



SPORT E INTEGRAZIONE: LA VITTORIA PIÙ BELLA

Ministero del Lavoro e CONI insieme per favorire i processi di integrazione e la costruzione di un comune senso di appartenenza tra i giovani italiani e i loro coetanei provenienti da un contesto migratorio



Lo sport è uno strumento educativo e sociale; un autorevole motore di inclusione per tutti i giovani, indipendentemente dalla propria nazionalità, origine etnica e credo religioso. Per tale ragione, prosegue la collaborazione, avviata nel 2013, tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il CONI con il rinnovo dell'Accordo di programma per la promozione delle politiche di integrazione attraverso lo sport. Tale collaborazione ha consentito nel triennio 2014-2016 di realizzare una serie di interventi finalizzati a sensibilizzare sia il mondo sportivo che la società civile, a contrastare le forme di intolleranza e discriminazione razziale e valorizzare la diversità come risorsa. "Sport e Integrazione: la vittoria più bella" – questo il nome del progetto – è finalizzato a favorire la convivenza dei cittadini italiani e stranieri, nel rispetto dei valori sanciti dalla Costituzione Italiana, e per consentire agli stranieri di partecipare alla vita economica, sociale e culturale della società.

Nove i principi ispiratori del progetto racchiusi nel [Manifesto dello Sport e dell'Integrazione](#): il diritto allo sport; la valorizzazione delle diversità e delle unicità; la cittadinanza sportiva; il rispetto; la fratellanza sportiva; la lealtà sportiva; la non violenza; il rispetto delle regole comuni; la consapevolezza del ruolo. Il Manifesto, indirizzato a tutti, anche a chi non fa parte del mondo sportivo, promuove: la "lealtà sportiva" dei bambini e dei giovani, attraverso misure educative e di prevenzione dei comportamenti "scorretti"; la diffusione di buone pratiche per promuovere la diversità nello sport e combattere tutte le forme di discriminazione; le pari opportunità per tutti di accesso alla pratica sportiva indipendentemente da etnia, cultura, religione ed origine; il concetto di amicizia, di rispetto degli altri e di spirito sportivo oltre che di rispetto delle regole. E infine un nuovo modo di pensare e di orientare il comportamento: bandire la violenza fisica e verbale (durante gli eventi sportivi



2

TUTTI I NUMERI DEL SISTEMA DUALE IN ITALIA

APPROFONDIMENTO



3

BAKER HUGHES, A GE COMPANY: UN MODELLO DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

L'INTERVISTA



5

ECONOMIA E SOCIETÀ DIGITALI NELL'UNIONE EUROPEA

DALL'EUROPA



6

MATURITÀ DIGITALE, UN TEST ONLINE PER LE AZIENDE AIUTA A MISURARLA E MIGLIORARLA

WEB, SOCIAL & TECH

ma anche negli allenamenti), combattere la discriminazione e la slealtà sportiva. Anche quest'anno il Ministero e il CONI interverranno in due ambiti importanti in termini di inclusione e fair play: la scuola e il campo da gioco. Nel primo, attraverso una campagna educativa e di sensibilizzazione sui temi del fair play, rivolta alle scuole primarie, e un'indagine sui temi di sport e integrazione, per il primo biennio delle scuole superiori. Nel secondo ambito di intervento, invece, è prevista una campagna rivolta alle società sportive. Lo sport rappresenta uno straordinario catalizzatore di valori universali positivi. Come sottolineato dal Consiglio dell'Unione Europea, è un volano straordinario per favorire i processi di integrazione poiché favorisce la partecipazione alle attività sportive di persone provenienti da differenti contesti. Per tutte le informazioni: www.fratellidisport.it

segui su





“Riprendendo un modello proveniente dal Nord Europa, l'idea è stata quella di inserire una formazione on the job durante il percorso formativo tradizionale per facilitare la transizione dai banchi di scuola al mondo del lavoro”

TUTTI I NUMERI DEL SISTEMA DUALE IN ITALIA

Dopo più di un anno dal suo avvio sono stati presentati i primi risultati della sperimentazione, attiva grazie alla collaborazione tra Ministero, Regioni e ANPAL. Vediamo attraverso questi dati cosa significa nella pratica “imparare lavorando”



Nel settembre 2015 veniva firmato l'accordo in Conferenza Stato – Regioni per la sperimentazione del sistema duale nell'ambito della Istruzione e Formazione Professionale (leFP): una nuova iniziativa rivolta ai più giovani per facilitare la loro transizione dai banchi di scuola al mondo del lavoro. Riprendendo un modello proveniente dal Nord Europa, l'idea è stata quella di inserire una formazione *on the job* durante il percorso formativo tradizionale. Gli strumenti privilegiati in questo caso sono stati l'alternanza rafforzata, l'impresa formativa simulata e l'apprendistato di primo livello. A partire da gennaio 2016, il sistema duale è entrato nel vivo con l'attuazione da parte delle singole Regioni che hanno collaborato con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con ANPAL Servizi - la società *in house* di ANPAL - che ha fornito assistenza tecnica ai Centri di Formazione Professionale (CFP).

A luglio di quest'anno l'INAPP ha divulgato i primi dati della sua analisi di monitoraggio, condotta per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il quale ha altresì reso disponibili i dati sulle comunicazioni obbligatorie (COB).

Analizziamo insieme alcuni di questi numeri per capire come si sta concretamente evolvendo la via italiana al sistema duale.

87 milioni di euro. È la dotazione finanziaria iniziale, ripartita tra le Regioni sulla base del numero di allievi annualmente iscritti ai percorsi e del numero complessivo di allievi qualificati e diplomati al loro termine. Con la Legge di Bilancio 2017 sono stati stanziati ulteriori 27 milioni.

21.297. Sono gli iscritti ai percorsi formativi cui si aggiungono 1.950 utenti dei percorsi modulari. I numeri sono quelli dichiarati dalla Regioni alla data del 31 dicembre scorso.

2.655. Tanti sono i percorsi attivati dalle Regioni che si sono concentrati soprattutto

in quelli per il rilascio della qualifica e del diploma professionale.

12. Sono le Regioni che hanno optato per la modalità dell'alternanza rafforzata per realizzare i percorsi di leFP. Questo strumento del duale prevede periodi di applicazione pratica non inferiori a 400 ore annue.

10.612. Sono i contratti di apprendistato di primo livello attivati da gennaio 2016 ad aprile 2017, secondo le COB pervenute al Ministero. Questa tipologia contrattuale è stata particolarmente utilizzata nel Nord cui fanno riferimento 7.388 contratti, evidenziando come la sua diffusione vada di pari passi con la solidità dei sistemi di formazione professionale regionali.

3.000 euro. È l'importo massimo usufruibile dell'incentivo per la copertura dei costi del tutoraggio aziendale legato all'apprendistato di primo livello e ai percorsi di alternanza attivati nell'ambito della sperimentazione. L'incentivo può essere richiesto dai datori di lavoro tramite l'apposita piattaforma online.

300. Sono i Centri di Formazione Programmata selezionati tramite un avviso pubblico di ANPAL Servizi. I CFP che partecipano alla sperimentazione possono apprendere una metodologia di azione e il *know how* messo a disposizione dall'assistenza tecnica dell'Agenzia.

60.000. Sono i ragazzi che si intende coinvolgere in questa sperimentazione. Le prossime risorse da distribuire tra le diverse Regioni sono solo il primo passo di un processo di stabilizzazione dell'iniziativa, come annunciato dal Ministro Giuliano Poletti e dal Sottosegretario Luigi Bobba nella conferenza stampa del 13 luglio scorso.

segui su





“ Nata dall'integrazione tra GE Oil & Gas e Baker Hughes, oggi conta circa 70.000 dipendenti. In Italia ha una presenza molto radicata e conta otto siti produttivi e 5.500 lavoratori ”

BAKER HUGHES, A GE COMPANY: UN MODELLO DI ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Simone Zeloni ci parla dell'impegno della società ad accrescere la presenza delle donne in settori come l'Oil & Gas attraverso il nuovo percorso in ambito Manufacturing dedicato esclusivamente all'universo femminile

Sono rientrati nel gruppo delle 16 aziende “Campioni dell'alternanza scuola-lavoro”, individuato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nell'ottobre del 2016. Ma in realtà GE Oil & Gas partecipa già dal 2015 ai progetti di alternanza. Recentemente l'azienda ha concluso la fusione con Baker Hughes, diventando Baker Hughes, a GE company (BHGE), un colosso industriale nel settore energetico.

Simone Zeloni, Direttore Sviluppo e Relazioni Industriali di BHGE Nuovo Pignone, può darci una panoramica sull'azienda rispetto ai cambiamenti societari e alle connessioni sul territorio?

BHGE è il primo e unico fornitore *fullstream* al mondo di soluzioni digitali, prodotti e servizi integrati per il settore petrolifero. Nata dall'integrazione tra GE Oil & Gas e Baker Hughes, oggi conta circa 70.000 dipendenti, attività in oltre 120 paesi e ha un doppio quartier generale a Houston (Texas) e Londra (Regno Unito).

In Italia, la nuova BHGE (che opera principalmente attraverso la società Nuovo Pignone) ha una presenza molto radicata e conta otto siti produttivi - Firenze, Massa, Bari, Vibo Valentia, Talamona (SO), Casavatore (NA), Peschiera Borromeo (MI) e Cepagatti (PE) - e un cantiere per l'assemblaggio di grandi moduli industriali ad Avenza (Carrara). Complessivamente, i dipendenti nel nostro paese sono circa 5.500. Rispetto al-

le connessioni sul territorio, BHGE eredita la reputazione, le competenze e il valore che Nuovo Pignone già giocava da 20 anni all'interno del gruppo GE. Negli anni l'azienda ha costruito una solida rete di collaborazione con i principali attori nei territori: le istituzioni pubbliche, le scuole e le PMI.

Nuovo Pignone rappresenta per BHGE il centro di eccellenza mondiale per lo sviluppo e la produzione di turbine a gas, compressori e pompe, ed è un punto di riferimento per le applicazioni dell'Industria 4.0. **Cosa produrrà la fusione di GE Oil & Gas con Baker Hughes, a livello di progetti in ambito education & training?**

L'integrazione è avvenuta solo qualche settimana fa e ci vorrà del tempo - circa 2 anni - per integrare e armonizzare tutti i programmi e le procedure. Ciò che però continuerà a connotare le due società, ora integrate, è lo stesso impegno nei confronti della formazione, in primis quella dei propri dipendenti. In entrambe i due legacy business sono presenti diverse strutture per la formazione dei tecnici che vanno ad operare poi nei siti dei clienti in tutto il mondo. A Firenze abbiamo la Technical Training Academy: una struttura attiva dal 2009 e dedicata alla formazione e all'aggiornamento degli ingegneri - “Field Engineers” -, dei project manager e dei tecnici dell'azienda con aule, laboratori e un ambiente che simula una vera e propria officina; con macchinari sui quali riprodurre le



Simone Zeloni, Direttore Sviluppo e Relazioni Industriali BHGE

attività di manutenzione. Nel 2016 ci sono stati 1000 partecipanti per 44mila ore di formazione.

La società ha abbracciato la sfida dell'alternanza scuola-lavoro. Quali i progetti per il 2017-2018?

Anche per il prossimo anno, BHGE rinnoverà il proprio impegno a favore dell'alternanza scuola-lavoro, iniziativa cui l'azienda (precedentemente come GE Oil & Gas) ha aderito con convinzione fin dal 2015. Per la prima volta, l'impresa realizzerà un percorso in ambito Manufacturing dedicato esclusivamente all'univer-

seguici su





“L'intento della società è quello di fornire ai ragazzi tutti gli elementi per orientarsi in modo consapevole nel proprio futuro professionale, al fine di facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro e di attrarre a sé i migliori talenti di domani”



so femminile, accompagnato da attività di sensibilizzazione e orientamento da svolgersi presso le scuole. La scelta risponde alla precisa volontà da parte dell'azienda di favorire l'avvicinamento delle alunne allo studio delle cosiddette "STEM" (Science, Technology, Engineering and Mathematics), con la speranza di accrescere la rappresentanza femminile in settori - come l'Oil & Gas - tradizionalmente dominati dalla presenza maschile. A livello numerico, BHGE conta di incrementare di oltre il 20% il numero di ragazzi impegnati in progetti di alternanza, coinvolgendo anche alcuni fra gli stabilimenti finora esclusi (Bari e Casavatore). Lo scorso anno, sono stati coinvolti circa 300 studenti, provenienti da 8 scuole, in attività come visite guidate e seminari. Dei 300 allievi, 60 hanno trascorso un periodo di tirocinio presso le strutture dell'azienda.

Quali gli obiettivi dell'alternanza scuola-lavoro per BHGE?

L'alternanza promossa ha come obiettivo

principale quello di promuovere l'avvicinamento fra scuola e impresa, nella convinzione che una maggiore integrazione fra questi due mondi possa contribuire tanto allo sviluppo personale degli studenti che, sul medio-lungo periodo, alla competitività dell'intero Sistema Paese.

A partire da questo, si spiega l'impegno di BHGE per un'alternanza di qualità, in grado di dotare gli studenti di competenze effettivamente spendibili sul mercato del lavoro (certificate, in alcuni casi, da un titolo riconosciuto dall'azienda). Caratterizzati da un numero di ore fino a tre volte superiore ai limiti previsti dalla legge 107 - che ha istituito l'alternanza - i percorsi sviluppati sono interamente co-progettati con le istituzioni scolastiche, nel rispetto delle esigenze sia degli studenti che del corpo docente.

In definitiva, l'intento di BHGE è quello di fornire ai ragazzi tutti gli elementi per orientarsi in modo consapevole nel proprio futuro professionale, al fine di facilitare

l'ingresso nel mercato del lavoro e di attrarre a sé i migliori talenti di domani.

Quali sono i motivi che attraggono scuole e studenti verso BHGE?

Nel corso degli anni, la società ha dimostrato di essere un partner attrattivo per scuole di ogni ordine e grado. Come azienda metalmeccanica, BHGE vanta relazioni di lunga data soprattutto con gli Istituti Tecnici. Dall'altra parte, la presenza sul territorio di una realtà come la nostra costituisce un naturale richiamo anche per gli studenti dei Licei, che possono sfruttare l'esperienza di alternanza nei vari dipartimenti aziendali, sia per capire il funzionamento di una grande multinazionale che per chiarirsi le idee in vista della scelta del percorso universitario. Bussando alla porta di BHGE, le scuole sanno poi di trovarsi davanti un interlocutore aperto al confronto fra scuola e mondo del lavoro, convinto del valore rivestito dall'alternanza nella formazione umana e professionale.

segui su





“Digital economy & society in the EU — a browse through our online world in figures, elaborata da Eurostat, fornisce una serie di statistiche su vari argomenti correlati alle ICT e li presenta utilizzando testi e visualizzazioni interattive”

ECONOMIA E SOCIETÀ DIGITALI NELL'UNIONE EUROPEA

Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno un notevole impatto sulle condizioni di vita e di lavoro. È ora di adeguare il mercato unico dell'UE all'era digitale



Viviamo in una società digitalizzata. Oggi, si trascorre una parte considerevole del tempo in rete per vari motivi, sia a lavoro, a scuola o all'università, a casa o in viaggio. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) hanno un notevole impatto sulle condizioni di vita e di lavoro. [Digital economy & society in the EU — a browse through our online world in figures](#), elaborata da Eurostat, fornisce una serie di statistiche su vari argomenti correlati alle ICT (Information and Communications Technology) e li presenta utilizzando testi e visualizzazioni interattive.

Nel 2016, l'85% delle famiglie nell'UE ha avuto accesso a internet, rispetto al 70% del 2010; 4 famiglie su 10 attraverso la banda larga mobile. Allo stesso modo, un numero crescente di imprese si basa sulle ICT per le loro attività quotidiane e spesso questo richiede lo sviluppo e la manutenzione di sistemi ICT da parte di specialisti. L'occupazione dei professionisti digitali è aumentata negli ultimi 10 anni. I tassi di occupazione più elevati si registrano a Malta (98%), Germania, Ungheria

e Estonia (tutti del 97%). Quasi due terzi ha un'età superiore ai 35 anni (64%), con quote più alte in Italia (76%) e Finlandia (71%). Al contrario, Malta (63%), Lettonia e Polonia (entrambi del 54%) registrano quote più alte di specialisti di età compresa tra i 15 ei 34 anni. Il 62% ha completato un livello di istruzione terziaria; questa quota varia da 33% in Italia all'82% in Irlanda. L'istruzione ICT è stata una scelta prevalentemente maschile: solo il 16% delle persone occupate sono donne. Nonostante tale istruzione è un'ottima base per inserirsi nel mondo del lavoro, circa 4 aziende su 10 (41%) hanno difficoltà di reclutamento. In particolare, questa situazione è più diffusa tra le imprese della Repubblica Ceca (66%), Slovenia (63%), Lussemburgo e Austria (entrambi del 61%).

Negli ultimi anni è aumentata anche la quota di utenti che ordinano beni o servizi online e di imprese che vendono attraverso il web. Un terzo degli utenti utilizza i servizi cloud che offrono la possibilità di salvare documenti, immagini, musica e altri file, indipen-

dentemente dal dispositivo utilizzato.

Per quanto concerne gli ambiti della sicurezza, solo il 32% delle imprese dispone di una politica preventiva in grado di affrontare i tre rischi più comuni: distruzione o corruzione di dati, divulgazione di dati riservati e la mancata disponibilità di servizi a causa di un attacco esterno. Per le grandi imprese, invece, questa quota ha raggiunto il 72%. In generale, gli Stati UE hanno compiuto progressi che vanno dalla connettività alle competenze digitali e ai servizi pubblici, ma esistono ancora delle differenze. Per questo, la Commissione Europea è impegnata nella creazione del mercato unico digitale, passando da 28 mercati digitali nazionali a uno solo. La strategia per il mercato unico digitale mira a:

- garantire un migliore accesso ai consumatori e alle imprese a beni e servizi online in tutta Europa, ad esempio rimuovendo le barriere al commercio elettronico transfrontaliero e l'accesso ai contenuti in linea aumentando la protezione dei consumatori;
- creare l'ambiente giusto per le reti e i servizi digitali, fornendo infrastrutture e servizi ad alta velocità, sicuri e affidabili supportati dalle giuste condizioni normative. Le preoccupazioni principali includono la sicurezza in rete, la protezione dei dati, la privacy e la trasparenza delle piattaforme online.
- massimizzare il potenziale di crescita dell'Economia digitale europea, in modo che ogni europeo possa godere pienamente dei suoi vantaggi.

Una grande opportunità quindi per l'Europa, con un impatto positivo sia per i consumatori sia per le imprese.

seguici su





“ In un quadro economico estremamente competitivo e ormai globalizzato non basta solo acquisire nuove infrastrutture tecnologiche ma anche attuare processi di riconversione e riqualificazione del personale ”

MATURITÀ DIGITALE, UN TEST ONLINE PER LE AZIENDE AIUTA A MISURARLA E MIGLIORARLA

Testindustria4.0 è la piattaforma realizzata da Assoconsult per valutare il livello di digitalizzazione delle imprese e pianificare al meglio l'applicazione del piano Industria 4.0. Cento domande determinano cinque livelli crescenti di digitalizzazione



“Sei pronto a diventare digitale?” È questa la domanda rivolta alle aziende che campeggia sulla homepage della piattaforma [Testindustria4.0](#) - realizzata da Confindustria Assoconsult insieme al Politecnico di Milano e con il supporto del Ministero dello Sviluppo Economico - che ha lo scopo di comprendere il grado di digitalizzazione delle imprese italiane e aiutarle a potenziarlo.

Mai come oggi le imprese, in un quadro economico estremamente competitivo e ormai globalizzato, devono puntare sullo sviluppo digitale, perno attorno a cui ruota un profondo processo di trasformazione del mondo del lavoro e per il quale il tema dell'occupabilità dei lavoratori ha sempre più rilevanza. Per questo non basta solo acquisire nuove infrastrutture tecnologiche ma anche attuare processi di riconversione e riqualificazione del personale. Attraverso questo portale tutte le imprese potranno svolgere un test di autovalutazione per misurare il proprio grado di confidenza con gli strumenti innovativi e le tecniche dell'industria 4.0 e comprendere come sfruttarle a proprio vantaggio e a beneficio dell'intero sistema.

Il test, ideato da Assoconsult, è composto da cento domande e consente di valutare tutte le fasi e gli elementi di valore che caratterizzano le attività di ogni comparto come progettazione, produzione, controllo della qualità, logistica, risorse umane, formazione del personale, assistenza al cliente, strategie di marketing e investimenti in tecnologia. Al termine del questionario viene analizzata e misurata la strategia in-

dustriale dell'azienda sulla base di cinque livelli crescenti di maturità digitale. Si passa dal primo, caratterizzato da processi poco controllati, al quinto che indica un alto grado di comprensione e utilizzo dei paradigmi dell'Industria 4.0. Le imprese ricevono un report confidenziale personalizzato per capire di cosa hanno bisogno e cosa possono fare per migliorare la loro digitalizzazione. Le informazioni inviate online confluiranno poi anche in un report trimestrale generale che il MISE riceverà allo scopo di comprendere la portata della digitalizzazione imprenditoriale italiana e, quindi, attuare gli opportuni interventi.

Dall'ultimo report dell'Osservatorio Industria 4.0 della School of Management del Politecnico di Milano, “Industria 4.0: la grande occasione per l'Italia” emergono dati confortanti sulla fiducia che le imprese italiane nutrono nei confronti della rivoluzione digitale e sulle recenti politiche che incentivano le startup innovative. E anche se i rischi sono ancora tanti - come quelli generati dall'eccesso di domanda rispetto alle reali capacità del mercato - il livello di consapevolezza è cresciuto molto: nel 2016 le imprese che non conoscevano l'Industria 4.0 erano il 38% e a distanza di meno di un anno la percentuale è scesa all'8%.

• NEWSLETTER •

cliclavoro 

n°8 - SETTEMBRE 2017

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell'Innovazione Tecnologica e della Comunicazione
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it

seguici su

