsabilità	Analisi Curriculum Vitae, gestione dei colloqui, rapporto con la clientela (fornitori, pubblico, personale interno), gestione dei contratti e delle buste paga
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Cooperativa Tirrenica, Via Enrico Fermi 45 - 45133 Bologna
Tipo di attività o settore	Cooperativa Tirrenica, Via Enrico Fermi 45 - 45133 Bologna
Tipo di attività o settore	Settore amministrativo

Alcune linee guida

È utile considerare alcuni punti sia in fase di costruzione del curriculum che in una fase successiva:

- controllare che non vi siano errori di ortografia, punteggiatura e grammaticali;
- aggiornare e revisionare il curriculum adattandolo ai diversi contesti cui ci si rivolge;
- descrivere responsabilità specifiche;
- sottolineare il proprio percorso professionale in modo che risulti vincente;
- usare uno stile diretto con frasi brevi e semplici;
- utilizzare il presente per la propria occupazione attuale e il passato per esperienze pregresse;
- evidenziare le frasi più rilevanti con l'utilizzo del maiuscolo, del grassetto, del corsivo;
- cercare di non superare due o tre pagine: i selezionatori non hanno tempo.

Cerchiamo di soffermarci anche su cosa non scrivere:

- non usare abbreviazioni o sigle;
- non inserire informazioni personali se non sono di supporto all'obiettivo professionale;
- non usare strani formati di carta, stile o colori eccentrici;
- non lasciare intervalli temporali tra le esperienze professionali.

La lettera di presentazione

La lettera di presentazione è uno dei principali strumenti di ricerca attiva del lavoro, il cui obiettivo principale è quello di catturare l'interesse del selezionatore per ottenere un appuntamento conoscitivo presso l'azienda. La lettera accompagna il curriculum vitae e per tale motivo è anche definita lettera di accompagnamento.

La lettera di presentazione deve essere:

- **chiara** (curata nell'impaginazione, scritta ordinatamente);

- **precisa** (concreta, senza errori ortografici);
- **facile da leggere** (stile succinto, diretto e scorrevole, uso della prima persona);
- **breve** (non deve superare la lunghezza di una pagina, lettere più lunghe solitamente stancano e non vengono lette);
- **personale** (è importante che sia il candidato stesso a scrivere la lettera perché deve riflettere la sua personalità).

6 consigli utili

1. La lettera di accompagnamento non deve riportare le stesse informazioni riportate nel curriculum ma deve descrivere il nostro profilo professionale sottolineando la coerenza con la posizione ricercata, specificare il motivo per cui si pensa di essere adatti all'impiego.
2. Una lettera di presentazione deve comprendere: i dati del mittente: nome e cognome, indirizzo, numero di telefono ed e-mail scrivendo i dati sul foglio in alto a sinistra; i dati del destinatario: nome dell'azienda, nome della persona ed indirizzo mettendo i dati in alto a destra.
3. È consigliato rivolgersi ad una persona con una frase del tipo: "Egregio Dottore/Signore" per gli uomini, o "Gentile Dottoressa/ Signora" per le donne, al fine di evitare che la lettera arrivi nell'ufficio sbagliato o che venga cestinata. Nel caso in cui non si conoscesse il nominativo della persona incaricata della selezione ci si può rivolgere al direttore del personale oppure al responsabile della selezione aziendale.
4. Nel campo relativo all'oggetto della lettera occorre indicare il riferimento o il codice numerico della posizione se si risponde ad un'inserzione. In caso di autocandidatura scrivere semplicemente "candidatura per la posizione di/ messa a disposizione per l'incarico di..."; "invio cv".
5. La lettera di presentazione non deve essere uguale per tutti i destinatari, ma va personalizzata di volta in volta a seconda della richiesta specifica e delle caratteristiche dell'azienda. Quindi, è indispensabile cercare informazioni sull'azienda e inserire nel testo le parole chiave dell'annuncio di lavoro o utilizzare frasi che rimandano al settore dell'azienda di riferimento.
6. La lettera si conclude con una frase, volta ad ottenere un appuntamento telefonico o di persona. Non bisogna dimenticare di firmare la lettera, generalmente in basso a destra, mentre in basso a sinistra vanno segnati data e luogo.



6

STUDIARE E LAVORARE SI PUÒ?



La prima esperienza al lavoro: il tirocinio formativo

Che cos'è un tirocinio

Il tirocinio è un'esperienza temporanea tramite cui un'azienda offre a un tirocinante la possibilità di conoscere attivamente una professione e inserirsi nel mondo del lavoro.

Ha lo scopo principale di apprendimento e formazione, volto ad arricchire quel bagaglio di conoscenze e competenze pratiche che difficilmente le scuole e le università forniscono.

Il tirocinio è pertanto un modo sia per sperimentarsi in un ambito di proprio interesse, sia per testare le proprie attitudini. Non è un rapporto di lavoro, ma un percorso formativo che puoi svolgere presso un'azienda, un Ente Pubblico o uno studio professionale.

Rappresenta pertanto un'occasione per favorire una conoscenza mirata di una professione o di un mestiere e quindi di formarsi direttamente sul campo.

Per il tirocinio sono necessari due documenti.

1. La convenzione: stipulata dall'azienda ospitante con un ente promotore, contiene i dati legali relativi ai due soggetti e gli aspetti normativi che regolano il contratto di stage.
2. Il progetto formativo individuale: contiene i dettagli relativi al percorso formativo dello stagista, ovvero i nominativi dei tre soggetti coinvolti (tirocinante, azienda, ente promotore), i nominativi dei tutor designati, data di inizio, durata, rimborso previsto, attività, sede e orari di svolgimento, obiettivi, eccetera.

Chi può farlo

In linea generale i tirocini si rivolgono a:

- soggetti in stato di disoccupazione o lavoratori a rischio disoccupazione;
- soggetti beneficiari di misure per il sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- soggetti già occupati in cerca di altra occupazione;
- soggetti disabili;
- soggetti svantaggiati.

Per svolgere un tirocinio è necessario che tu sia maggiorenne. Alcune regioni consentono però che anche chi abbia compiuto sedici anni di età e abbia svolto almeno dieci anni di scuola dell'obbligo e/o conseguito una qualifica professionale possano prendere parte all'attività formativa.

I tirocini più comuni sono quelli di inserimento e reinserimento lavorativo. Pertanto il primo passo da compiere prima di intraprendere il percorso formativo è l'ottenimento dello status di disoccupato mediante il rilascio della DID (diponibilità immediata al lavoro) ed entro 30 giorni dalla DID la stipula del Patto di Servizio (PDS) presso il centro per l'impiego della tua zona.

Come si svolge

Il tirocinio si configura come un rapporto tra tre soggetti: il tirocinante, l'azienda (pubblica o privata) e l'ente promotore. Poco prima di iniziare il tirocinio, avrai modo di leggere e successivamente firmare il "Progetto Formativo" all'interno del quale troverai tutte le informazioni che caratterizzeranno il tuo personale percorso formativo. Tra i dati presenti nel progetto troverai:

- i tuoi dati personali,
- i riferimenti dei tutor,
- gli estremi dell'azienda e delle assicurazioni,
- il profilo professionale e le attività ad esso collegate,
- i dettagli riferiti ai giorni e agli orari di frequenza del tirocinio
- l'importo del rimborso che riceverai mensilmente a titolo di indennità di partecipazione al tirocinio.

Nel progetto formativo deve essere indicato il numero di ore giornaliere e settimanali che verranno svolte sempre affiancati dal tutor indicato. La durata minima è di 20 ore settimanali e non può superare l'orario previsto dal contratto collettivo applicato dall'azienda ospitante. Esiste l'impossibilità di prestare attività formativa di notte e nei giorni festivi, esclusi i casi specifici in cui la mansione lo preveda (ad esempio panificatore). Alla fine del periodo di formazione, se raggiungerai almeno il 70% delle presenze, ti verrà consegnato un attestato che indicherà le competenze acquisite e le mansioni svolte.

Durata

In relazione alla tipologia del soggetto coinvolto e alla Regione, il tirocinio ha una durata compresa tra i 2 e i 24 mesi. Nello specifico, per i tirocini di inserimento/reinserimento la durata può avere una durata massima di 6 o 12 mesi in base alla normativa regionale di riferimento, mentre per i tirocini rivolti ai disabili la stessa può essere estesa fino a 24 mesi. Non essendo un rapporto di lavoro, il tirocinante non ha diritto a ferie e permessi retribuiti ma il tirocinio potrà essere sospeso per maternità, infortunio o malattia di durata pari o superiore ai 30 giorni e per periodi di chiusura aziendale di almeno 15 giorni. Il tirocinio può inoltre essere interrotto in qualsiasi momento sia dal tirocinante che dall'azienda, senza vincoli di preavviso.

Indennità di partecipazione del tirocinio

All'azienda spetta l'obbligo di corrispondere un'indennità al tirocinante. L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima del 70% su base mensile.

L'importanza del tutoraggio

L'attività di tutoraggio garantisce la presenza di due tutor che hanno la funzione di agevolare il tirocinante nell'esperienza di tirocinio. Il tutor ha infatti il compito di supportare il processo di apprendimento del tirocinante, controllare durante il percorso di tirocinio che lo stesso si svolga in coerenza con gli obiettivi previsti nel progetto formativo e intervenire tempestivamente laddove ravvisi significativi scostamenti non concordati. Durante la tua forma-

zione quindi non sarai mai solo, potrai far riferimento a due figure principali che saranno sempre a tua disposizione:

1. il tutor aziendale, che sarà la tua persona di riferimento in azienda, avrà il compito di affiancarti e supportarti nelle attività previste dal tuo progetto formativo. Ti sosterrà metodologicamente, cercando di costruire per te un percorso “su misura” attraverso compiti atti a farti raggiungere gli obiettivi e le competenze prefissate;
2. il tutor dell'Ente Promotore, che sarà il responsabile del buon andamento del tirocinio. La sua funzione sarà supportarti soprattutto a fronte di eventuali problematiche e tutelarti qualora non vi sia corrispondenza tra le attività previste dal progetto formativo e quelle che effettivamente svolgerai in azienda.

Cosa fare per avviare un tirocinio

Per intraprendere un percorso di tirocinio formativo, puoi rivolgerti ad un Consulente della Fondazione Lavoro. Consulta l'elenco dei Consulenti del Lavoro della Fondazione al seguente indirizzo www.fondazionelavoro.it il Consulente del Lavoro più vicino a te potrà accompagnarti per tutto il percorso, supportandoti dall'inizio alla fine della tua formazione.



7

COME PASSARE DALLO STUDIO AL LAVORO?



Misure formative di politiche attive del lavoro

La prospettiva innovativa del modello di apprendimento duale - che valorizza l'ambiente di lavoro come luogo di apprendimento - favorisce la formazione e l'occupazione dei giovani contrastando la dispersione scolastica e l'esclusione sociale. L'apprendimento in modalità duale si rivolge a quei giovani che vogliono IMPARARE LAVORANDO, conseguire una qualifica professionale o un titolo di studio direttamente sul campo, arrivare più competitivi e preparati per l'inserimento nel mercato del lavoro. Gli strumenti disponibili sono:

Apprendistato duale	Alternanza rafforzata	Impresa formativa simulata (ifs)
<p>È un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani.</p> <p>È un rapporto di lavoro a causa mista in cui si integrano formazione e lavoro</p> <p>Destinatari dei percorsi di apprendistato di I livello sono i giovani tra 15 e 25 anni, non compiuti.</p> <p>Destinatari dei percorsi di apprendistato di III livello sono i giovani tra 18 e 29 anni.</p>	<p>È una metodologia didattica che consiste in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro presso un soggetto ospitante che deve essere realizzata per almeno 400 ore annue (da qui la denominazione "rafforzata").</p> <p>Il percorso formativo viene attuato, verificato e valutato sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica/formativa</p>	<p>È una metodologia didattica che intende riprodurre nell'ambito di un'istituzione scolastica/formativa (es. da parte di una classe di studenti/allievi) il modo di operare di una impresa negli aspetti che riguardano l'organizzazione, l'ambiente, le relazioni e gli strumenti di lavoro (impresa virtuale degli studenti/allievi)</p>
<p>Il giovane è un lavoratore a tutti gli effetti</p>	<p>Il giovane rimane un allievo dell'istituzione formativa</p>	<p>Il giovane rimane un allievo dell'istituzione formativa</p>

L'apprendistato duale

È un **approccio formativo**, mutuato dalla cultura tedesca, che integra formazione e lavoro allo scopo di consentire la transizione dei giovani dal sistema dell'istruzione e formazione al mercato del lavoro e permette il conseguimento dei seguenti titoli formativi:

- **apprendistato di I livello:** qualifica e diploma professionale (leFP), diploma di istruzione secondaria superiore (Licei, Istituti Tecnici e Istituti Professionali) e certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS);
- **apprendistato di III livello o di alta formazione e ricerca:** diploma tecnico superiore (ITS), titoli universitari e post universitari (Università e centri di ricerca, master, dottorati).

L'Apprendistato è un **contratto a tempo indeterminato**, finalizzato all'occupazione dei giovani e al primo inserimento lavorativo attivabile da datori di lavoro privati di tutti i settori economico produttivi.

La sua **caratteristica principale** è il **contenuto formativo**: in azienda è possibile acquisire le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito formativo. Per attivare un contratto di apprendistato deve essere stipulato una CONVENZIONE o PROTOCOLLO tra datore di lavoro e istituzione formativa in cui sono indicati il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro nonché i criteri generali per la realizzazione del percorso (Tipologia del percorso, Durata, Modalità di individuazione dei destinatari, Piano Formativo Individuale).

La **durata minima** è di **6 mesi** e non può essere superiore a:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di leFP;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di leFP;
- 1 anno per il conseguimento del diploma di leFP per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
- 1 anno a seconda delle annualità dell'ITS;
- il numero di anni di durata del percorso ordinamentale per il conseguimento della Laurea Triennale, Laurea Magistrale e a CU, Master di I e II livello, Dottorato di Ricerca, AFAM, Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il contratto può essere **prorogato** in presenza di particolari esigenze legate ad un progetto di ricerca. In tal caso il datore di lavoro deve inviare tempestivamente, in accordo con l'apprendista, la comunicazione formale e la richiesta di proroga fino a un anno mediante: modifica della C.O. e del PFI, eventuale modifica/prolungamento della validità del protocollo

Si definisce **Formazione Interna** quella effettuata sul posto di lavoro, durante l'orario di lavoro, e **Formazione Esterna** quella erogata dalle istituzioni formative.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla norma i percorsi formativi prevedono periodi di formazione esterna, presso l'ente formativo. Per l'Apprendistato di I livello fino al:

- 60% dell'orario per il secondo anno;
- 50% per il terzo e quarto anno;
- nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno, fino al 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno.

Per l'Apprendistato di III livello fino al 60% del numero di ore frontali previste nel percorso ordinamentale. Gli apprendisti possono essere inseriti in gruppi classe di soli apprendisti, oppure in gruppi classe di I, II o III anno dei percorsi ordinari di leFP. I giovani assunti in apprendistato possono essere sempre inseriti in gruppi classe con la contemporanea partecipazione di allievi in alternanza scuola - lavoro rafforzata ed in apprendistato.

Si prevedono due momenti di libero recesso per le parti:

- periodo di prova iniziale;
- termine del periodo formativo, con preavviso.

Al conseguimento del titolo, se non viene esercitata la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa. Permette di prorogare il contratto di un altro anno oppure costituisce giustificato motivo di licenziamento. Il contratto di apprendistato di ricerca può essere **prorogato** in presenza di particolari **esigenze legate ad un progetto di ricerca**.

L'alternanza scuola lavoro (pcto) e l'alternanza rafforzata

L'Alternanza Scuola Lavoro è una metodologia didattica, trasversale a tutti i canali del sistema scolastico e formativo – introdotta in forma obbligatoria nel nostro sistema formativo con la L. 107/2015 - consistente in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro - presso un soggetto ospitante - attuate, verificate e valutate sotto la responsabilità dalle istituzioni scolastiche/formative. La legge di Bilancio 2019 ha disposto la ridenominazione dei percorsi di alternanza scuola lavoro in “percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento” (PCTO) ridefinendo la durata complessiva in ragione dell'ordine di studi (licei, istituti tecnici e istituti professionali) nell'arco del triennio finale dei percorsi. Il numero minimo consentito di ore da svolgere è di:

- 150 per gli istituti tecnici;
- 90 per i licei;
- 210 per gli istituti professionali.

I PCTO, che le istituzioni scolastiche promuovono per sviluppare le competenze trasversali, contribuiscono ad esaltare la valenza formativa dell'orientamento in itinere, laddove pongono gli studenti nella condizione di maturare un atteggiamento di graduale e sempre maggiore consapevolezza delle proprie vocazioni, in funzione del contesto di riferimento e della realizzazione del proprio progetto personale e sociale, in una logica centrata sull'auto-orientamento.

L'Alternanza Rafforzata è una metodologia didattica che consiste in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro presso un soggetto ospitante (azienda) che deve essere realizzata per almeno 400 ore annue (da qui la denominazione “rafforzata”). Il percorso formativo complessivo viene attuato, verificato e valutato sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica/formativa in base al Piano Formativo Individuale; il presidio della formazione presso l'azienda deve essere garantito attraverso l'attività di tutoraggio, in stretto raccordo con il collegio docenti e con un minimo di due visite per allievo. I percorsi in alternanza e PCTO sono organizzati sulla base di **convenzioni tra l'istituzione formativa e l'azienda ospitante**, ma non si configurano come un rapporto di lavoro. L'alternanza si realizza svolgendo attività all'interno e all'esterno della scuola, in un percorso ideale che parte dalla didattica laboratoriale e giunge al rapporto di collaborazione fra Ente di Formazione, studenti ed imprese ospitanti.

La progettazione dei PCTO deve contemperare tre dimensioni:

- la dimensione curriculare;
- la dimensione esperenziale;
- la dimensione orientativa.

Queste tre dimensioni devono essere integrate in un percorso unitario che miri allo sviluppo di competenze sia trasversali che tecnico – professionali, utili allo studente negli studi e nelle scelte di vita, spendibili sia nel mondo del lavoro che nella eventuale successiva formazione. L'acquisizione delle **competenze trasversali** permette allo studente di arricchire il proprio patrimonio personale con una serie di conoscenze, abilità e atteggiamenti che gli consentono di assumere comportamenti adeguati rispetto alle diverse situazioni in cui si può venire a trovare, dalla più semplice alla più complessa. Nell'ambito delle **competenze trasversali** declinate dalla Raccomandazione del Consiglio UE gli elementi di competenza specifici che devono essere presi come principale riferimento sono:

- competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare;
- competenza in materia di cittadinanza;
- competenza imprenditoriale;
- competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

Oltre a quelle sopra elencate, le competenze trasversali oggi maggiormente richieste dal mondo imprenditoriale sono anche quelle digitali, green e tecnologiche, da molti ritenute strategiche per affrontare le sfide e stare al passo con i cambiamenti e il progresso tecnologico, oltre che socio-economico. L'attività didattica, quindi, deve mirare a promuovere un processo culturale in cui le competenze trasversali, siano le componenti essenziali per affrontare la complessità del reale ed attivino nei giovani una maggiore sensibilità nel guardare il contesto in cui vivono e operano. I percorsi PCTO per essere efficaci richiedono un'accurata attività di progettazione, gestione e valutazione da impostare in maniera flessibile e resa funzionale ai seguenti fattori:

- contesto territoriale in cui si colloca l'istituto;
- scelte generali della scuola (presenti nel PTOF), in particolare alle priorità relative alle competenze trasversali da promuovere e in continuo raccordo con le azioni di orientamento;
- diversa natura e tipologia degli indirizzi di studio (licei, istituti tecnici e istituti professionali) data anche la varietà del monte ore minimo e la possibilità di attuare i percorsi con modalità differenti ed integrate.

Al termine del percorso, l'istituzione scolastica sintetizza i risultati della valutazione effettuata congiuntamente dal tutor scolastico e dal tutor aziendale

nella certificazione finale delle competenze acquisite. Il documento che riporta la certificazione finale delle competenze acquisite dagli studenti al termine del percorso di studi è rappresentato dal curriculum dello studente, allegato al diploma finale rilasciato in esito al superamento dell'esame di Stato.

L'Impresa Formativa Simulata (IFS)

L'Impresa Formativa Simulata è una metodologia didattica che intende riprodurre nell'ambito di un'istituzione formativa il modo di operare di un'impresa negli aspetti che riguardano:

- l'organizzazione;
- l'ambiente;
- le relazioni;
- gli strumenti di lavoro.

Si realizza attraverso la costituzione di una impresa virtuale animata dagli allievi di una classe, che svolge un'attività produttiva/di erogazione servizi facendo riferimento ad una impresa reale (impresa tutor).

L'impresa tutor (o "madrina") deve essere disposta ad effettuare interventi informativi/formativi agli allievi, rendendosi disponibile per visite degli allievi presso l'impresa e/o supervisionare lo svolgimento di un progetto didattico.

L'impresa tutor si impegna a trasmettere agli allievi informazioni relative al proprio modello organizzativo e operativo attraverso testimonianze dirette in aula e in impresa. Collabora con l'istituzione formativa nell'impostazione dell'IFS e nella sua gestione al fine di realizzare un collegamento con le attività lavorative reali nel progettare ruoli e compiti dei singoli allievi in situazione. La partecipazione alle attività di un'IFS come impresa tutor consente al datore di lavoro interessato ad accogliere gli studenti in successivi percorsi di alternanza scuola-lavoro o ad assumerli in apprendistato di I livello, di frequentare le classi per conoscere i potenziali ospiti/apprendisti e allo stesso tempo di far conoscere loro la realtà aziendale, i prodotti, le modalità organizzative ed operative, così da favorirne il futuro inserimento. Infatti l'IFS consentendo di ricostruire in laboratorio il modello operativo di un'impresa vera costituisce un valido strumento per l'acquisizione da parte degli allievi di competenze direttamente spendibili nel mercato del lavoro attraverso:

- il problem solving;
- il learning by doing;

- il cooperative learning;
- il role playing.

Nell'IFS il datore di lavoro svolge la funzione di impresa tutor ed è chiamato a:

1. Supportare la definizione del progetto.
2. Erogare interventi informativi/formativi agli allievi;
3. Rendersi disponibile per visite degli allievi presso l'impresa;
4. Supervisionare lo svolgimento del progetto.

L'impresa tutor garantisce la coerenza tra il modello organizzativo e operativo reale e quello simulato dagli allievi, collaborando con il CFP nella definizione del progetto di IFS e nella valutazione dei risultati. Inoltre si impegna a trasferire agli allievi informazioni relative al proprio modello organizzativo ed operativo attraverso testimonianze dirette in aula e in impresa.

the *Journal of Applied Social Psychology* (1971) and *Journal of Personality and Social Psychology* (1972). The *Journal of Applied Social Psychology* was the first journal to publish empirical research on the effects of the self on social behavior.

There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.

There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.

There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.

There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.

There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.

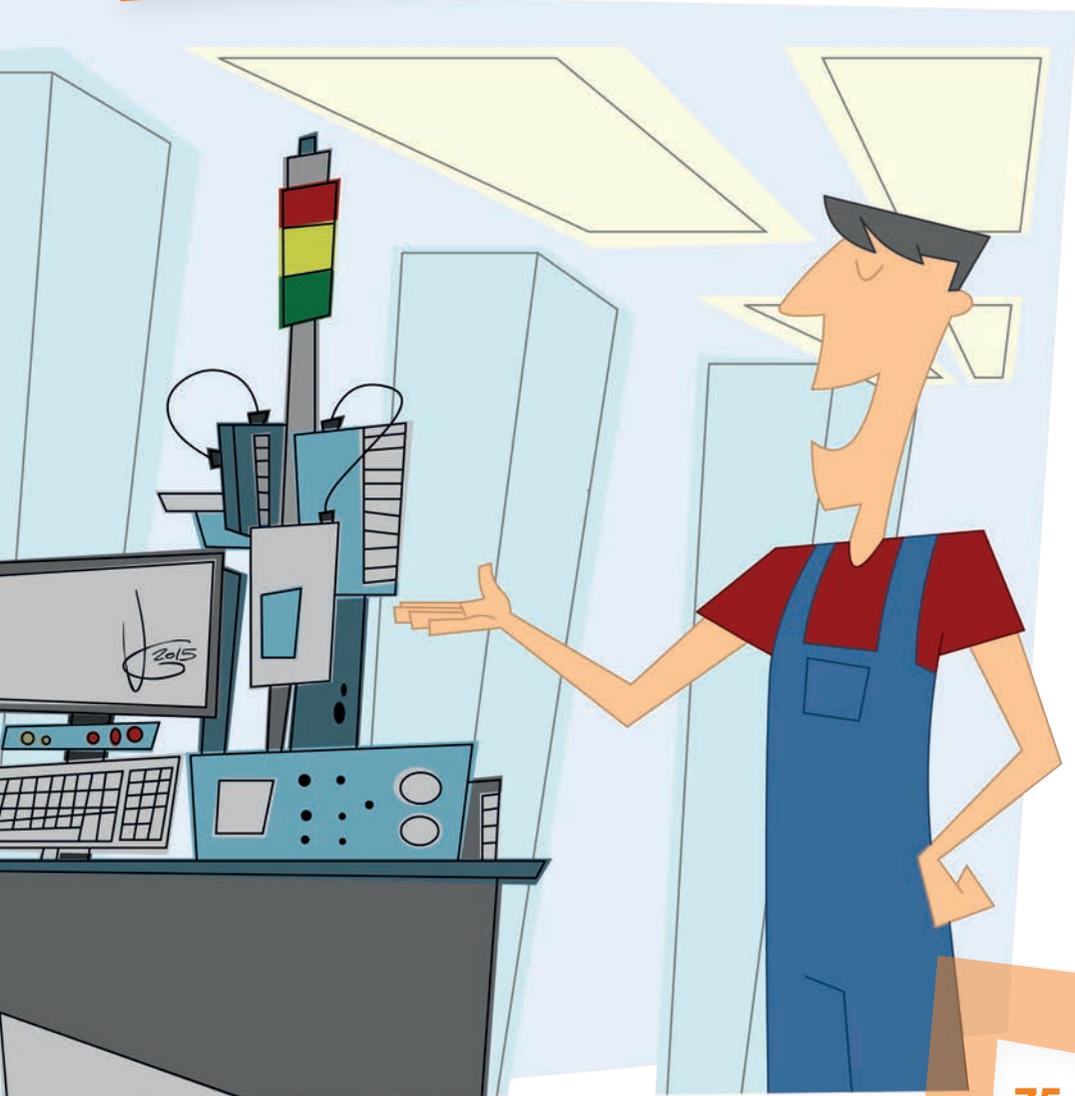
There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.

There are several reasons why the self has become a central concept in social psychology. First, the self is a central concept in many other disciplines, such as psychology, sociology, and anthropology. Second, the self is a central concept in many theories of social behavior, such as social identity theory, self-categorization theory, and social identity theory. Third, the self is a central concept in many empirical studies on social behavior.



8

ANDARE ALL'ESTERO



Tirocinio e lavoro con EURES, la mobilità professionale in Europa

Cosa è EURES?

EURES - European Employment Services - (Servizi Europei per l'Impegno) è una rete di cooperazione creata per agevolare il libero movimento dei lavoratori nei 27 paesi dell'UE, oltre che in Svizzera, Regno Unito, Islanda, Liechtenstein e Norvegia. Istituita nel 1994 come rete tra i servizi pubblici per l'impiego nei paesi UE/SEE coordinata dalla Commissione europea; hanno aderito poi anche altre organizzazioni, come i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, in qualità di partecipanti a partenariati specifici nelle regioni caratterizzate da alti livelli di pendolarismo transfrontaliero. La rete è costituita dall'Ufficio europeo di coordinamento (ECO), dagli organismi nazionali di coordinamento (NCO), dai partner di EURES e dai partner associati di EURES. Fra i partner della rete possono esservi servizi pubblici per l'impiego (SPI), servizi per l'impiego privati (PRES), sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro e altri importanti soggetti del mercato del lavoro. I partner forniscono servizi di informazione, collocamento e assunzione ai datori di lavoro e alle persone in cerca di un impiego, mentre gli uffici di coordinamento europeo e nazionali presiedono all'organizzazione delle attività rispettivamente a livello europeo e nazionale. EURES è stata oggetto di una riforma nel 2016, al fine di renderla più forte e più efficiente in quanto strumento inteso a facilitare la libera circolazione e a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro europeo. Uno degli obiettivi principali del regolamento EURES è di espandere e ampliare la rete per avere un numero maggiore di organizzazioni partecipanti offrendo più informazioni, orientamenti e servizi di reclutamento ad un pubblico sempre più vasto di persone in cerca di occupazione e di datori di lavoro in tutta Europa. A tale scopo, tutti gli Stati membri dell'UE e del SEE devono porre in essere, nei loro rispettivi paesi, dei sistemi nazionali affinché le organizzazioni siano ammesse a diventare membri e partner di EURES. Qualsiasi organizzazione che fornisca servizi di collocamento è invitata ad aderire alla rete qualora soddisfi i criteri comuni stabiliti dal regolamento, nonché i requisiti e le procedure del pertinente sistema nazionale di ammis-

sione. EURES è stata istituita poiché si ritiene che la mobilità professionale sia sempre una fonte di potenziamento e crescita per tutti gli attori coinvolti: il lavoratore mobile si apre a nuove esperienze culturali, personali e professionali e l'azienda che trae vantaggio da uno staff multiculturale caratterizzato da approcci diversi e complementari nonché da un know-how ed una storia professionale unici. La circolazione delle persone significa circolazione delle culture, delle menti, delle idee e porta ad una contaminazione positiva tra i lavoratori e i cittadini europei. La mobilità è altresì una delle misure promosse dalla Commissione Europea per rafforzare la cittadinanza europea, fortificando azioni relative al proprio modello organizzativo ed operativo attraverso testimonianze dirette in aula e in impresa.

il senso di appartenenza ad una società comune e limitando gli stereotipi ed i fenomeni di razzismo. La mobilità professionale consente la costruzione di una cittadinanza basata sulla reciproca conoscenza e sulla condivisione della vita quotidiana.

Trovare e offrire lavoro con EURES

Il portale EURES è il canale di comunicazione principale del servizio <https://ec.europa.eu/eures/public/it/>. Datori di lavoro e lavoratori possono personalizzare i servizi registrandosi e accedendo alla sezione del portale dedicata alla gestione degli account personali. I datori di lavoro possono consultare e ricevere via email i CV idonei alla propria ricerca di personale, semplificando così il processo di selezione, o possono rivolgersi direttamente a un consulente EURES, anche per attivare un reclutamento di personale e ricevere altre informazioni in materia di lavoro. Possono inoltre ricevere la newsletter "EURES & you", che fornisce informazioni sull'utilizzo del portale EURES e su come partecipare agli eventi finalizzati alla ricerca di personale (job fairs). I cittadini in cerca di lavoro possono creare il proprio profilo e inserire il CV online (il servizio è disponibile in tutte le lingue dell'Unione europea e permette di pubblicare il proprio curriculum rendendolo visibile ai consulenti EURES e ai datori di lavoro registrati). Il candidato inoltre riceverà un'email ogni qualvolta si presenti un'opportunità di lavoro corrispondente ad uno dei profili di interesse inseriti. È possibile salvare il curriculum in formato elettronico in una delle lingue disponibili. Sul portale europeo EURES sono disponibili anche informazioni sulle condizioni di vita e di lavoro nel Paese di destinazione, è possibile iscriversi ad una newsletter mensile, consultare il calendario delle giornate europee dedicate al lavoro European Job Days e ad altri eventi EURES, contattare i consulenti EURES di tutti i paesi, anche via chat. È anche possibile mettersi in contatto con altri utenti in cerca di lavoro per scambiare consigli e opinioni.

EURES in Italia

La Rete EURES in Italia è composta da consulenti dislocati per lo più presso i centri per l'impiego di tutto il territorio azionale, nello specifico si tratta di 77 consulenti EURES Adviser e circa 400 assistenti EURES Assistant. Sono diversi i servizi offerti alle persone in cerca di occupazione ed ai lavoratori:

- informazioni generali riguardanti il portale EURES e la rete EURES;
- informazioni su tassazione, contratti di lavoro, diritti pensionistici, assicurazione malattia, sicurezza sociale e misure attive a favore del mercato del lavoro;
- informazioni e accompagnamento sulle opportunità di lavoro;
- informazioni generali sulle condizioni di vita e di lavoro nel paese di destinazione;
- assistenza e accompagnamento sulle modalità e i canali per usufruire di informazioni utili alla mobilità;
- assistenza nella redazione delle domande di lavoro e dei CV;
- valutazione della possibilità di un collocamento in Ue nel quadro di un piano d'azione individuale o sostegno per l'elaborazione di un piano d'azione individuale per la mobilità;
- rinvio a un altro membro/partner EURES;
- servizi di sostegno nelle regioni frontaliere.

Alcuni servizi sono offerti anche ai datori di lavoro:

- informazioni generali riguardanti il portale EURES e la rete EURES;
- informazioni su tassazione, contratti di lavoro, diritti pensionistici, assicurazione malattia, sicurezza sociale e politiche attive per il lavoro;
- informazioni generali sull'assistenza post reclutamento (es: formazione in comunicazione interculturale, corsi di lingue e aiuti all'integrazione), incluse informazioni generali su opportunità di lavoro per i familiari del lavoratore e, ove possibile, i recapiti delle organizzazioni che offrono assistenza post assunzione;
- servizi di sostegno nelle regioni frontaliere (informazioni sulla situazione specifica dei lavoratori frontaliere e per i datori di lavoro in tali regioni, servizi di collocamento e assunzione, coordinamento della cooperazione tra le organizzazioni e attività attinenti alla mobilità transfrontaliera).

I servizi di consulenza specifica sono rivolti a lavoratori e datori di lavoro con particolari esigenze, come i lavoratori mobili (transfrontalieri, migranti

e distaccati), giovani, anziani, disabili, donne e i familiari di lavoratori mobili dell'Ue. EURES sostiene, inoltre, la cooperazione transnazionale e transfrontaliera attraverso l'istituzione di partenariati al fine di fornire ai lavoratori frontalieri e ai datori di lavoro informazioni relative alla situazione specifica dei lavoratori frontalieri e pertinenti per i datori di lavoro in tali regioni.

Quale progetto in particolare, al momento è attivo?

Your First EURES Job è un progetto finanziato dal **Programma europeo per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI)**, che aiuta i giovani che desiderano svolgere un'esperienza lavorativa all'estero e assiste i datori di lavoro che ricercano figure professionali con diverso profilo nel mercato europeo. Possono partecipare tutti i **giovani dai 18 ai 35 anni**, cittadini e residenti in uno dei 28 Stati dell'UE, in Islanda o in Norvegia, a prescindere dalla qualifica professionale, dalle esperienze pregresse in ambito lavorativo e dal contesto economico o sociale, e le **aziende** legalmente costituite nei 28 Stati dell'UE, in Islanda o in Norvegia. Solamente le **Pmi** (con un massimo di 250 dipendenti) e altre organizzazioni, non solo a scopo di lucro, tuttavia, possono beneficiare anche di un sostegno finanziario. L'esperienza può essere un rapporto di lavoro, un tirocinio lavorativo o apprendistato. L'iniziativa YfEj intende fornire ai giovani un'esperienza di lavoro e formazione. Il Programma è innanzitutto uno degli strumenti sviluppati dalla Commissione Europea per contrastare il fenomeno della disoccupazione in Europa, aiutando i giovani ad acquisire esperienza lavorativa in altri Stati membri. Per accedere ai servizi e ai benefit finanziari YfEj, è necessario registrarsi nel portale del progetto.

Come funziona

Per accedere ai servizi e ai benefit finanziari YfEj, i giovani e le aziende devono essere registrati al progetto accedendo al seguente link <http://www.yourfirsteuresjob.eu/it>. I giovani possono compilare il proprio CV on-line e se possiedono le caratteristiche richieste da un datore di lavoro sono contattati per verificare la loro disponibilità e la coerenza con i requisiti specifici. Dal momento della selezione, sono seguiti da un consulente YfEj che offre servizi integrati e personalizzati di supporto fino alla fase di inserimento nel nuovo contesto socio lavorativo nel paese europeo di destinazione. I datori di lavoro possono inserire le proprie offerte di lavoro o tirocinio. Ciascuna azienda è

seguita da un consulente YfEj che esegue il matching e identifica i candidati potenzialmente affini ad un determinato profilo indicato nel posto vacante. Il datore di lavoro riceve la lista di possibili candidati che maggiormente rispondono alle proprie esigenze e viene supportato nelle fasi successive di selezione, organizzazione di colloqui online o di persona, collocamento e post collocamento dei giovani candidati.

I servizi offerti

YfEj mette a disposizione dei giovani servizi di informazione e orientamento sui mercati del lavoro europei e fornisce ai datori di lavoro consulenza e assistenza mirate, dalla ricerca all'assunzione di personale.

Oltre al matching tra domanda e offerta, l'iniziativa fornisce una gamma di servizi di supporto integrati e personalizzati.

Per i giovani

- accesso alle opportunità di lavoro in Europa
- Supporto per la registrazione e l'accesso al progetto
- Giornate e seminari di informazione
- Consulenza diretta (colloqui/telefono/e-mail)
- Sessioni formative preparatorie (lingue, redazione del CV, etc.)
- Career day e sessioni di reclutamento
- Supporto post-collocamento

Per i datori di lavoro

- Incontri informativi, Career day e Job day
- Individuazione dei bisogni e supporto alla definizione delle offerte di lavoro
- Ampia banca dati di CV da tutta Europa
- Supporto per la registrazione al progetto
- Matching e pre-selezione dei candidati
- Organizzazione di sessioni di colloquio/reclutamento
- Supporto alla definizione del programma di integrazione per i neo-assunti (PMI).

I benefit finanziari

Sostegno finanziario per i giovani

Per i giovani sono previsti rimborsi forfettari per i costi sostenuti (viaggio e alloggio, corsi di lingua, indennità per i costi di trasferimento, altro).

Sostegno finanziario per le PMI

Tutte le aziende e le organizzazioni che assumono un giovane proveniente da un altro Paese per lavoro o tirocinio attraverso YfEj possono beneficiare dei servizi offerti dal progetto. Solo le Piccole e Medie Imprese (PMI) possono accedere anche a un sostegno finanziario. In particolare, le PMI possono ricevere un contributo per coprire i costi relativi all'organizzazione e all'erogazione di un programma di integrazione (di base o completo) in favore dei nuovi assunti, fino a un importo massimo di 2.000 € per lavoratore formato.

Maggiori info sui progetti EURES si possono trovare anche sui siti:

- Portali dei Giovani: www.portaledeigiovani.it
- Portale Europeo per i giovani: europa.eu/youth/it
- Sito Eurodesk: www.eurodesk.it



9

CREA IL TUO LAVORO



Dai forma alle tue idee

Avviare una nuova impresa

Mettersi in proprio o avviare un'attività imprenditoriale può essere un valido percorso di inserimento nel mondo del lavoro in alternativa al rapporto di lavoro dipendente. Diversi sono gli strumenti e le opportunità promosse a livello nazionale e regionale per supportare lo sviluppo di nuovi progetti e nuove professionalità in risposta alle tendenze e all'evoluzione del mercato e dei diversi contesti produttivi territoriali.

Dal 2000 Invitalia, Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa del Ministero dello Sviluppo Economico, promuove la creazione di nuove imprese con diverse iniziative.

Se sei iscritto a Garanzia Giovani

Da marzo 2016 è attivo il Fondo "SELFIEmployment". Tale strumento, gestito da Invitalia nell'ambito della Garanzia Giovani sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, finanzia con prestiti a tasso zero l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali promosse da giovani under 30 che non hanno lavoro e non sono impegnati in percorsi di studio o formazione (NEET), iscritti al Programma Garanzia Giovani.

Possono essere finanziate le iniziative in tutti i settori della produzione di beni, fornitura di servizi e commercio, anche in forma di franchising, tra i quali:

- turismo e servizi culturali e ricreativi;
- servizi alla persona;
- servizi per l'ambiente;
- servizi ICT (servizi multimediali, informazione e comunicazione);
- risparmio energetico ed energie rinnovabili;

- servizi alle imprese manifatturiere e artigiane; commercio al dettaglio e all'ingrosso;
- trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli (ad eccezione dei casi di cui all'articolo 1.1, lett. c), punti i) e ii) del Reg. UE n. 1407/201).

Le agevolazioni finanziarie consistono in un finanziamento, senza interessi e senza garanzie personali, attraverso le seguenti modalità:

- microcredito, per iniziative con piani di spesa inclusi tra i 5.000 ed i 25.000 euro;
- microcredito esteso, per iniziative con piani di spesa inclusi tra i 25.000 ed i 35.000 euro;
- piccoli prestiti, per iniziative con piani di spesa inclusi tra i 35.000 ed i 50.000 euro.

La domanda può essere presentata nelle seguenti forme:

- imprese individuali, società di persone, società cooperative composte massimo da 9 soci (sono ammesse le società costituite da non più di 12 mesi rispetto alla data di presentazione della domanda, purché inattive non ancora costituite, a condizione che vengano costituite entro 60 giorni dall'eventuale ammissione alle agevolazioni);
- associazioni professionali e società tra professionisti costituite da non più di 12 mesi rispetto alla data di presentazione della domanda, purché inattive.

La domanda si presenta solo on line: è necessario registrarsi ai servizi on line di Invitalia e poi accedere alla piattaforma web dedicata. Tutta la procedura è completamente digitale. L'esito della valutazione viene comunicato mediamente entro 60 giorni dalla presentazione della domanda.

Aver partecipato alla formazione preliminare alla fase di accesso al credito aderendo alla misura "YES I start up- Formazione per l'Avvio d'Impresa" (Misura 7.1 - PON IOG) gestita dell'Ente Nazionale per il Microcredito, o alle iniziative analoghe promosse a livello regionale, dà diritto al riconoscimento di un punteggio premiale in sede di valutazione della domanda di finanziamento.

Per i giovani tra i 18 e i 35 anni e le donne

Da gennaio 2016 è possibile accedere alle opportunità di finanziamento "Nuove Imprese a Tasso Zero", strumento che supporta la creazione di Micro

e PMI la cui compagine societaria sia costituita per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione da soggetti di età compresa tra i 18 e i 35 anni, o da donne. Le agevolazioni sono valide in tutta Italia e prevedono un finanziamento a tasso zero per un importo non superiore al 75% della spesa ammissibile per programmi d'investimento non superiori a 1,5 milioni di euro relativi a:

- produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato, della trasformazione dei prodotti agricoli;
- fornitura di servizi alle imprese e alle persone, in qualsiasi settore;
- commercio e turismo;
- attività riguardanti la filiera turistico-culturale o l'innovazione sociale.

La domanda si presenta solo on line: è necessario registrarsi ai servizi on line di Invitalia e poi accedere alla piattaforma web dedicata. Tutta la procedura è completamente digitale. L'esito della valutazione viene comunicato mediamente entro 60 giorni dalla presentazione della domanda.

Se sei residente in una delle regioni del Mezzogiorno o nelle aree del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e 2017

Dal 15 gennaio 2018 "Resto al Sud" è l'incentivo che sostiene la nascita di nuove attività imprenditoriali nelle regioni del Mezzogiorno e nelle aree del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e 2017. Dal 9 dicembre 2019, le agevolazioni sono rivolte agli under 46 (anche liberi professionisti) residenti in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e nelle aree del Centro Italia colpite dai terremoti del 2016 e 2017. Con tale strumento è possibile avviare iniziative imprenditoriali nei seguenti ambiti:

- produzione di beni nei settori industria, artigianato, trasformazione dei prodotti agricoli, pesca e acquacoltura;
- fornitura di servizi alle imprese e alle persone;
- turismo.

L'incentivo finanzia l'avvio di progetti imprenditoriali con un programma di spesa massimo di 200 mila euro. Ogni soggetto può ricevere un finanziamento massimo di 50 mila euro. Le agevolazioni consistono in un finanziamento a copertura del 100% delle spese, articolato in:

- un contributo a fondo perduto fino al 35% del programma di spesa;
- un finanziamento bancario, del 65%, concesso da un istituto di credito aderente alla convenzione tra Invitalia e ABI, garantito dal Fondo di garanzia per le PMI.

La domanda si presenta solo on line: è necessario registrarsi ai servizi on line di Invitalia e poi accedere alla piattaforma web dedicata. Tutta la procedura è completamente digitale. L'esito della valutazione viene comunicato mediamente entro 60 giorni dalla presentazione della domanda.

Per conoscere tutte le opportunità e approfondire le modalità di accesso alle agevolazioni, consulta il sito di Invitalia <https://www.invitalia.it/cosa-facciamo/creiamo-nuove-aziende>

Altre risorse per l'autoimprenditorialità giovanile possono pervenire da specifiche leggi regionali o dai POR (Programmi Operativi Regionali) finanziati dai Fondi strutturali e di investimento europei.

Per informazioni, consulta le sezioni specifiche dei siti regionali.



10

LA RICERCA DEL LAVORO



Dove trovare lavoro

Consigli utili per raggiungere l'obiettivo

Si tratta di un processo dinamico che richiede un preciso metodo e una certa organizzazione. Cercare lavoro è “un lavoro”; pertanto sono necessari tempo e determinazione, ma anche entusiasmo e perseveranza. Possono essere individuati due tipi di ricerca del lavoro.

- a. La ricerca tramite autocandidatura: tecnica di ricerca del lavoro efficace che consiste nel contattare le aziende di interesse (indipendentemente se queste siano alla ricerca di personale) e proporre la propria collaborazione e professionalità. Questa tecnica richiede grande preparazione, impegno e soprattutto una grande attività di networking per raccogliere informazioni strategiche e stabilire i contatti con le persone chiave dell'azienda. Per ottenere un colloquio, è necessario scegliere quale approccio utilizzare: contatto diretto, inviare una lettera, telefonare.
- b. La ricerca tramite candidatura ad annunci o inserzioni: strumento molto ricco che consente di risparmiare tempo e risorse ed accedere ad un alto numero di offerte di lavoro aggiornate e ai siti delle aziende dal profilo cercato.

Se una volta l'unica possibilità era quella di consegnare manualmente il curriculum vitae e di spedire la lettera di presentazione all'azienda, con l'evoluzione della grande Rete e del Social Recruiting, la ricerca del lavoro è cambiata. Le nuove tecnologie hanno cambiato i sistemi di domanda e offerta di lavoro; Video CV, colloquio telefonico e video intervista sono solo alcuni dei nuovi strumenti per valutare le competenze. Infatti nelle strategie aziendali, il web, i social network sono diventati strumenti fondamentali per la selezione delle risorse umane.

Piano di lavoro

L'attività di ricerca del lavoro spesso è svolta con molta difficoltà. Per raggiungere l'obiettivo è necessario essere costanti, determinati ed evitare alcuni principali errori:

- non demoralizzarsi se dopo l'ennesima presentazione di curriculum non si riceve risposta, piuttosto modificare la propria strategia e migliorare il CV;
- non rinunciare a mandare il proprio CV e studiare il modo migliore per attrarre attenzione e interesse verso la propria candidatura;
- inviare il CV scegliendo le realtà che corrispondono maggiormente ai propri interessi e ai propri requisiti.

Avere le idee chiare è un buon primo passo per orientarsi nel panorama delle opportunità che si presentano e saper argomentare le proprie motivazioni durante i colloqui. Nello specifico possiamo individuare alcune regole da seguire:

- definire un obiettivo professionale e un raggio di azione ampio: area geografica, settori, eccetera;
- stabilire la propria disponibilità in termini di tempo e luogo. Disponibilità a trasferimenti definitivi o trasferte temporanee, a impegni full time o part time;
- individuare il ruolo che più risponde alla formazione svolta e agli interessi personali;
- fissare tempi e scadenze della propria strategia. Quanti CV si vogliono inviare ogni settimana, quanti colloqui si desidera fare con società di selezione e quanti con le aziende più interessanti.

Il piano di ricerca del lavoro deve essere, supportato da tre validi strumenti:

1. il curriculum vitae (vedi cap. V);
2. la lettera di presentazione (vedi cap. V);
3. l'utilizzo efficace della rete di contatti e dei principali canali di ricerca.

I principali canali di ricerca

Un primo passo per chi cerca lavoro è quello di attivare una rete costruita sulla fiducia. Il passaparola permette di utilizzare le proprie relazioni presenti e passate per proporsi alle aziende, che spesso si affidano a segnalazioni e

passaparola. Un ulteriore passo è preparare un elenco delle aziende bersaglio che si desidera contattare. È importante quindi preparare una lista con le aziende che si reputano interessanti, in modo da raccogliere informazioni precise e aggiornate su di esse, informazioni estremamente utili per il colloquio e per la lettera motivazionale. Infine, l'utilizzo di internet, attraverso social network, blog, portali web e motori di ricerca del lavoro, è il mezzo più immediato ed efficace per proporsi alle aziende in qualsiasi momento.

Alcuni dei siti web più utilizzati nel mercato del Lavoro utili alla pubblicazione del profilo professionale online ed accessibili anche da smartphone e tablet:

FONDAZIONE LAVORO

<http://www.fondazione lavoro.it/>

Fondazione Lavoro – Per chi cerca Lavoro, è la piattaforma di Fondazione Lavoro attraverso la quale è possibile consultare gli annunci di Ricerca del personale delle aziende partner e presentare con facilità la propria candidatura.

MONSTER

<http://www.monster.it/>

È una società di recruiting on line internazionale con oltre 72 milioni di CV presenti nel database centrale. Il portale che permette di rispondere agli annunci di lavoro pubblicati sulle sue pagine ma anche di caricare online il proprio curriculum vitae, in modo che le aziende in cerca di personale possano trovare velocemente lavoratori qualificati.

JOBRAPIDO

<http://www.jobrapido.it/>

Un motore di ricerca lavoro, funziona in modo simile a quello di Google, ma i suoi risultati sono dati esclusivamente da offerte di lavoro. Quindi cliccando sugli annunci trovati l'utente viene indirizzato direttamente alla fonte dell'annuncio di lavoro, al quale potrà candidarsi.

INDEED

<http://it.indeed.com/>

Come il precedente, è un canale di ricerca lavoro, fornisce tramite la ricerca interna una serie di annunci su cui è possibile cliccare per vedere tutti i dettagli. Indeed offre inoltre la possibilità di pubblicare il proprio curriculum vitae e poter fare una ricerca di candidarti tramite CV.

INFOJOBS

<https://www.infojobs.it/>

InfoJobs è una società di recruitment online: a differenza dei motori di ricerca lavoro, è una vera e propria agenzia di lavoro on-line. Gli utenti sono costituiti da agenzie interinali, agenzie del lavoro e aziende, che pubblicano i propri annunci, e i candidati che possono rispondere loro con un solo click, previa registrazione al sito comprensiva di pubblicazione del proprio curriculum. Quindi l'incontro fra domanda e offerta avviene all'interno del portale stesso.

TROVOLAVORO

<http://lavoro.corriere.it/>

È il portale di recruiting on-line del gruppo RCS Mediagroup, Corriere della Sera.

MIOJOB

<http://miojob.repubblica.it/>

La pagina di ricerca lavoro è gestita da La Repubblica ed è molto utile da seguire anche per le news e le guide che vengono pubblicate. Si tratta di approfondimenti tematici che possono aiutare a comprendere meglio le dinamiche del complesso mondo del lavoro.

KIJJI.it

<http://www.kijiji.it/offerte-di-lavoro/offerta/>

È uno dei più famosi siti di annunci generici e fra le sue categorie troviamo un'ottima bacheca di annunci di lavoro, divisi per regione. Il portale fa capo al gruppo eBay, quindi troverete qualità assoluta e facilità di gestione.

BAKECA.it

<https://www.bakeca.it/annunci/lavoro/>

Sito di annunci, molto simile a Kijiji.it. Buona la parte relativa agli annunci di lavoro.

SUBITO.it

<https://www.subito.it/annunci-italia/vendita/offerte-lavoro/>

Come i precedenti, su subito.it si gioca tutto sulla localizzazione degli annunci.

LINKEDIN

<https://it.linkedin.com/>

LinkedIn è un social network orientato al mondo del business che ha milioni di utenti in tutto il mondo. Se utilizzato in maniera corretta, può attirare l'attenzione di molteplici aziende. È importante quindi avere un profilo con sufficienti "skill" e connessioni con altri utenti del servizio).

Cosa fare per trovare nuove opportunità con Fondazione Lavoro

Per intraprendere un percorso di ricerca del lavoro attraverso Fondazione Consulenti per il Lavoro, consulta l'elenco dei Consulenti del Lavoro della Fondazione al seguente indirizzo www.fondazionelavoro.it o scrivi a selezione@fondazionelavoro.it.

Il Consulente del Lavoro più vicino a te ti accompagnerà per tutto il percorso, dalla promozione del tuo profilo presso le aziende del territorio all'inserimento lavorativo.

Finito di stampare nel mese di marzo 2020 da
Rotostampa Group Srl
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

The logo for TeleConsul features the word "TeleConsul" in a bold, blue, sans-serif font. A blue swoosh underline starts under the "T", curves under the "e", and then loops back under the "C" and "s".

TeleConsul

www.teleconsul.it