



IN APERTURA



• NEWSLETTER

clic**lavoro**



n°12 - DICEMBRE 2016

IL LAVORO TORNA IN TV CON “IL POSTO GIUSTO”

Ogni domenica su Rai 3 il programma per orientarsi
sulle professioni di oggi e domani



Lo scorso 20 novembre è ripartito su Rai 3 l'appuntamento con il lavoro: “Il Posto giusto” realizzato in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Prima della presentazione del programma, il direttore generale della Rai, Antonio Campo Dall'Orto, ha siglato con il Ministro, Giuliano Poletti, un protocollo d'intesa per ampliare la collaborazione per la diffusione della cultura del lavoro e della formazione. “Raccontare il lavoro fa bene a chi lo fa e a chi lo cerca, perché rafforza la dignità dei lavori e dei lavoratori - “ha sottolineato Campo Dall'Orto” - e questo programma rientra nella volontà della Rai di raccontare le cose là dove avvengono, che è anche uno dei capisaldi della linea editoriale di Rai3.

Un protocollo quindi finalizzato a promuovere la diffusione di una cultura del lavoro e a rafforzare nei giovani le competenze cognitive, relazionali e valoriali per favorire il successo formativo e la partecipazione alla vita sociale e lavorativa del Paese. Le veloci evoluzioni che il mondo sta vivendo, sia sul piano culturale sia su quello sociale, hanno offerto al Ministro Poletti l'opportunità di mettere in evidenza quanto l'accordo con la RAI sia centrale “per

divulgare questi cambiamenti e aggiornare i lavoratori attuali e quelli del domani”. L'appuntamento è tutte le domeniche alle 13, venti puntate legate da un filo rosso: un percorso parallelo tra attualità e futuro che ci porterà nelle eccellenze italiane. Dalle nuove startup alle scuole di formazione, passando per le eccellenze dell'artigianato firmato Made in Italy e i distretti industriali. Una guida per orientarsi e districarsi al meglio nel mondo del lavoro e rimanere aggiornati su tutte le opportunità e le professioni di oggi e di domani.

Al giornalista Federico Ruffo il ruolo di conduttore che, grazie al supporto di giovani film-maker, ci farà conoscere le esperienze positive così come le difficoltà di chi non ha ancora trovato un proprio spazio nel mondo del lavoro. Ogni settimana il Centro di Produzione Rai di Torino, ospiterà imprenditori, artigiani ed esperti.

In tempo reale un formatore professionista seguirà le persone in cerca di occupazione e darà loro indicazioni e consigli utili per affrontare alcuni degli step più importanti nella vita professionale di ognuno: come redigere un curriculum, come affrontare un colloquio o come relazionarsi con il proprio capo.



2

APPROFONDIMENTO

AL VIA I PORTALI
DELL'AGENZIA NAZIONALE
DELLE POLITICHE
ATTIVE DEL LAVORO
E DELL'ISPettorato
NAZIONALE DEL LAVORO



3

L'INTERVISTA

NESTLÉ IN CAMPO PER
L'OCCUPAZIONE GIOVANILE
CON ALLIANCE FOR YOUTH



5

DALL'EUROPA

IN EUROPA TEMPI
STRETTI E “ALTA
VELOCITÀ” PER UN
LAVORATORE SU TRE



6

WEB, SOCIAL & TECH

GIG ECONOMY,
IL LAVORO ON-DEMAND
CHE SPOPOLA GRAZIE
AL WEB

segui su





“ Sul portale dell’Anpal i servizi dedicati a chi cerca occupazione o offre opportunità di lavoro, sul sito dell’Ispettorato del Lavoro i servizi e i dati dell’attività di vigilanza ”

AL VIA I PORTALI DELL’AGENZIA NAZIONALE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E DELL’ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Presentati al Ministero del Lavoro i siti web delle nuove Agenzie previste dal Jobs Act



I due portali delle nuove Agenzie previste dal Job Act, l’Agenzia Nazionale delle Politiche Attive per il Lavoro (www.anpal.gov.it) e l’Ispettorato Nazionale del Lavoro (www.ispettorato.gov.it) completano “il mosaico della riforma per costruire un mercato del lavoro di qualità”. Lo ha affermato il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Giuliano Poletti, commentando la presentazione dei due portali presentati pochi giorni fa al Dicastero di Via Veneto.

Il sito dell’ANPAL completa un processo che rende pienamente attiva la nuova Agenzia e consente di lanciare la sperimentazione dell’assegno di ricollocazione. Molti i servizi dedicati a chi è alla ricerca di un’occupazione e chi offre opportunità di lavoro. Innanzitutto l’accesso alla piattaforma che consente di inserire il proprio CV nel database nazionale e visualizzare le offerte di lavoro. Ma anche nuove funzioni dedicate a chi è disoccupato, come la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) online, che consente di attivare un servizio personalizzato d’inserimento nel mercato del lavoro presso i centri per l’impiego, o richiedere l’assegno di ricollocazione da utilizzare per servizi di assistenza intensiva, pubblici o privati. Tra gli

obiettivi per il futuro, lo sviluppo di servizi innovativi, come la funzione che consentirà di fissare l’appuntamento con gli operatori pubblici e privati e la profilazione qualitativa dell’utenza, per l’erogazione di servizi sempre più personalizzati. Dopo una prima fase di sperimentazione, l’Agenzia diventerà la principale porta di ingresso ai servizi di supporto alla ricerca di un’occupazione. Cittadini, aziende e operatori registrati a Cliclavoro e Garanzia Giovani possono accedere sin d’ora alle aree a loro riservate con le medesime credenziali di accesso di cui già dispongono.

Sul portale dell’INL, istituito per razionalizzare le funzioni di vigilanza sul mercato del lavoro, saranno disponibili invece tutte le informazioni sui servizi e i dati dell’attività svolta. Il bilancio sui risultati dell’attività di vigilanza svolta dal Ministero nei primi 3 trimestri del 2016 evidenzia come, nonostante alcune difficoltà legate a manifestazioni di insofferenza verso gli organi di controllo, lo svolgimento delle funzioni istituzionali del personale ispettivo, contribuisce efficacemente al ripristino della legalità ed alla diffusione di prassi orientate al rispetto della normativa vigente. Nel periodo considerato, il personale ispettivo ha registrato

30.416 lavoratori occupati “in nero”, dato in aumento di circa l’8% rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente.

Sono stati inoltre adottati provvedimenti di sospensione dell’attività nei confronti di 5.483 aziende a causa dell’impiego di personale non dichiarato in misura pari o superiore al 20% di quello presente al momento della visita ispettiva, con una leggera contrazione rispetto al corrispondente periodo dello scorso anno. Inoltre, sono state contestate numerose violazioni in materia di: tutela delle lavoratrici madri e pari opportunità fra uomo e donna (598), dato in flessione rispetto a quello rilevato al 30 settembre 2015 (789); orario di lavoro (9.478), con un consistente aumento (circa +45%), rispetto ai primi tre trimestri dell’anno 2015; salute e sicurezza sul lavoro (19.990 illeciti di natura prevenzionistica), dato sostanzialmente in linea con le irregolarità registrate al 30 settembre dell’anno precedente). Infine, è stato rilevato un sensibile incremento delle irregolarità, di natura penale, relative all’impiego di lavoratori extracomunitari clandestini: 1.124, a fronte di 1.081 lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno rilevati nei primi tre trimestri dell’anno.

segui su





“ Offerte in due anni in 23 Paesi europei oltre 115.000 posizioni lavorative e di stage ai giovani under 30 (6.500 in Italia), rispetto ad un obiettivo iniziale di 100.000 ”

NESTLÉ IN CAMPO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE CON ALLIANCE FOR YOUTH

Giacomo Piantoni, Direttore delle Risorse Umane del Gruppo in Italia, ci parla dell'iniziativa nata nel 2014 tra il Gruppo e 200 partner commerciali in tutta Europa



Fonte: Nestlé Italy

Il Gruppo Nestlé è attivo dal 1866 nella produzione e distribuzione di prodotti per la nutrizione, la salute e il benessere delle persone e presente in Italia dal 1875. Nestlé Italiana, Sanpellegrino, Purina, Nespresso, Nestlé Nutrition e Nestlé Health Science, Nestlé Professional e CPW sono oggi le principali realtà che operano nel nostro Paese: assieme impiegano quasi 5.000 dipendenti in 12 stabilimenti (oltre alla sede centrale di Assago). Il Gruppo, che quest'anno celebra i suoi 150 anni di storia, si è evoluto insieme ai suoi consumatori, sviluppando soluzioni al passo con il cambiamento dei bisogni e

dello stile di vita della società.

Cos'è Alliance for YOUth?

Alliance for YOUth è una vera e propria "Alleanza per i giovani", nata nel 2014 e stretta tra Nestlé e i partner commerciali in tutta Europa, intenzionati a giocare un ruolo attivo a favore dell'occupazione giovanile.

Grazie all'impegno di tutti i partner – oltre 200 in Europa e 14 in Italia tra piccole-medie imprese e grandi gruppi - questa iniziativa è stata in grado di stimolare la collaborazione fra aziende con DNA molto diversi fra loro e di generare opportunità concrete per i giovani. In Italia,

l'iniziativa è animata da tante aziende, insieme a Nestlé infatti lavorano Accenture, Arti Grafiche Reggiane & LAI, BNP Paribas, CHEP, DHL Supply Chain, Dimension Data, DS Smith, FM Italia, Gi Group, Inalca, Nielsen, Praesidium, Publicis, Sit Group.

Oltre a creare opportunità per un primo inserimento, Alliance for YOUth crede nell'importanza di avviare una collaborazione fra enti formativi e aziende che producono valore e offrono occupazione nel nostro Paese.

Consapevoli del gap tra mondo della formazione e del lavoro, infatti, i partner si impegnano anche a creare sinergie tra i due ambiti, ponendo l'attenzione sulle competenze richieste dai profili professionali ricercati dal mercato e proponendo momenti di confronto a più livelli, parte integrante del percorso di avvicinamento e ingresso nel mondo del lavoro.

Il programma rientra nel più ampio progetto Nestlé needs YOUth, la prima iniziativa europea per l'occupazione giovanile di un'azienda privata attuata in maniera concertata per ampliare, incoraggiare, rafforzare e sviluppare le possibilità d'impiego dei giovani in Europa. Quattro i pilastri in cui si articola il progetto: oltre all'Alleanza, il progetto prevede l'inserimento diretto in azienda di giovani under 30, l'offerta di posizioni di stage e tirocinio di qualità, la creazione di momenti per avvicinare la scuola al mondo del lavoro e l'alleanza di imprese.

Nestlé needs YOUth ha permesso l'assunzione di 20.000 giovani under 30 in

seguici su





“ Il successo dell’iniziativa ha spinto Nestlé e i membri dell’Alleanza ad estenderla ai prossimi 4 anni offrendo 230.000 nuove opportunità ai giovani europei under 30 entro il 2020 ”



Fonte: Nestlé Italy

tutte le varie funzioni del Gruppo Nestlé in Europa, di aprire 12.000 posizioni di stage e tirocinio e di avvicinare la scuola al mondo del lavoro attraverso il programma Readiness for Work, che include orientamento professionale, workshop dedicati alla stesura del CV e preparazione al colloquio di lavoro presso scuole, istituti di formazione e strutture Nestlé.

A chi è rivolto e quali gli obiettivi fissati entro il 2020?

Alliance for YOUth si rivolge ai giovani europei al di sotto dei 30 anni, con differenti background formativi, giovani che consideriamo il vero motore dell’iniziativa, così come rappresentano il motore dell’innovazione delle nostre aziende, capacità sempre più necessaria per fare impresa con successo nel futuro.

Crediamo nelle loro potenzialità e nella loro capacità di portare innovazione, energie e nuove prospettive, un elemento chiave per vincere le sfide future che aspettano le aziende e più in generale il Paese.

Il progetto si è rafforzato lo scorso novembre con nuovi ambiziosi obiettivi: Nestlé e i membri dell’Alleanza hanno infatti deci-

so di continuare sulla strada intrapresa, estendendo l’iniziativa per i prossimi 4 anni e offrendo, entro il 2020, 230.000 nuove opportunità ai giovani europei under 30. In concomitanza con un appuntamento a Bruxelles al Parlamento Europeo, anche in Italia l’impegno è stato rilanciato a Roma alla presenza del Ministro Poletti, che ha dialogato anche con i giovani protagonisti dell’iniziativa e che colgo l’occasione per ringraziare personalmente per aver creduto sin dall’inizio in questo progetto e per il suo supporto.

Sono trascorsi due anni dal lancio di Alliance for YOUth. Qual è il bilancio delle attività realizzate sino ad ora?

Le oltre 200 aziende partecipanti a Alliance for YOUth in 23 Paesi europei hanno offerto in due anni oltre 115.000 posizioni lavorative e di stage rispetto ad un obiettivo iniziale di 100.000, risultati che hanno di gran lunga superato le aspettative.

All’iniziativa ha contribuito attivamente anche l’Italia, generando 6.500 opportunità, il 30% in più dell’obiettivo iniziale di 5.000. Il programma ha visto anche l’attivazione, a livello europeo, di oltre 600 programmi

d’istruzione duale e di alternanza scuola-lavoro e di 10.000 workshop organizzati per preparare i più giovani ai colloqui di lavoro o agevolarne l’accesso al primo impiego.

Cosa significa per una multinazionale come Nestlé promuovere un progetto con tali finalità?

Alliance for YOUth è un progetto importante che è simbolo dell’impegno di Nestlé nel creare valore condiviso e risponde in maniera concreta a una delle questioni più preoccupanti della nostra società, la disoccupazione giovanile. Siamo stati i primi in Europa ad aver dato vita a un’iniziativa così articolata per garantire ai giovani coinvolti un’opportunità di valore.

La soddisfazione più grande è stato vedere come da iniziativa promossa da parte di una sola azienda, si è via via ampliata trasformandosi in appena due anni in un movimento sociale di vasta portata.

Oggi a livello europeo contiamo sulla partecipazione di aziende che operano in 23 Paesi, che non si limitano a offrire possibilità d’impiego e stage, ma che collaborano con le autorità e le scuole per creare nuove opportunità. Siamo diventati veri e propri ambasciatori dell’occupazione giovanile. Questa esperienza ci insegna infatti che quando soggetti anche molto diversi si riconoscono in un obiettivo comune i risultati sono di rilievo.

Ci è stato chiaro dall’inizio, infatti, che saremmo stati più efficaci se avessimo lavorato in maniera sinergica con tutti i soggetti coinvolti. Tutti devono fare la loro parte, provare a essere parte della soluzione. Le aziende private, in particolare, devono non solo giocare un ruolo attivo a favore dell’occupazione giovanile ma ancor di più lavorare per innescare un meccanismo partecipativo ulteriore, volto a collaborare con le Istituzioni e il mondo della formazione.

seguici su





“L’orario di lavoro globale e il suo indice di qualità risultano particolarmente migliorati nell’Europa a 28 dal 2005. Il 43% dei lavoratori ha detto di avere orari molto regolari”

IN EUROPA TEMPI STRETTI E “ALTA VELOCITÀ” PER UN LAVORATORE SU TRE

Le condizioni del lavoro nei paesi europei nell’ultimo monitoraggio di Eurofound

Un terzo dei lavoratori nell’Unione europea lavora in tempi stretti e ad “alta velocità”, in particolare sono i lavoratori del settore sanitario ad essere esposti ai massimi livelli di intensità di lavoro. È uno dei dati che emergono dal monitoraggio 2015 che Eurofound ha avviato dal 1991 sulle condizioni di lavoro in Europa attraverso un sondaggio volto a misurare le condizioni di lavoro nei paesi europei, analizzare le relazioni tra i diversi aspetti, identificare i gruppi a rischio, le aree di progresso e, in definitiva, a contribuire al miglioramento della qualità del lavoro obiettivo della politica di tutta l’UE. Nel 2015 sono stati intervistati circa 44.000 lavoratori (tutti occupati e lavoratori autonomi) di 35 Paesi europei i quali stati invitati a rispondere ad una serie di quesiti sull’occupazione in particolare sull’organizzazione del lavoro, l’apprendimento e la formazione, la durata del lavoro, eventuali elementi di rischio psicosociale, l’equilibrio vita-lavoro, la partecipazione dei lavoratori, la retribuzione e la sicurezza finanziaria, così come il lavoro e la salute. Dall’indagine emergono marcate differenze strutturali in termini di disuguaglianze di genere, stato di occupazione e di lavoro. In particolare nel sondaggio sono stati indagate sette aree rappresentative delle diverse dimensioni della qualità del lavoro: ambiente fisico, intensità di lavoro, qualità del tempo di lavoro, ambiente sociale, le competenze, prospet-



tive e retribuzione. Queste dimensioni sono state selezionate sulla base del loro impatto, positivo o negativo, sulla salute e sul benessere dei lavoratori. L’indice relativo all’ambiente fisico valuta i rischi fisici sul posto di lavoro.

Negli ultimi dieci anni, vi è stato un miglioramento irregolare: l’esposizione al rumore, per esempio, è diminuita significativamente nell’EU28 mentre l’esposizione ai prodotti chimici è aumentata. La qualità del tempo di lavoro misura l’impatto sul lavoratore di lunghe ore di lavoro, l’orario di lavoro, le modalità e la flessibilità. L’orario di lavoro globale e il suo indice di qualità risulta particolar-

mente migliorato nell’ EU28 dal 2005. Il 43% dei lavoratori ha orari di lavoro molto regolari. L’ambiente sociale misura all’interno dell’ambiente i comportamenti sociali negativi, come ad esempio il mobbing e le molestie. Il clima sociale nel lavoro in Europa è sostanzialmente positivo, l’89% dei lavoratori infatti dichiara di lavorare in un clima positivo e registra un buon livello di cooperazione tra i colleghi. L’indice relativo alle competenze misura l’apprendimento e le opportunità di formazione in ambito lavorativo. Vi è stato un restringimento delle competenze per i lavoratori più anziani a fronte di un recupero di competenze da parte delle lavoratrici donne. L’indice sulle prospettive combina una serie di indicatori, tra cui le prospettive di avanzamento di carriera e il rischio di poter perdere il proprio posto di lavoro. In linea con quanto registrato anche nel 2010, il 16% dei lavoratori europei teme di poter perdere quest’ultimo nel prossimi sei mesi.

L’indice relativo alla retribuzione misura il reddito mensile di lavoratori. Il reddito di uomini è sostanzialmente superiore a quello delle donne, in parte anche a causa alle differenze di orario di lavoro. Più in generale, la qualità del lavoro può essere supportata da una serie di politiche e misure di ampia portata, oltre alle iniziative politiche a livello europeo non può che passare attraverso pratiche e politiche a livello aziendale.

segui su

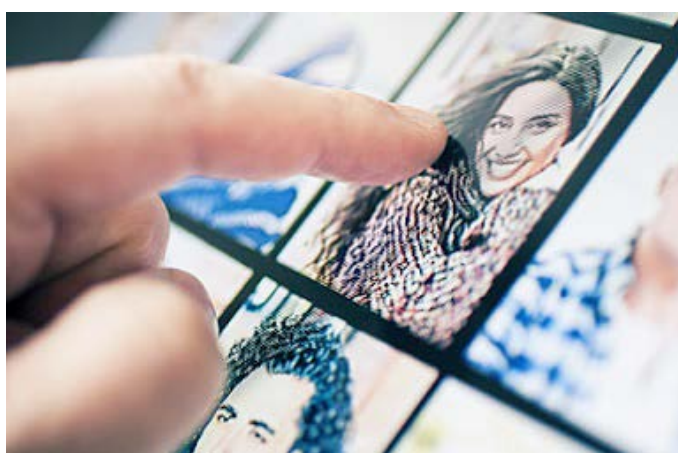




“ Se dai lavori occasionali nasce la necessità di trasformare il rapporto di lavoro in un’attività continuativa, emergono i lati contraddittori di un sistema che dà poche certezze ”

GIG ECONOMY, IL LAVORO ON-DEMAND CHE SPOPOLA GRAZIE AL WEB

Le incognite di un modello di domanda e offerta online per i “lavoretti” occasionali



Domanda e offerta di lavoro si incontrano in tutto il mondo sempre più online, secondo modalità e ambienti digitali estremamente differenti, dai portali specializzati ai siti aziendali, dalle informazioni scambiate con i propri contatti sui social network a servizi e applicazioni specifiche.

Grazie alla versatilità e alla loro enorme diffusione, le risorse e le tecnologie digitali sono diventate recentemente un terreno fertile per la Gig Economy, l’“economia del lavoro temporaneo”, un modello d’impiego molto dibattuto negli ultimi mesi, che si fonda sull’instaurazione online di rapporti di lavoro occasionali e di breve durata. La tendenza a offrire le proprie prestazioni e le proprie competenze per un’attività temporanea e ispirata ai modelli della flessibilità del lavoro freelance è rintracciabile all’interno di siti online, diffusi soprattutto negli Stati Uniti, come Fiverr.com, Peopleperhour.com o Gigbucks.com; c’è chi si candida per creare un logo aziendale, chi per scrivere una traduzione, chi per dare una mano a fare un trasloco: la ricerca di opportunità passa per tutti i settori, dalla salute al marketing, dall’informatica alla logistica.

La Gig Economy affonda le proprie radici nel “lavoro periferico” dell’America degli anni Sessanta: l’economista Dean Morse nel 1969, lo definì come fenomeno positivo se inteso come ampliamento dell’area di scelta dell’esperienza professionale. L’inte-

resse per l’argomento è però esploso nel luglio del 2015, quando Hillary Clinton, annunciando il suo programma economico in vista della campagna elettorale per le presidenziali, disse che il modello economico dei “micro-jobs” stimola l’innovazione ma crea anche complicazioni e incertezze sui sistemi di protezione del lavoro e sul significato stesso di lavoro nel futuro.

Le prestazioni continuative regolate dai contratti tradizionali differiscono molto da quelle on demand, le quali dipendono unicamente dalla presenza di richiesta per servizi specifici offerti online: è qui, infatti, che domanda e offerta di lavoro vengono gestite.

Le persone interessate dalle opportunità offerte dalla Gig Economy sono soprattutto quelle alla ricerca di “lavoretti” che si concilino con lo studio o quelle che desiderino combinarli con un’attività professionale più stabile. Laddove, invece, nasce la necessità di trasformare il rapporto di lavoro in un’attività continuativa, emergono i lati contraddittori di un sistema che dà poche certezze. E dato che, secondo uno studio del McKinsey Global Institute, una persona su quattro negli Stati Uniti e in Europa è impegnata in un lavoro atipico, nei Paesi in cui il fenomeno è più diffuso sarà necessario studiarlo e intervenire, se necessario, a tutela dei lavoratori.

• NEWSLETTER •

cliclavoro

n°12 - DICEMBRE 2016

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

segui su

