



• NEWSLETTER

clic**lavoro**

n°7 - LUGLIO 2018

## LA GENERAZIONE EET, GIOVANI CHE GUARDANO AL FUTURO CON OTTIMISMO

Nel nostro Paese ci sono tanti ragazzi che cavalcano la crisi inventandosi un lavoro e facendo impresa



Molto spesso sentiamo parlare dei NEET, acronimo inglese di “Not in Education, Employment or Training”, cioè giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che contemporaneamente non sono inseriti in un percorso scolastico o formativo e non sono impegnati in un'attività lavorativa. Ma nel nostro Paese ci sono tanti ragazzi che invece hanno cavalcato la crisi inventandosi un lavoro e facendo impresa. Sono tutt'altro che inattivi: leggono, scrivono, cercano lavoro e lo trovano, oppure lo creano. Stiamo parlando degli **EET (Employed, Educated and Trained)** ovvero studiosi che ce la fanno sfruttando le competenze acquisite e guardando al futuro con ottimismo.

D'altronde i numeri parlano chiaro. A trainare la crescita e l'occupazione giovanile è proprio la voglia di fare impresa. Secondo i dati di Unioncamere (Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigiana-

to e agricoltura) e Infocamere, nei primi sei mesi dell'anno 2017, quasi una nuova impresa su tre (il 30,4%) è guidata da imprenditori under 35. Il loro numero è aumentato del 6,1% rispetto all'anno precedente. I giovani scommettono maggiormente nel settore delle telecomunicazioni, seguito dalle attività nei servizi finanziari, lotterie, servizi postali e di corriere e servizi alla persona. A fortissima vocazione giovanile anche le attività forestali e quelle legate a pubblicità e ricerche di mercato.

È quindi la dimensione tecnologica che consente agli EET di attrezzarsi per crescere e affrontare nuove sfide.

Le imprese al femminile sono ormai una presenza stabile nell'ampio panorama delle PMI italiane. Sono 154.000 quelle guidate da donne under 35, secondo l'Osservatorio per l'imprenditoria femminile di Unioncamere. Al 31 marzo 2018, Campania e



### 2 APPROFONDIMENTO

JOB DESIGN, IL LAVORO SU MISURA



### 3 L'INTERVISTA

IL BENESSERE DELLE PERSONE E DELL'AMBIENTE SONO GLI INGREDIENTI CHIAVE DI UNA GRANDE IMPRESA



### 5 DALL'EUROPA

IL PREMIO EUROPEO PER LA SOSTENIBILITÀ



### 6 WEB, SOCIAL & TECH

PROFESSIONISTI DELL'ECONOMIA DIGITALE: SARANNO 5 MILIONI I NUOVI POSTI DI LAVORO

Lombardia si contendono il primato per la presenza di aziende femminili under 35, seguite da Lazio, Sicilia, Puglia e Piemonte. Ma sono Umbria e Friuli-Venezia Giulia le regioni al vertice della classifica per tasso di femminilizzazione delle imprese giovanili. Inoltre, le under 35 si diffondono e sono sempre più presenti anche in quei settori prevalentemente maschili: le attività finanziarie e assicurative, le immobiliari, sportive e di intrattenimento e quelle professionali, scientifiche e tecniche. Le agevolazioni e gli incentivi fiscali rappresentano un importante stimolo e sostegno per la classe lavorativa più giovane, ma alla base c'è l'istruzione e il coraggio di credere nei propri sogni.

segui su





“ In un’economia dove i cambiamenti sono sempre più veloci, l’idea di assegnare una persona allo stesso ruolo, per un lungo periodo e con un pacchetto retributivo fisso, sta scomparendo ”

## JOB DESIGN, IL LAVORO SU MISURA

Organizzare, motivare e responsabilizzare. Saper unire questi tre fattori all’interno dell’azienda può determinarne il suo successo. Vediamo perché



Dimmi che mansione hai e ti dirò chi sei. Questa frase può rappresentare l’antitesi di una progettazione del lavoro basata un modello organizzativo fluido e dinamico che prende il nome di Job Design. In un’economia dove i cambiamenti sono sempre più veloci, l’idea di assegnare una persona allo stesso ruolo, per un lungo periodo e con un pacchetto retributivo fisso, sta scomparendo. Il Job Design si concretizza nella definizione dei compiti, dei doveri, delle responsabilità e delle relazioni necessarie per portare a termine un determinato obiettivo aziendale, tenendo conto anche delle esigenze del singolo individuo. Il perché è semplice.

Organizzare il lavoro in questo modo riduce la noia e l’insoddisfazione tra i dipendenti, con effetti positivi sulle performance aziendali. Come farlo? Passando attraverso quattro step: semplificazione, arricchimento, ampliamento e rotazione.

**Job Simplification.** La base del Job Design è la definizione chiara del compito che ogni individuo dovrebbe svolgere.

Semplificare il lavoro significa, poi, individuare le singole attività basiche parte di funzioni complesse.

La parcellizzazione aiuta a migliorare la produttività individuale, riducendo al minimo gli sforzi fisici e mentali necessari per svolgere un lavoro più articolato. Dall’altro lato, il solo utilizzo di questa metodologia comporta i rischi, già citati, di noia e alienazione per il lavoratore costretto a eseguire per molto tempo un compito semplice e ripetitivo.

**Job Enrichment.** È la tecnica utilizzata per rendere i lavoratori protagonisti delle decisioni strategiche. Ciò si ottiene con la delega, responsabilizzando il singolo su compiti complessi e riconoscendogli così un ruolo rilevante. La progettazione, in questo caso, è di tipo “verticale” perché incide sui rapporti gerarchici. Si permette al lavoratore di testare le proprie abilità e aumentare l’autoconsapevolezza, sfruttando i suoi punti di forza e migliorando quelli deboli.

**Job Enlargement.** È il contraltare della

precedente metodologia poiché si riferisce all’espansione “orizzontale” del lavoro, coinvolgendo il singolo individuo in più attività parte dello stesso livello organizzativo. Di fianco alle mansioni abituali, al lavoratore vengono assegnati altri compiti che gli permettono di essere multitasking e quindi flessibile all’interno del contesto aziendale. Qui l’obiettivo è ridurre la monotonia legata ad esecuzioni routinarie. Il job enlargement per portare dei benefici concreti deve, però, essere correlato a un’adeguata formazione.

**Job Rotation.** È un modello di gestione delle risorse umane che comporta lo spostamento del lavoratore tra ruoli diversi, in modo che possa familiarizzare con tutti i diversi tasselli che formano l’organizzazione aziendale.

I vantaggi esistono sia per il datore di lavoro che per il dipendente. Il primo può capire quale sia la miglior posizione per il lavoratore e permettere un rapido avvicendamento dopo pensionamenti o dimissioni. Dall’altra parte, il lavoratore può acquisire diverse competenze e capire dove indirizzare il proprio potenziale. Quelli che abbiamo visto finora sono processi di job design che nascono dai vertici. Gli studi sull’organizzazione aziendale stanno approfondendo una nuova frontiera del Job Design: il job crafting. In questo caso, è il dipendente ad assumere comportamenti proattivi, così da rendere il proprio lavoro più soddisfacente e coerente alle sue inclinazioni.

Abbandonata l’idea che esista un’idiosincrasia dei dipendenti verso il proprio lavoro, il futuro della progettazione organizzativa li vede sempre più protagonisti.

segui su





“ La missione aziendale è riassunta nello slogan ‘Buono per Te, Buono per il Pianeta’. Il Gruppo è presente in oltre 100 paesi grazie ai propri marchi e conta 28 siti produttivi in Italia e nel mondo ”

## IL BENESSERE DELLE PERSONE E DELL'AMBIENTE SONO GLI INGREDIENTI CHIAVE DI UNA GRANDE IMPRESA

Luca Virginio: “Diversità, uguaglianza e inclusione sono da sempre parte integrante della cultura, dei valori e del codice etico del Gruppo Barilla”



Luca Virginio, Chief Communication and External Relations Officer Barilla

Luca Virginio, Chief Communication and External Relations Officer, ci racconta la nascita e lo sviluppo di Barilla, da piccola bottega di pane e pasta a quello che oggi rappresenta: una grande azienda del settore alimentare riconosciuta in tutto il mondo come simbolo del saper fare italiano.

La passione per la qualità, la continua ri-

cerca di ricette eccellenti e la capacità di coniugare tradizione e innovazione hanno portato un piccolo negozio che produceva pane e pasta, aperto a Parma nel 1877, a diventare oggi una grande azienda. Il Gruppo Barilla è presente in oltre 100 paesi grazie ai propri marchi, icona di eccellenza nel settore alimentare, e conta 28 siti produttivi in Italia e nel mon-

do. Siamo leader mondiali nel mercato della pasta, leader in Europa per i sughi pronti e in Italia per i prodotti da forno.

La missione aziendale è riassunta nello slogan “Buono per Te, Buono per il Pianeta”. Cosa si intende e come si traduce concretamente?

Questo slogan è la nostra stella polare, la risposta di Barilla alle sfide per il mondo dell'alimentazione e della nutrizione e il nostro contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Concretamente significa che tutti i prodotti e marchi devono portare nel mondo cibo che sia buono, sano e proveniente da filiere responsabili, ispirato allo stile di vita italiano e alla Dieta Mediterranea. Cibo buono significa gastronomia, esperienza culinaria e convivialità; cibo sano significa materie prime selezionate e profili nutrizionali bilanciati; cibo proveniente da filiere responsabili vuol dire acquistare i migliori ingredienti ovunque nel mondo per garantire una qualità eccellente, in modo sostenibile e rispettoso delle persone, degli animali e dell'ambiente.

Nella produzione alimentare è sempre più importante considerare la filiera agricola come integrata. Cosa vuol dire questo per Barilla?

“Buono per Te, Buono per il Pianeta” è una missione che intendiamo perseguire dal campo alla tavola, ma è anche il modo con cui vogliamo intessere relazioni con tutti gli stakeholder lungo le nostre filiere strategiche. Filiera integrata vuol dire lavorare con gli agricoltori per sviluppare

seguici su





“Le politiche di assunzione sono guidate dalla nostra strategia business, con un focus particolare su alcuni valori: integrità, fiducia, coraggio, curiosità intellettuale e passione”



protocolli di qualità e sostenibilità, ma anche con gli altri attori della trasformazione e distribuzione, fino al consumatore finale. Siamo convinti che il solo modo per offrire al consumatore il prodotto migliore per qualità e sicurezza sia lavorare in sinergia e integrare ogni decisione.

**Quali sono i vostri partner più importanti lungo la filiera e quali progetti avete in corso?**

Come dicevo prima, tutti gli attori della filiera sono per noi strategici. Per questo negli ultimi anni abbiamo sviluppato progetti con molti partner: con gli agricoltori, ad esempio, per ottenere un grano duro italiano di qualità e sempre più sostenibile. In particolare, attraverso una collaborazione con l'Università e i centri di ricerca, abbiamo realizzato un decalogo che fornisce indicazioni e informazioni puntuali su come migliorare la qualità e sostenibilità della materia prima. In questo modo abbiamo ottenuto, solo nel 2017, circa 240.000 tonnellate di grano duro italiano coltivato in modo più sostenibile e con beneficio per oltre 2000 agricoltori. Per fare un altro esempio, insieme a un grande attore della distribuzione, abbiamo sviluppato un progetto per suggerire in modo creativo al consumatore come riutilizzare gli ingredienti avanzati in casa, riducendo in

questo modo lo spreco alimentare.

**Le persone al centro della vita di un'impresa. Barilla sostiene ugualmente tutti i collaboratori, offre pari opportunità, e abbraccia le differenze tra esseri umani, riconoscendola ricchezza che queste possono portare alla vita dell'azienda. Welfare aziendale e inclusione vanno "a braccetto". Quali le politiche realizzate e con quali effetti?**

Diversità, uguaglianza e inclusione sono da sempre parte integrante della cultura, dei valori e del codice etico del Gruppo Barilla. Questi valori sono determinanti per il nostro modello di crescita e di fare impresa e sono fondamentali per un'azienda presente in tutto il mondo con più di 8.000 persone. Il nostro percorso prevede sia collaborazioni esterne, per esempio con UNHCR, sia l'adozione di politiche e procedure aziendali volte a sottolineare l'importanza dell'inclusione delle diversità. Il Gruppo ha quindi istituito un Global Diversity & Inclusion Board che collabora con l'azienda nell'identificazione delle aree di miglioramento, nella definizione di nuove iniziative e nel monitoraggio di quelle in essere, e ha nominato un Chief Diversity Officer, che risponde direttamente all'Amministratore Delegato.

**L'azienda è sempre alla ricerca di per-**

**sonale e figure professionali da inserire all'interno del Gruppo. Quali le politiche di assunzione e verso quali profili professionali sono orientate le attuali selezioni?**

Le politiche di assunzione sono guidate dalla nostra strategia business, con un focus particolare su alcuni valori: integrità, fiducia, coraggio, curiosità intellettuale e passione. Oltre naturalmente alla missione "Buono per Te, Buono per il Pianeta". Sappiamo bene che sono le persone a creare ogni giorno la cultura Barilla, e per questo cerchiamo di assumere coloro che oltre a credere nei nostri valori e nella nostra missione, si impegnano per renderli più forti in futuro. Per questo il sistema di selezione prevede diversi passaggi: interviste telefoniche, test online e colloqui comportamentali. Vogliamo essere sicuri che la decisione finale sia la più corretta e imparziale possibile. Per quanto riguarda i profili, cerchiamo sia studenti neolaureati, all'inizio della loro carriera, sia persone con un profilo più senior. Al momento siamo alla ricerca di tirocinanti e professionisti per le funzioni di marketing, trade marketing, vendite, ricerca e sviluppo, finanza e amministrazione.

**Oltre ai requisiti richiesti dal profilo professionale ricercato, qual è quel quid in più che dovrebbe avere un candidato per poter lavorare nel Gruppo Barilla?**

Come dicevo, i candidati che condividono i valori chiave e il nostro modo di fare impresa hanno sicuramente qualcosa che stiamo cercando. Le persone inoltre devono avere il potenziale per crescere in un ambiente come Barilla, dove bisogna essere pronti ad affrontare nuove sfide, guardando le cose da prospettive diverse e lavorando con una grande diversità culturale. Invito quindi chi fosse interessato ad andare sul sito [www.barillagroup.com/it](http://www.barillagroup.com/it) per scoprire di più sulle posizioni aperte nella sezione "Lavora con noi".

seguici su





“ Una Giuria nominata dalla Commissione europea sceglierà i vincitori che saranno successivamente proclamati nel corso di una cerimonia che avrà luogo nella primavera del 2019 ”

## IL PREMIO EUROPEO PER LA SOSTENIBILITÀ

L'iniziativa intende offrire un riconoscimento agli sforzi e alla creatività dei cittadini, delle imprese e delle organizzazioni europee che sviluppano iniziative incentrate sullo sviluppo sostenibile

La Commissione europea lancia la prima edizione del **Premio europeo per la sostenibilità** per offrire un riconoscimento alla creatività e all'impegno dei cittadini, delle imprese e delle organizzazioni europee. Con il Premio si vuole promuovere storie che sostengono iniziative per trasformare gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile (OSS) in soluzioni e opportunità concrete, per sensibilizzare le persone e promuovere l'aumento di iniziative incentrate sulla sostenibilità.

I progetti che verranno presentati devono trattare le tre dimensioni che riguardano lo sviluppo sostenibile: ambientale, economica e sociale. Da adesso in poi il premio darà importanza a un tema specifico, collegato al tema scelto ogni anno dal Forum politico di alto livello delle Nazioni Unite. Per la prima edizione del 2018 è stato scelto "Responsabilizzare i cittadini e garantire l'inclusione e l'uguaglianza". Il concorso è rivolto a 4 categorie tra cui giovani, enti pubblici, enti privati, società civile/no profit e per partecipare c'è tempo fino al 14 settembre 2018. Per la categoria giovani è previsto un solo premio mentre per le altre tre categorie sono previste due sottocategorie e a ognuna di queste andrà un premio. Per gli enti pubblici le due sottocategorie fanno riferimento alla popolazione di base dell'ente



- fino a 100.000 persone o oltre i 100.000 persone - mentre per la categoria degli enti privati un riconoscimento va alle PMI e un altro alle grandi imprese. Infine per la categoria delle organizzazioni della società civile/no profit è previsto un riconoscimento ai progetti realizzati all'interno dell'UE e uno a quelli al di fuori dell'UE. Dopo la prima selezione in cui verranno eliminati i progetti non ammissibili il processo sarà suddiviso in due fasi. Nella prima - che si svolgerà tra ottobre e novembre - il comitato selezionerà i progetti e creerà una lista di quelle più rilevanti per ogni categoria e sottocategoria. Durante la seconda - che si svolgerà tra

novembre e dicembre 2018 - una Giuria nominata dalla Commissione sceglierà i vincitori che saranno successivamente proclamati dal primo vicepresidente della Commissione europea Frans Timmermans e dal Vicepresidente Jyrki Katainen nel corso di una cerimonia che avrà luogo nella primavera del 2019.

Una grande attenzione viene data al tema della sostenibilità, infatti con il Premio si vuole pubblicizzare e aumentare la consapevolezza in Europa degli Obiettivi dello Sviluppo Sostenibile - SDGs - grazie anche agli sforzi e alla creatività delle persone, delle imprese e delle organizzazioni europee che offrono soluzioni e opportunità concrete. Inoltre, il Premio europeo per la sostenibilità serve anche a creare iniziative per contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, con 17 obiettivi da raggiungere entro il 2030. Grazie allo sviluppo di idee legate alla sostenibilità è possibile sensibilizzare e coinvolgere maggiormente i cittadini in questo cambiamento.

Per maggiori informazioni è possibile consultare il [bando](#).



segui su





“ Lo studio raggruppa specifiche figure professionali in cinque macroaree: Data management/ analytics, Sicurezza Informatica, Infrastrutture IT, Sviluppo di software e di applicazioni e Trasformazione digitale ”

## PROFESSIONISTI DELL'ECONOMIA DIGITALE: SARANNO 5 MILIONI I NUOVI POSTI DI LAVORO

Le imprese hanno bisogno di profili, principalmente del settore informatico, che siano in grado di fronteggiare le sfide future e individuare soluzioni innovative in un contesto globale estremamente competitivo



Che inserirsi nel mercato del lavoro richieda familiarità con l'uso di strumenti informatici e digitali e dispositivi mobili in ogni categoria professionale è ormai una certezza sotto gli occhi di tutti. Ma la rivoluzione in atto non comporta solo la conoscenza delle nuove tecnologie, il rinnovamento della cultura aziendale e nel modo di comunicare e coltivare il proprio talento, ma implica anche l'aumento della richiesta di professionisti da parte delle imprese – principalmente del settore informatico - in grado di fronteggiare le sfide future, individuare soluzioni innovative e traghettare l'azienda in un contesto globale estremamente competitivo. Quali sono allo stato attuale, dunque, le professioni in ascesa nel settore informatico? A rispondere a questa domanda ci pensa una nuova ricerca di Idc per conto di Cisco che, prendendo in esame circa due milioni di offerte di impiego e analizzando le nuove tendenze tech, prevede che nel mondo, entro i prossimi nove anni, si genereranno cinque milioni di nuovi posti di lavoro nel modo del business del digitale. In particolare, lo studio mette in evidenza specifiche figure professionali raggruppate in cinque macroaree.

La prima è il settore **Data management/analytics**, i cui profili più richiesti saranno soprattutto il business intelligence architect/developer e il data scientist; bene anche il business intelligence analyst, il data engineer e il database architect.

La seconda area è la **Sicurezza Informatica** in cui spicca il ruolo del Security management specialist, figura fondamentale tanto in Europa quanto nel resto del mondo e il Cyber/Information

security engineer/analyst, fortemente in crescita.

Altro settore protagonista del mercato del lavoro del futuro è quello delle **Infrastrutture IT** in cui operano il Network engineer/architect, il Network/systems administrator, il Systems analyst, il Social media tech manager/administrator e il Computer support specialist.

Il quarto ambito in cui si sta verificando un significativo aumento della domanda di manodopera è quello dello **Sviluppo di software** e di applicazioni per i dispositivi mobili i cui profili maggiormente in ascesa sono: Machine learning designer/developer/engineer, Mobile app developer (il profilo più in ricercato in termini assoluti sia attualmente che nei prossimi anni), Software developer/engineer, UI/UX designer/developer e Web developer. In quest'ultimo caso, però, la richiesta è alta ma meno rilevante nel lungo periodo.

Infine, l'area della **Trasformazione digitale**: i protagonisti del cambiamento in tal caso sono soprattutto professionisti esperti di Industria 4.0; in questo settore sarà fondamentale anche il contributo di ingegneri e programmatori specializzati in Internet of Things, domotica e robotica.

NEWSLETTER

cliclavoro

n°7 - LUGLIO 2018

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

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

segui su

