



IN APERTURA



• NEWSLETTER

cliclavoro



n°9 - SETTEMBRE 2016

NUOVO PROGRAMMA BIENNALE PER LA DISABILITÀ

A Firenze la V Conferenza nazionale. Otto gruppi al lavoro su scuola, salute, vita indipendente, lavoro, accessibilità, riconoscimento della condizione di disabilità, reporting e cooperazione internazionale



Il 16 e 17 settembre si terrà a Firenze la "V Conferenza nazionale sulle politiche in materia di disabilità", appuntamento previsto dalla Legge Quadro 104 del 1992 e che quest'anno coincide col decennale dell'approvazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. La Conferenza, che si tiene ogni tre anni, rappresenta un momento fondamentale di confronto fra i rappresentanti delle Istituzioni, a tutti i livelli di governo, e gli operatori del settore, le parti sociali e le organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità. L'evento è promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali assieme al Comune di Firenze, e avrà luogo presso la prestigiosa sede della Fortezza da Basso, in un ambiente completamente accessibile e a poca distanza dalla stazione ferroviaria centrale. Sono previsti due giorni di dibattito, articolati in sessioni plenarie e gruppi di lavoro,

cui si aggiungeranno incontri ed eventi presso la Fortezza e in città.

L'evento avrà come focus la discussione del Programma Biennale di Azione sulla disabilità, il secondo dopo quello approvato a fine del 2013, elaborato dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, che sarà definitivamente approvato entro il mese di ottobre. L'Osservatorio, istituito dalla legge 18 del 2009 che ha ratificato per l'Italia la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, è infatti pienamente coinvolto nella Conferenza, alla luce delle sue importanti prerogative. Questo elabora il rapporto periodico che l'Italia trasmette alle Nazioni Unite sulla implementazione della Convenzione nel nostro Paese e in programma d'azione nazionale.

La Conferenza segna così un momento di fondamentale riflessione e discussione sul Programma, già approvato in prima bozza dall'Osservatorio nel mese di luglio. A Firenze saranno raccolti le osservazioni e i suggerimenti che scaturiranno dal dibattito, soprattutto all'interno dei gruppi di lavoro previsti nella giornata di venerdì 16 settembre, che arricchiranno il testo del Programma. Saranno attivi, a questo proposito, otto gruppi tematici in materia di scuola, salute, vita indipendente, lavoro, accessibilità, riconoscimento della con-



2

PIÙ LAVORO PER I PROFILI QUALIFICATI, ARRETRA IL FABBISOGNO DI FIGURE INTERMEDIE

APPROFONDIMENTO



3

LUXOTTICA PUNTA SUI GIOVANI

L'INTERVISTA



5

IL LAVORO SOSTENIBILE SI MISURA SULLA QUALITÀ

DALL'EUROPA



6

CON L'INNOVAZIONE IL FUTURO DIVENTA EFFICIENTE

WEB, SOCIAL & TECH

dizione di disabilità, reporting e cooperazione internazionale. Nel corso della due giorni fiorentina è prevista la discussione sull'attuazione, da parte del Governo, del precedente Programma nonché, più in generale, sullo stato delle politiche in favore delle persone con disabilità. I recenti interventi legislativi in materia di scuola e inserimento lavorativo, sono alcuni dei temi che saranno affrontati e discussi con operatori e federazioni rappresentative delle persone con disabilità.

La partecipazione alla Conferenza è libera ma per motivi organizzati è preferibile compilare il modulo di partecipazione. Per tutti gli aggiornamenti relativi all'evento consulta il sito www.lavoro.gov.it

seguici su





“ Fmi e Commissione Ue stimano che, tra il 2016 e il 2020, l'occupazione in Italia aumenterà del 2,1%. I settori chiave saranno il commercio e i servizi ad offrire maggiori opportunità di occupazione ”

PIÙ LAVORO PER I PROFILI QUALIFICATI, ARRETRA IL FABBISOGNO DI FIGURE INTERMEDIE

Da un'indagine condotta da Unioncamere emerge che, al 2020, i lavoratori in possesso di “high skills” avranno il 5% di chance di occupazione in più rispetto ad oggi

In crescita la richiesta di lavoratori in possesso di una qualifica più elevata e maggiori opportunità per chi lavora nella formazione, cultura e salute: è quanto emerge dalla previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia per il 2016-2020 messa a punto da Unioncamere.

Due lavoratori su cinque che entreranno nel mondo del lavoro nel prossimo quinquennio avranno una qualifica elevata, il 5% in più rispetto al 2016. Il fabbisogno di figure intermedie subirà un calo di due punti percentuali portandosi al 31% della domanda totale, mentre resterà stabile al 27% la richiesta di professioni non qualificate. Nel complesso saranno 2,5milioni le persone che troveranno un'occupazione come dipendenti, imprenditori o professionisti nelle imprese o nella Pubblica amministrazione. Saranno proprio i lavoratori in possesso delle cosiddette “high skills” ad essere maggiormente richiesti, su 100 persone che troveranno un lavoro entro il 2020, 41 dovranno avere una qualifica elevata e saranno 2 in più del 2016 secondo Unioncamere. L'analisi stima che gran parte dei 2,5 milioni dei nuovi ingressi sostituirà personale giunto alla pensione o, in misura più contenuta, andrà ad occupare una posizione lavorativa nuova, generata dalla crescita economica. Quest'ultima è stata calcolata sulla base delle previsioni formulate dalla Commissione europea e dal Fondo monetario internazionale, che



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA

stimano che, tra il 2016 e il 2020, l'occupazione in Italia aumenterà complessivamente del 2,1% (+0,4% l'anno).

I settori chiave saranno il commercio e i servizi che, sotto il profilo puramente numerico, offriranno maggiori opportunità di occupazione. Nel primo gruppo, spicca il fabbisogno delle professioni qualificate nelle attività commerciali (236mila unità), seguite da quelle che operano nei servizi culturali, di sicurezza e alle persone (136mila) e nelle attività ricettive e della ristorazione (119mila).

Tra le professioni tecniche, invece, le maggiori opportunità riguarderanno i profili organizzativi, amministrativi, finanziari e commerciali (circa 212mila unità), i tecnici nelle scienze della salute e della vita (136mila) e i profili scientifici, ingegneristici e della produzione (119mila).

Molto elevata, però, anche la quota che sarà riservata alle professioni specialistiche: oltre 460mila i posti di lavoro previsti tra nuova occupazione e turnover. Tra queste, prevalgono gli specialisti della formazione e della ricerca (circa 164mila unità in 5 anni) e delle scienze umane, socia-

li, artistiche e gestionali (125mila). I primi comprendono soprattutto gli insegnanti e i professori di scuola superiore; tra i secondi troviamo figure quali l'esperto di marketing e lo specialista della gestione e del controllo dell'impresa.

Seguono con un certo distacco le professioni impiegate (295mila complessivamente), tra le quali spiccano gli addetti alla segreteria e alle macchine da ufficio (146mila unità). Tra gli operai specializzati e artigiani (267mila nel complesso), il gruppo più numeroso è quello degli artigiani e operai specializzati dell'edilizia (quasi 100mila unità). Gli ultimi due posti della classifica del fabbisogno sono occupati dalle professioni non qualificate (262mila) e dai conduttori di impianti industriali e mezzi di trasporto (163mila), tra i quali prevalgono i conduttori di veicoli e di macchinari mobili (88mila unità).

Tra le figure high skill più dinamiche, al primo posto vi sono gli “altri specialisti della formazione” (oltre 39mila quelli previsti in 5 anni), tra i quali sono compresi gli esperti di formazione aziendale, gli orientatori, gli insegnanti di sostegno e quelli di lingua italiana per stranieri. Tra le figure medium skill emergono le professioni qualificate nei servizi personali (più di 93mila, includendo gli addetti all'assistenza per anziani, disabili e bambini), mentre tra le low skill il maggior ricambio interesserà i conduttori di convogli ferroviari e altri manovratori (8.600).

segui su





“Prima ancora che una “società di capitali”, siamo soprattutto una “società di persone” caratterizzate da un unico codice genetico organizzativo: imprenditorialità, immaginazione, passione, semplicità e velocità”

LUXOTTICA PUNTA SUI GIOVANI

Intervista a Piergiorgio Angeli, direttore delle risorse umane della multinazionale, leader mondiale nella produzione di lenti e montature di occhiali

Fonte Luxottica



“Siamo costantemente alla ricerca di talenti e nuove professionalità per sostenere la crescita di Luxottica in Italia e nel mondo”. Il gruppo, come racconta in questa intervista Piergiorgio Angeli, direttore delle risorse umane, conta ormai 79.000 dipendenti in 12 stabilimenti produttivi di cui 6 in Italia: “Le persone sono la nostra forza”.

Luxottica è leader globale nel design, produzione e distribuzione di occhiali da sole e da vista di elevata qualità tecnica e stilistica, di lusso e sportivi. L'espansione internazionale ha per-

messo a Luxottica di essere presente in tutto il mondo con una rete wholesale globale che tocca più di 150 Paesi. Quali sono ora le dimensioni aziendali e la sua mission?

Oltre a una presenza capillare nel mondo grazie alla rete di distribuzione wholesale, il Gruppo gestisce oggi un esteso retail network di oltre 7.200 negozi, sotto diversi marchi: LensCrafters e Pearle Vision in Nord America, OPSM e LensCrafters in Asia-Pacifico, GMO in America Latina e Sunglass Hut in tutto il mondo. In termini di prodotto, ha un portafoglio

marchi forte e ben bilanciato sia di proprietà, tra cui Ray-Ban, Oakley, Vogue Eyewear, Persol, Oliver Peoples e Alain Mikli, sia in licenza, come Giorgio Armani, Burberry, Bulgari, Chanel, Coach, Dolce&Gabbana, Michael Kors, Prada, Ralph Lauren, Tiffany & Co. e Versace. Con circa 79.000 dipendenti e 12 stabilimenti produttivi nel mondo – di cui 6 in Italia, ad Agordo, Sedico e Cencenighe nel Bellunese e poi a Lauriano (TO), Rovereto (TN) e Pederobba (TV) – Luxottica Group ha chiuso il 2015 con un fatturato di circa 9 miliardi di Euro.

Come avviene il reclutamento del personale e verso quali profili professionali sono orientate le attuali selezioni?

Siamo costantemente alla ricerca di talenti e nuove professionalità per sostenere la crescita del Gruppo in Italia e nel mondo. Le persone sono infatti la forza di Luxottica. Il loro rispetto, l'attenzione al loro benessere nonché la tutela delle diversità rappresentano un impegno costante per il Gruppo. Puntiamo in particolare moltissimo sui giovani che cerchiamo di coinvolgere anche attraverso i nuovi canali digitali, nella convinzione che proprio le nuove generazioni possono portare un contributo determinante all'interno dell'organizzazione, permettendoci di assecondare e capire le rapide evoluzioni dei contesti sociali in cui operiamo nel mondo. I nostri processi di talent acquisition per i profili più junior beneficiano anche della stretta collaborazione con numerose università italiane ed estere. Per i profili più senior, oltre al supporto di so-

seguici su





“ Il Patto generazionale introdotto con l'ultimo Contratto integrativo aziendale favorisce l'inserimento di nuove professionalità, salvaguardando al contempo un trasferimento di competenze ”



cietà esterne di head hunting, sono per noi risorsa essenziale sia LinkedIn sia i processi strutturati di internal referral, nella convinzione che spesso proprio gli stessi dipendenti hanno la sensibilità per proporre il giusto talento per la posizione aperta. In termini di processo, come in tutte le aziende strutturate, la selezione vera e propria scaturisce solo a valle di un processo di ascolto delle esigenze interne delle varie funzioni e di pianificazione oculata in termini di budget, composizione dell'organico e di tempistiche.

Proprio per la ricchezza della nostra realtà aziendale, in particolare in Italia dove operiamo sia con attività produttive sia direzionali, offriamo ogni anno opportunità professionali anche molto diverse tra loro, abbracciando ogni tipologia di profilo, per formazione, esperienza, età e area geografica.

Oltre ai requisiti richiesti dal profilo professionale ricercato, qual è quel quid in più che dovrebbe avere un candidato per poter lavorare nella vostra azienda?

La selezione delle risorse In Luxottica è sempre motivata da criteri di merito, professionalità, competenza e aderenza ai

valori del Gruppo. Prima ancora che una "società di capitali" siamo soprattutto una "società di persone" caratterizzate, pur nella loro individualità, da un unico codice genetico organizzativo: imprenditorialità, immaginazione, passione, semplicità e velocità. Proprio queste caratteristiche, che appartengono alla storia e alla cultura aziendali, sono quelle che maggiormente apprezziamo e riusciamo a valorizzare all'interno della nostra organizzazione, per offrire ai singoli la possibilità di esprimere tutto il loro potenziale e la voglia di crescere in un contesto stimolante perché internazionale, ricco di sfide positive e in continua evoluzione.

Luxottica ha introdotto un "Bonus vita" a favore dei dipendenti e avviato i primi percorsi di un "Patto generazionale" in azienda grazie alla convenzione con l'Inps, ampliando il suo sistema di welfare. In cosa consiste e quali sono le finalità?

Il bonus vita rappresenta un evidente segnale di attenzione verso le nostre persone. Far sapere loro che, a fronte di un lutto, i congiunti potranno vedersi riconoscere una forma di copertura economica importante, può generare tranquillità. Con

questa iniziativa ci proponiamo di attenuare se non il dolore per la perdita di un caro, quantomeno le possibili conseguenze anche critiche dal punto di vista economico. La formula è semplice: l'azienda riconosce in caso di decesso del dipendente un indennizzo un tantum di 30mila euro, oppure di 70mila euro in presenza nel nucleo familiare di figli minori, studenti fino a 30 anni di età, persone con disabilità o di un mutuo bancario sulla prima casa.

Il Patto generazionale introdotto con l'ultimo Contratto integrativo aziendale favorisce invece l'inserimento di nuove professionalità salvaguardando al contempo un trasferimento di competenze. L'opportunità che possono cogliere i lavoratori prossimi alla pensione è quella di passare ad un orario di lavoro part-time fino alla cessazione del rapporto a fronte dell'impegno dell'azienda di garantire il versamento dei contributi previdenziali volontari per la parte di contribuzione venuta a mancare con la trasformazione del rapporto. L'assunzione a tempo indeterminato di un giovane, contestuale alla trasformazione, completa il percorso di staffetta. Nei prossimi tre anni 100 persone a tre anni dalla pensione potranno così optare per questa soluzione senza che il cambiamento incida sul trattamento pensionistico. Un uguale numero di giovani selezionati in base al merito avranno l'opportunità di essere assunti a tempo indeterminato. Entrambe le iniziative rientrano nell'ambito delle politiche di welfare aziendale che hanno origini lontane, radicate nella storia dell'azienda che nel tempo ha sviluppato una cultura di responsabilità e attenzione verso le sue persone, riconoscendole come un fattore determinante del suo successo. Il Sistema Welfare Luxottica in Italia si rivolge agli oltre 10.000 dipendenti degli stabilimenti attivi nel Paese e della sede di Milano.

seguici su





“Consentire alle persone di partecipare al mercato del lavoro fino a un'età più avanzata è diventato centrale in Europa e una vasta gamma di politiche può contribuire a rendere il lavoro sostenibile”

IL LAVORO SOSTENIBILE SI MISURA SULLA QUALITÀ

Uno studio europeo ha esaminato le politiche attuate in dieci Paesi ed Eurofound ha definito quattro dimensioni della qualità del lavoro e dell'occupazione: guadagni, prospettive, qualità intrinseca del lavoro e del suo orario



Quando si parla di lavoro sostenibile nel corso della vita si intende che «le condizioni di vita e di lavoro siano tali da sostenere le persone a impegnarsi e a rimanere nel mondo del lavoro prolungando la durata della vita lavorativa». Per poter rendere il lavoro sostenibile occorre considerare sia le caratteristiche e l'ambiente di lavoro sia le circostanze della singola persona. Un lavoro sostenibile permette a più persone di entrare nel mercato del lavoro e continuare inoltre a lavorare in età avanzata.

Quali politiche nazionali gli Stati membri dell'Ue hanno messo in campo per contribuire ad un effettivo lavoro sostenibile? Un recente studio europeo esamina le politiche attuate in dieci Stati membri verificando se queste siano integrate in un quadro coerente e se siano complementari o contraddittorie.

Lo studio, però, non può prescindere dal

considerare le sfide sociali e del mercato del lavoro che i paesi europei devono affrontare e che potrebbero essere risolte con una progettazione del lavoro incentrata sulla sostenibilità.

La popolazione europea sta invecchiando e la rispettiva forza lavoro per sostenerla si sta riducendo. Inoltre si registra anche una tendenza verso posti di lavoro più precari, emergono nuove forme di occupazione e, in molti casi, il numero di posti di lavoro disponibili è in diminuzione nel contesto della recente crisi economica. Condizioni in continuo cambiamento che generano ulteriori pressioni sui sistemi europei di protezione sociale e implicano una serie di ostacoli per il conseguimento della crescita intelligente, sostenibile e inclusiva promossa dalla strategia Europa 2020. Di conseguenza, la questione di come far sì che le persone possano partecipare al mercato del lavoro e continuare a farlo fino a un'età più avanzata è diventata centrale in tutti gli Stati membri dell'Ue.

Una vasta gamma di politiche pubbliche può contribuire in modo significativo a rendere il lavoro sostenibile. Tra gli strumenti più significativi vi sono la legislazione (ad esempio, il diritto del lavoro e la regolamentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro), i sistemi di protezione sociale (che garantiscono, ad esempio, prestazioni di disoccupazione, familiari e di invalidità e il congedo parentale), i servizi pubblici (tra cui i servizi in materia di occupazione, istruzione, salute e apprendimento permanente), le infrastrutture pubbliche (come quelle preposte

alla custodia dei bambini e all'assistenza agli anziani), nonché gli incentivi finanziari e di altra natura per le aziende (per esempio per adattare il posto di lavoro).

Un approccio olistico alle politiche che abbracciano il concetto relativamente nuovo di lavoro sostenibile è stato individuato nei Paesi Bassi, in Svezia e, in una certa misura anche in Belgio.

In altri paesi, tuttavia, alcune caratteristiche chiave del lavoro sostenibile sono coperte attraverso concetti come la qualità del lavoro, il lavoro dignitoso e il buon lavoro (Germania), il lavoro ben equilibrato (Polonia), l'occupazione di buona qualità (Lituania) e la qualità della vita lavorativa (Finlandia).

Eurofound ha definito quattro dimensioni della qualità del lavoro e dell'occupazione: guadagni, prospettive, qualità intrinseca del lavoro e qualità dell'orario di lavoro.

Per rendere il lavoro sostenibile, tutte le quattro dimensioni sono importanti, sia a livello di lavoro che a livello di necessità e circostanze specifiche per l'individuo.

Indubbiamente l'introduzione del termine «lavoro sostenibile» nell'agenda politica aiuterà ad arricchire il processo di elaborazione delle politiche. In realtà, il concetto di lavoro sostenibile potrebbe collegare differenti politiche in un'agenda globale con un obiettivo a lungo termine: adeguamento del lavoro al lavoratore e alla sua situazione nel corso della vita in modo che i lavoratori rimangano in salute e attivi nel mercato del lavoro quanto più a lungo possibile e raggiungano un giusto equilibrio tra la vita lavorativa e quella privata.

segui su





“Tre i temi al centro di questa prima edizione del Festival: “cambiamento climatico”, “biomedicina e biotech”, “media civici” per interagire con la pubblica amministrazione”

CON L'INNOVAZIONE IL FUTURO DIVENTA EFFICIENTE

A Padova Open Innovation Days, due giorni di dibattiti, incontri, svaghi all'insegna del miglioramento, della qualità e dello sviluppo



Innovare significa introdurre nuovi modi e strumenti per progettare, realizzare e distribuire beni o servizi in un'ottica di miglioramento dello stato attuale e con un uso efficiente delle risorse impiegate.

Il 30 settembre e l'1 ottobre 2016, Padova sarà capitale dell'innovazione italiana con "Open Innovation Days", il festival organizzato da Nòva24 - Il Sole 24 ore in collaborazione con l'Università di Padova. Due giorni per guardare al futuro e studiare da vicino con quali implicazioni l'innovazione sia sempre più connessa agli sviluppi della ricerca scientifica, al progresso tecnico, alla situazione economica e alla produzione di ricchezza in ogni Paese, modellando anche l'assetto organizzativo delle imprese e le abitudini dei singoli individui.

L'iniziativa, che richiamerà addetti ai lavori, appassionati e curiosi da ogni Regione, animerà tutta la città, dall'Aula Magna dell'Università all'Orto Botanico, da Piazza Cavour al Palazzo della Ragione e si svolgerà in contemporanea con la Notte Europea dei Ricercatori, promossa dalla Commissione Europea.

Il ricco programma prevede non solo i tradizionali keynote, laboratori e dibattiti con opinion leaders ed esperti, ma anche la "Rassegna del documentario scientifico", l'"Open Innovation Kids"- evento dedicato ai bambini - e tanti momenti di intrattenimento, musica e giochi.

Un ruolo di primo piano nel corso della manifestazione verrà ricoperto, inoltre, dai "Tavoli della Ragione": un modo diverso di

cercare soluzioni condivise ai grandi problemi che la società si trova oggi ad affrontare. Ai Tavoli, che si terranno a Palazzo della Ragione venerdì 30 settembre, siederanno dieci persone, tra cui un esperto di settore e un giornalista, che discuteranno di una precisa problematica d'attualità e ne analizzeranno le criticità, fino a trovare una soluzione o elaborare un parere condiviso. Ogni Tavolo avrà a disposizione 50 minuti.

Per questa prima edizione di "Open Innovation Days" sono stati scelti tre macro-temi che saranno al centro dei dibattiti e che sono tanto rilevanti quanto lo è il loro impatto nella nostra società. Il primo è il cambiamento climatico, una delle maggiori sfide che dovremmo affrontare nei prossimi anni in vista dei rischi per l'ambiente per le generazioni future e sui quali bisogna intervenire velocemente con soluzioni rapide e incisive; il secondo tema è "la biomedicina e il biotech", l'esempio più considerevole di quanto i progressi della tecnica ci mettano di fronte a scelte, riflessioni e nuove questioni che riguardano la salute, l'etica, i diritti e l'identità dell'individuo; infine, il terzo focus al centro dei dibattiti è "media civici", intesi come canali digitali aperti, collaborativi e inclusivi, strumenti di ascolto e di interazione tra pubblica amministrazione e cittadini.



n°9 - SETTEMBRE 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

