

## TRACCIA SLIDE INCONTRI SCUOLE 2018

### PREMESSE:

- trattandosi di classi in uscita l'intervento mirerà a fornire informazioni sulle **dinamiche del mercato del lavoro locale**, sui **servizi territoriali**, sugli **strumenti** e sulle **politiche attive** per l'inserimento lavorativo dei giovani;
- agli aspetti informativi è necessario poi associare elementi pratici -di immediato utilizzo- tracciando un ipotetico percorso di **"cose da fare"**, sostenendo l'approccio alla **ricerca attiva** e lo strumento del **Progetto Professionale**;
- un tema importante da trattare è quello delle **competenze**, in particolare quelle trasversali (o **soft skills**) spesso non considerate per l'importanza che invece hanno nel processo di selezione;
- non saranno trattati nel dettaglio **CV e Colloquio di lavoro**, per il primo si rinvia al **sito europass** che contiene istruzioni e modelli, per il secondo, essendo necessario un incontro specifico, si rinvia agli incontri organizzati mensilmente presso la Città dei Mestieri di Treviso.

### OBIETTIVI DELL'INTERVENTO:

- favorire la conoscenza di alcuni aspetti del MDL, per affrontarlo con consapevolezza;
- far conoscere i servizi per il lavoro disponibili nel territorio;
- presentare alcuni strumenti funzionali alla ricerca attiva (es: tirocinio d'inserimento);
- far conoscere i contratti più utilizzati (somministrazione) e le politiche per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani (Garanzia Giovani)
- offrire alcuni stimoli positivi ed esemplificazioni per impostare il Progetto Professionale ed il Piano di ricerca attiva.

### 1 IL MERCATO DEL LAVORO

- definizione (wikipedia) e brevissime considerazioni

### 2 LE COMPETENZE (HARD/SOFT)

- definizione, esemplificazione, distinzione
- l'importanza delle soft, come incrementarle, come presentarle (vedi CV europass)

### 3 I SERVIZI PER IL LAVORO

- CPI (cosa offrono, come accedere ai vari servizi, la rete IDO)
- CDM (newsletter opportunità ed incontri a tema)
- I Soggetti Accreditati (APL + contratto di somministrazione)

### 4 STRUMENTI E POLITICHE ATTIVE

- Il tirocinio di inserimento lavorativo
- La Garanzia Giovani
- La Rete EURES
- WEB (per info e per ricerca vacancy, lavori stagionali)

### 5 IL PROGETTO PROFESSIONALE

- definizione dell'obiettivo professionale
- analisi delle risorse
- stesura Piano di ricerca attiva
- analisi esiti/revisioni del Piano

## 1 IL MERCATO DEL LAVORO

### IL MERCATO DEL LAVORO

L'espressione mercato del lavoro viene utilizzata per indicare **l'insieme dei meccanismi** che regolano l'incontro tra i posti di lavoro vacanti e le persone in cerca di occupazione. (Wikipedia)

Note: evidenziamo il concetto di **mercato**, similmente a quello di qualsiasi bene o servizio, alcuni cercano, altri offrono;

esplodiamo la frase "**insieme di meccanismi**", anche chiedendo a loro e spaziando dal razionale all'irrazionale nei **comportamenti di chi compra e di chi vende**, facendo presente che non sempre si trova un **equilibrio**; si può già introdurre il tema della **piena occupazione** e della **disoccupazione** in relazione al fatto che nel mercato del lavoro ci sia un **equilibrio** tra quanti chiedono e quanti offrono, mentre in periodi di **crisi**, riducendosi la domanda di lavoratori, molte persone non trovano lavoro;

quando l'economia "tira", come in questi mesi, le aziende non trovano i profili che vanno cercando nonostante vi siano ancora parecchi disoccupati (in particolare giovani);

tecnicamente si chiama "**mismatch**", è un problema molto presente nei nostri territori!

da ultimo sottolineare che, come nella realtà ci sono più mercati paesani dove si acquistano frutta/verdura, abbigliamento ecc., ecc., anche per il lavoro bisogna parlare di **mercati (al plurale)**, nel senso che sia per aspetti di **contesto geografico** (locale/regionale/nazionale/ue/extra-ue) che per **livelli di qualificazione** e/o settori di attività ci sono mercati diversi che trovano (o non trovano) equilibri; si possono fare più esempi: dalle badanti che nel mercato italiano sono molto richieste, poche persone disponibili, quindi il mercato si allarga a persone disponibili a tale mansione che vengono dall'estero; dagli esempi **eures** di ricerche dei paesi del nord europa di ingegneri e personale medico che trovano un equilibrio con persone che partono dall'Italia e da altri paesi per rispondere a quelle posizioni lavorative (spesso molto ben pagate!); infine **anche nello stesso contesto geografico ci sono più mercati**, legati alle diverse professionalità richieste, ad esempio attualmente **nel territorio trevigiano la domanda di tecnici e di operai specializzati è molto alta** (si fatica a trovarli!), mentre la domanda di operai generici e non qualificati è sempre più scarsa...

### DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

#### LA DOMANDA

E' la ricerca di lavoratori da parte delle imprese.

#### L'OFFERTA

È rappresentata dalla disponibilità delle persone ad offrire i propri servizi lavorativi...

Note: **la domanda** è strettamente –se non esclusivamente- correlata ad aspetti economici; si può chiedere agli studenti: **perché un imprenditore decide di assumere?** Per far crescere la sua azienda e generare reddito! E assumerà, così ci insegna l'economia, fino a che il ricavo che trae da quel lavoratore in più supera il costo di quello stipendio in più. Le regole economiche, sono molto semplici, magari difficili da accettare, ma molto semplici!

**L'offerta** invece è determinata non solo da aspetti economici, è vero si decide di lavorare per avere un reddito, ma se quel reddito mi viene dalla "paghetta" posso anche decidere di accontentarmi e rinviare l'ingresso sul mercato del lavoro.

**È il singolo che per sua scelta personale (connessa alle più diverse motivazioni, economiche ma non solo) ad un certo punto decide di mettersi alla ricerca di un lavoro.**

La **motivazione economica** è quasi sempre prevalente, vuoi per necessità oggettive di sopravvivenza/autonomia dalla famiglia, vuoi per incrementare il livello di qualità della vita (fare viaggi, coltivare passioni...)

**L'offerta di lavoro è variabile a seconda che più persone decidano di mettersi sul mercato** o di restare in attesa di tempi migliori (inattivi); in periodi positivi come questo, dove è aumentato il numero assoluto di occupati, sembra paradossale che sia aumentata anche la disoccupazione, ma questo si spiega perché alcuni "inattivi" si rendono conto che il momento è buono per mettersi alla ricerca di lavoro (e fanno salire il numero di chi cerca lavoro).

Perché è necessario conoscere la domanda di lavoro ?  
 per rafforzare la nostra offerta (attraverso la formazione)  
 per orientare la nostra ricerca

Note: **sapere cosa è richiesto dal mercato del lavoro vicino a noi ci aiuta nelle scelte formative e professionali**; questo può accadere -raramente- nel momento della scelta della scuola del secondo ciclo, molto più frequentemente questa domanda è da porsi durante il periodo scolastico (pensando alla scelta dell'indirizzo o alle attività di tirocinio o alternanza) e sicuramente alla fine del periodo formativo per valutare se riteniamo di provare la strada verso il lavoro o se invece vediamo che il mercato richiede ulteriori conoscenze specifiche che ci potrebbero "garantire" un posto di lavoro o un posto di lavoro meglio remunerato.

**In sintesi: essere a conoscenza di ciò che avviene nel mercato del lavoro, delle esigenze che via via si presentano, ci permetterà di sapere chi chiede/cosa chiede. Potremo decidere con maggior consapevolezza rispetto alla nostra formazione (attuale e futura), alla nostra strategia nella ricerca lavoro e, di conseguenza, di rispondere efficacemente a quei soggetti, i datori di lavoro, che domandano lavoro.**

**OPZIONALE (se c'è tempo e se gli studenti hanno dimostrato interesse al tema)**

COME FACCIAMO A CONOSCERE L'ANDAMENTO DEL MDL E SOPRATTUTTO DELLA DOMANDA?

fonti ufficiali: ISTAT – ISFOL – EXCELSIOR – VENETO LAVORO

altre fonti: quotidiani e stampa specializzata, siti web (cliclavoro.gov.it, cliclavoroveneto.it, siti aziendali, siti di Agenzie per il Lavoro, infojobs.it, monster.it, subito.it, bakeka.it)

Note: precisiamo che stiamo ancora vedendo da un piano generale, (**da osservatori**), quindi cosa chiede il mercato, quali sono gli andamenti (assunzioni/cessazioni), quali le professioni più richieste, mentre il dettaglio, il particolare, la "vacancy giusta per me" (**da ricercatori**), l'affronteremo più avanti; **devo osservare per orientare la mia formazione e per iniziare a definire il mio "progetto professionale" e la conseguente "ricerca attiva" di lavoro.**

molto utile è il sistema excelsior che, oltre a dirci in quali settori e per quali qualifiche le aziende dichiarano di essere pronte ad assumere, ci dice anche quali sono le COMPETENZE più richieste.

**Se c'è tempo vedere il sito <http://www.venetolavoro.it/>**

Cliccare su "osservatorio MDL", poi "pubblicazioni e studi", poi "bussola"; è un documento aggiornato trimestralmente che riporta i principali indicatori economici e le variazioni del MDL partendo dai dati amministrativi dei CPI (mentre l'ISTAT è su base campionaria).

**Se c'è tempo vedere il sito <http://excelsior.unioncamere.net>**

Cliccare su "bollettini mensili", poi Veneto, poi Treviso, scaricare il bollettino in PDF

Evidenziare i due grafici a torta, su ENTRATE PREVISTE PER TIPO DI PROFILO e I CONTRATTI PREVISTI PER LE ENTRATE NEL MESE; sono molto esemplificative del Mdl locale attuale.

## 2 LE COMPETENZE (HARD/SOFT)

### COMPETENZA - SKILL

comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di vita o di lavoro;

l'insieme delle competenze, acquisite nel tempo, concorre a definire il nostro profilo professionale;

Note: soffermiamoci su questa definizione (ma se ne possono trovare altre sul web) coinvolgendo gli studenti, con alcune esemplificazioni rispetto ad alcune competenze "tipo":

#### **essere in grado di intrattenere una trattativa commerciale in inglese**

che conoscenze ci vogliono per tal competenza?

che capacità/abilità devo mettere in campo per tal competenza?

che comportamenti/atteggiamenti valorizzano tal competenza?

#### **essere in grado di definire le specifiche del prodotto software da sviluppare, sulla base delle esigenze e dei bisogni del cliente**

che conoscenze ci vogliono per tal competenza?

che capacità/abilità devo mettere in campo per tal competenza?

che comportamenti/atteggiamenti valorizzano tal competenza?

**Introducendo il concetto di competenza, ci avviciniamo a ciò che chiede il MDL**, passando dai canoni tipicamente scolastici (materie/conoscenze/voti) ad un diverso registro, che parte da questi ma che si completa nell'agire, in un determinato contesto, in un determinato modo;

Per esemplificare, uno studente che ha "8" in inglese non è detto che **sia in grado di intrattenere una trattativa commerciale in inglese**; alla conoscenza linguistica deve aggiungere le conoscenze commerciali e, soprattutto, abilità comunicative e relazionali.

*Questo per stimolare gli studenti a "pensare" per competenze, poi, se c'è tempo, si può far vedere il repertorio delle professioni (<http://repertorio.cliclavoroveneto.it/>) da cui sono tratte quelle degli esempi.*

un **PROFILO PROFESSIONALE** si compone di più competenze, alcune prettamente tecniche, altre legate ad aspetti relazionali, comunicativi...

si usa definire le prime come **HARD SKILLS** e le seconde come **SOFT SKILLS**

Si può esemplificare con il medico, che deve avere competenze tecniche (saper diagnosticare, saper intervenire chirurgicamente, saper prescrivere la giusta cura) ma deve pure avere la capacità di mettere a proprio agio i pazienti, di informare su come affrontare un problema di salute o una cura. Così pure un venditore, deve ben conoscere il suo prodotto, tanto più se tecnico, ma deve anche essere in grado di instaurare un rapporto di fiducia con il cliente in pochi istanti....

#### **SOFT SKILLS, dette anche "competenze trasversali"**

raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo (e non solo) e le capacità nelle relazioni interpersonali;

**Le SOFT SKILLS sono "delicate" da trattare, in quanto riguardano caratteristiche personali!**

**SOFT SKILLS**

**come ragiono:** visione sistemica, problem solving, capacità di analisi e sintesi...

**come mi rapporto con gli altri:** comunicazione, gestione dei rapporti interpersonali, orientamento al cliente, teamwork, negoziazione...

**come traduco in azione ciò che ho pensato:** iniziativa, proattività, orientamento al risultato, pianificazione, organizzazione, gestione del tempo e delle priorità, decisione...

**come sono nel contesto lavorativo:** flessibilità, proattività, tolleranza allo stress, tensione al miglioramento continuo, alla sperimentazione...

**come agisco nel ruolo: autonomia, responsabilità...**

evidenziare la delicatezza del tema, che può essere frainteso come un'ingerenza nel personale, (forse lo è) per cui dobbiamo trovare il giusto registro linguistico e la giusta mediazione nel riuscire a rappresentare le nostre soft-skills senza scadere nel privato/riservato;

**Dove si “imparano” le SOFT SKILLS, come si acquisiscono e come si possono rafforzare?**

Cerchiamo di avere risposte dai ragazzi, anche provocando, ad esempio:

si imparano a scuola? Forse SI ma senza accorgersene...

per le competenze tecniche ci sono le materie specifiche (matematica, chimica, diritto, economia, ecc) mentre queste si acquisiscono in modo quasi inconsapevole...

Ma soprattutto:

le SOFT SKILLS si acquisiscono e si rafforzano con le ESPERIENZE!

di qualsiasi tipo ed in qualsiasi occasione, studio, vita, lavoro, sport, relazioni...

sottolineare la necessità di **fare esperienze** (in azienda ma non solo) e di **incrementare la rete di relazioni**, in qualsiasi contesto (studio/lavoro/sport/vita sociale/ecc.)

**ATTENZIONE:**

**i processi di selezione del personale sono sempre più orientati a valutare le SOFT SKILLS!**

Fare l'esempio che tra i vari studenti presenti, posto che auguriamo a tutti un bel 100, come faremo noi selezionatori a scegliere la persona giusta da mandare a colloquio presso l'azienda? Ecco che scattano aspetti SOFT, che possono essere richiesti dal datore di lavoro, oltre alle conoscenze specifiche, ed è su questo che si gioca, in questo particolare esempio, ma appunto sempre più spesso nella realtà, il processo di scelta! **(molto importante!!!)**

Le soft skill sono difficili da riportare nel CV ma ci si può provare (vedi CV euro pass) mentre trovano naturale esplicitazione nel COLLOQUIO: da come ci presentiamo a come ascoltiamo, da come rispondiamo a come poniamo domande...

**tutto può essere letto dal ns interlocutore!!!**

NOTE: accenniamo che le aziende più strutturate o quelle che si affidano a società di selezione, usualmente fanno **sezioni di “assessment” attraverso dinamiche di gruppo o giochi di ruolo**, che sembra nulla centrino con il lavoro per cui ci si è candidati, ma sono appunto finalizzate a far emergere le soft-skills dei candidati (in competizione tra loro).

**Approfondimento 1: il CV europass (sezione sulle competenze)**

[http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/europass\\_cv\\_instructions\\_it.pdf](http://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/europass_cv_instructions_it.pdf)

in particolare sulle sezioni: **Capacità comunicative; Competenze organizzative e gestionali; Competenze professionali; Altre competenze;** ci serve per esemplificare come le soft skill possono essere riportate nel CV

**Approfondimento 2: il sistema Excelsior e le competenze più richieste**

[http://excelsior.unioncamere.net/images/comunicati/211217\\_com\\_Excelsior2017.pdf](http://excelsior.unioncamere.net/images/comunicati/211217_com_Excelsior2017.pdf)

è un comunicato stampa di dicembre 2017 che sintetizza alcuni temi appena trattati, il mismatch, l'importanza delle soft skills ed evidenzia le competenze più richieste dalle aziende.

Il sito excelsior offre tantissimi dati/analisi, anche a livello provinciale, tuttavia, per l'esiguità del tempo a disposizione si dovranno individuare a monte alcuni dati significativi.

**Esercitazione: competenze hard/soft del profilo professionale in uscita dal percorso formativo;**

qui due esempi, analogamente si può procedere per qualsiasi altro indirizzo di studio, declinando prima le competenze HARD per individuare poi con gli studenti quelle SOFT

**Il Diplomato in "Informatica e Telecomunicazioni":** ha **competenze specifiche** nel campo dei sistemi informatici, dell'elaborazione dell'informazione, delle applicazioni e tecnologie Web, delle reti e degli apparati di comunicazione...

*quali possono essere le SOFT SKILLS richieste dal mercato del lavoro per questo profilo professionale?*

**Il Diplomato in "Elettronica ed Elettrotecnica":** ha **competenze specifiche** nel campo dei materiali e delle tecnologie costruttive dei sistemi elettrici, elettronici e delle macchine elettriche, della generazione, elaborazione e trasmissione dei segnali elettrici ed elettronici, dei sistemi per la generazione, conversione e trasporto dell'energia elettrica e dei relativi impianti...

*quali possono essere le SOFT SKILLS richieste dal mercato del lavoro per questo profilo professionale?*

**3 I SERVIZI PER IL LAVORO**

La rete regionale dei servizi per il lavoro è costituita da:

- **i Centri Pubblici per l'Impiego**

a cui la norma (D.Lgs.150/2015) attribuisce competenze in materia esclusiva (patto di servizio personalizzato); nel territorio provinciale sono presenti **6 CPI**;

- **altri Soggetti privati accreditati**

quest'ultimi **possono essere Agenzie per il Lavoro -APL-, enti formativi, organizzazioni di categoria, consorzi o cooperative sociali**; l'Accreditamento è rilasciato dalla Regione Veneto

i CPI hanno una competenza territoriale ben definita, afferendo ciascuno ad una serie di comuni e, fino ad oggi, la persona deve rivolgersi esclusivamente al CPI di riferimento (rispetto al domicilio);

evidenziare che il sistema regionale è fondato su una RETE di servizi con carattere di complementarità;

Il CPI ha funzioni esclusive, come la sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato e la gestione della Scheda Anagrafico Professionale (v.si oltre);

i soggetti privati accreditati sono molti e diversi, operano nel libero mercato, ma quando operano all'interno di misure di politica attiva finanziate dalla regione (tramite il FSE) è come fossero soggetti pubblici!

**Le più recenti iniziative di politiche attive, come l'Assegno per il Lavoro, prevedono una prima fase in cui l'utente si reca presso il CPI per la registrazione e la profilatura ed una successiva fase di erogazione del servizio specialistico che si svolge presso un ente accreditato (da lui scelto).**

## IL CENTRO PER L'IMPIEGO

è l'ufficio pubblico territoriale che offre servizi a favore di lavoratori e datori, quali:

- gestione scheda anagrafica professionale -SAP- dei lavoratori
- colloqui per l'inserimento nella banca dati regionale IDO
- attività di matching tra domanda/offerta di lavoro
- promuovere l'attivazione di tirocini di inserimento lavorativo
- promuove il collocamento mirato delle persone disabili (L.68/99)
- è un punto servizio della rete europea Eures
- è un punto servizio "Youth Corner" della Garanzia Giovani
- promuovere iniziative e progetti di politica attiva del lavoro

### **gestione scheda anagrafica professionale -SAP- dei lavoratori**

la SAP è il fascicolo elettronico che ciascun lavoratore ha presso il CPI competente territorialmente; è alimentato dalle comunicazioni obbligatorie -CO- che sono previste nei casi di assunzione, cessazione, trasformazione dei rapporti di lavoro dipendente (nel privato e nel pubblico);

la CO di assunzione deve essere comunicata, tramite il sistema on-line, il giorno prima dell'avvio del lavoro; la cessazione entro 5gg dalla fine del rapporto;

anche per i Tirocini di inserimento lavorativo, che vedremo dopo NON costituiscono un rapporto di lavoro, è prevista la CO e quindi sono riportati automaticamente nel nostro fascicolo (SAP) al CPI;

### **La SAP di fatto costituisce il nostro storico dei rapporti di lavoro!**

N.B. in alcuni casi, magari quando non si è firmato nulla di scritto e non si ha la certezza di essere stati assunti regolarmente, è sufficiente rivolgersi al CPI per verificare se il rapporto è stato comunicato. Se c'è la CO, anche senza che vi sia il contratto scritto, il rapporto esiste e produce effetti.

### **colloqui per l'inserimento nella banca dati regionale IDO**

la banca dati IDO (incrocio dom/off) è lo strumento con cui possiamo essere messi in contatto con i datori di lavoro del territorio che sono alla ricerca di personale;

l'inserimento avviene a seguito di un colloquio, circa 30minuti, con cui si ricostruisce il percorso formativo e professionale, si definiscono le aspirazioni professionali e si segnalano vincoli e disponibilità; è molto utile portare con se un CV dettagliato e, soprattutto, è necessario arrivare con le idee chiare sulle mansioni/profili per cui ci si candida.

*Per accedere al servizio contattare preventivamente il CPI di riferimento.*

### **attività di matching tra domanda/offerta di lavoro**

avviene, tramite IDO, con una prima scrematura attraverso filtri successivi, poi è l'operatore che visiona le schede dei profili più coerenti alla vacancy dell'azienda per giungere a trasmettere le schede dei profili migliori (da 3 a 6) all'azienda che procederà ad una valutazione cartacea ed alla successiva convocazione dei profili ritenuti più centrati (può chiamare tutti, alcuni, nessuno...)

l'azienda compila la scheda di riscontro con gli esiti dei contatti effettuati;

NOTA: il CPI non "crea" posti di lavoro ma media tra chi cerca e chi offre, non per tutti si riesce ad incrociare un posto di lavoro e non tutte le vacancy vengono chiuse!

*Ci sono posti di lavoro per cui NON si trovano giovani o adulti disponibili (mismatching).*

### **promuovere l'attivazione di tirocini di inserimento lavorativo**

*rinvio ad approfondimento successivo*

è necessario sapere che il CPI può fare da Soggetto Promotore per i tirocini di inserimento (per disoccupati) ma anche per i tirocini estivi (attivabili per gli studenti regolarmente iscritti ad un corso di studi).

**promuove il collocamento mirato delle persone disabili (L.68/99)**

è opportuno far sapere che esiste una normativa ed un servizio dedicato alle persone con disabilità

**è un punto servizio della rete europea Eures**

*rinvio ad approfondimento successivo*

**è un punto servizio “Youth Corner” della Garanzia Giovani**

*rinvio ad approfondimento successivo*

**promuovere iniziative e progetti di politica attiva del lavoro**

al CPI si ha modo di avere notizia e, se del caso, di accedere direttamente ad iniziative finanziate; in questi mesi è attiva l’iniziativa **“2000 tirocini per i giovani”** attraverso il programma Garanzia Giovani (durata max 6mesi, borsa mensile di 450€); per gli over 35 c’è **l’Assegno per il Lavoro**, un intervento di supporto alla ricerca attiva attraverso un operatore privato accreditato che viene premiato (pagato) solo a fronte di un effettivo inserimento lavorativo!

**La Città dei Mestieri di Treviso** vedasi SLIDE

**Vedere home page sito**, in alto scorreranno i prossimi appuntamenti utili (**cliccare**)!

sottolineare l’opportunità di iscriversi alla newsletter (contattando telefonicamente la CDM) per avere settimanalmente le opportunità formative e di politica attiva di imminente avvio.

**i principali soggetti privati accreditati sono le Agenzie per il Lavoro** che possono assumere un doppio ruolo:

- sono DATORI DI LAVORO attraverso il contratto di somministrazione
- erogano servizi e politiche per il lavoro attraverso specifici finanziamenti regionali (Garanzia Giovani, Work Experience, Assegno per il Lavoro, altre politiche attive...)

Sarà sufficiente nominare: Adecco, Umama, Manpower, GI.Group, Randstad, Synergie, Quanta, E-Work, Temporary, Kelly Service, Eurointerim, Etica, MaW, Tempi Moderni, ecc..ecc..

meglio note con il loro vecchio nome di Agenzie Interinali, oggi questi soggetti operano anche nei servizi per il lavoro, offrendo servizi gratuiti per i lavoratori, molto spesso all’interno di progetti finanziati, come ad esempio con la Garanzia Giovani.

**il contratto di somministrazione** vedasi SLIDE

specificare che il lavoratore è dipendente dell’agenzia con medesimo inquadramento (e stipendio) come fosse assunto direttamente dall’azienda in cui è a prestare il proprio lavoro;

evidenziare che il periodo in somministrazione è talvolta usato come periodo “di prova” o di valutazione per procedere poi con assunzione diretta;

NB: alcune vacancy di APL riportano la dicitura “a scopo di assunzione”

NB: considerato che le assunzioni in somministrazione rappresentano circa il 30% delle assunzioni totali e circa il 50% delle assunzioni a termine, è opportuno considerare questo tipo di opzione lavorativa come idonea a favorire il primo inserimento lavorativo.



#### 4 STRUMENTI E POLITICHE ATTIVE

- 1 Il tirocinio di inserimento lavorativo
- 2 La Garanzia Giovani
- 3 La Rete EURES
- 4 WEB (per info e per ricerca vacancy, lavori stagionali)

##### 1 Il tirocinio di inserimento lavorativo (detto anche stage), non è un rapporto di lavoro !

il **tirocinio** è un'esperienza temporanea in ambito lavorativo finalizzata a conoscere e sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso un addestramento pratico direttamente sul luogo di lavoro

per l'attivazione sono necessari:

**SOGGETTO PROMOTORE - AZIENDA OSPITANTE – TIROCINANTE**

la **CONVENZIONE** tra **soggetto promotore** e **l'azienda ospitante**

il **PROGETTO FORMATIVO** che verrà firmato anche dal **tirocinante**

NOTE: evidenziare che NON si tratta del tirocinio curriculare, previsto nel percorso di studi, ma di una forma di esperienza prevista per i disoccupati (giovani e adulti) e, nella formula del "tirocinio estivo", anche per gli studenti regolarmente iscritti ad un percorso di studi.

sottolineare che NON è un rapporto di lavoro ma che ci va molto vicino essendo previste le coperture assicurative e la Comunicazione Obbligatoria, come fosse un'assunzione; il tirocinio viene inserito nella nostra SAP (scheda anagrafico professionale);

##### di fatto è lo STRUMENTO PRINCIPALE con cui si entra nel mondo del lavoro;

come per la candidatura/autocandidatura per un posto di lavoro, anche per il tirocinio è **sicuramente più efficace "costruirlo"**, contattando aziende e dicendo di essere interessati a fare un'esperienza tramite un periodo di tirocinio (aggiungendo che il CPI è a disposizione per l'attivazione), **piuttosto che rispondere "passivamente" ad annunci di tirocini;**

ci si può giocare la carta del tirocinio anche durante il colloquio di lavoro: se il posto ci piace ma il ns interlocutore tentenna o prende tempo, offriamoci come tirocinanti per un paio di mesi...

*realizzato l'abbinamento, per l'attivazione sarà sufficiente contattare il CPI che fisserà l'appuntamento di attivazione tra le parti (giovane/azienda/cpi) entro 8/10gg; dal giorno dopo il tirocinio può partire;*

##### 1 Il tirocinio di inserimento lavorativo

limiti numerici:

da 0 a 5 dipendenti: 1 tirocinante

da 6 a 20: 2 >20 : 10% dei dipendenti

durata: max 6 mesi – proroghe comprese (periodi maggiori per categorie particolari di soggetti)

non ripetibilità: un solo tirocinio presso lo stesso soggetto ospitante (esclusi tirocini estivi o per soggetti svantaggiati)

è garantita la copertura assicurativa INAIL + RC

è prevista una borsa lavoro di minimo 450€/mensili (oppure 350€+buoni pasto)

sottolineare che la borsa lavoro è prevista da normativa regionale (DGR 1816/2017), che i 450€ sono un importo minimo, ma si può andare oltre (da ns esperienze la cifra media è di circa 500/600€) e che in caso di progetti finanziati, la borsa lavoro è "pagata" dal progetto.

## 2 La Garanzia Giovani vedasi SLIDE

oltre a quanto riportato in slide, far presente che anche la sola iscrizione all'università preclude l'accesso alla GG;

NOTE: essendo attivi degli **INCENTIVI per l'assunzione** di giovani iscritti alla GG e che le aziende sono molto "sensibili" a incentivazioni o sgravi, **è utile registrarsi alla GG e riportarlo nel CV**;

sono necessari due passaggi: **ADESIONE on line** dal sito [www.cliclavoroveneto.it](http://www.cliclavoroveneto.it) è **REGISTRAZIONE presso uno youth corner** che può essere il CPI.

La GG finanzia corsi di formazione, tirocini (anche all'estero), attività di supporto alla ricerca di lavoro ma anche **sostegno all'avvio d'impresa giovanile**.

*Una volta iscritti vi arriveranno mail con le diverse opportunità.*

## 3 La Rete EURES vedasi SLIDE

come l'ERASMUS è il noto finanziamento comunitario per la mobilità degli studenti, EURES è la **rete europea pubblica per favorire la mobilità dei lavoratori** (giovani e adulti);

ogni informazione sulle condizioni di vita/sanità/lavoro, ed ovviamente le vacancy dei diversi paesi UE (ma talvolta anche extra-UE) sono presenti sul sito;

**il valore aggiunto della rete EURES è dato dalla presenza di oltre 1.100 operatori pubblici**, dislocati nei vari Paesi, **a disposizione (via tel/mail) per chi decide di fare un'esperienza all'estero**;

ad esempio se un giovane spagnolo decidesse di fare un'esperienza in Italia, in Veneto, a Treviso, può trovare delle vacancy nel sito e mettersi poi in contatto con la dott.ssa Gamberini della Città dei Mestieri che è la referente EURES in provincia di Treviso, per avere informazioni utili e immediate ad esempio su dove alloggiare, come spostarsi, ecc.ecc..

occasionalmente ci sono iniziative, come **"my first eures job"** che finanziano viaggi, soggiorni, corso di lingua e altro, sempre per favorire la mobilità dei lavoratori

## 4 WEB (per info e per ricerca vacancy, lavori stagionali)

La dovuta premessa è che i giovani conoscono le potenzialità della rete ma anche le molte informazioni false e le possibili "fregature" che possiamo incontrare...

Di fatto il web è lo strumento che utilizzeremo di più nella ricerca attiva di lavoro: dal CV con il sito europass, alla ricerca di azienda e vacancy nei vari siti istituzionali e commerciali, per giungere a seguire alcuni tutorial o brevi video con suggerimenti utili (video "le faremo sapere" di Adecco).

*Possiamo consegnare il foglio con i SITI UTILI e, se c'è tempo, iniziare a navigare; potrebbe essere utile assegnare un compito di ricerca, svolgerlo e poi condividerne gli esiti;*

*per i LAVORI STAGIONALI, analogamente, è più funzionale simulare una ricerca o affidarla come compito di esplorazione, magari a gruppi e su siti diversi, per poi confrontare in plenaria gli esiti;*

da ultimo una sottolineatura sulla REPUTAZIONE DIGITALE: si può partire dal video "le faremo sapere" di Adecco che ne tratta, o comunque far presente che come il web ci consente di conoscere molto di un'azienda (i suoi prodotti, i suoi mercati, la vision, le sedi, eventuali commenti) così il web - ed i social- dicono molto di noi, o meglio dicono quanto noi vogliamo sia detto/conosciuto;

**se noi prima di un colloquio DOBBIAMO andare a vedere il sito dell'azienda a cui ci candidiamo, sappiate che, analogamente, l'azienda CERCHERÀ notizie su di noi nel web e nei social...**

è un tema delicato, tanto quanto quello delle SOFT SKILLS, anzi è forse da come siamo nei social e nel web che possono emergere e rivelarsi le nostre caratteristiche personali;

**non c'è un giusto/sbagliato, il confine tra pubblico/privato/riservato è talvolta labile, è necessario però ci sia consapevolezza che la ns REPUTAZIONE DIGITALE dice molto di noi!**

## 5 IL PROGETTO PROFESSIONALE

### IL PROGETTO PROFESSIONALE

è il tentativo di rappresentare il percorso ideale che dal banco di scuola ci porterà ad inserirci nel mercato del lavoro, a muoverci all'interno di questo per qualificare e, tendenzialmente, migliorare la nostra vita professionale.

**Quando decidiamo di metterci sul mercato dobbiamo avere un progetto!**

**È il punto di partenza nella ricerca di lavoro!**

quando al CPI si presenta qualcuno che cerca "qualsiasi lavoro", comprendiamo il suo **bisogno di lavorare**, ma questo da solo non basta, **dobbiamo tramutarlo in un progetto!**

Sono necessari incontri/colloqui per **definire un obiettivo raggiungibile nel breve-medio periodo** e poi, da questo, iniziare a **definire le tappe della ricerca attiva....**

Il progetto professionale si articola in 4 fasi:

1. definizione dell'obiettivo professionale
2. analisi delle risorse (competenze)
3. stesura Piano di azione
4. analisi esiti/revisioni del Piano

### 1. definizione dell'obiettivo professionale

cosa mi piace? Cosa vorrei fare?

**quali profili professionali o "mestieri" sono più vicini al mio obiettivo?**

dove, in che zona, in che settore e/o area organizzativa, in che tipo di azienda?

a quali condizioni? con che tipo di contratto, di orario? disponibilità ad effettuare trasferte/trasferimenti?

*NB 1: è necessario tener conto sia delle aspettative personali che delle caratteristiche ed esigenze del mercato del lavoro (come abbiamo visto prima!)*

*NB 2: è necessario tener conto di eventuali vincoli personali*

Soprattutto nel primo avvicinamento al MdL è opportuno **individuare più di un profilo d'interesse**, magari **uno semplice e raggiungibile nel breve periodo** ed uno o più che posso raggiungere più in là, anche dopo ulteriore formazione o dopo aver iniziato ad acquisire esperienze.

### 2. analisi delle risorse

per svolgere questo/i lavoro/i sono necessarie queste risorse: io le possiedo?

- Conoscenze?
- Capacità?
- Caratteristiche personali?

se possiedo queste risorse solo in parte, come e dove posso svilupparle?

se NON le possiedo, come e dove posso acquisirle?

**Attraverso: formazione, stage, attività di volontariato, soggiorni all'estero...**

### 3. stesura Piano di azione

Quali azioni posso compiere per raggiungere l'obiettivo? Con quali tempistiche/scadenze

- attivazione della mia **RETE RELAZIONALE**
- predisposizione CV
- passaggio al Centro Impiego/attivazione candidatura IDO
- adesione/registrazione alla Garanzia Giovani
- consultazione annunci e invio candidatura
- individuazione aziende e invio auto-candidatura
- iscrizione a più Agenzie per il Lavoro
- partecipazione a fiere/eventi del settore che mi interessa
- ... ..

**NOTA: l'attivazione della Rete Relazionale costituisce il primo passo fondamentale: far sapere a TUTTI, che sto cercando lavoro (specificando cosa sto cercando!) consente di incrociare vacancy in modo del tutto occasionale...**

in Italia ben oltre il 60% delle vacancy transita per "l'INFORMALE"; questo fenomeno, tipico dei nostri territori, è fonte di forti critiche della U.E. in quanto denuncia un mercato del lavoro "poco trasparente":

- se un giovane entra in un centro impiego tedesco, viene potenzialmente a contatto con il 60/70% delle offerte di lavoro di quel territorio;
- quando un giovane entra in un centro impiego italiano, al massimo può incrociare il 5, forse 10% delle vacancy di quel territorio;

tuttavia, se per un attimo ci pensassimo datori di lavoro, credo che anche noi, dovendo assumere una persona in più nella ns azienda, per primi chiederemo ai ns dipendenti se sanno di qualche bravo/a ragazzo/a che sta cercando.... L'esito potrebbe essere positivo, "fortunato" quel giovane (ma forse meglio dire BRAVO quel giovane che ha saputo attivare una larga RETE), mentre, come imprenditore non abbiamo fatto nulla di male o di illegale...

**ergo: sosteniamo molto l'attivazione della RETE RELAZIONALE!**

**NOTA:** sosteniamo che alla **candidatura** sulle vacancy dobbiamo aggiungere una ricerca di aziende potenziali a cui (a prescindere se hanno vacancy attive) mandare la ns **auto-candidatura**;

il web ci aiuta molto nell'individuazione delle aziende! "fingendoci" consumatori impostiamo ricerche di servizi o prodotti per cui la ns figura professionale è fondamentale nel processo produttivo o di erogazione del servizio. Queste aziende sono quelle a cui autocandidarci!

### 4. analisi esiti/revisioni del Piano

La valutazione degli esiti sulle azioni poste in essere consente di ritardare la ricerca o di rivedere gli strumenti, cercando migliorare l'efficacia della mia azione fino al raggiungimento dell'obiettivo.

È un processo che posso fare da solo ma è consigliabile confrontarsi con altri, un amico, un familiare o un operatore dei servizi per il lavoro

### CONCLUSIONI

Riassumere, per ciascun punto trattato, fissando alcune parole chiave che possibilmente vengano dagli studenti, meglio se fatto alla lavagna, oppure tramite un wordle.